

SAFE

MAGASINET⁰²

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 2 Juli 2006



**Risikoen må reduseres.
Vi skal ikke trenes til å
leve med risikoen.**

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



- 3** Leder **5** Full seier til Oddleiv Tønnessen **9** En fantastisk dag **12** Historiens første tariffoppgjør mellom SAFE og NR
18 Skadde oljearbeidere organiserer seg **20** Godkjent yrkesskade fra kjemikalieeksponering **21** Kanskje erstatning til oljeskadde
22 Litt om sykemelding **23** 2-3 arbeidstidsordninger på Snøhvit og Ormen Lange **24** Britisk forpleining på Port Reval **27** Forsikringsbevis - napp ut
31 Adferdsbasert sikkerhet **37** Norsjødykkerne til rettsak i september **42** Nøytralitet + uavhengighet = tillit
47 SAFE i NSL - størst i ISO-gruppen **49** Kryssord **50** Medlemsfordeler **54** Juridisk hjørne

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Terje Nustad **Redaktør** Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Engelsminnegaten 24, Postadresse PB. 145, 4001 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør **Trykk** Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist /Utsendelse **Nr. 1** 10.02/10.04 **Nr. 2** 10.06/10.07 **Nr. 3** 10.08/11.09 **Nr. 4** 10.11/18.12

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.500,- 1/2 side kr. 5.000,- **Hel side** kr. 7.000,-

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no

Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no



Leder

SAFE i positiv utvikling, i en hektisk næring hvor alt kanskje ikke er så sikkert allikevel?

Årets tariffoppgjør er i havn i de store avtaleområder som SAFE er part i. SAFE må si seg strålende fornøyd med resultatene som ga våre medlemmer et godt økonomisk løft. Vår strategi med å samarbeide med Nopef for å kunne innføre arbeidstidsordningen 2-4 med lønnstrekk for så senere å forhandle tilbake lønnstrekket, har vært en suksess. Det viser nytten av at de som er store og forhandler ut i fra et helhetsperspektiv har muligheten til å kunne få gode avtaler. SAFE er det eneste forbundet som i utgangspunktet krevde å få tilbake lønnstrekket på 7,71 prosent. Når vi da får et resultat som er 100 prosent likt vårt krav, må vi være fornøyd. Takk til Nopef for samarbeidet, med forventning om det samme ved en senere anledning. Forhandlingene med OLF om landavtalen som vi er part i sammen med Parat og Negotia, gikk også greit unna. Det gledelige her er at med bakgrunn i medlemsveksten i SAFE på landanleggene, så har SAFE nå overtatt forvaltningsansvaret av landavtalen, noe Parat hadde tidligere. Det gjenstår nå lokale forhandlinger innen brønnserviceselskapene. De avventer igjen Nopef som har gått til streik på sin avtale. OLF er langt vanskeligere innen dette området enn andre til å ville

innfri en mer harmonisert lønnsvekst for oljearbeidere. SAFE støtter derfor streiken til Nopef fullt ut.

Matskattproblematikk

Matskatten og spillet rundt den har blitt et politisk sirkus med Nopef som en av aktørene. De har feiret flere

“SAFE må si seg strålende fornøyd med resultatene som ga våre medlemmer et godt økonomisk løft.”

seire over å ha fjernet matskatten og mange oljearbeidere har latt seg bli forledet. Hvis ikke matskatten ble fjernet skulle det streikes, og det skulle skje hendelser som kunne sammenlignes med det å slippe en atombombe. Resultatet ble en politisk hestehandel hvor alle oljearbeidere som til sammen tjener mer enn 600 000 kroner i løpet av et år, må betale en fordelsbeskatning på 69 kroner dagen for de dagene en er offshore. I motsetning til Nopef fremmet SAFE et krav om full kompensasjon for dette overfor OLF. Hele matskatten er noe tull, men faren nå er at dette blir en så prinsipiell sak for finansdepartementet at det politiske spillet ender opp med en fordelsbeskatning av alle uansett inntekt. Så langt kan Nopef sine kraftuttrykk mer sammenlignes med en fis enn en atombombe.

Nytt styre i Statoil

Statoil skal ha en ny styresammensetning, og det ble mye støy rundt den nye styrelederen. SAFE bemerket seg godt i denne debatten og bidro sterkt til at Johan Fredrik Odfjell valgte å trekke seg. Jannik Lindbæk, som var styreleder og som nå hadde

pensjonert seg, måtte hentes ut av skapet. Det er helt utrolig hvor lite den nye regjeringen, med Stoltenberg i spissen, involverer seg i næringspolitikk. Statoil er gjennomsyret av markedsliberalister tilhørende partiet Høyre, og regjeringen videreutvikler den strategien som forrige regjeringen la opp til. Rett nok er Odfjell en snik som mottar en sluttpakke hvor det utbetales 750 000 kroner i året i 19 år, over 14 millioner fra Vesta, hvor han så går og får et styreverv hos konkurrenten IF slik at forutsetningen for utbetalingen nøytraliseres. Når han ikke en gang evner å se dette i et etisk og moralsk perspektiv, har han heller ingen integritet til å kunne inneha et styreleder verv i et så viktig selskap som Statoil. Saken handler egentlig om hvem som skal ha maktposisjonene i Statoil. Næringslivsdirektørene er svært arrogante, spesielt når staten



er i eierposisjon. Vi opplever nå at Helge Lund advarer staten mot innblanding i selskapet, han hadde aldri våget det overfor en privat eier. Høyre har kuppet Statoil og i realiteten aksepterer Stoltenberg det faktum fordi han selv driver en høyrepolitikk hvor avkastningen er styrende, ikke motivert ut i fra et samfunnsøkonomisk og forvaltningsmessig perspektiv. Med bakgrunn i Stoltenbergs handlingslammelse sitter nå Statoil tilbake med en styreleder som i utgangspunktet ikke ønsker å sitte der. Er Norges viktigste selskap tjent med det?

Livbåttypen GES40

Livbåttypen GES40 som er produsert av Norsafe i Arendal viser seg å ikke holde mål. Det er helt utrolig at det finnes livbåter som er direkte farlige å bruke ved en evakuering. Arbeids- og Inkluderingsministeren som har hovedansvaret for sikkerheten på norsk sokkel, samt Olje- og energiministerens må gripe inn eller ta et personlig ansvar for de konsekvenser en eventuell hendelse måtte ha. SAFE har i alle år vært svært kritisk til oljeselskapene og myndighetenes HMS-arbeid. Hvordan kan dette skje etter alle de hendelser som har vært i oljeindustrien både nasjonalt og internasjonalt? Gullfaks var de første med stuplivbåter, men da i stål. Nå er de i plast og vi spør om også dette er resultatet av en Norsok-standard hvor kostnadene er styrende? Hvor er kompetansen til produsenter, myndigheter, godkjenninginstanser, kunder og regelverk? Da svakhetene ble avdekket, ble det utført modifikasjoner og tester ble gjort. Den avsluttende testen på GES40 viste at livbåten fremdeles fikk store knusningsskader da den traff vannet, men allikevel forsetter de modifikasjonene og unnskylder fadeseen med at det var selve utførelsen av fullskalatesten som var årsaken. Flere felt har disse båtene og har tiden fram til 1. oktober på å forsterke båtene, hvis ikke kan feltene risikere å bli stengt ned. Dette kan bli en meget kostbar affære for oss alle og kan ikke karakteriseres som annet enn en skandale. Uansett spiller de ansvarlige et høyt pokerspill med vår sikkerhet som innsats.

CO2 og gasskraftverk

Oljeindustrien er inne i en fase der det er stor oppmerksomhet rundt CO2 håndtering i forbindelse med gasskraftverk. Dette blir et kostbart prosjekt med flere store spørsmålstegn ved seg. Vil det kunne lønne seg, vil vi ha nok CO2 og hvor mye greier vi å få rensset? Uansett blir dette et pionerprosjekt som vi alle bør være positive til og som skal bli spennende å følge utviklingen av.

Nå er det sommer og SAFE benytter anledningen til å ønske alle medlemmer og andre støttespillere en riktig hyggelig og fin sommer!

Motpartens advokater,
Jan Fougner og Jane Wesenberg.



Full seier til Oddleiv Tønnessen

Tekst Johan Petter Andresen Foto Mette Møllerop

Den 8.mai 2006 avviste Høyesteretts kjæremålsutvalg ankene fra ESS Offshore AS, Næringslivets Hovedorganisasjon og Oljeindustriens Landsforening. Ankene var knyttet til at Gulating Lagmannsrett hadde bestemt at oppsigelsen av Oddleiv Tønnessen av 31. januar 2000 var ulovlig. Han ble tilkjent 100 000 kroner i oppreisning, og arbeidskjøperne måtte betale motpartens saksomkostninger på over en million kroner.

Høyesterettsadvokat Bent Endresen, du er ansatt i Oddleivs fagforening SAFE (tidligere OFS) og har ført denne saken for de ulike rettene i seks år nå. Hvordan vil du oppsummere resultatet?

- Resultatet av saken nå når det er satt sluttstrek er jo gledelig. Men for meg er prosessen mot Tønnessen viktig og bemerkelsesverdig. De ressursene som bedriften har satt inn, er oppsiktsvekkende. Prosessen har vært en kampanje mot en av de dyktigste tillitsvalgte i Nordsjøen. Hensikten

har vært åpenbar. Når Tønnessen ikke ønsket å gå over på bedriftens side og bli en del av lederteamet, skulle han ut. Og han skulle ut, uansett hva det kostet. Det var ikke bare en oppsigelse mot Tønnessen. Bedriften har også fått NHO til å prøve å få ham kastet som tillitsvalgt etter Hovedavtalens regler om dette. Når bedriften så taper siste runde i lagmannsretten, får man i tillegg NHO til å kaste seg på anken, selvsagt for å prøve å få tyngde bak anken for å få den inn for Høyesterett.

Jeg er glad Høyesterett avviste anken. Det var viktig at anslaget mot en sentral tillitsvalgt ikke lyktes.

Mektige motstandere

Oddleiv har ikke hatt puslete motstandere. Hva slags bedrift er ESS Offshore AS?

- ESS Offshore er en del av Compass Group, en av de største entreprenørene innen forpleiningsbransjen i verden. Selskapet er blant annet tungt inne i Irak og var indirekte foranledningen til



Foto til venstre:

Bent Endresen

Foto til høyre:

Oddleiv Tønnessen





Oddleiv Tønnessen i prat med Tor Stian Holte, leder i SAFE i Statoil, som sammen med alle klubbene i SAFE har vært en god støtte i saken.

amerikanernes angrep på Falluja. Mitt inntrykk er at vedtaket om å starte en prosess mot Oddleiv ikke ble tatt i Norge, men i andre hovedkvarter. Under den første rettssaken valgte bedriften å bruke en av Norges fremste advokatfirmaer og en av Norges mest anerkjente arbeidsrettsadvokater, Jan Fougner. Hvorfor brukte ikke bedriften NHO-advokater?

- jeg vet ikke hvorfor ESS Offshore ikke ville bruke den advokattjensten de betaler for ved sitt medlemskap i NHO. Jeg vet ikke hvorfor de i stedet valgte å gå utenfor og engasjere en "privat" advokat. Kostet dem dyrt har det i hvert fall. Men svaret må kanskje ligge i at de var redde for at de ikke ville få den beste service i NHO, at de var villige til å betale det den "beste" ville koste.

Retten til å være part

Midt under oppsigelsessaken reiste bedriften en arbeidsrettssak mot Oddleiv og krevde han fjerna som

tillitsvalgt. Han fikk heller ikke lov til å opptre som part i denne rettssaken.

Hva er dette for slags rettspolitikk?

- Det var vel såkalte prosessuelle begrunnelser for at NHO mente at Tønnessen ikke skulle opptre som part i en sak som var rettet mot ham. Påstanden i saken var jo at Oddleiv Tønnessen pliktet å fratruke seg tillitsvalgt. Det oppsiktsvekkende i denne saken er at NHO ikke ville tillate at Oddleiv Tønnessen opptre på egne vegne som såkalt hjelpeintervenant i sin egen sak. Her fikk NHO stryke sv. arbeidsretten som ga Tønnessen denne plassen i prosessen. Men avgjørelsen til arbeidsretten ellers er vi imidlertid misfornøyd med. Vi mener at den tillitsvalgte har rett til å opptre som en part i en sak mot seg selv. Dette er en rett som etter min mening er vernet i menneskerettighetskonvensjoner, og vi mener at dette ville ha vært en sak som ville ha stått seg sterkt dersom vi var nødt til å gå

videre med den til en internasjonal menneskerettighetsdomstol. Nå trakk jo i realiteten NHO denne saken før den var ferdigbehandlet.

Stå samlet

Det har altså vært minst tre parallelle rettssaker som alle dreier seg om å knekke Oddleiv og få ham ut av spill som tillitsvalgt og ut av bedriften. Dere har vunnet alle de viktigste slagene. Vil dette ha betydning for andre? - Det er jo nå godt å se at vi vant i prosessen mot Tønnessen. Det som er det negative ved en slik prosess, er at det binder opp store ressurser for fagforeningen. Det legger selvsagt et stort press på den som står i skuddlinjen. Det koster mye både av tid og krefter, og det gjør det selv om sluttresultatet ble bra. Den viktigste lærdommen er for meg at fagbevegelsen må stå samlet mot slike angrep på tillitsvalgte. De må stå samlet når prosessen pågår og ikke vente med

Ingrid Wulff, administrasjonssjef i ESS Offshore, sammen med Tove Marie Slettebø fra ledelsen i ESS og advokat Jane Wesenberg.



Artikkelforfatter Johan Petter Andresen og advokat Bent Endresen er strålende fornøyd med resultatet.



å sende blomster og champagne når seieren er i havn. Det viktigste fagbevegelsen kan gjøre er å slå tilbake, slik at motparten heller ikke vinner på å lamme den tillitsvalgte og dennes forening mens prosessen pågår.

En slik langvarig prosess. Hvordan har det påvirket Oddleiv?

- Oddleiv Tønnessen er en sterk person, tilsynelatende har han taklet prosessen mot seg bra. Du får heller spørre ham hvordan han har hatt det. Jeg vil tro at han også har hatt sine tunge stunder. Og jeg vil også tro at familien har hatt press på seg underveis. Bedriften har jo heller ikke hatt evne eller vilje til å skåne den.

Bedriften greide på et gitt tidspunkt å splitte den lokale fagforeninga til Oddleiv. Har han hatt støtte hos sine egne?

- Oddleiv hadde støtte i sin egen forening, og det har vært en stor styrke og støtte for ham. På bedriften er det to klubber, og Nopef-klubben har vel ikke alltid vært like sterk i sin støtte. Bedriften har selv sagt prøvd å splitte støtten til Oddleiv. På et tidspunkt i prosessen ga bedriften et "tilbud" til Oddleiv som innebar at han måtte slutte, for opplæring utenfor bedriften, uten noen returret til bedriften. Dette var selv sagt helt uakseptabelt, men tilbudet var formulert på en tilsørende måte, og enkelte utenfor foreningen mente at han burde akseptere et slikt tilbud.

Et problem når en slik prosess mot en tillitsvalgt varer i sju år,

er å opprettholde trykket fra klubbens og foreningens side. Når saken skyves over i rettsvesenet og tar lang tid, er det vanskelig å holde trykket.

Kampen på arbeidsplassen

En sak er kampen i rettssalene. En annen sak er lovverket og tolkningen av det. Det har vært forsøk på å svekke oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven, og det er stadige kampanjer for arbeidskjøperne på dette. Domstolene lar seg vel påvirke? Hvordan ser du på forholdet mellom kampen i rettssalene og kampen om oppsigelsesvernet som står i mediene, i komiteer og i diskusjonen rundt kaffikoppen på arbeidsplassen?

- For meg er "kampen i rettssalen" sekundær i forhold til kampen på arbeidsplassen. Ofte vil det være en fordel for bedriften å skyve kampen ut fra eget område og over i rettssalen. Der står jo bedrifter sterkt med sine ressurser. Den oppsagte vil i slike situasjoner kunne stå svakt. Rettssalen er ikke arbeidsfolks arena. Jeg sier dette selv om vi vant Oddleivs sak der. Men Oddleiv hadde hele tiden støtte på arbeidsplassen, i klubben og i foreningen. Selv om saken ble vunnet i rettssalen, tror jeg støtten på arbeidsplassen, og at kampen for så vidt heller aldri forlot arbeidsplassen, var avgjørende.

RETTSSAKENES GANG:

Oddleiv Tønnessen ble ansatt i ESS i 1980 og har lang ansiennitet i bedriften.

I 1999 ble han overført til vikarpoolen til ESS mot sin vilje. Han reiste i januar 2000 sak mot bedriften om overføringen. Han ble oppsagt av bedriften 31. januar 2000.

Han reiste stevning mot oppsigelsen i februar 2000. Tapte saken om overføring til bedriftens vikarpool i 2003.

Under saken om den usaklige oppsigelsen reiste bedriften en arbeidsrettssak mot YS i juli 2001.

De krevde at Oddleiv Tønnessen måtte fratres som tillitsvalgt fordi han var for lite samarbeidsvillig. Han krevde å være part i saken om hvorvidt han måtte fratres som tillitsvalgt eller ikke. Dette gikk NHO mot og henviste til at LO hadde godtatt en praksis der den tillitsvalgte det gjelder ikke er part.

OFS reiste spørsmålet om at Oddleiv Tønnessen hadde rett til å være part i saken og var forberedt på å reise en sak for Menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg. Arbeidsretten ga NHO stryk og tillot at Tønnessen var såkalt hjelpeintervenient i sin sak. NHO trakk deretter stevningen, da det var helt klart at de ikke kunne vinne fram.

I mellomtida fortsatte oppsigelses-saken. Bedriften tapte først i tingretten og dernest i lagmannsretten. Bedriften anket saken inn for Høyesterett. Høyesteretts kjæremålsutvalg avviste anken nå i mai 2006.

Dermed er dommen fra lagmannsretten rettskraftig og bedriften har tapt på alle punkter og må betale Oddleiv Tønnessen og SAFE oppreisning og alle saksomkostninger. Over seks år med

forfølgelse fra bedriftens side har endt med seier til Tønnessen og SAFE.

ESS valgte å bruke Jan Fougner og Jane Wesenberg fra et av landets fremste advokatfirmaer, Wiersholm, Mellby & Besh i stedet for NHO. Når bedriften anka saken inn for Høyesterett etter å ha tapt i både ting- og lagmannsrett, grep NHO inn på bedriftens side med en såkalt hjelpeintervensjon. Dette må sees på som et nokså desperat forsøk på å påvirke Høyesterett til å behandle saken. Heldigvis mislyktes også dette utspillet.

HVEM ER ODDLEIV TØNNESSEN?

Oddleiv Tønnessen er konditor fra Sørlandet. Han har jobbet offshore siden 1980. I 1984 ble han med i ledelsen for Cateringansattes Forening (CAF). Denne foreningen kjørte i gang streiken i 1986 som var hovedårsaken til at de forpleiningsansatte i Nordsjøen gikk fra å være de lavest lønte til å bli blant de bedre betalte i Nordsjøen. Oddleiv har også vært leder i OFS i flere omganger etter at CAF gikk inn i OFS. OFS heter nå SAFE. Oddleiv har vært i ledelsen for SAFE-klubben i ESS i flere omganger og har vært leder der de siste åra. Han er kjent som en ukorrupt mann og en dyktig tillitsvalgt. Han har vært en av de sentrale strategene i utviklingen av fagforeningenes kamp i oljesektoren.





En fantastisk dag!

Tekst Mette Møllerop Foto Tom Haga

Høyesteretts kjæremålsutvalg har enstemmig avvist anken fra ESS Offshore AS over Gulating Lagmannsretts dom fra 14. desember 2005 mot Oddleiv Tønnessen.

”Høyesteretts kjæremålsutvalg finner enstemmig at verken avgjørelsens betydning utenfor den foreliggende sak eller andre forhold gir grunn til at anken blir prøvd av Høyesterett. Den bør derfor nektes fremmet i samsvar med bestemmelsen i tvistemålsloven § 373 tredje ledd nr. 4.

Oddleiv Tønnessen har bestridt NHOs og OLFs rett til å opptre som hjelpeintervenienter. Kjæremålsutvalget har funnet slik opptreden rettmessig etter tvistemålsloven § 75, jf. Rt. 2001 side 316.

Ankemotparten har påstått seg tilkjent saksomkostninger. Påstanden tas til følge, og beløpet settes til 15.000 kroner med tillegg av merverdiavgift.”

Stor seier

- Dette er en kjempeseier, sier en glad Oddleiv Tønnessen. Jeg har akkurat fått Høyesteretts sin domsslutning på bordet selv, og må få summet meg litt, men jeg håper nå at all trakassering fra bedriftens side er slutt.

Tror du ikke de vil innse et nederlag og heller medvirke til et godt samarbeidsklima?

- Det er vanskelig å svare på.

Vi får se hvordan de har tenkt å håndtere dette framover. Jeg tror ikke det blir lett. Vi vet at dette ikke er styrt fra Stavanger. Det er København som har presset fram saken og kjørt problemstillingene. Vi vet jo ikke hvordan de vil reagere nå.

Selv om avstanden mellom København og Stavanger er kort, er kanskje det at lokalavdelingen ikke er involvert på samme måte, en fordel for situasjonen her?

- Kanskje, vi får se. Foreløpig får vi glede oss over seieren etter over fem års kamp mot selskapet, sier Tønnessen og lover at det blir festmiddag hjemme på Jørpeland i kveld.

Takk for all støtte!

Klubben i SAFE i ESS går nå ut med en stor takk til alle som har støttet Oddleiv Tønnessen i saken mot ESS Offshore AS.

Høyesterett avviste anken fra ESS Offshore.

Oddleiv Tønnessen beholder jobben og alle tillitsverv og bedriften tapte saken fullstendig.

Høyesteretts kjæremålsutvalg har avvist ESS Offshore sin anke i oppsigelsessaken mot Klubbleder Oddleiv Tønnessen.

6 års forfølgelse av en sentral tillitsvalgt er nå over og avgjørelsen må være et bittert nederlag for bedriftens eiere og ledelse samt OLF og NHO som

sammen har forsøkt å fjerne en aktiv tillitsvalgt.

Dette er en seier for hele fagbevegelsen og viser at det i det norske samfunn ikke trollerers angrep på tillitsvalgte rettigheter. SAFE klubben i ESS Offshore vil benytte anledningen til å takke alle som har støttet SAFE klubben og Oddleiv Tønnessen i denne saken.

Med hyggelig hilsen SAFE klubben
Einar Urdal
Nestleder

Gratulasjonene strømmer på

Kort tid etter at kjennelsen i Høyesterett var kjent, begynte gratulasjonene å strømme inn. Her er SAFE i ESSO: På vegne av SAFE i ESSO, gratulerer med seieren Oddleiv. Og lykke til vider i ESS, stå på ikkje gi deg....

Mvh Gunvar Eriksen

Fra SAFE ved leder Terje Nustad:

Høyesterett var enige med SAFE, det var ingen prinsipielle sider ved denne saken som skulle tilsi en behandling i Høyesterett. Det ble et knusende nederlag for ESS og NHO/OLF. Oddleiv Tønnessen har blitt utsatt for den styggeste forfølgelsessaken av en fagforeningsleder etter krigen. Det norske avdelingen av ESS er en liten del av

et stort internasjonalt selskap og har i denne saken blitt en brikke i et spill, iscenesatt av selskapets skandinaviske ledelse i København. Her blir engasjerte fagforeningsledere raskt sett på som bryssomme, og spesielt når en ansatt sitter i styret og stiller kritiske spørsmål vedrørende strategiske valg. Arrogante styreledere og direktører liker slett ikke at en fagforeningsleder som har kunnskap og engasjement kan imøtegå deres forretningsmessige strategier. ESS har tapt i denne saken og må nå erkjenne faktum. Det må også være en flau sak for NHO/OLF som kastet seg inn i saken når den ble anket til Høyesterett som såkalt hjelpeintervenient. Dette ble gjort til tross for at de tidligere ikke var involvert i saken fordi ESS fant det mer formålstjenlig å hente inn juridisk ekspertise andre steder. NHO/OLF var likevel villig til å bidra til at klappjakten skulle lykkes. SAFE mener arbeidsgiverne og deres organisasjon viser sitt sanne ansikt i et forsøk på å skremme vekk dyktige tillitsvalgte. Heldigvis lyktes de ikke denne gang. Utover den millionen de må betale til SAFE fra Lagmannsretten må de nå betale ytterligere 18 750,- kroner til SAFE. Vi sender alle en stor gratulasjon til Oddleiv og hans familie som har hatt denne ekstrabelastningen hengende over seg i mange år, før seieren endelig kom.

Med vennlig hilsen SAFE
Terje Nustad
Leder

Fra Smedvigklubben:

- Våre hjertligste gratulasjoner til Oddleiv og familien og til SAFE-klubben, sier leder i SAFE i Smedvig, Roy Aleksandersen på telefon fra Bergen.

- Dette er en viktig og velfortjent seier til Oddleiv. Samtidig er det viktig for oss alle at tillitsvalgte som tør å stikke hodet fram og stå på for medlemmene sine, kan vinne fram mot arbeidsgiverne i rettsapparatet.

Vi ønsker deg og familien din lykke til videre, sier Roy Aleksandersen på vegne av hele Smedvigklubben.

Fra YS i Statoil

- Vi gratulerer deg på det sterkeste og lykke til fremover!

For YS i Statoil
Stein Bredal og Odd Moen

Fra SAFE i Esso avd. Slagen

SAFE i Esso avd. Slagen oversender hilsen og gratulerer Oddleif med seieren. Dette var veldig hyggelig å høre. Alle her på Slagen er glad på han og hansfamilies vegne, og ønsker ham lykke til som tillitsvalgt i tiden som kommer!

Vennlig hilsen Bent Arve Iversen-Ottne
Esso Norge Slagentangen
Hovedtillitsvalgt SAFE i Esso avd. Slagen

Fra Talisman

Talisman Bedriftklubb gratulerer Oddleif med resultatet og full seier. Igjen demonstrerer tillitsvalgte i SAFE sin dyktighet !!

Hilsen Talisman Bedriftklubb
en klubb i SAFE
S.R. Johansen.


Seier til Tønnesen og arbeidsmiljøloven

- En av våre mest profilerte tillitsvalgte i oljesektoren, Oddleiv Tønnesen, er fortsatt tillitsvalgt i firmaet ESS Offshore for SAFE. Det skyldes at vi har et lovverk som beskytter ansatte som er oppsagt mens saken føres i rettsapparatet, sier første nestleder i YS, Tore Eugen Kvalheim.

- Vi i er YS er tilfreds med at Tønnesen til slutt vant fram, og vi er full av respekt av den jobben Tønnesen og forbundet hans har nedlagt, sier han. Det tok seks år fra han ble oppsagt i 2000 til ankesaken ble avvist av Høyesteretts kjæremålsutvalg i forrige uke. Tønnesen vant frem i Stavanger tingrett, men motparten (arbeidsgiver og NHO) valgte å anke.

I desember i fjor fant Gulating lagmannsrett at oppsigelsen av den tidligere bakeren fra Kristiansand var ugyldig, i tillegg ble han tildelt erstatning. Arbeidsgiver-siden valgte å anke på nytt, men saken er nå endelig avgjort.

Under revisjonen av arbeidsmiljøloven i fjor satte arbeidsgiversiden og myndighetene spørsmålsteget ved den nedfelte retten som arbeidstaker har til å stå i stilling inntil rettskraftig dom foreligger. Tønnesen-saken viser hvor viktig det er at den opprinnelige



bestemmelsen ble videreført i det nye loven, fastslår Tore Eugen Kvalheim.

Fra Safe Klubben i Transocean

gratulerer deg Oddleiv med kjennelsen i høyesterett.

Det nytter å stå på, samtidig viser dette at vi har en organisasjon i ryggen som ivaretar medlemmenes interesser.

Dette var en viktig seier for oss alle, men spesielt for deg og din familie.

Vi ønsker deg og din familie alt godt i fortsettelsen og ser frem til videre samarbeid og kontakt.

For Safe klubben Transocean
Per Ofstad

SAFE i Hydro

gratulerer spesielt deg og din familie, men også klubben og SAFE, hjertelig med seieren.

Dette er en gledens dag for oss alle

i SAFE, man får lyst til synge

“Seieren skal følge våre faner”,

men den tilhører vel kanskje andre?!

Vi håper du nå vil stå på videre til beste for de ansatte i ESS, og oss i SAFE.

Kos deg og nyt seieren!

Med hjertelig hilsen
Arne Kjølberg
Leder SAFE i Hydro



Historiens første tariffoppgjør mellom SAFE og NR

Tekst og foto Mette Møllerop

Overleveringen av krav i oppgjøret mellom SAFE og Norges Rederiforbund, NR, startet i en gemyttlig tone. – Vi får se hvor lenge det varer, sa representantene fra NR, hvorpå SAFE repliserte at det varer neppe lenger enn til kravene er gjennomgått.

Enighet ble det likevel. Onsdag 24. mai var tariffoppgjøret i boks.

- Vi er fornøyd med at oppgjøret er i tråd med det som ble gitt på OLF avtalen, på de faste installasjonene, sa Terje Nustad. - Vi ble også enige om at dette oppgjøret innbefatter mellomoppgjøret i 2007.

RESULTATET BLE SOM FØLGER, GJELDENE FRA 01.06.06

- Lønnstabellen for 2-3-2-4 blir tillagt et beløp på kr 10.090,- og blir nå den gjeldende lønnstabell for alle. Det betyr at den resterende lønnsøkningen benyttes slik at lønnstrekket på 7,71 % forsvinner.
- De som fortsatt arbeider 2-3-2-4 (1582 timer) får en lønnsøkning på 7,0 %.
- Nattillegget økes til kr 48,- pr time
- Helligdagsgodtgjørelsen økes med kr 105,- til kr 1.430,- pr. dag
- Individuelt av lønnede vil bli ivaretatt med en tilsvarende ramme

- Vi ble også enige om at vi ikke skal forhandle neste år, men at det skal gis et tillegg på kr 3.000,- til alle pr. 01.06.07. Forøvrig ble bilagene vedrørende AFP og innleie tatt inn i avtalen på lik linje med OLF oppgjøret.

SAFE og DSO fremmet krav om kompensasjon for den innførte fordelsbeskatningen av mat om bord, men det ble heller ikke i dette oppgjøret gitt noen kompensasjon for dette.

SAFE og DSO fremmet også et felles krav vedrørende ansettelsesforholdene på de flyttbare innretningene. De to organisasjonene ser store problemer ved at ansettelsesforholdene for mannskapet på samme innretning fører til at man blir ansatt i forskjellige bemanningsselskaper med ulike lønns- og arbeidsvilkår. Siden NOPEF ikke ville støtte dette kravet, er det grunnen til at det ikke ble etablert noe formelt samarbeid i dette tariffoppgjøret, i motsetning til i OLF-oppgjøret.

LØNNSOPPGJØRET PÅ SOKKEL STARTET 2. MAI

Kravene som SAFE overleverte, gjenspeilte oppgangstida og den formidable økonomiske situasjonen næringen er inne i.

- Nå er det på tide at alle oljearbeidere får ta del i verdiskapningen, på en mer lik linje som ledelsen, sa Terje Nustad og fortsatte, - SAFE vil derfor kreve full lønnskompensasjon for arbeidstidsordningen 2 - 4, og fjerne muligheten til å inngå alternative lokale løsninger. Derfor kreves det heller ingen lønnsøkning for enkeltgrupper eller stillinger i avtalen. Vi fokuserer mye på de som arbeider kontinuerlig dag/natt-skift og krever en vesentlig høyning av skift/natttillegget. Vi mener de skal kunne få en mulighet for å kunne pensjonere seg et år tidligere for hvert 5 år med nattarbeid, hvis en har arbeidet slik mer enn 10 år. For arbeidstakere over 55 år som må begynne i annet arbeid av helsemessige årsaker, opprettholdes skift/natttillegget i pensjonsgrunnlaget frem til pensjonering. SAFE vil også gardere seg i mot fordelsbeskatning fra myndighetene og krever at dette skal kunne kompenseres. Dersom fordelsbeskatning av mat blir en realitet, skal følgelig dette kompenseres. Også integrerte

Foto til venstre:

Det startet muntert og gemyttlig også fra NR sin side.

Foto til høyre:

Også i SAFE var smilet på plass. Siegfried Bischler og Terje Nustad overleverte kravene til NR.



driftsløsninger med land skal kompenseres gjennom sokkelavtalen. Bruk av innleie og midlertidig ansettelser skal avtales med de tillitsvalgte som skal ha innsynsrett i deres lønns- og arbeidsvilkår. Det ønskes også en større innflytelse og påvirkning for våre tillitsvalgte i forkant av og ved inngåelser av kontrakter og anbudsprosesser. Videre kan det nevnes krav som: ønsket ventetidsbetaling for alle, utvidet varslingsplikt vedrørende endring av en arbeidsperiode, helligdagsgodtgjørelsen heves til 2 000,-, reiseregulativet gjøres gjeldende i hele EØS-området, samt en tariffesting av fleksible pensjonsavtaler.

OLF med motkrav

- Som en moderne arbeidsgiver, hadde også OLF sine motkrav, sier SAFE-leder Terje Nustad.
- Trenden er et ønske om en negativ

utvikling, uansett hvordan næringen forøvrig utvikler seg. Krav om lønns- og arbeidsvilkår som er tilpasset næringens teknologiske og strukturelle endringer, var totalt fraværende, til tross for at de selv er pådrivere for å flytte plattformmoduler til land, såkalte integrerte driftsløsninger. De er mer opptatt av kostnadsreduksjoner med tilhørende fleksibilitet, og ønsket blant annet å kunne forskyve en oppholdsperiode og friperiode midlertidig uten å kompensere for dette. Kurs skulle kompenseres med normallønn, velferdspermisjon skulle kun gis ved en dokumentert alvorlig sykdom i familien, fagforening med flertall skulle kunne blokkere uenighet med andre fagforeninger med egen selvstendig tariffavtale vedrørende arbeidstidsordninger. Dette var en konsekvens av Ledernes manglende forhandlingsvilje lokalt vedrørende 2-4 ordningen, sier Nustad.

SAFE OG NOPEF VAR SAMMEN I SOKKELOPPGJØRET!

SAFE og NOPEF fant det formålstjenlig å samarbeide for å forsøke å få til det beste oppgjøret for medlemmene i begge forbundene. I en felles info sa de to forbundene følgende:

Vi vil ha felles front mot OLF slik at arbeidsgiverne ikke skal kunne skape splid mellom de to store forbundene på sokkelen. Selv om det ofte er uenighet mellom oss så har vi dag klart å enes om hovedprinsippene i oppgjøret. Oljearbeiderne har de senere åra sakkert akterut i forhold til land industrien og det er blitt store etterslep mellom oljeselskapene og avtalen for øvrig. SAFE og NOPEF vil derfor prioritere at det blir gitt et skikkelig lønnstillegg og at skifttillegget blir oppjustert. Utover dette så krever vi at protokollene vedr sosialdumping og innsynsrett som ble gitt i LO oppgjøret



Alvoret kom etterhvert.





Foto til venstre:
**Forbundslederne i henholdsvis NOPEF og SAFE,
 Leif Sande og Terje Nustad.**
 Foto til høyre:
Aktivitet under forhandlingene.

skal bli en del av vår avtale. Utover dette er det også en rekke andre krav om endringer i avtalen. Vi vil forsøke å holde hjemmesidene oppdatert så lenge forhandlingene pågår. Dagen i dag og morgendagen er satt av til disse forhandlingene og dersom det ikke er noen avklaring i løpet av morgendagen vil oppgjøret mest sannsynlig gå til mekling.

I havn med OLF

Partene kom til enighet i forhandlingene for operatør, boring og forpleining. Fjerning av 7,71% trekket sto sentralt i oppgjøret. Totalt gir oppgjøret 4,5% årslønnsvekst. I gjennomsnitt representerer bortfall av trekket kr. 37 637,- For de ansatte i entreprenørbedriftene utbetales også et etterslep som de

operatøransatte fikk utbetalt i fjor på kr. 10 090

- I Statoil er vi godt fornøyd

med oppgjøret sier Dag Unnar Mongstad i NOPEF og Tor Stian Holte i SAFE. Det som er tragisk er at Lederne sa nei til et tillegg på 2,71% i forkant av oppgjøret. Da ville vi ha hatt dette i tillegg til slik som de fortsatt har i Hydro.

Enighet om å fjerne 7,71% tillegget

Partene er nå enig om å fjerne 7,71% tillegget, som utgjør forskjellen mellom 2-3-2-4 og 2-4 ordningen, samt å øke satsene på lønsmatrisen med kr 10 090,- **(Se tabell nederst på siden)**

Arbeidstakere som arbeider årsverk 1582 t. lønnes etter gjeldene lønnstabell

tillagt 5,9%. I de bedriftene som har bedriftstilpassede lønssystem faller lokale forhandlinger på bedrift bort i 2006 og 2007.

Natttillegget økes med henholdsvis kr 4,5 og 3,5 til kr 53 for de med konferansetid og kr 47 for dem uten.

Helligdagstillegg økes med kr 105 til kr 1430 pr helligdag.

Vi har også gjennomført neste års oppgjør. Deler av oppgjøret forskuttert gjennom fjerning av trekket på 7,7% og det resterende er gjennomført ved at det vil bli gitt et tillegg på kr 3000. På grunn av det store lønnsoverhenget bortfallet av 7,71% gir inn i 2007, gir dette en årslønnsvekst på ca. 4% for 2007.

NYE LØNNSATSER FOR OPERATØR, BORE- OG FORPLEININGSBEDRIFTER.

Entreprenør					0	1	2	3	4
Operatør	0	1	2	3	4	5	6	7	8
A									
Årslønn med feriepenger	408 020	418 672	429 327	439 980	450 634	461 288	471 942	482 596	496 562
B1									
Årslønn med feriepenger	397 382	407 639	417 895	428 152	438 410	448 667	458 924	469 181	482 752
B									
Årslønn med feriepenger	387 848	397 708	407 568	417 428	427 289	437 150	447 010	456 870	470 044
C									
Årslønn med feriepenger	369 388	377 987	394 486	395 185	403 785	412 384	420 983	429 582	441 495
D									
Årslønn med feriepenger	363 082	371 108	379 133	387 160	395 185	403 211	411 238	419 263	430 603
E									
Årslønn med feriepenger	361 734	369 645	377 558	385 469	393 379	401 290	409 201	417 113	428 338



15



Leif Sande og Terje Nustad under forhandlingene.

SAFE mener oppgjøret er akseptabelt ut i fra et økonomisk perspektiv.

FORELØPIG ENIGHET MED OLF OM OLJEVERENSKOMSTEN

Partene OLF og SAFE ble torsdag 8.juni foreløpig enige om ny tariffavtale for ansatte på land i operatørselskapene. Endelig svarfrist er satt til 23. september. SAFE er part i denne avtalen sammen med YS forbundene Negotia og Parat. Våre medlemmer jobber i hovedsak hos Statoil, Esso og Shell på Kårstø, Tjeldbergodden, Snøhvit, Forus, Esso Slagen, samt Ormen Lange i Aukra. Oljeoverenskomsten er en rammeavtale hvor en ikke forhandler om lønn. Lønn og andre tekniske tillegg blir forhandlet lokalt mellom klubbene og selskapene. Forhandlingene i Esso og Statoil starter opp rett over helgen og vi har store forventninger til at en her, på lik linje med sokkeloppjøret, skal få til gode tillegg for alle. Dersom vi ikke oppnår enighet lokalt, har vi mulighet til å underkjenne forhandlingene på den sentrale avtalen innen 23.september. NOPEF har en tilsvarende avtale og vi hadde parallelle forhandlinger med dem. Også de har satt 23.september som svarfrist.

FORKLARING TIL LØNNSOPPGJØRET

Tekst: Kari Bukve

Hva innebærer 7,71 prosent tillegg og gjelder dette alle?
Alle som går på henholdsvis OLF og

NR avtalen på faste og flytende installasjoner fikk et lønnstillegg som skulle tilsvare lønnstrekket på 7,71 prosent for 2-4 rotasjonen. Dette innebærer at lønnstrekket på 7,71 prosent nå forsvinner. Det betyr at vi nå kun får en lønnstabell å forholde oss til, lønnstabellen som gjaldt for 2-3-2-4 er den som nå gjelder for 2-4. Dette vil gjelde for alle, også de operatøransatte med lokale forhandlinger.

Ut over dette får alle tillagt sin lønn et såkalt etterslep på kr 10090,-. Det representerer den lønnsøkningen som de operatøransatte med lokale forhandlinger i gjennomsnitt har hatt ut over det som ble gitt i lønnstillegg sentralt i 2005. Alle arbeidstakere på overnevnte avtaler som ikke er operatøransatte og som ikke har lokale forhandlinger, får dette etterslepet. Tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

I tillegg ble vi enige om et tillegg for mellomoppjøret i 2007, det vil si kr. 3000,- pr år tillagt lønnstabellen linje to. Dette gjelder både de med og uten lokale forhandlinger. Det betyr igjen at mellomoppjøret i 2007 er ferdigforhandlet.

I årets oppgjør ble vi også enig om at de lokale forhandlingene bortfaller både i 2006 og 2007. En av grunnene til dette er at det skal nedsettes et utvalg som skal evaluere den lokale forhandlingsretten. Partene er enige om at lønnsutviklingen mellom de som har lokale forhandlinger,

og de som ikke har, bidrar til å øke forskjellene på en uheldig måte.

Enighet på Esso Slagen

SAFE på Slagen er kommet til enighet med bedriften om en ny særavtale. Et av de tyngste punktene i forhandlingene har vært å få avtalen gjort gjeldende for våre medlemmer i administrasjonen. Selv om vi ikke fikk fullt gjennomslag for at de administrativt ansatte skal være omfattet av alle bestemmelsene i avtalen, er vi tilfreds med at vi nå har avtale for alle våre medlemmer på Slagen.

Økonomisk vil vi også si oss godt fornøyd med oppjøret som ble som følger.

Generelt tillegg: 4,5 prosent + Merrit: 0,7 prosent. Totalt: 5,2 prosent.

22 nye teknikere får opprykk fra 1. oktober - 06

Ulempetillegg økt til 63000,-

Telefonutgifter i forbindelse med beredskap dekkes med et fastbeløp på kr: 2868,-

Beredskapstillegg justert med

4,5 prosent til kr: 8551,-

Avtale om revisjonsstans opprettholdes.

NOPEF er ikke i mål ennå

SAFE gir full støtte til de streikende oljeservicearbeiderne

SAFE vil med dette overbringe vår fulle støtte til de streikende oljeservicearbeiderne i NOPEF som nå er tatt ut i streik. SAFE er ikke part i denne tariffavtalen, men har seks selvstendige



I havn med OLS-oppgjøret. Leif Sande og Terje Nustad, ledere i henholdsvis NOPEF og SAFE, under avslutningen av forhandlingene.

bedriftsavtaler innen samme bransje. En del av våre tillitsvalgte har samarbeidet tett med en rekke NOPEF tillitsvalgte før dette oppgjøret. SAFE var i streik på dette området i fjor og våre medlemmer sliter med de samme problemene som våre kollegaer i NOPEF.

SAFE oppfordrer OLF til å besinne seg og komme de streikende oljeservice arbeiderne i møte. Disse kravene er ikke større enn det andre på sokkelen allerede har.

NOPEF krever:

Likebehandling med andre oljearbeidere

NOPEF kan ikke akseptere at Oljeserviceansatte ikke har ventetidsbetaling slik som andre oljearbeidere. Fritiden er like mye verd for en ansatt i en Oljeservicebedrift som den er for andre oljearbeidere, derfor krever vi tilsvarende godtgjørelse som alle andre oljearbeidere har.

Forutsigbar arbeidstidsordning i likhet med andre oljearbeidere

NOPEF krever at de Oljeserviceansatte som det er mulig for, skal ha lik arbeidstidsordning andre oljearbeidere. Lik lønnsutvikling som andre oljearbeidere

Det er uakseptabelt at ansatte i oljeservicebedriftene igjen får dårligere lønnsutvikling enn andre oljearbeidere. Avstanden til andre oljearbeidere øker.

SAFE oppfordrer alle sine medlemmer om å støtte de streikende og klubbene

må påse at bedriftene ikke klarer å slå splittelse mellom de streikende og dem som fortsatt er på jobb. Våre medlemmer må ikke påta seg oppgaver som skulle vært utført av en som er i streik. Dette vil være streikebryteri.

Er du i tvil, skal du ta kontakt med klubben eller SAFE sentralt.

Dersom noen bedrifter velger å permittere våre medlemmer, skal det på forhånd drøftes/forhandles med de tillitsvalgte. Kan en sysselsette de ansatte med annet arbeid, er det ikke grunnlag for permittering.

SAFE vil også oppfordre NOPEF og de streikende til å ta kontakt med våre klubber eller SAFE sentralt, dersom det skulle oppstå vanskelige situasjoner.

SAFE

Bjørn Tjessem

1.nestleder

Støtte til NOPEF

Vi i SAFE Schlumbergerklubben gir vår fulle støtte til våre arbeidskollegaer i Nopef som nok engang er presset ut i en meningsløs konflikt for å sikre det som burde være en selvfølge, likest mulige lønns- og arbeidsforhold på sokkelen. Hva som er tanken bak å fastholde på forskjellene i arbeidsforholdene slik som OLF-kameratene nå gjør, er helt ubegripelig. At det skal være like arbeidsrotasjoner der det er mulig og at fritiden skal være like mye verdt for alle, burde i 2006 være en selvfølge. At OLF-Kameratene ikke vil innfri disse

rimelige krava, vil kun skape større gap mellom arbeidsgruppene og forsterke følelsen vi i Oljeservice daglig opplever som A og B lag i forhold til andre grupper på Sokkelen.

Vi oppfordrer OLF-Kameratene til å besinne seg og komme med et respektabelt tilbud snarest.

Vi støtter Streikekassa med kr 10.000,- og oppfordrer andre klubber til også å gi støtte.

Det er en viktig arbeidskamp dere nå er presset ut i og vi står bak dere alle sammen, stå på!

Mvh,

SAFE Schlumbergerklubben

Espen Johannessen



Jan-Erik Tandberg, Sigmund Aven, Geir Werner (ALF),
Oddvar Petersen (ALF) og Jan-Terje Biktjørn.

Skadde oljearbeidere organiserer seg

Tekst Mette Møllerop Foto Mette Møllerop og ALF

Rundt 100 av oljearbeiderne fra Ekofisk-feltet som er skadet av kjemikalier melder seg nå inn i Oslo fylkeslag av ALF (Arbeidsmiljøskaddes Landsforening).

Oljearbeiderne organiserer seg som en egen enhet innenfor Oslo fylkeslag med eget kontor som skal være betjent et par dager i uken. Oljearbeiderne bor rundt i hele landet, men mener at de er best tjent med å være organisert under Oslo fylkeslag, skriver ALF på sin hjemmeside, www.alfnorge.no

I følge ALF er det viktig at en har sidemedlemskap i lokallagene over hele landet da disse vil kunne hjelpe oljearbeiderne og deres pårørende/familier lokalt der den enkelte er bosatt. I tillegg vil dette kunne styrke kontaktnettet mellom oljearbeiderne og sørge for at de nå har en organisasjon å henvende seg til.

Vi er veldig glad for denne utviklingen, sier Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i SAFE. Det er flott at oljearbeiderne organiserer seg, og som medlem av fagrådet til ALF skal jeg love at vi skal gjøre vårt ytterste for å hjelpe til videre. Jeg har dessuten lyst å legge til at dette er en seier også for SAFE. Det er vel ingen hemmelig het at vi har jobbet iherdig i lang tid med å synliggjøre denne gruppen og er glad for at både

oljearbeiderne som enkeltpersoner og gruppen nå blir tatt på alvor, sier Erikstein.

Jan Terje Biktjørn, en av de skadde Ekofiskarbeiderne som har stått fram i Dagbladet, er meget godt fornøyd med det de nå har fått til.

- Vi er utrolig glade for dette, og vi er også veldig takknemlige for den hjelpen og støtten vi har fått fra Halvor Erikstein og SAFE. Halvor har hele tida ment at vi burde organisere oss og har vært en viktig pådriver for at dette nå er en realitet.

Er det andre fagforbund og fagorganisasjoner som har støttet dere?

- Foreløpig er det SAFE og Lederne, men vi håper jo at flere kommer på banen.

Leder i styret er Sigmund Aven, tidligere offshoresjuepleier i Phillips med rundt 25 års fartstid bak seg. I tillegg sitter Jan Terje Biktjørn og Jan-Terje Tandberg i styret.

- Vi sitter her foreløpig, men vi ser at dette er et svært arbeidskrevende og omfattende arbeid, og organisasjonen trenger egentlig friske folk som kan ta seg av dette.

Hva med økonomi?

- Det koster å drive en organisasjon. Vi jobber med å få det økonomiske på plass, og håper selvfølgelig også på støtte fra fagbevegelsen. Vi ser gjerne at blant annet SAFE "strør på" noen kroner, sier Biktjørn.

Arbeidsmiljøskaddes Landsforening - Norwegian associaton for Work- related Injuries

Adresse:

Postb.9217 Grønland
(Besøksadresse: Schweigaards gt.12)
0134 Oslo

Telefon: 24102536/24102400

Internett: www.alfnorge.no

Epost: helseskader@nhf.no

Kjell Kalheim, turbinmekaniker fra Statoil, i samtale med Harry Stiegler Brevik og Susan Michaelis. Felles erfaring fra fly og oljeindustri har ført til et nyttig samarbeid.



Pressemelding:

Yrkesskadde oljearbeidere organiserer seg

Yrkesskadde oljearbeidere fra Ekofisk tilsluttes Arbeidsmiljøskaddes Landsforening (ALF), som er en del av Norges Handikapforbund. - Dette er folk som bokstavelig talt har drevet maskineriet i oljestaten Norge gjennom 30 år, og som har pådratt seg enorme helseskader uten å få aksept for dette. Nå får vi en sterk organisasjon i ryggen, og helt andre muligheter for å fremme vår sak, sier initiativtaker Jan Terje Biktjørn.

Leder i ALF, Lars Kristian Hille, mener oljearbeiderne tross meget store skader sliter med å bli hørt.

- Personlighetsforandringer, konsentrasjonsproblemer, dårlig hukommelse,

balanseproblemer, kramper, synsforstyrrelser, hevelser og byller, hudreaksjoner og pustevansker er bare noen av skadene arbeidsmiljøet på Ekofisk-plattformene har påført dem. Dette skyldes at de har vært eksponert for sterkt helseskadelige gasser, kjemikalier og oljeprodukter, ofte uten tilgang til skikkelig verneutstyr, og uten at nødvendige forholdsregler er blitt tatt fra arbeidsgivers side. De har gjennom en årrekke slitt med å få aksept for sine yrkesskader, og mange har derfor havnet både i et økonomisk og psykisk uføre, der også familiene deres er blitt sterkt skadelidende, sier Hille. ALF har over lengre tid bistått personer som har jobbet i Nordsjøen, og Hille understreker at flere opplever sin økonomiske og helsemessige situasjon som så vanskelig at de sliter med selvmordstanker. Han mener

myndighetene må ta denne gruppen på alvor, og sørge for at de får den oppreisningen de fortjener.

- De har valgt å slutte seg til en interesseorganisasjon som har lang erfaring med påvirkningsarbeid overfor myndighetene, samt råd- og veiledning overfor personer med yrkesrelaterte skader og deres pårørende. På den måten slipper de å fortsette sin ensomme kamp mot trykkesystem og helsevesen, understreker Hille.

De drøyt 100 oljearbeiderne som går inn i Arbeidsmiljøskaddes Landsforening danner undergruppen A.L.F Oslo Offshore, og får eget kontor hos Norges Handikapforbund i Oslo Galleri. De kan treffes på tlf 24 10 25 35.



Foto til venstre:
Jan-Terje Biktjørn
Foto til høyre:
Jan-Erik Tandberg

Dagbladets reporter Asle Hansen, har gjort et omfattende og grundig arbeid for å presentere problemstillingene rundt kjemisk eksponering i blant annet oljeindustrien.

Godkjent yrkesskade fra kjemikalieeksponering

Tekst Mette Møllerop Foto Mette Møllerop og ALF

«Fylkestyrgdekontoret har godkjent Deres løsemiddelskade som yrkessykdom likestilt med yrkesskade, jf. folketrygdloven § 13-4».

Den tidligere Ekofiskarbeideren 52-årige Rune Bergmann fikk omsider godkjent skadene sine fra arbeid på Ekofisk-feltet fra slutten av syttitallet fram til 1987, som yrkesskade. I Dagbladet 20. april forteller han hvor flott det var å få beskjeden fra Fylkestyrgdekontoret i Oslo.

- Endelig er plagene mine godkjent som yrkesskade. For meg betyr det alt. Absolutt alt. Det er ikke mye igjen å gå ut og jobbe med i denne kroppen.

Rune Bergmann er blitt tilkjent ménerstatning på drøyt 80 000 kroner. I tillegg vil han sannsynligvis få uførepensjon med yrkesskaderettigheter. 52-åringen har i flere år stått helt uten inntekt.

- Jeg ble kraftig eksponert for kjemikalier i mine 10,5 år på Ekofisk. Vi visste rett og slett ikke bedre. Da hadde vi valgt noe annet å drive med, sier Rune Bergmann til Dagbladets journalist, Asle Hansen.

Viktig gjennombrudd

Advokat Kjell Inge Ambjørndalen som representerer de nærmere hundre syke eller døde oljearbeiderne og deres etterlatte, er svært glad for Fylkestyrgdekontorets vedtak om yrkesskade.

- Klart det er viktig at den første oljearbeideren nå har fått sykdommen godkjent som yrkesskade. De syke oljearbeiderne deler mange av de samme symptomene og plagene, og de har vært utsatt for den samme eksponeringen offshore. At Bergmann fikk godkjenning vil trolig bety at svært mange av de andre skadde også vil få det. Rune Bergmann var på Ekofisk i litt over ti år før han ble syk. De fleste andre har vært der i 25 år, og har jobbet vesentlig lenger i eksponeringssituasjonen, sier Ambjørndalen til Dagbladet.

Under ligger linken til Dagbladets artikkel om Rune Bergmann:

<http://www.dagbladet.no/nyheter/2006/04/19/463950.html>

20



Kanskje erstatning til oljeskadde

Tekst Mette Møllerop Foto Tom Haga

- Historiene deres gjorde et veldig inntrykk på meg. De fortalte usminket om konsekvensene av å bli eksponert for kjemikalier. Om døde kolleger og frykten for å få kreft. Det sier stortingsrepresentant Åse Gunhild Woie Duesund (Krf) som er Arbeids- og sosialkomitéens saksordfører for HMS-meldingen offshore, til Dabladet.no.

I den siste artikkelen i en lang rekke oppslag om oljearbeidere som er skadet og ødelagt for livet av giftige oljegasser, har Dagbladets Asle Hansen fredag 26. mai, et intervju med Krf-politiker og saksordfører for HMS-meldingen offshore, Åse Gunhild Woie Duesund. Et møte Duesund har hatt med Jan-Erik Tandberg og Jan Terje Biktjørn, begge med arbeidsplassene sine på Ekofisk, har gjort et sterkt inntrykk på stortingsrepresentanten.

Nå ønsker Krf-representanten at det blir opprettet en egen erstatningsordning for oljeofrene.

- Penger kan ikke erstatte et ødelagt liv, men gjøre hverdagen noe lettere, sier hun til Dagbladet..

" I sine saksordførermerknader til HMS-meldingen forsøker hun nå å få komitéen til å enes om følgende krav:

- Regjeringen må utrede en egen erstatningsordning for de oljearbeiderne som har blitt skadet som en følge av kjemikalieeksponering.
- Regjeringen må utarbeide et system

for langtidsoppfølging av utsatte arbeidstakergrupper i oljeindustrien, både kjemikalieeksponerte plattformarbeidere og dykkere.

•Regjeringen må fremme forslag til et styrket rettsvern for varslerne. Folk må kunne melde om farlige forhold, uten å risikere oppsigelse.

- Det er viktig at vi på Stortinget legger press på i denne saken. En stor gruppe skadde er bortglemt. Mange familier er ødelagte. Jeg håper, med mitt initiativ, å sette i gang en ball som vil rulle videre. Jeg er spent på hva regjeringspartiene mener om dette, sier Åse Gunhild Woie Duesund."

ØNSKER GRANSKING

Duesund er også opptatt av at det settes i gang gransking av disse sakene. Hun er kritisk til selskapenes manglende evne og vilje til erkjennning: "

- Man visste mye om helsefaren allerede på 80-tallet. Hvorfor ble ikke mer gjort da, sier hun til Dagbladet.

" - En form for gransking av dette må komme. Det virker vanskelig for selskapene å erkjenne noe som helst. Nå når vi skal starte boring i nord er det viktig at vi har lært av det vi har hatt. Vi skal ikke utsette arbeiderne for skade, sier Woie Duesund.

Nå mener Woie Duesund at samfunnet må ta vare på de syke som har vært med

på å skape det norske oljeeventyret.

- Vår lykke ble på et vis deres ulykke.

Det er viktig at vi erkjenner et ansvar for det som har skjedd. Jeg synes også det er svært viktig at de skadde blir fulgt opp i ettertid. Det gjelder ikke bare plattformarbeiderne, men også nordsjødykkerne, sier Åse Gunhild Woie Duesund."

GLEDE HOS GIIFTSKADDE

Naturlig nok er Tandberg og Biktjørn glade for initiativet fra Duesund. De to har følgende uttalelser til Asle Hansen i Dagbladet:

- Jeg er helt målløs. At et slikt initiativ kommer er utrolig viktig. For oss er det essensielt at folk forstår hvilken situasjon vi er havnet i, sier Jan Terje Biktjørn.

- Vi er veldig takknemlige. For oss er dette livsviktig, sier Jan-Erik Tandberg.

Litt om sykemeldingsregler

Tekst Kari Bukve Foto Mette Møllerop

Nå og da får SAFE inn henvendelser fra medlemmer som er sykmeldte og som opplever at bedriften protesterer på sykmeldingen fordi den er datert fra du skulle ha vært i arbeid og ikke fra du første gang gikk til legen.

Noen bedrifter sender ut info til arbeidstakerene og oppfordrer dem til å sykemelde seg i friperioden. Dette begrunner bedriften med at en må være sykmeldt for å kunne avslå å bli kalt ut på overtid. Andre bedrifter sender arbeidstakeren tilbake til legen.

SAFE mener at den egentlige grunnen til at bedrifter er så opptatt av dette er at de i henhold til folketrygdloven selv må dekke lønnen i arbeidsgiverperioden og det er billigere å dekke lønnen i friperioden (som allerede er opparbeidet) enn å vente til den ansatte reiser offshore og måtte dekke lønnen i hele offshoreperioden din.

SAFE mener at tidsrommet du skal sykmeldes i fra er en sak mellom deg og legen og ingen andre, bedriften har

ingen rett til inngripen i forhold dette. For å få avklart hva som er rett og riktig, henvendte vi oss til fylkestyrgdekontoret på generelt grunnlag og stilte spørsmål om regelverket for sykmelding. Og her svaret sitert:

”Etter folketrygdloven § 8-19 andre ledd skal arbeidsgjevarperioden starta fyrste heile fråværsdag.

Karnovs lov kommentar til paragrafen seiar fyljande:

Note (474) Denne bestemmelsen innebærer at arbeidsgiverperioden regnes tidligst fra den dagen arbeidstakeren skulle ha vært i arbeid, men blir fraværende på grunn av sykdom. Ved sykdom som oppstår i avspaseringsperioder og andre friperioder, inntre arbeidsgiverperioden og dermed retten til sykepenger, først fra den dag arbeidet skulle ha vært gjenopptatt. Retten til sykepenger fra arbeidsgiver inntre

første «hele» fraværsdag, og arbeidsgiverperioden skal likeledes regnes fra den første «hele» fraværsdagen. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstakeren er «delvis» sykmeldt. Når ein oppsøker lege skal lege fylla ut blanketten “Medisinsk vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom” (sjukemelding) i denne skal legen i punkt 2.2 svara på kva som er fyrste fråværsdag. Ikkje kva tid han er sjuk frå.” Arbeidsgjevarperioden skal alltid startefyrste heile fråværsdag. Det er kun eit unntak for dette. Sjå under. “”En arbeidsgiverperiode regnes sammenhengende fra første hele fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet og 16 kalenderdager fremover. Dette prinsippet gjelder også når arbeidstakeren blir permittert etter sykmeldingstidspunktet. Fra dette prinsippet gjelder bare ett unntak, nemlig under streik eller lockout, jf. § 8-31, da arbeidsgiverperioden avbrytes og gjenoppstår når arbeidsforholdet skulle ha vært gjenopptatt.”



2-3 arbeidstidsordninger på Snøhvit og Ormen Lange

Tekst Bjørn Tjessem Foto Mette Møllerop

SAFE blir til stadighet kontaktet av medlemmer som får beskjed om at de må melde seg inn i Fellesforbundet, FF, om de fortsatt skal kunne jobbe på de etablerte 2-3 ordningene på ovennevnte prosjekter. Dette skaper mye frustrasjon og misnøye på arbeidsplassen, og ikke minst setter det Fellesforbundet i et dårlig lys. Jeg har ved flere anledninger tatt dette opp med sentrale tillitsvalgte i FF, og de har bekreftet at det ikke er noe som kommer fra dem. Vi ønsker et godt samarbeid med FF på de prosjektene hvor SAFE har medlemmer, og de samme holdningene har de sentrale FF tillitsvalgte gitt uttrykk for. Bakgrunnen for disse påstandene beror nok mye på misforståelse og uvitenhet om hva lovverket sier:

Sitat aml § 10-12 Unntak

(4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensering hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle

samtykke til overtidsarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.

(5) Dersom det er inngått tariffavtale etter §§ 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter

Dette betyr: LO som FF står tilsluttet og YS som SAFE står tilsluttet, kan inngå slike avtaler. Dersom YS eller LO organiserer flertallet av de ansatte på bedriften, kan disse ordningene gjøres gjeldende for alle arbeidstakere.

På Snøhvit og Ormen Lange har de lokale FF-klubbene i Aker Kværner, Kaefer IKM, NSL, Rosenberg verft med flere, inngått avtaler om 2-3 ordning sammen med LO. Dersom disse klubbene organiserer flertallet av medlemmene, gjelder ordningene for alle i disse bedriftene. Dersom SAFE organiserer flertallet, vil vi gjøre ordningene gjeldende for alle gjennom YS.

Dersom ansatte i et selskap er innleid til hovedbedrift som for eks. Aker Kværner eller andre som har ordningene

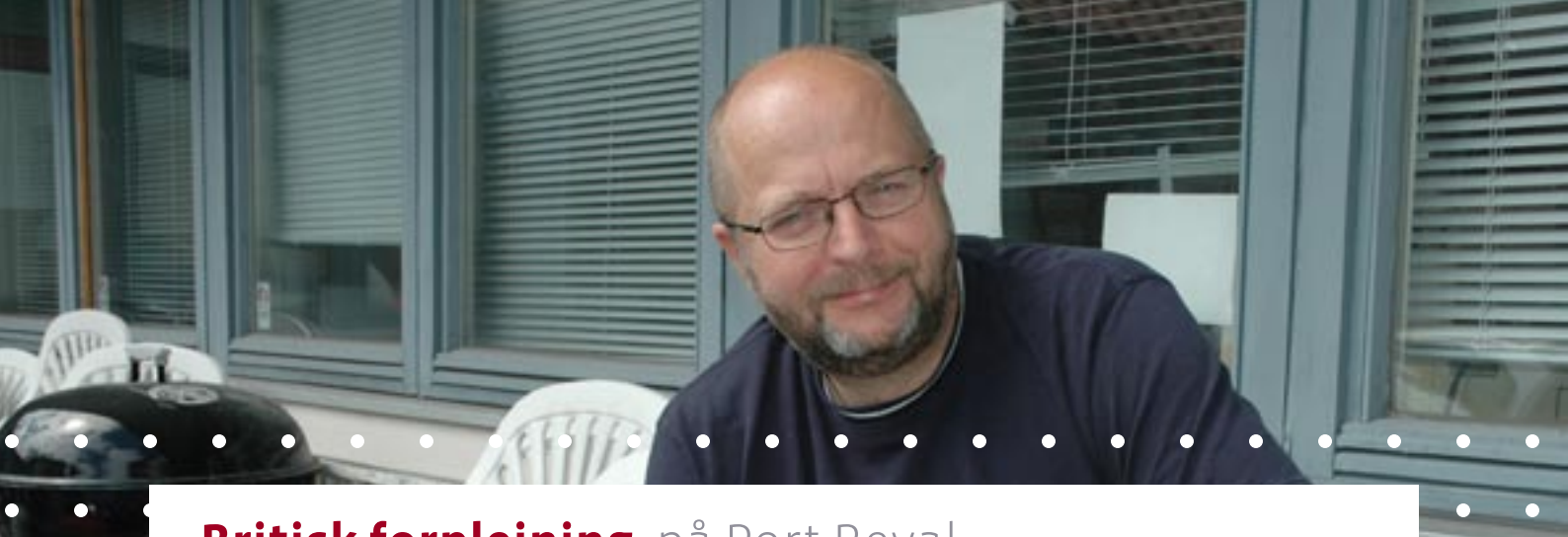
godkjent, skal det være en lokal enighet mellom klubb og bedrift i det aktuelle selskap som leier ut personellet til Aker Kværner.

Om et selskap har en entreprisjobb (altså ikke innleid), må de ansatte være organisert i LO/YS for at de i det hele tatt skal kunne jobbe på en 2-3 ordning. Godkjenning gjøres av LO/YS.

SAFE er på lik linje med FF opptatt av at alle som jobber på disse ordningene følger den avtalte arbeids- og fritid som ligger i avtalene.

Vi håper dette gir en liten avklaring i forhold til hvor SAFE og YS står i forhold til Fellesforbundet og LO når det gjelder 2-3 ordningene.

23



Britisk forpleining på Port Reval

Tekst og Foto: Mette Møllerop

ESS offshore har forpleiningskontrakten om bord på Port Reval som i dag ligger ved Eldfisk Alpha på Ekofiskfeltet. Oppdraget avsluttes når flotellet forlater Eldfisk i begynnelsen av juli. Flotellet skal da opp til Friggfeltet hvor det skal ligge ca et år for Aker Kverner som har rivningsoppdrag på dette nedstengte gassfeltet. Etter dette skal flotellet tilbake på Ekofiskfeltet.

Friggfeltet ligger plassert på delelinja mellom norsk og engelsk sokkel og etter det SAFE-klubben i ESS kjenner til, skal flotellet plasseres på britisk side.

- For en tid tilbake fikk SAFE sammen med NOPEF klubben en forespørsel om vi kunne akseptere at bedriften la inn anbud basert med basis i britiske tariffavtaler (3 på -3 av ordning) for dette oppdraget, forteller Oddleiv Tønnessen, klubbleder i SAFE i ESS.

- Det ble ikke enighet om dette. Bedriften fikk også tilbakemelding fra OSM som er selskapet som sysselsetter det maritime mannskapet ombord, om at norske arbeidsvilkår ikke kom på tale hva angikk forpleining. Det ble derfor slik at ESS UK la inn anbud og vant kontrakten på britiske vilkår.

Som kjent er det tidligere ført lokale forhandlinger mellom OSM og de lokale fagforeningene (SAFE, NOPEF og DSO) om at tariffavtalen med Norges Rederiforbund skal legges til grunn for

oppdraget på Friggfeltet, uavhengig om riggen helt eller delvis plasseres på britisk side av kontinentalsokkelen. Etter de lokale fagforeningenes mening skal avtalen også omfatte forpleining. Bakgrunnen for det er at forpleining er en integrert del av besetningen, som blant annet har sikkerhet og beredskapsmessige oppgaver.

Port Reval skal tilbake på Ekofisk etter at oppdraget på Frigg er ferdig. Dersom det blir slik at ESS UK ikke vil overta forpleiningspersonellet som i dag arbeider på Port Reval og bemanner riggen med nye arbeidstakere, vil konsekvensen bli at disse i henhold til overføringsdirektivet får fortsette om bord på Port Reval når denne går videre til Ekofisk.

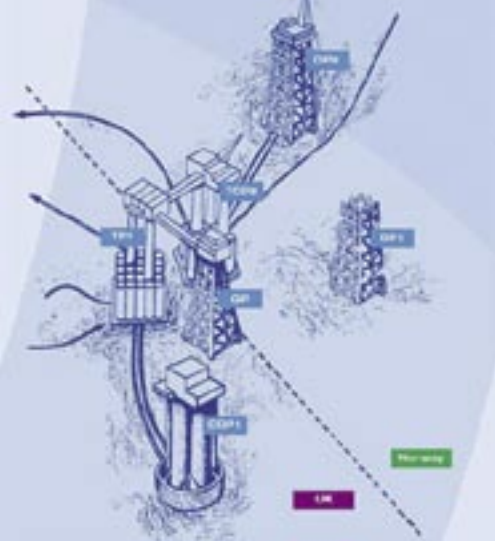
- Dette kan vi ikke sitte stille å se på, sier Tønnessen. - Vi godtar ikke at våre ansatte mister sine arbeidsplasser og at dette lar seg gjennomføre ved å

legge til grunn en britisk avtale kun for forpleining, mens de øvrige ansatte får fortsette på norske vilkår. SAFE klubben mener at ESS UK er pliktig til å overta personellet som i dag arbeider på Port Reval. Vi har bedt bedriften avklare dette med sin britiske søsterbedrift og ønsker at det avholdes et raskt møte i saken. Vi vil også oppfordre alle som i dag arbeider om bord på Port Reval om å kreve seg overført til ESS UK. Vi ber også våre medlemmer ta kontakt med klubben dersom krav om overføring til ESS UK skal effektueres. Vi oppfordrer også SAFE, NOPEF og DSO om å fortsette samarbeidet i denne saken slik at overføringsrettighetene for våre ansatte også blir ivarettatt, sier Oddleiv Tønnessen.

OPPSIGELSENE PÅ OSM OFFSHORE AS BLE UTSATT EN MÅNED

Oppsigelse av egne, fast ansatte, endring av skiftordning fra 2-4 til 3-3, gå fra norsk avtaleverk til britiske lønns- og arbeidsvilkår, det planla i utgangspunktet ledelsen i OSM Offshore AS for sine folk i forbindelse med flyttingen av flotellet Port Reval drøye 100 meter inn på britisk sektor i forbindelse med oppdrag på Friggfeltet.

- Det Bahamasregistrerte flotellet Port Reval som nå er stridens kjerne, ble diskutert på møte mellom SAFE og



Port Reval.
Foto: OSM Offshore
i oppdrag ved Shetland



OSM Offshore AS 26. april, forteller tillitsvalgt i SAFE, Vidar Rueness. De to andre fagforbundenes klubber, NOPEF og DSO, var også innkalt til det bedriften mente var et drøftelsesmøte, men ingen av disse møtte, av en eller annen grunn. Jeg måtte derfor klare meg alene sammen med bedriftens personalsjef og crew manager.

Og det gikk greit?

- Ja, vi hadde en god dialog, og alle tre klubbene sto dessuten samlet i denne saken.

NORSK ELLER BRITISK REGELVERK

I møtoreferatet heter det at møtetema var en vurdering fra bedriftens side vedrørende "situasjonen i forhold til regelverk for en Bahamasregistrert rigg under operasjon på UK sektor med de konsekvenser dette vil få for de ansatte i OSM Offshore AS."

- Det er riktig. Bedriften mener at dersom Port Reval blir flyttet til britisk sektor, skal britiske lønns- og arbeidsforhold gjelde. Når det gjelder arbeidstid, vil virkningen av en overgang fra 2-4 til 3-3, føre til stillingsendringer, altså oppsigelser.

Ledelsen ønsket først å iverksette oppsigelsene samme dag, på tross av fravær fra de andre klubbene. Det ble sterkt frarådet av SAFE sin tillitsvalgt.

- Jeg ba bedriften om å utsette oppsigelsene og kalle inn til nytt møte slik at alle fagforeningene får delta i de videre forhandlingene. Vi ble enige om et nytt møte i løpet av mai, og

oppsigelsene ble foreløpig utsatt til 1. juni.

Referat: "I forbindelse med slutføring av møtet ble det gitt klarering fra OSM på å utsette oppsigelsesprosessen til mai måned 2006 for å sikre forutgående drøftelser med de tillitsvalgte."

Tror du dette kan føre til at oppsigelsene stoppes og skiftordning og norsk regelverk beholdes?

- Det er kravet vårt og det står vi fast på, sier Vidar Rueness.

I protokollen står følgende merknader:

"Rueness oppfatter ikke møtet som et drøftelsesmøte etter hovedavtalen, men som et informasjonsmøte. Rueness er ikke enig i bedriftens planlagte oppsigelser, og mener at bedriften må innkalle til forhandlingsmøte der lokale tillitsvalgte blir bistått av representanter fra sentralt hold.

Rueness påpekte også behovet for en informasjon til de ansatte utsendt så snart dette er mulig."

Det ble aldri noen seier på Port Reval

Spillet rundt Port Reval viser med all tydelig hvilke utfordringer fagforeningene har innen riggnæringen, sier Terje Nustad.

- Vi ser et spill der Nopef har deltatt sammen med kyniske redere for å kunne få etablert ukontrollerbare og uakseptable forhold. Vi ser

fragmentering og uklare ansettelsesforhold i flere selskap med organisasjonsstrukturer hvor ansvarsforholdene pulveriseres, de er uoversiktlige og faglige rettigheter undergraves. Det var nettopp dette vår konflikt i 2004 handlet om og som Nopef angrep oss for sammen med rederiforbundet.

TIL BRITISK SOKKEL

Port Reval er et flotell som ligger på Ekofiskfeltet frem til juli måned. Deretter skal riggen over på britisk sokkel. Riggen skal tilbake på norsk sokkel om et år. OSM som er driftsselskapet for riggen, varslet oppsigelser med bakgrunn i at riggen skal over til UK og ha en 3-3 rotasjon.

MØTE UTEN NOPEF OG DSO TILSTEDE

Bedriften ønsket et møte om dette. Nopef og DSO deltok ikke, kun SAFE. Etter dette møtet angrep Nopef SAFE med beskyldninger om å være en brikke i et spill der SAFE ville følge bedriftens opplegg, jfr. Nopef-aktuelt 10.05.06. Referatet, som er gjengitt både på vår hjemmeside og i et tidligere avsnitt i denne artikkelen (og som Nopef sikkert har fått tilsendt etter dette møtet), viser nok en gang at deres måte å informere på er løgnaktig og manipulerende. Sannheten er at vår representant gikk sterkt i mot bedriftens ønsker på dette møtet og fikk aksept for at oppsigelsene skulle utsettes til etter et nytt møte var avholdt, med alle fagforeninger til stede. SAFE har hele tiden stått fast ved

Frigg-feltet ligger på grenselinjen mellom norsk og britisk kontinentalsokkel. Produksjonen av gass startet i september 1977 og opphørte 26. oktober 2004. 26. oktober 2004 ble det også kunngjort at Aker Kværner var tildelt hovedkontrakten for arbeidet med fjerningen. Bilde fra Frigg Area Cessation News No 7.

Kilde Total E&P Norge



at norske lønns- og arbeidsvilkår skulle gjelde, også i nevnte møte. Etter møtet informerte selvfølgelig vi både våre medlemmer og offentligheten blant annet via vår hjemmeside. Vi redegjorde punkt for punkt hva vi hadde gjort, og hva bedriften ønsket å gjøre i saken. Det gjorde ikke Nopef.

Oppsigelsene ble utsatt og et nytt møte ble avholdt i mai. 26 mai ble partene enige om at norske lønns- og arbeidsvilkår ble sikret for OSM sine ansatte og for det innleide marine mannskap på riggen.

- Riggens mannskap er ansatt i minst tre forskjellige useriøse/seriøse bedrifter. Ved å akseptere denne protokollen slik Nopef gjorde, ble resultatet eksklusjon av forpleiningen. Selv SAFE var med i en slags seiersrus og informerte om full seier i OSM. Rusen forsvant raskt da protokollteksten ble studert nærmere. Nopef ønsket ikke å samarbeide med oss og ville i utgangspunktet ekskludere oss fra forhandlingsmøtet. Vi mener OSM bløffet både Nopef, DSO og SAFE vedrørende forpleining, for å spare penger på denne delen.

Hvem har ansvaret for forpleiningskontrakten?

- OSM hevdet i møtet at de ikke hadde noe med forpleiningskontrakten å gjøre. Hvorfor henvendte de seg da til ESS med en forespørsel om å legge inn et anbud for tiden på UK-sektor?

- Tro det eller ei, men ESS vil ikke det, i solidaritet med Nopef. Nopef og ESS ble enige om dette i et møte 24.04.06 i

henhold til Nopef-aktuelt 27.04.06. OSM gikk derfor til ESS sin søsterbedrift i Skottland som ikke hadde noen motforestillinger og fikk kontrakten. Hvor er den interne solidariteten i dette konsernet for å ivareta sine ansattes interesser? OSM ville plutselig ikke vedkjenne seg at de hadde noe med forpleiningskontrakten å gjøre, nettopp for å forhindre at Nopef, DSO og SAFE sammen skulle kunne sette makt bak kravene om at norske lønns- og arbeidsvilkår også skulle gjelde for dem. OSM skapte et uklart bilde av dette, og SAFE tok kontakt med rederiforbundets representant i møtet som trodde forpleiningskontrakten var inngått direkte med Total/Fina/Elf. Senere hevder OSM at Awilco som riggeier hadde inngått kontrakten direkte med ESS-UK. Vi tror dette er bløff. Hvorfor skal Awilco, som ikke har erfaring eller kompetanse til å inngå slike kontrakter, gjøre det? Har de ikke de satt ut hele driften til OSM? At Awilco skal stå som part er jo glimrende for deres strategi. De har ingen ansatte som organisasjonene kan benytte for å sette makt bak kravene. Organisasjonene nektes også innsyn i kontrakten for å verifisere påstandene til motparten.

LØPET ER KJØRT

- Nopef-klubben forsøker nå å tåkelegge realitetene med virksomhetsoverdragelse. Dette er en kompleks og langdryg affære i henhold til våre og LO sine juridiske vurderinger. Det er resultatet av den strategien ESS

og Nopef ble enige om, og faktum er dessverre at løpet er kjørt. Klubben viser igjen sitt nære forhold til bedriften når de hevder at de har god dialog for å ivareta de involverte sine rettigheter. ESS har ikke gjort noe og vil heller ikke gjøre noe opp mot Port Reval. Det fordi de fleste som har sitt arbeid på riggen er løsarbeidere som kan benyttes andre steder. Den eneste måten dette kunne vært stoppet på, var om alle organisasjonene gikk sammen og nektet riggen å forlate norsk sokkel før like lønns- og arbeidsvilkår for alle var på plass. Det burde organisasjonene gjort med bakgrunn i at OSM bløffet og ikke vil la oss få innsyn, og protokollene ble underskrevet på feil grunnlag. Det er det imidlertid ingen som er villige til å være med på.

Vi tror at når riggen kommer tilbake, er det med britisk forpleining og da er forpleiningen sikkert Nopef-medlemmer med en tilslutningsavtale med tilsynelatende like vilkår.

Awilco og OSM har i denne saken vist at de er vanskelige å forholde seg til. Dette blir første gang noen blir sendt ut for å arbeide på Friggfeltets britiske del uten at norske lønns- og arbeidsvilkår er gjeldende.

Vi gratulerer alle involverte som gjør dette mulig. Hva blir det neste?

FORSIKRINGSBEVIS 2006 FOR SAFE

Obligatorisk gruppelivsforsikring opprettet 1.januar 2003 mellom SAFE (tidligere Oljearbeidernes Fellessammenslutning) og Gjensidige Forsikring.
Gruppelivsforsikring nr. 09658

FORSIKRINGSBEVISET GJELDER FOR PERIODEN F.O.M. 01.01.2006 T.O.M. 31.12.2006

Forsikringstaker SAFE

Forsikrede

Forsikringen er obligatorisk og omfatter alle yrkesaktive, betalende medlemmer av SAFE mellom 18 og 67 år, samt lærlinger. Nye medlemmer omfattes automatisk av forsikringen, forutsatt at de er arbeidsdyktig. De som ved innmelding i SAFE er sykemeldte eller under attføring/rehabilitering, omfattes av forsikringen først når de igjen er arbeidsdyktige.

Forsikringssum

Ved dødsfall i forsikringstiden utgjør forsikringssummen **1 G***.

*) G er Folketrygdens grunnbeløp, for forsikringsåret 01.01.06-31.12.06 utgjør 1G kr 60.699

Når forsikringen opphører

For medlemmet opphører forsikringen senest ved utløpet av det forsikringsåret medlemmet fyller 67 år.

For forsikringen gjelder avtale inngått mellom SAFE og Gjensidige Forsikring. Ved oppsigelse fra en av partene opphører forsikringsordningen senest ved utløpet av forsikringsåret.

Forsikringsselskap Gjensidige Forsikring

Hvem som er berettiget til forsikringssummen ved dødsfall

Ved erstatningsutbetaling gjelder følgende begunstigelsesrekkefølge:

Ektefelle*), subsidiært samboer*), subsidiært livsarvinger, atter subsidiært øvrige arvinger etter loven.

*) I henhold til definisjonen av ektefelle og samboer i gruppelivsvilkårene del C, punkt 1.

Denne forsikringsavtalen består av

- Forsikringsbeviset
- Forsikringsvilkår for gruppelivsforsikring og reguleres av
- Forsikringsavtaleloven av 16.juni 1989, nr.69 (FAL) og det øvrige lovverket.

Bistand i klagesaker

Dersom du mener at selskapet har gjort feil i saker som gjelder forsikringsavtalen eller erstatningsoppgjør, kan du kontakte Gjensidige Forsikrings reklamasjonskontor eller Forsikringsklagenemnda, se gruppelivsvilkårenes del D punkt 6.

Henvendelse ved dødsfall

Etterlatte bes ta kontakt med SAFE, Postboks 145 Sentrum, 4001 Stavanger, E-post: safe@safe.no, Telefon: +47 51 84 39 00.

Utdrag av vilkår for gruppelevsfor­sikring for organisasjonsmedlemmer

Forsikringsvilkår av januar 2006

A Dødsfallsforsikring (DØD 6001)

1. Hva forsikringen dekker

1.1 Forsikringstilfellet

Forsikringstilfellet inntreffer når den forsikrede i forsikringstiden dør, uansett om dødsfallet skyldes sykdom eller ulykke.

1.2 Når erstatning forfaller til utbetaling

Dødsfallsforsikringen forfaller til utbetaling når forsikringstilfellet har inntruffet, krav om erstatning er fremsatt og selskapet har beregnet sitt endelige ansvar.

2. Ved krav om erstatning

Den som krever erstatning, skal gi de opplysninger som selskapet ber om. Selskapet kan innhente opplysninger fra lege, sykehus, trygdekontor, forsikrings­­selskaper eller andre.

3. Begrensninger og unntak

3.1 Selvmord

Har den forsikrede tatt sitt eget liv, gjelder forsikringen bare dersom det har gått mer enn ett år etter at selskapets ansvar begynte å løpe, eller det må antas at forsikringen ble tegnet uten tanke på selvmordet.

3.2 Krig

Hvis ikke annet er avtalt, gjelder forsikringen ikke hvis forsikrede reiser eller tar opphold i områder hvor det foregår krigshandlinger eller krigslignende politiske uroligheter og forsikrede blir skadet, ufør eller dør som følge av slike handlinger/uroligheter. Dette gjelder likevel bare i de 2 første år etter at forsikringen trådte i kraft, ble gjenopptatt eller utvidet.

Uansett hvor lenge forsikringen har vært i kraft, gjelder forsikringen ikke hvis forsikrede blir skadet, ufør eller dør som følge av deltagelse i krig (væpnet konflikt eller krigslignende politiske uroligheter), og deltagelsen ikke er godkjent av norske myndigheter.

Hvis Norge kommer i krig, kan myndighetene bestemme at ytelser etter forsikringsavtalen bare skal utbetales delvis. Myndighetene kan også gjøre andre nødvendige endringer i forsikringsavtaler for å dekke underskudd i et forsikrings­­selskap som følge av krig, jfr. § 8-5 i Lov av 10. juni 1988 om forsikringsvirksomhet.

B Generelle vilkår for gruppelevsfor­sikring (GRL6001)

1. Gruppeavtalen

Gruppeavtalen er avtale om gruppelevsfor­sikring inngått mellom forsikringstaker og selskapet, og som regulerer rettigheter og forpliktelser for den etablerte forsikringen i overensstemmelse med FAL § 19-2.

Denne avtalen skal blant annet inneholde bestemmelser om:

- hvem som er eller kan bli forsikret
- når medlemmer skal tas opp i forsikringen
- hvilke forsikringsdekninger som forsikringen skal omfatte, og hva forsikrings­­summene til enhver tid skal være
- hvilke opphørsaldre som skal gjelde
- hvem som har krav på forsikrings­­summen dersom reglene i

FAL § 15-1 skal fravikes

- hvordan premien skal betales
- når forsikringer under avtalen skal ha hovedforfall
- adgangen til endring og oppsigelse av gruppeavtalen

1.2 Gruppedannelse og tilslutningskrav

Gruppedannelsen og tilslutningen til gruppelevsfor­sikringen må tilfredsstille de regler som er fastsatt av selskapet og godkjent av Kredittilsynet. Se også del B, punkt 4.

2. Ikrafttredelse av gruppelevsfor­sikringen

2.1 Automatisk tilslutning

2.1.1 Obligatorisk tilslutning

Ved automatisk - obligatorisk - tilslutning fremgår det i forsikringsbeviset hvilke organisasjonsmedlemmer som skal være med i gruppelevsfor­sikringen og når forsikringen er i kraft. Dersom det er bestemt i gruppeavtalen at selskapet skal vurdere risikoen, må forsikredes helse­­tilstand være godkjent av selskapet før forsikringen er i kraft.

3. Uttredelse av gruppelevsfor­sikringen

Når et organisasjonsmedlem i en gruppelevsfor­sikring der det føres fortegnelse over hvem som er forsikret, trer ut av den gruppe som gruppeavtalen omfatter av annen grunn enn nådd opphørsalder, opphører forsikringen for vedkommende 14 dager etter at skriftlig påminnelse er sendt fra forsikringstakeren eller selskapet.

I en gruppelevsfor­sikring der det ikke føres fortegnelse over de forsikrede, eller hvor påminnelse som nevnt i foregående avsnitt ikke blir sendt, opphører forsikringen 2 måneder etter at organisasjonsmedlemmet trådte ut av gruppen.

Ved forsikringstilfeller som selskapet svarer for etter de to foregående avsnitt, kan selskapet gjøre fradrag i erstatningen i den utstrekning vedkommende i mellomtiden er kommet inn under en tilsvarende forsikring og får erstatning under den.

Ved uttredelse av gruppelevsfor­sikringen som nevnt i første og annet avsnitt har organisasjonsmedlemmet og evt. medforsikret samboer/ektefelle under 67 år, rett til å fortsette forsikringsforholdet med individuell premieberegning uten å avgi nye helseopplysninger.

For tegning av fortsettelsesfor­sikringen gjelder:

Forsikringen kan ikke ha høyere forsikrings­­sum eller ha lengre forsikringstid enn det som var fastsatt for vedkommende i gruppelevsfor­sikringen.

Skriftlig melding om at vedkommende vil bruke denne rett må være kommet inn til selskapet innen 6 måneder fra den dag selskapets ansvar falt bort.

4. Oppsigelse og opphør

4.2 Opphør av gruppeavtalen

Hvis tilslutningskravet til gruppelevsfor­sikringen ved utløpet av et forsikringsår ikke lenger er oppfylt, jfr. pkt. 1.2, opphører gruppeavtalen og gruppelevsfor­sikringen trer ut av kraft ved utgangen av det følgende forsikringsår såfremt kravene til tilslutning heller ikke da er oppfylt. Hvis ikke annet er avtalt, har forsikringstakeren og selskapet rett til - senest 2 måneder før utgangen av et forsikringsår - å si opp gruppeavtalen til opphør ved forsikrings­­årets slutt.

Hvis forsikringstakeren eller selskapet sier opp eller unnlater å fornye gruppeavtalen, eller selskapets ansvar opphører å løpe på grunn av forsikringstakerens manglende premiebetinging, skal

organisasjonsmedlemmene varsles ved skriftlig melding eller på annen forsvarlig måte. For den enkelte forsikrede opphører forsikringen i så fall 1 måned etter at varsel er gitt eller organisasjonsmedlemmet på annen måte er blitt kjent med forholdet. Ved opphør av gruppeavtalen har den enkelte forsikrede de samme rettigheter til tegning av fortsettelsesforsikring som ved uttredelse, jfr. del B pkt. 3. Dette gjelder ikke når gruppeavtalen overføres til annet selskap.

5. Disposisjonsretten

Forsikringskravet etter gruppelivsforsikringen kan ikke overdras, pantsettes eller på annen måte stilles som sikkerhet for gjeld.

C Ord og uttrykk i personforsikring (IND4001)

1. Roller

Forsikringstaker

Den som inngår en individuell eller kollektiv forsikringsavtale med selskapet. Som forsikringstaker regnes også den som erverver eiendomsretten til forsikringen.

Ved kollektive avtaler (gruppeliv) er forsikringstaker den organisasjon (forening av yrkesutøvere, forbund bestående av en samling av foreninger for yrkesutøvere eller en økonomisk gruppe) som inngår en gruppeavtale med selskapet.

Medlem

Organisasjonsmedlem som slutter seg til en gruppeavtale som organisasjon har inngått med selskapet. Et medlem kan disponere over forsikringen etter regler gitt i gruppeavtalen og forsikringsvilkår.

Forsikrede

Den hvis liv eller helse forsikringen er knyttet til.

Ektefelle

Den person forsikrede lovformelig er gift med.

En person regnes ikke lenger som ektefelle når det er gitt bevilging til, eller det er avsagt dom for, separasjon eller skilsmisse. Dette gjelder selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig. Likestilt med ektefelle regnes registrert partner, jfr. lov om partnerskap av 30. april 1993.

Samboer

Med samboer menes

- person som forsikrede lever sammen med i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår i Folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de siste 2 år,
- person som har felles bopel og felles barn med forsikrede.

Dette gjelder likevel ikke dersom det foreligger forhold som er til hinder for at lovlig ekteskap/partnerskap kan inngås. Samboerskap regnes som opphørt ved utløpet av den dag ovennevnte vilkår ikke lenger er oppfylt.

Ved gruppeliv fremgår det av gruppeavtalen om samboer er likestilt med ektefelle.

Barn

Med barn menes i gruppeavtaler organisasjonsmedlemmets egne barn, stebarn og adoptivbarn.

2. Diverse ord og uttrykk

Forsikringsavtaleloven

Lov om Forsikringsavtaler av 16. juni 1989 nr 69. Bestemmelser om personforsikring er gitt i Forsikringsavtalelovens del B.

Gruppelivsforsikring

Ettårig dødsfalls-og/eller uføreforsikring som en forsikringstaker (organisasjon) etablerer for en nærmere avtalt gruppe av sine medlemmer og eventuelt deres ektefelle/samboer.

Hovedforfall

Forsikringen inngås for ett år av gangen. Hovedforfall er den dato forsikringen fornyes fra. Regulering av forsikringssum og opphør skjer ved hovedforfall. Selskapet har rett til å endre premier og vilkår ved hvert hovedforfall.

Forsikringsår

Perioden mellom to hovedforfall.

D Generelle vilkår for forsikringsavtalen (GEN0001)

1. Forsikringsavtalen består av

- Forsikringsbeviset
- Forsikringsvilkårene
- Eventuelle sikkerhetsforskrifter
- Eventuell avtale ved kollektive forsikringer

og reguleres av:

- Forsikringsavtaleloven av 16. Juni 1989 nr 69
- Det øvrige lovverket

Teksten i forsikringsbeviset gjelder foran forsikringsvilkår og sikkerhetsforskrifter. Ved konflikt mellom bestemmelser i forsikringsavtalen, går mer spesielle bestemmelser foran mer generelle bestemmelser.

2. Selskapets rett til å si opp forsikringen

2.1 Oppsigelse ved manglende premiebetaling

Dersom de angitte betalingsfrister ikke overholdes, vil forsikringsavtalen i sin helhet opphøre. Dette innebærer at selskapet ikke dekker skader som oppstår etter varslet opphørsdato. Se forsikringsavtalelovens kapittel 14 for personforsikring.

2.3 Oppsigelse ved feil eller manglende opplysninger

Dersom opplysningsplikten er forsømt, kan selskapet si opp forsikringen. Se punkt 3.

3. Følgene av å gi feil opplysninger

Forsikringstaker og forsikrede har plikt til å gi riktige og fullstendige opplysninger til selskapet ved avtaleinngåelse, fornyelse og krav om erstatning.

Er opplysningsplikten forsømt, kan rett til erstatning bli redusert eller bortfalle.

Ved svik bortfaller retten til erstatning.

Ved svik bortfaller også eventuell rett til refusjon av premie. Denne bestemmelsen gjelder i tillegg til forsikringsavtaleloven.

Dersom opplysningsplikten er forsømt, kan selskapet si opp forsikringen med 14 dagers varsel.

Ved svik kan selskapet si opp enhver forsikringsavtale det har med forsikringstakeren med øyeblikkelig virkning.

Se forsikringsavtalelovens kapittel 13 og § 18-1 for personforsikring.

4. Frist til å melde krav om erstatning

Hendelser som kan medføre erstatningskrav, skal snarest meldes til selskapet. Se forsikringsavtalelovens § 13-11 for personforsikring.

5. Skade ved terrorhandlinger

Denne dekningsbegrensningen gjelder ikke personskade som går inn under Bilansvarsloven eller Lov om yrkesskadeforsikring.

Med terrorhandling forstås en rettsstridig, skadevoldende handling rettet mot allmennheten, herunder en voldshandling eller farlig spredning av biologiske eller kjemiske substanser - og som forstås å være utført i den hensikt å utøve innflytelse på politiske, religiøse eller andre ideologiske organer eller for å fremkalle frykt.

1. Selskapets erstatningsansvar totalt for alle kunder er begrenset til kr 500 millioner per skadehendelse, det vil si alle skader innenfor ett tidsrom på 48 timer. Dekningen er videre begrenset til kr 1 milliard totalt for alle kunder per kalenderår. Overstiges fastsatt grense per hendelse eller per år, vil erstatningene bli redusert forholdsmessig.

2. Selskapet dekker ikke skade på ting, driftstap eller rettslig erstatningsansvar som direkte eller indirekte er en følge av terrorhandling for følgende forsikringsprodukter:

Næringslivsforsikring.
Forsikring for offentlig virksomhet.

3. Selskapet dekker ikke skade som følge av farlig spredning av biologiske eller kjemiske substanser eller bruk av raketter, atomvåpen/ radioaktiv stråling.

4. For følgende objekter/interesser dekkes uansett ikke skade som direkte, eller indirekte er en følge av terrorhandling: Dammer, tunneler, broer, flyplasser, jernbanestasjoner, kraftverk, bygninger med mer enn 25 etasjer, objekter/interesser utenfor Norden.

6. Reklamasjon og klage

Dersom du mener selskapet har gjort feil i saker som gjelder forsikringsavtalen eller erstatningsoppgjør, kan du kontakte:

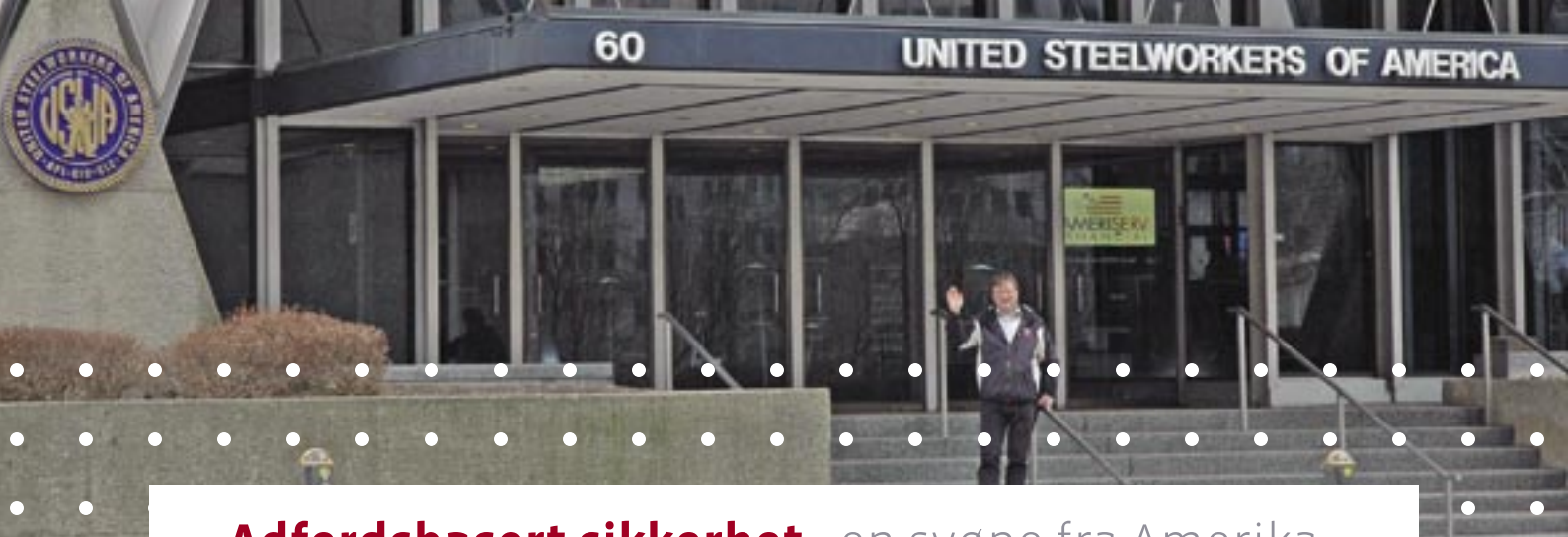
Gjensidige Forsikring,
Reklamasjonskontoret,
postboks 276,
1326 Lysaker.
E-post: reklamasjonskontoret@gjensidige.no

Forsikringsklagekontoret,
postboks 53 Skøyen,
0212 Oslo.
E-post: firmapost@forsikringsklagekontoret.no

Forsikringsklagekontoret er mottak for klager til Forsikringssskadenemnda og Avkortningsnemnda.

Det er gratis å henvende seg til disse klageinstansene.

Fullstendige forsikringsvilkår fåes ved henvendelse til nærmeste Gjensigekontor.



Adferdsbasert sikkerhet - en svøpe fra Amerika

Tekst og Foto Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS ansvarlig i SAFE

Arbeidsgiverne våre sier at 96 prosent av alle hendelser skyldes adferd og farlige feilhandlinger. Derfor har de innført et amerikansk sikkerhetssystem kalt "behavior based safety" som på norsk heter "adferdsbasert sikkerhet". Dette systemet er i strid med den norske arbeidsmiljøtenkingen og arbeidsmiljølovens målsetting

I januar i år var forskerne Helge Ryggvik, Preben Lindø og undertegnede Roy Erling Furre på rundreise i USA for å studere erfaringene med adferdsbasert sikkerhet. Vi besøkte United Steelworkers, USWA med over 800.000 medlemmer. HMS avdelingen deres har 16 ansatte som jobber fulltid med HMS. Mye av dette arbeidet retter seg mot adferdsbasert sikkerhet. Erfaringene fra USWA har spredt seg

til andre fagforeninger over hele verden. Hvordan kan det da ha seg at vi skal importere BBS og annen "symbolsikkerhet" og trappologi fra USA? Svaret kan nok ligge i at konsultantselskapene som selger disse lettvinne "quickfix" løsningene bruker psykologer som gjør budskapet enkelt og salgbart. De bruker også falske data og statistikk for i gi et skinn av at disse systemene fungerer effektivt. Noe de ikke gjør.

Hva er problemet med adferdsbasert sikkerhet, BBS/ABS?

I tillegg til å undergrave de norske trepartsmodellene, vil adferdsbasert sikkerhet ta fokus bort fra risikoreducerende tiltak. Det medfører at faren for alvorlige ulykker og storulykker vil øke! Det i seg selv burde være nok til at vi bråstopper og kaster dette grumset av en forkvaklet ideologi på skraphaugen en gang for alle.

Adferdssystemene og konsekvensledelsen er også sterkt disiplinerte med mye kjeft og angiveri. Dette forsurer det psykososiale arbeidsmiljøet og de norske samarbeidsmodellene som AMU og verneombudsordningen.

Adferdsbasert sikkerhet kommer fra USA men det gjør sannelig også løsningen viser det seg. Takk til USWA!



Preben, Helge og Paul Renner fra Labour Institue foran bygningen til USWA

31



Roy, Helge og Preben i møte med lederen i USWA.

Typiske kjennetegn ved et adferdsbasert sikkerhetssystem:

- Systemet lister opp og definerer hva som er kritisk adferd
- Arbeidere skal observere hverandre
- Man trener opp observatører som leter etter utrygg adferd
- Man leter hyppig etter utrygg adferd
- Tungt fokus på bruk av personlig verneutstyr
- Massiv ressursbruk på adferdsfokus
- Konsekvens og straff brukes som virkemiddel for å endre uønsket adferd

Sikkerhetskultur og adferd:

Regelverkets kulturparagraf i rammeforskriften §11 er blitt bruk som alibi for å innføre adferdsbasert sikkerhet. Selskapene sier at: "det er Ptil som har pålagt oss å gjøre dette". Det er ikke sant. Det stor forskjell på å ha en kollektiv sikkerhetskultur kontra individrettet adferdstrening. (legg merke til forskjellen at regelverket

snakker om opplæring, mens trappologene snakker om "trening", som om vi skulle være hunder!)

REGELVERKET

Selskapene lener seg feilaktig på kulturparagrafen i rammeforskriften når de innfører adferdsbasert sikkerhet. Men Styringsforskriften §1, siste avsnitt sier klart at:

De løsningene og barrierene som har størst risikoreducerende effekt, skal velges ut fra en enkeltvis og samlet vurdering. Kollektive vernetiltak skal foretrekkes framfor vernetiltak som er rettet mot enkeltpersoner.

Vi kan trygt hevde at de individrettede adferdssystemene er i strid med regelverkets krav til kollektive risikoreducerende tiltak. Vi sier at, for å ha en adferd som er et problem, så må alltid risiko være tilstede. Derfor må risikoen reduseres fremfor at vi skal "trenes" til å kunne leve med risikoen!

KONSEKVENSLLEDELSE

En viktig faktor i adferdsbasert sikkerhet er konsekvensledelse. Man korrigerer uønsket adferd med straff- og belønning som i hundeoppdragelse. Fra USA hørte vi om bruk av hardhendt gransking, mistenkeliggjøring og rusmiddeltesting som virkemidler for å avstraffe de som hadde vært involvert i hendelser. Oppsigelse og andre reaksjoner var også en del av straffemekanismene i ledelsens verktøykasse. Dette er nå på full fart inn i Norge og i vår sikkerhetsstyring.

DISIPLINER

Vi hører om negative erfaringer med ABS og konsekvensledelse mange steder. Vi har registrert at Statoil har begynt med en ny type "sikkerhetsleder" på Melkeøya. I stedet for å ha en fagperson som leter etter feil og mangler, har de ansatt politilignende stillingsgrupper som overvåker adferd. De ser etter om man ryggeparkerer etter parkerer med

Roy i møte med MMS, det amerikanske Oljedirektoratet.





fronten inn. Dersom de observerer uønsket adferd, river de opp dørene og brøler og skriker til "offeret". Dette er noe vi kjenner igjen fra bikkjedressur! Her er det ikke lenger sikkerhetsopp-læring, men "trening".

UNDERRAPPORTERING:

De hardhente følgene av "konsekvens-ledelsen" medfører at man ikke vil utsette verken seg selv eller sine kolleger for følgende av konsekvens-ledelsen. Derfor vil man lukke seg og slutte å rapportere forhold av betydning. Man slutter å lære av feil og luller seg inn i en verden med stadig "finere" statistikk med fallende fraværsskader, mens risikoen egentlig øker.

FARGEMERKING AV OLJEARBEIDERE

Dersom du besøker hovedkontoret til Transocean så ser du at på dørene til kontorene er det fargede klistremerker.

De har ikke noe med renholdsfrekvens å gjøre men angir personligheten til den som bruker kontoret. Alle som søker jobb eller arbeider i Transocean må gjennomgå psykiske tester, der man etterpå blir tildelt to farger, som plasserer deg i dyreriket som løve, bever, oter eller golden retriever.

Diagnosen må du bære på hjelmen eller kontordøra. Diss testene sammen med et DuPontbasert adferdsbasert sikkerhetssystem, er noe av det verste jeg har sett så langt. Når jeg forteller om dette systemet til andre som ikke jobber i vår industri, så tror de meg ikke. Systemet tar avstand fra den "gylne regel" om at du skal behandle folk som du vil de skal behandle deg. Systemet sverger til "Platinaregelen" om at du skal behandle folk som de trenger å bli behandlet! Når vi ser på fargekombinasjonen gul over blå (oter og golden-retriever) så ser vi at det angir en mennesketype med negative karakteristikk

som: Uorganisert, udisiplinert, manipulerende, hissig, reaktiv, forfengelig, usikker, vinglete, klosset, eieglad, føyelig og tilslutt utrygg. Det kan da ikke føles godt å gå rundt med en slik diagnose i pannen i et sykt miljø som sverger til adferdsbasert sikkerhet med konsekvensledelse?

INTERNASJONALISERING

Også på norsk sokkel finner vi klistremerker på speilene som sier: "You are now looking at the person responsible for your safety". Vi ser HMS kampanjer med slogans som: "Din adferd, vår sikkerhet". Felles for de alle er at arbeidsgiver forteller oss at nå har de gitt oss prosedyrer og opplæring, så nå er det kun opp til oss selv om vi skal ha en "skadefri hverdag".

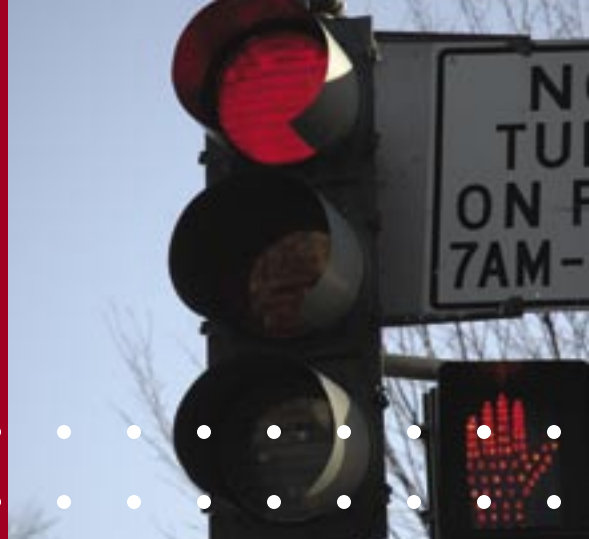
Flere og flere selskap blir mer globale. De prøver derfor å ha de samme HMS systemene over hele verden. Vi har ennå ikke sett noen selskap som tror



Roy, Preben og Helge i møte med HMS ledelsen i USWA



Foto til venstre:
 April Dreeke, en av forfatterne av
 DuPont rapporten "Not walking the talk"
 Foto til høyre:
 Rødt lyst i Washington
 Foto lengst til høyre:
 Nancy Lessin holder foredrag



på den norske modellen med AMU, VO og trepartssamarbeid. Selv om norske bedrifter går så det griner, så har de ikke tro på den norske modellen. Selv Statoil tar ikke med seg de norske systemene ut i verden. Nei da. De kjører på med kollegaprogrammet og konsekvensledelse.

Her i Norge oppfører de seg mer og mer som om regelverket er borte, og de norske systemene er en frivillig sak. Nå blir det opp til fagforeningene og myndighetene å sette foten ned for dette adferdstullet.

LØGNENE

Mange ansatte har kun to steder der de møter HMS opplæring. De grunnleggende sikkerhetskursene, og adferdstreningen hos operatørselskapene. Begge steder blir man servert løgner om isfjellteorien og at 96 prosent av alle hendelser skyldes farlige feilhandlinger hos arbeidstakerne. Det

er selvsagt vanskelig å argumentere mot et adferdsbasert system, dersom alt skyldes adferd! Ikke sant? Når det så viser seg at disse tallene er løgn og fanteri så stiller alt seg i et annet lys. Selv om adferd ofte er en utløsende faktor, er det de egentlig bakenforliggende årsakene som må få fokus, slik som manglende vedlikehold.

BONUS- OG PREMIERINGSSYSTEM

Flere selskaper har brukt argumenter rundt lave fraværsskadetall som grunnlag for bonusutbetalinger til ledere og andre grupper av ansatte. Vi er overbevist om at slik premiering for å holde fraværsskadetallet nede, vil føre til feil fokus i HMS arbeidet. Underrapportering og fokus på symbolsikkerhet vil bli følgen. Vi ser at de selskapene som er frelst på adferdsbasert sikkerhet, har et hovedfokus på fraværsskader. Det er ofte tungt å få fokus på arbeidsmiljøfaktorer som støy, kjemisk helsefare og utstøtingsårsaker på grunn av muskel-

og skjellettslitasje. Bonussystemene vil også være drivkraften i det skjeve fokuset.

TRAPPOLOGI, LÆREN OM Å GÅ I TRAPPER

På sikkerhetsforums første årskonferanse uttalte en fremstående leder fra et av de store selskapene at, "dersom vi klarer å lære alle våre ansatte å holde i rekkverket når de går i trapper, så er våre sikkerhetsutfordringer løst". Det er egentlig oppsiktsvekkende at en slik overforenkling ikke blir slått ned på fra flere hold.

HVA SKJER UT I VERDEN

Når vi søker på Internett etter "behavior based safety" eller "behavioral safety", så ser vi at fagforeninger over hele verden kjemper mot adferdsbasert sikkerhet. Vi kan se av deres historier at mange er blitt forledet til å satse på denne ideologien en stud, helt til de får

Illustrasjon som ofte ser ut som en pyramide eller et isfjell.





erfaring med hvordan det virker. Etter en tid med underrapportering, uhygge og økt risiko, er det ofte tungt å snu tilbake til de risikobaserte systemene. ABS har et element av fagforeningsknusing i seg. BBS blir kalt "Blame the worker" og "fixing the worker, not the workplace" program. Det er fordi det alltid er arbeideren som er årsaken når noe går galt (96 prosent). USWA og Stiftelsen Labour Institute, har også utviklet et risikobasert sikkerhetssystem som skal være alternativet til de adferdsbaserte systemene. Vi besøkte også raffineriet Marcus Hook som er drevet av Sunoco. De bruker det risikobaserte sikkerhetssystemet fra Labour institute. Erfaringene deres var meget positive. De kunne også fortelle at hver gang de fikk ny ledelse, så prøvde de nye å innføre adferdsbasert sikkerhet, men de var hver gang blitt overbevist om at deres risikobaserte sikkerhetssystem er det beste! Systemet består derfor fortsatt selv i USA, BBS sitt hjemland.

Konsulentene fra DuPont og BST: Vi ser at det i hovedsaker er psykologer og ikke sikkerhetsfolk som arbeider med adferdsbasert sikkerhet. De vet hvordan de skal "selge" programmene sine på en salgbar og lettfattelig måte til ledere som er ute etter lettvinnt quickfix løsninger som lover gode resultater til en billig penge. Adferdsbasert sikkerhet er regnet som en billig måte å drive sikkerhet på. Det er nok derfor det går rett hjem hos våre ledere som har latt seg forlede uten at de har lyttet til kritiske røster fra disse fagmiljøene.

HAR IKKE ADFERD NOE Å BETY?

Selvsagt er adferd en faktor i sikkerhetsarbeidet. Men ikke 96 prosent! USWA anslo at vi kunne regne med at i noen sammenhenger er 10 prosent et mer korrekt tall. Med økt fagkunnskap og risikoforståelse vil denne prosenten synke ytterligere nedover. Vi kan derfor trygt slå fast at i et systematisk risikoreducerende arbeid, så vil vi også bygge

opp den ønskede kollektive adferd vi er på jakt etter. Det er et blindspor å tro at man må ha litt adferdsbasert sikkerhet for å ivareta den faktoren dette utgjør. Labour Institute hadde også "behavior" (adferd) på listen over sikkerhetsfaktorer en stund. Da de merket at dette medførte at adferd fikk dominerende fokus, tok de bort dette punktet og erstattet det med "Human decision making and actions" for på den måten å legge fokus på en dypere forståelse av menneskelige feilhandlinger og "Human factors". Legg også merke til hvor opptatt selskapene er av individadferd, samtidig som de er lite opptatt av feilhandlinger som følge av tretthet, søvnmangel på grunn av nattarbeid, lang arbeidstid og samsoving! Da betyr det plutselig ikke noe at vi har fare for feilhandlinger. Manglende opplæring i risikofaktorer er også en viktig årsak til feilhandlinger. Dersom du sår ovenfor et farlig forhold, har du behov for spesifikk opplæring i dette området, fremfor



Preben, Helge og Roy i møte med de tillitsvalgte på Marus Hook raffineriet. Andy helt til venstre arbeidet på Alexander Kielland før den tippet rundt.

generell "adferdstrening" og trappekurs osv.

STORTINGSMELDING

NR 12 OM HMS:

Stortingsmeldingen var ferdig skrevet da vi kom tilbake fra USA. Den gjenspeiler derfor ikke våre bekymringer rettet mot adferdsbasert sikkerhet. Vi rakk allikevel å ha møte med fagavdelingene i både arbeids og inkluderingsdepartementet og hos Ptil, straks vi kom tilbake fra USA. Det vil bli tilsvarende møte med partene i sikkerhetsforum etter sommerferien

HVA SKJER VIDERE?

SAFE vil arbeide med informasjon rettet mot adferdsbasert sikkerhet. Vi holder møter med fagmiljø, selskaper, AMUer, Årsmøter, styremøter, konferanser og alle andre arenaer. Jeg er sikker på at til slutt så vil vi vinne frem, slik at vi får et helhetlig arbeid innen HMS, der man ikke leter etter syndebukker. Noen sier at det er jo ikke bare adferd som blir tatt opp på treningsleirene. Det kan godt hende at det finnes mange gode risikoreduserende prosesser i selskapene, men det legitimerer ikke adferdsbasert sikkerhet. Det er som å servere en lekker dessert med en råttent

pølse i midten. Den råttne pølsa må bort, ellers blir hele desserten ødelagt. adferdsbasert sikkerhet er en ideologi som ikke har noe i arbeidslivet å gjøre. Ikke under noen omstendigheter.

RESOLUSJON FRA ÅRMØTET

23.03.2006

SAFE i Hydro er svært opptatt av at det gode sikkerhetsnivået på Norsk sokkel blir ivaretatt og videreutviklet på en positiv måte.

SAFE i Hydro går imot prosesser der det legges hovedvekt på bruk av adferdsbasert sikkerhetsstyring. Arbeidsmiljøloven og petroleum-sregelverket er risikobasert, og ikke adferdsbasert.

SAFE i Hydro frykter underrapportering og økt storulykkes risiko som følge av adferdsbasert sikkerhetsstyring.

Fokus vil kunne bli tatt bort fra de farlige forhold, og i stedet rettet mot individuelle feil.

Adferdsbasert sikkerhet kan medføre at det pekes ut syndebukker, og at HMS ansvar flyttes fra arbeidsgiver til den enkelte arbeidstaker.

SAFE i Hydro føler at bruk av adferdsbasert sikkerhetsstyring vil undergrave arbeidsmiljøloven og de norske kollektive ordningene.



Foto til venstre:
Fremtiden av Stepchange
sin adferdsmanual

Foto høyre:
Roy er blitt fargemerket!





Nordsjødykkerene til rettssak i september

Tekst og foto Mette Møllerop

Nordsjødykkernes erstatnings sak mot staten kommer opp i Oslo tingrett 11. september i år. Staten blir saksøkt for flere millioner kroner i erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av 24 tidligere nordsjødykkere.

- Hele raden med norske statsministere blir stevnet, fra Gro Harlem Brundtland til Jens Stoltenberg, sier leder av Nordsjødykker-Alliansen, Rolf Guttorm Engebretsen. I tillegg til disse kommer et førtifalls personer med ulik politisk tilhørighet.

- Vi håper å få stilt staten juridisk ansvarlig for feilbehandlingen som har ført til både dødsfall og alvorlige skader. Staten har til nå betalt rundt 400 millioner kroner i kompensasjon og erstatning til nordsjødykkerne.

NY DYKKERBOK HUDFLETTET MYNDIGHETENE

- Dykkerne ble truet til taushet, sa bokas forfatter Knut Ørjasæter og sammenliknet truslene med den dagsaktuelle situasjonen om bord i Embla. Et mannskap på 14 er nå truet til taushet i forbindelse med skadene på plattformbeinet. Vi ser at denne kulturen fortsetter.

Pressekonferansen fredag 9. juni på Oljemuseet i Stavanger ble en drøy times gjennomgang av boka "Dykkerne Ofret i Rikets Interesse"

presentert av bokas forfatter Knut Ørjasæter. Forfatteren tok et kraftig oppgjør med myndighetenes svik, taushet og trusler, hemmeligholdelse, underkjenning og endring av grunnlaget for Haukelandrapportene, alt iscenesatt for å sikre at nordsjødykkerne fortsatte dykkerarbeidet for norsk oljeproduksjon, uvitende om hvilke helseskader de ble påført.

På spørsmål fra en fullsatt sal om dette var opplysninger som kunne dokumenteres, svarte Knut Ørjasæter:

- Ja, hver eneste påstand og hver eneste historie kan dokumenteres. Derfor har jeg også valgt å trekke frem hvem som har skrevet brev og dokumenter og hvem som har vært de ansvarlige, i stedet for kun å referere til en grå masse av dokumenter. Etter å ha opplevd de ekstreme metodene som ble brukt for å hindre at norgeshistoriens største arbeidslivsskandale skulle komme frem i sin fulle bredde, ble min nysgjerrighet vagt.

Var dette blant annet drivkraften for å skrive boka?

- Ja, jeg begynte å sjekke opp historien, og ville knapt tro at det jeg så. Og det

ble verre og verre. Vi kan ikke ha et sånt system, det er ikke verdig det norske samfunnet.

CHAMPAGNE OG FORSØKSDYKK

En av historiene som ble lagt fram på pressekonferansen var brevet som er skrevet av en tidligere sikkerhetsoffiser i Seaway Diving (nå Stolt Offshore). Offiseren tør ikke stå frem offentlig fordi han er redd for konsekvensene. Her er et utsnitt: "Under dekompresjon ble det konstatert trykkfallsyke på 100 meter, noe som både forbauset og foruroliget alle involverte. Det indikerte at dekompresjonstabellen, samt de excursionsforsøkene som var gjort, kanskje ikke var helt heldige for dykkerne.

Jeg reiste opp den dagen dekompresjonen skulle være ferdig for å snakke med dykkerne etter at de var kommet ut. Dekompresjonen skulle være ferdig i løpet av natten, og jeg ankom klokken 10.00 påfølgende morgen.

Jeg kontaktet dr. Otto Molvær for å spørre hvordan post-dive medical examination hadde gått, særlig med tanke på tilfellet med trykkfallsyke på 100 meter under dekompresjonen. Dr. Molvær var meget opprørt og fortalte at han ikke kunne utføre noen post-dive medical undersøkelse fordi alle dykkerne var sterkt beruset."

Videre skriver offiseren at prosjektleder



Terje Nustad roste dykkerne for deres innsats og vilje til aldri å gi opp.

Ingemar Curtsell fra konsulentfirmaet Synergy AS og dr. Alf Brubakk, ansvarlig dykkerlege, var de aktive bak alkoholserveringen. "Alkohol maskerer symptomer og konsekvensen kan bli meget alvorlig. Prosjektlederens og NUIs (Norsk Undervannsinstitutt) ansvarsløshet i denne saken er ubegripelig.

NUI hadde innført en tradisjon med at dykkere som kom ut av kammeret etter endt dekompresjon, ble gitt et lite glass champagne som en gratulasjon i det de var tilbake på overflaten. På dette dykket ble tradisjonen trukket et godt stykke lenger. Prosjektlederen hadde kjøpt hver sin halvflaske med whisky som gave til dykkerne. Dette ble sendt inn i trykkammeret til dykkerne før dekompresjonen var ferdig. I tillegg var det tradisjonelle glasset med champagne utvidet med flere flasker champagne da de kom ut. Betydelige mengder alkohol ble konsumert før dekompresjonen var ferdig, samt

fortsatte i NUIs kantine etterpå.

Flere av NUIs prosjektpersonell deltok i denne festiviteten, inkludert dr. Alf Brubakk som skulle påse at den medisinske siden av dykket ble ivaretatt. Derfor kunne ikke dr. Otto Molvær gjennomføre post-dive medical examination av dykkerne. De var for beruset."

OD (OLJEDIREKTORATET) OG OED (OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET) SINE ROLLER

Boka setter OD og OED, samt NUI sine handlinger og roller i et meget forunderlig lys.

På pressekonferansen redegjorde Ørjasæter for den skjebnen blant annet Lossiusrapporten fikk. Han trakk også fram eksempler på at myndighetene undergraver resultatene fra forskningsrapporter når de ikke liker det de får se. Blant annet er forskning foretatt av leger på Haukeland Universitetssykehus utsatt for dette. Ørjasæter

stilte spørsmålet: hvordan kan et kontroll- og tilsynsorgan fremstå som seriøst og troverdig når organet direkte motarbeider kunnskap som kan bedre situasjonen?

KLOKKEDYKKERSERTIFIKATENE

"Juks" eller tilbakeholdelse av lister over antall dykkere med sertifikater for klokke- og overflaterelatert dykkerarbeid er et eksempel som pressekonferansen ble forelagt. Disse avsløringene førte til kraftige reaksjoner på Haukeland, ettersom granskningene av helseskader hos dykkerne ble fortatt på grunnlag av lister med et alt for lavt antall dykkere. En annen side ved dette er om de nye tallene er riktige (516 dykkere). I boka skrives det: "Både Lossius-kommisjonen og Haukeland Universitetssykehus iverksatte sine granskinger/undersøkelser basert på navnelister over dykkere nettopp fra Oljedirektoratet/Petroleum-

Foto til venstre:
Nordsjødykker Rolf Guttorm Engebretsen
Foto til høyre:
Forfatter Knut Ørjasæter





stilsynet. At navn er underslått, og at en fra Petroleumstilsynet i ettertid kommer trekkende med en rekke nye og hittil ukjente navn, virker ikke særlig tillitvekkende. Spesielt ikke når de ”nye” navnene kommer etter at tilsynsorganene ikke får resultater de liker. Det er verd å la uavhengige og kompetente personer gå nøye gjennom listene til Oljedirektoratet/Petroleumstilsynet. De offisielle tallene over antall dykkere er like dårlige som ulykkesstatistikkene de opererer med.”

OVER 700 UTSTEDTE SERTIFIKATER PÅ TO UKER

Følgende lille historie illustrerer tallenes troverdighet:

” Da jeg fikk mitt norske klokkedykker-sertifikat i april 1980 var det nr. 728, sier den kanadiske dykkeren Tom Wingen. – Jeg hadde ikke engang søkt om et slikt sertifikat, men fikk det likevel hjem til meg i posten. En amerikansk dykkervenn av meg hadde fått sitt

sertifikat to uker før. Han fikk sertifikat nummer 7. jeg lurer fortsatt på hvordan Oljedirektoratet kunne utstede over 700 sertifikater på to uker. Heller ikke han hadde søkt om å få norsk dykkersertifikat, men fikk det likevel. Ingen av oss var inne til noen test eller kontroll der vi måtte vise hva vi kunne, og om vi var kvalifisert for å dykke.”

BOKA OM DYKKERNE KAN BESTILLES

“Dykkerne Ofret i Rikets Interesse”, boka som forfatter og journalist Knut Ørjasæter har skrevet, kan bestilles via internett.

Forfatter Knut Ørjasæter har laget et bestillingsskjema som kan brukes av dem som ønsker seg boka.

[http://www.ofsa.no/dokumenter/bestillingsskjerma - safe.doc](http://www.ofsa.no/dokumenter/bestillingsskjerma-safe.doc)



Nøytralitet + uavhengighet = tillit

Tekst og Foto Mette Møllerop

- Grunnstammen i vår økonomi kommer fra departementet. Vi er nøytrale i forhold til mottak av økonomiske midler og vi skal ha minst mulig inntjening. Det sier forskningsdirektør Pål Molander, i tillegg Professor II ved Kjemisk institutt, Universitetet i Oslo.

- Vi har ikke noe i mot å ta prosjekter og oppdrag fra industrien, men vi forlanger full åpenhet, vi skal ha eierrettighetene til forskningsresultatene og retten til å avgjøre når det skal offentliggjøres.

IKKE NOE "SOLOUTSPILL"

Prosjektet må være ønsket både av arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom ikke begge parter er enige om prosjektet, har det ingen hensikt å gjennomføre det.

- Et slikt prosjekt blir som regel dårlig, sier Molander. - Forankring av prosjektet hos alle involverte parter er avgjørende for kvalitet, og ikke minst avgjørende for at vi i det hele tatt setter i gang prosjektet. Vi har ikke tilsynsmyndighet, så vi kan ikke "presse" oss inn i en bedrift. Dersom det er aktuelt, bruker vi bedriftshelsetjenesten. Den skal være nøytral og har tillitt hos begge parter. I tillegg er det viktig med gjensidig tillitt. Vi går for eksempel ikke ut med resultater uten at bransjen, oppdragsgiver og ansatte er orientert. Finner vi noe går vi ut, men ikke før vi har vitenskapelig grunnlag for det. Har dere mange prosjekter?

- Ja, og vi har også prosjekter på sokkelen.

En titt på hjemmesiden til STAMI viser et svært høyt antall prosjekter innen de forskjellige avdelingene. I avdelingen for Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, som ved siden av avdelingen for Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager sannsynligvis er de mest aktuelle for oljesektoren i dag, finnes det for tida 19 forskjellige prosjekter. Under muskel- og skjelettplager pågår det 16 forskjellige prosjekter.

STAMI SITT FAGRÅD

I fagrådet til STAMI som er et rådgivende utvalg, sitter fagfolk og tilsynsfolk og partene i arbeidslivet, blant annet YS: "Fagrådet består av både representanter fra fagmiljøet, parter i arbeidslivet og ansatte ved Arbeidstilsynet og STAMI. Fra arbeidslivet er LO, YS, Unio, Akademikerne, NHO og KS representert. Fagmiljøet er representert ved Forskningsrådet, Nasjonalt folkehelseinstitutt, Høgskolen i Oslo og Universitetet i Oslo.

STAMIs fagråd skal virke som rådgivende organ i forskningsfaglige spørsmål. Fagrådet skal stimulere til STAMIs forskningsfaglige utvikling og samarbeid internt og eksternt, og bidra til STAMIs uavhengige posisjon som det nasjonale forskningsinstitutt innenfor arbeidshelse- og arbeidsmiljøområdet."

- Vi er veldig opptatt av å ha partene tilstede samtidig. Begge parter har dermed mulighet til å påvirke hva vi skal forske på. Vi må være i takt med arbeidslivet. Forskning er langsiktig arbeid og må gå i takt med forandringer i arbeidslivet og i arbeidsstokken.

Opplever dere sure miner fra bedrift eller ansatte i forhold til resultatet de får presentert?

- Nei, egentlig ikke, men det er klart at vi får ikke alltid full aksept. Folk har forskjellige forventninger. Vi arbeider med vitenskap, og må kun forholde oss til det.

FINANSIERING

- Det er viktigst å gå inn med statlige midler, sier Pål Molander. - Vi ser det som en fordel å drive med statlige midler for dermed å bli oppfattet som nøytrale. 80 prosent er grunnfinansiering. De resterende 20 prosentene kommer inn som forskningsmidler fra EU-systemet, Forskningsrådet og bransjeorganisasjoner. Blant annet kommer en del fra utlandet.

Det er ikke vanskelig å skaffe midler?

- Vi har et godt rykte, derfor får vi en del midler fra utlandet.

Det er selvfølgelig hyggelig.

Får dere noe fra bedrifter?

- Vi får lite direkte fra bedrifter. Det er greit å ta oppdrag fra næring og bransje, men som jeg sa tidligere, det skal i så fall skje på våre premisser.



HELHETEN

NOA, etablering av system for nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og – helse, er nylig opprettet. I ”Arbeid og helse” nr. 1-06 beskriver konstituert avdelingsdirektør Tone Kjeldsberg behovet for avdelingen slik: - Det har gjennom flere år vært en økende erkjennelse, både fra arbeidsmiljømyndigheter, partene og øvrige aktører i arbeidslivet at vi i Norge har for dårlig oversikt over data og dokumentasjon om arbeidsmiljø og arbeidsrelaterte helseskader. Den dokumentasjonen som foreligger er usystematisk og fragmentert fordi det mangler kunnskap eller den er vanskelig tilgjengelig og ikke systematisert. Videre sier Kjeldsberg: - dette innebærer at det i Norge mangler nødvendig kunnskap om forekomst og utviklingstrender av helseskadelige eksponeringer og deres effekter, både av fysisk, psykisk og organisatorisk art. Slik kunnskap er en forutsetning for effektiv prioritering av ressurser til forebyggende innsats, både for arbeidsmiljømyndighetene og partene sentralt og for bransjer og virksomheter. - Dette er altså ikke direkte forskning, sier Pål Molander. - Her ser man på trender over tid for å skaffe seg et overblikk, for å få en helhet. Her vil blant annet data fra Petroleumstilsynet, Ptil være viktig. Det samme gjelder selvfølgelig Arbeidstilsynet og Statistisk sentralbyrå.

NOA har for øvrig fått egne nettsider: www.stami.no/NOA

FORVENTNINGER

- Det er forventninger politisk til at vi skal jobbe tettere mot det som skjer på sokkelen. Norge skal være et foregangsland på HMS her, og vi ønsker og at vi er et foregangsland for bransjen på land. Det betyr at vi ønsker å engasjere oss sterkere i oljeindustrirelatert arbeidsmiljø. Det gjorde det litt lettere da Ptil ble skilt ut fra Oljedirektoratet. Nå har vi et tettere samarbeid med dem, blant annet var vi prosjektsekretær i utvalget som Halvor Erikstein satt i i fjor og som leverte sin rapport om ”kjemisk eksponering på norsk sokkel” før jul 2005. Nå er vi prosjektsekretær i et utvalg som skal levere sitt arbeid i begynnelsen av 2007. Er dette en type oppgave dere liker? - Ja selvfølgelig, vi er glad for dette. Norge er flinke på brønner og teknologi, men vi skal og være flinke på arbeidsmiljø. Utvalgsarbeid, prosjekter som gir oss ny kunnskap på dette feltet er utrolig viktig, selvfølgelig forutsatt at vi får de betingelser vi krever. Har du eksempler på god og nyttig forskning hos dere? - Jeg har mange, men skal gi deg ett. Vi satte i gang et dykkerprosjekt rettet inn mot nyutdannede dykkere for å sjekke helseeffekter blant denne yrkesgruppen. De helseeffektene som

ble studert, var effekten på lunger og hørsel. Vi tok utgangspunkt i en skole for dykkere og inkluderte 87 dykkere som ble fulgt i seks år. Dykkerne ble etterundersøkt etter ett, tre og seks år etter ferdig utdanning. I 2005 ble en 12 års oppfølging av dykkerne påbegynt og innsamlingen av data har foregått helt fram til utgangen av februar. Dette langsiktige prosjektet har den type kvalitet vi er ute etter.

ORGANISASJON OG RESULTAT

STAMI har 120 årsverk fordelt på rundt 130 ansatte inkludert stipendiater. De har to, tre doktorgrader i året og omkring 40 vitenskapelige publikasjoner i året. - Det er et kjennetegn for STAMI at vi jobber veldig vitenskapelig for å publisere, sier Molander. Det vi gjør, vurderes i forhold til kvalitet, derfor må også vår kvalitetssikring være god. Det er uhyre viktig med den type ekstern kontroll. STAMI er den nasjonale institusjonen på helseforskning i Norge, og den eneste helfinansierte forskningsinstitusjonen. Samarbeidet med andre forskningsmiljøer pågår kontinuerlig. - Vi har mye samarbeid med det arbeidsmedisinske miljøet rundt omkring i landet. Vi ligger rett ved universitetet, og mange av oss er involvert der. Vi har også professor II stilling der, på NTNU og på Ås. Vi prøver å spre oss

og involvere oss med vår kunnskap hos dem. Dermed får vi sett hverandre litt i kortene, og det er sunt.

Ikke ubehagelig?

- Jo, det kan være litt ubehagelig noen ganger, men det er jo bare fint at folk følger med.

Tverrfaglighet er et nøkkelord for organisasjonen.

- Vi arbeider tverrfaglig, med samfunnsvitere, sosiologer, biologer, kjemikere, informasjonsfolk og så videre. Vi får en flerfaglig integrering av kunnskap, også innenfor kjemisk blandingseksponering. Offshore har vi for eksempel både kjemiske og psykososiale belastninger som gir et helseutfall. Det gir en totalvurdering som arbeidsmedisinen er trent i å kunne vurdere. Det samme gjelder området muskel- og skjelettsjukdommer. Disse knyttes ikke bare til et fysisk område, men henger også sammen med det psykososiale. Dette er vel ingen lett materie å jobbe med?

Nei, det er ikke lett å dokumentere sykdom som resultat av arbeid. Ofte er det en hard nøtt å knekke.

BIBLIOTEKET

”Biblioteket er både et internt bibliotek for Statens arbeidsmiljøinstitutt og et offentlig bibliotek for alle. Målgruppene for biblioteket er forskere, bedriftshelsetjenester (leger, fysioterapeuter, sykepleiere, etc.), presse, næringsliv og andre enkeltpersoner.

Det ble opprettet i 1964 under Arbeidsforskningsinstituttene, og fungerer i dag som et nasjonalt spesialbibliotek og dokumentasjonssenter på området arbeid og helse.”

Dette står skrevet om biblioteket på STAMI sin hjemmeside.

- Biblioteket er både et forskningsbibliotek for oss og et nasjonalt bibliotek på arbeidsmiljøområdet. Dette bærer samlingene våre preg av, vi har både spesialisert forskningslitteratur og mer populær faglitteratur. Vi overvåker

nasjonal og internasjonal faglitteratur, og ønsker å dekke relevant norsk og nordisk litteratur på området, i tillegg til å anskaffe sentral internasjonal litteratur. Dette er til stor og god hjelp for folk som er på jakt etter faglitteratur på dette området.

STAMI SINE TJENESTER

I tilknytning til institusjonen finnes flere tjenester. Arbeidsmedisinsk poliklinikk er en av dem. Her kommer pasienter som skal utredes for forskjellige arbeidsmedisinske skader, for eksempel løsemiddelskade, arbeidsbetingete hudlidelser, lungesykdommer som kan skyldes eksponeringer i yrkeslivet og andre arbeidsmedisinske problemstillinger. Det finnes laboratorietjenester hvor det utføres analyser av prøver tatt i forbindelse med arbeidsmiljøet, og et ressurscenter som bistår bedrifter med kartlegginger av psykologiske, sosiale og organisatoriske forhold.





- Vi har også rådgivende tjeneste for gravide, forteller Molander. - Vi vet at det er lite kunnskap om arbeidsmiljø hos fastleger. Det gjelder generelt.

Gravide kan derfor kontakte oss å få tips.

Er dette tilbudet kjent?

- Vi prøver å markedsføre det så godt som mulig og vi ønsker jo at folk benytter seg av det.

BEDRING AV ARBEIDSMILJØET

Pål Molander mener en kan se endringer i arbeidsmiljøet.

- På kjemisk eksponering ser vi at trenden er blitt mye bedre. Vi har en eksponeringsdatabase med 120.000 målinger registrert. En del av dette er også hentet offshore. Disse målingene viser en bedring. Men til tross for det, ligger det store utfordringer på kjemisk helsefare. Kjemikalie meldingen er på vei og den vil bli et nyttig verktøy, får vi håpe.

Molander er kritisk til mediens dekning

av kjemisk eksponering.

- Eksponeringen er mye høyere i arbeidslivet enn privat. Likevel virker det ikke slik når en ser på mediebildet. Det er beklagelig at mediene prioriterer slik de gjør. Det gir ikke et riktig bilde av faren for kjemisk eksponering.

ORGANOFOSFATPROSJEKTET

STAMI har satt i gang en kartlegging av yrkeseksponering for organofosfater i hydraulikkoljer hvor Pål Molander er prosjektleder. Prosjektbeskrivelsen sier dette:

”Organofosfater tilsettes blant annet hydraulikkoljer for å bedre oljenes bruksegenskaper, og er kjent for å kunne ha et nevrotoksisk potensiale. I Norge har det i den senere tid vært fokus på arbeidstakere som har vært eksponert for hydraulikkoljer og som har utviklet lignende symptomer på nervesystemet som hos personell som har vært utsatt for organofosfat-eksponering i andre

sammenhenger. I dette prosjektet skal det utvikles målemetodikk som gjør det mulig å monitorere eksponering for organofosfater hos personell som er eksponert for hydraulikkoljer, basert på luft-, hud- og biologisk monitorering. Disse metodene vil danne grunnlag for å kunne kartlegge eksponeringen for organofosfater fra hydraulikkoljer i relevante bransjer.”

Prosjektperioden går fra 2004 til 2008 og SAFE, den gang OFS, har vært en sentral kilde i forbindelse med igangsetting.

- STAMI ble bedt om å lage en hasteutredning for å se om dette var et problem i arbeidsmiljø sammenheng. Vi gikk i gjennom det som var publisert, og i løpet 14 dager hadde vi klart å lage en god rapport.

Hvordan er det mulig på så kort tid?

- Flere trådte til på sine respektive felt. Vi fant at området ikke var godt utredet og ble bekymret over det vi fant. Dermed laget vi en såkalt bekymringsmelding. Arbeids- og



Bjørn Lau er avdelingsdirektør på avdeling for Organisasjon og psykososialt arbeidsmiljø.



administrasjonsminister Victor Normann kom med penger, Flere har fått prosjektpenger, blant annet Sintef, Statoil og NTNU. St Olav Hospital fikk rollen med å koordinere pasientutredningene og vi fikk et prosjekt med kartlegging av organofosfater. Vi har fokus på metoden for måling, fokus på innsamling av data og på eksponeringskilder. Vi bruker arbeidsplasser hvor det drives med vedlikehold av fly og tester der. Det er enklere for oss på grunn av vei og tilgjengelighet. Det er også mer målbart.

Offshore skal det tas stikkprøver. Vi vil ta tilsvarende målinger som de vi tar i forbindelse med flyvedlikeholdet.

Offshore er litt vanskeligere tilgjengelig på grunn av logistikken. Vi kan ikke bare stikke bort å ta en prøve, det er mye som skal klaffe med hensyn til transport og plass om bord og på riggen. Det er derfor vi har valgt å starte med fly fordi det er lettere å skaffe seg erfaring der. Målingsmiljøet, altså hvor vi måler, er

avhengig av andres kunnskap. Det er litt av kritikken mot det tidligere Statoil-prosjektet hvor de ikke fant noe å sette fingeren på. Det er det ikke sikkert vi gjør heller, men grunnlaget er i hvert fall annerledes.

Offshore skal STAMI alliere seg med bedriftshelsetjenesten.

- Ja, her er bedriftshelsetjenesten viktig å bruke. De skal være nøytrale, og de har kunnskap om arbeidsplassen.

Finnes det gammel informasjon som kan brukes?

- Det er ikke så interessant. Vi gjør våre egne målinger. Vi starter fra bunnen.

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Også avdelingen for organisasjon og psykososialt arbeidsmiljø er i en oppbyggingsfase, slik som NOA.

- Dette er et stort felt som kan omfatte alt fra mobbing til ledelse, forteller Bjørn Lau, avdelingsdirektør med doktorgrad i helsepsykologi.

- I løpet av dette året vil vi vite hva

vi skal satse på, legger Molander til.

- På noe sikt vil arbeidet her kunne utgjøre rundt 25 prosent av STAMI sin virksomhet. Vi skal gjøre store undersøkelser her som kan omfatte for eksempel fem til seks tusen mennesker i en sektor.

- Prospektiv undersøkelse, yrkesepidemiologisk undersøkelse (som undersøkelsen som skal kartlegge om tannlegeassistenter som jobbet med kvikksølv er mer syke enn andre), og det tredje er intervensjonsstudier, sier Lau.

- Eksempel på den siste varianten viser at en bestemt type industri gir den eller de sykdommene. Et godt eksempel her er røykeloven. Vi kartla forholdene før og etter loven, og intervensjon er her et godt eksempel. Over en viss tid ser mange at noe kan gjøres, og da ser vi og endringer i miljøet.

Andre områder som ligger under denne avdelingen, og som vil få forskningsfokus, er mobbing.

- Litteraturen sier; mobbing fører



til dårlig helse, men det finnes lite forskning på dette.

- Et viktig område hos oss er skiftproblematikken. I forhold til skift skal vi blant annet teste omstilling av døgnrytmen, mestring av det sosiale livet, familie, venner og så videre. Nå foregår det et prosjekt om skiftarbeid som Statoil finansierer.

- Ja, og første rapport kommer i desember, så det er for tidlig å si noe om det nå. Foreløpig er det heller ikke så stort, mer en "pilot", men det kan bli mer ut av dette, sier Molander.

Dukker det opp folk som vil ha hjelp til målinger av arbeidsmiljøet sitt?

- Ja, folk kommer til oss og ønsker arbeidsmiljøforskning og måling. Det sier vi ofte ja til, fordi vi kan bruke slike resultater.

"Den nye arbeidsplassen" er et samarbeid med IRIS i Stavanger.

Det er et typisk godt prosjekt, mener både Molander og Lau og slår fast at det viser et godt bilde av måten de ønsker å

jobbe videre på.

I prosjektbeskrivelsen står det følgende om målsetningene:

1. å etablere et prosjekt med design, instrumenter og ressurser som muliggjør å påvise og forklare hvilke arbeidsrelaterte forhold som har betydning for helse og deltakelse i arbeidslivet.
2. å etablere miljøer for langsiktig forskning av internasjonal kvalitet på dette området. Miljøene skal ha feltet arbeid og helse som hovedvirksomhet.
3. bidra til kunnskap om utviklingen av arbeidsmiljøforhold i Norge i tiden fremover.

SERIØSITET

- Når vi vokser og utvikler oss som forskningsinstitusjon, er det viktig å vite at dette tar tid. Vi var ikke godt nok organisert tidligere. Det gjør vi noe med nå. Det er viktig både å opprettholde det vi har og er gode på, samtidig som vi legger opp noe nytt. Bevare og

gjødsle samtidig. Vi må hele tida være klar over at verden forandrer seg og da må og våre forskningsmetoder, våre målemetoder og verktøy forandre seg. Vi skal aldri "synse".

Det spys ut mye forskning, men ikke mye holder kvalitet. Derfor er det hele tida viktig å stille spørsmålet: hva er god kunnskap, hva er anvendt kunnskap. Vi går så langt som vi har kvalitet til, men vi går ikke lenger, sier Pål Molander.





Se våre produktark på: www.trysilkommuneskoger.no

Trysil ligger nord-øst for Oslo, kun 2,5 timers reise med bil. Bussavgang til Gardermoen annenhver time. Trysil er Norges største "elgkommune" og fra og med i år kan du ta del i jakta. Mer enn 1000 elger vil bli felt de første ukene. Du kan delta som gjestejeger i et etablert jaktlag eller gå sammen med en egen guide som disponerer gode løshunder.

Vi kan også tilby småviltjakt, fiske og åremålsleie av skogskoier.



**TRYSIL
KOMMUNESKOGER**

Ring 62 45 21 26 for en jaktprat.



VESTFOLD FYLKESKOMMUNE

Borre havarivernskole

Østlandsregionens ledende maritime sikkerhetscenter

Alle OLF-kurs. Samtrening beredskapslag. Vestfold og Oslo.

www.borre-havarivernskole.org

Langgrunn, 3186 Horten. Tlf. 33 07 12 20

E-post: post@borre-havarivernskole.org





SAFE i NSL størst i ISO-gruppen

Tekst og Foto Mette Møllerop

Vi er godt fornøyd, sier de tre styrerepresentantene Frode Roberto Rettore, Kjell Eivind Lund og Arnt Helge Stølen. - En milepæl er nådd. NSL-klubben har vokst med rekordfart og i dag er vi den største klubben i ISO-gruppen.

Klubben ble startet opp med mellom fem og åtte medlemmer. I løpet av to år sitter de med over 150 medlemmer. Klubbens størrelse er imponerende. Ikke mindre imponerende er arbeidet som ligger bak.

- Det er først og fremst Frode sin fortjeneste, sier Kjell Eivind og peker på klubbleder Frode Roberto Rettore.
- Han står på døgnnet rundt for medlemmene og er aldri redd for å gi beskjed når det trengs..
- Alle gjør en god jobb, mener Frode selv.

Det viktigste for oss er medlemmene. Uten dem blir det ingen ordentlig klubb. Hva gjør dere konkret for å få dette til?

- Folk får den hjelpen de trenger, sier Kjell Eivind. - Vi jobber med medlemmene, ikke mot dem.
- Ja vi står på for medlemmene, fortsetter Frode. De får nødvendig informasjon og vi holder dem oppdatert på det som skjer i klubben.
- Medlemmene våre skal vite hva vi jobber med, skyter Arnt Helge inn. Hvilke planer har dere framover?

- Lønns- og arbeidsforhold må prioriteres, sier Arnt Helge. - Nå har vi klart å rydde opp i en del av problemene rundt arbeidsforholdene og nå er det på tide å gå videre. Nå må vi begynne å jobbe med de viktige tingene.

-Vi har hatt mye motgang, mange runder på forskjellige saker. Nå går det omsider den rette veien, sier Frode. Betyr det at folk mener SAFE er den rette veien?

- Ja, det betyr det. Mange kommer til oss og sier at SAFE er den rette klubben for dem, fordi vi jobber for dem, står for det vi mener og holder det vi lover, sier de tre som bør kunne ta sommerferie med verdens beste samvittighet. - Sommerferie har vi ikke tenkt på, i hvert fall ikke ennå... avslutter Frode.



Foto til venstre:

Nå begynner rundene med å få på plass lønns- og arbeidsforhold.

Foto øverst på siden:

Sjefen må sitte i midten, sier nestleder Kjell Eivind Lund og styremedlem Arnt Helge Stølen, og plasserer Frode Roberto Rettore der han hører hjemme.

GOD TUR

–men ikke glem reiseforsikringen

Viktig informasjon

Fra 1.1.2006 kan du flytte forsikringene dine når du selv måtte ønske uavhengig av hovedforfall. Dette betyr at du kan få dine gode medlemsfordeler allerede neste måned.



REISEFORSIKRING - 20% RABATT HVIS DU HAR TRE ELLER FLERE FORSIKRINGER I GJENSIDIGE

Er du sikker på at du har med deg alt du forhåpentligvis ikke får bruk for? De fleste av oss pakker for mye. Best å være på den sikre siden, tenker vi, og setter oss på kofferten for å få den lukket. Den beste tommelfingerregelen for pakking er imidlertid denne: Dra ikke hjemmefra uten en skikkelig reiseforsikring i kofferten. En gjenglemt tannbørste skaper sjelden de store vanskelighetene. Atskillig verre kan dert være med ferieopplevelser som tyveri, sykdom eller ulykker.

Med reiseforsikring i Gjensidige er du garantert hjelp 24 timer i døgnet – uansett hvor i verden du er. Forsikringen gjelder på alle ferie- fritid og yrkesreiser - også mellom hjem og arbeidssted.

Dine barn er også dekket når de reiser alene på for eksempel klasseset eller leirskole. I en virkelighet med mange barn som har to hjem gjør Gjensidige det enkelt; dine barn er dekket av din forsikring - enten de til daglig bor hos deg eller ikke.

For deg som medlem gjelder reiseforsikringen for reiser med varighet inntil 6 uker pr. reise.

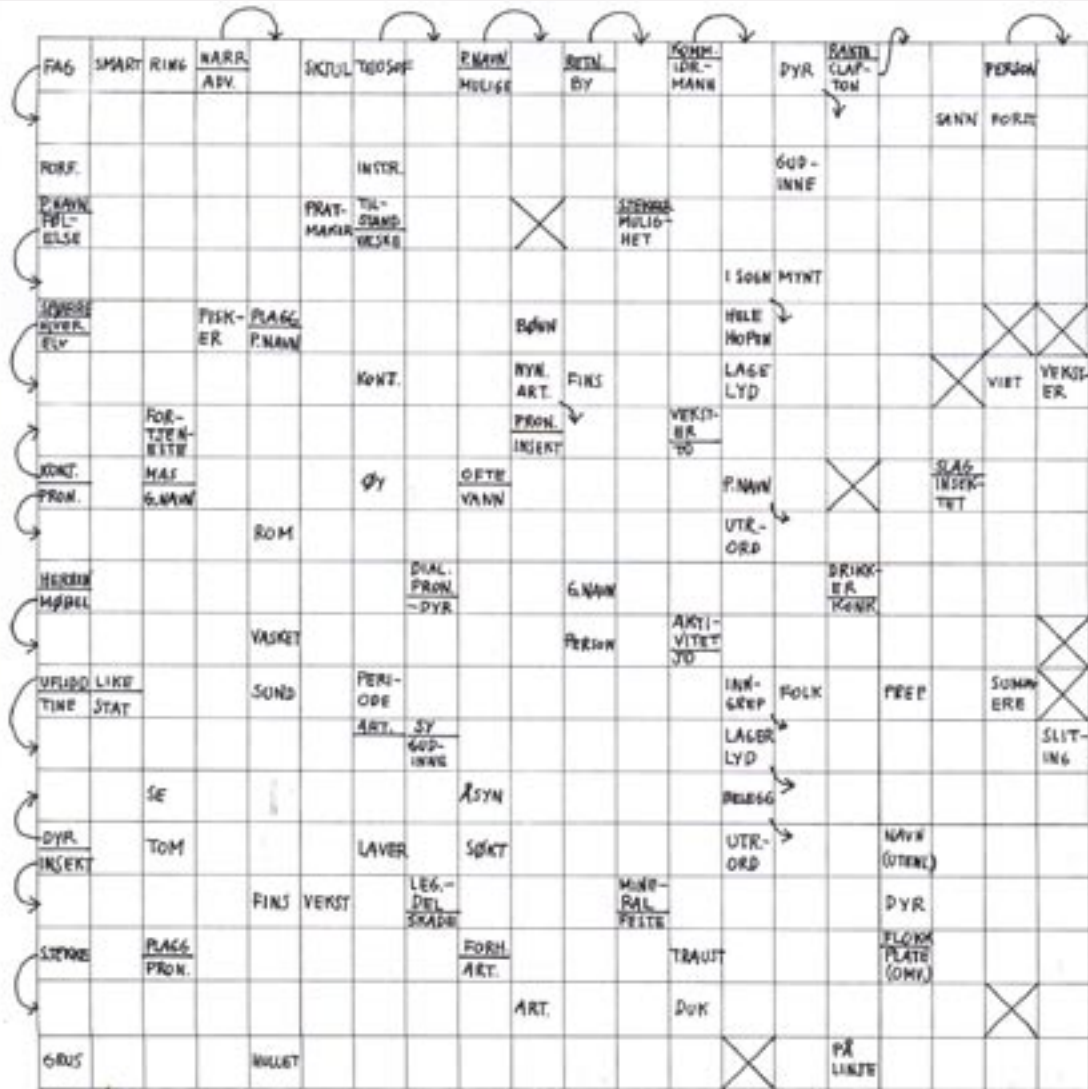
Pris pr. år inkludert heltids ulykkesforsikring er:

En person kr 624
Familie kr 816

I priseksemplet er det beregnet 20% avtalerabatt. (Gjelder pr 1.5.2006)

Vil du kjøpe eller vite mer om reiseforsikringen – ta kontakt med YS Medlemsfordeler på telefon 21 01 39 39.

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. august, og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 03

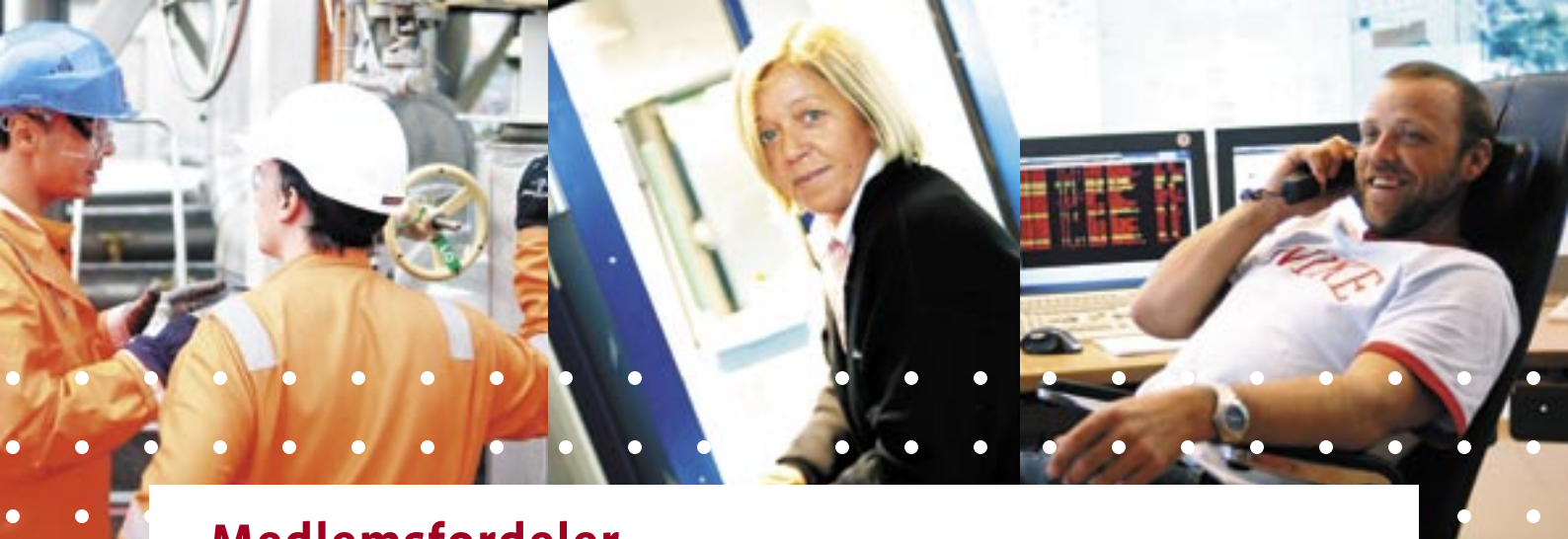
Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere av forrige nummers kryssord

Vi fikk ingen riktige løsninger på kryssordet i SAFE magasinet 1-06.





Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmeadresse.

Grasrotorganisasjon

Du blir en del av energiansattes egen organisasjon hvor medlemmene utvikler og leder organisasjonen. SAFE betegner seg som en "grasrotorganisasjon". Selv om forbundsstyre og arbeidsutvalg står for den daglige driften, er det medlemmene som i siste instans kan avgjøre kursen gjennom uravstemning. Medlemmene er dermed organisasjonens øverste myndighet. Nest øverst står kongressen som velger organisasjonens ledelse, peker ut prioriterte arbeidsområder og foretar nødvendige endringer av SAFE sine lover og målsettinger.

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta

medlemmenes interesser. Disse deltar i møter, kurser og seminarer etter behov. Vårt mål er at alle SAFE sine tillitsvalgte skal være godt skolerte og holdes faglig oppdaterte, slik at de kan imøtegå hverdagens utfordringer. Vi ønsker også at medlemmene deltar på kurs og seminarer. En organisasjon med faglig oppdaterte og kunnskapsrike medlemmer er en sterk organisasjon.

Innflytelse som medlem

Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold. SAFE oppfordrer klubbene, tillitsvalgte og medlemmene til å holde møter lokalt, slik at lønn og saker som har tariffmessig betydning kan diskuteres, fremmes som forslag og derigjennom bidra til forbedring av tariffavtalen. Det holdes felles tariffkonferanse hvor alle klubber/foreninger er representert. I tillegg til den tariffmessige biten, blir organisasjonen bedre kjent med hverandre og får en god innsikt i de tariffmessige problemstillinger hvert enkelt tariffområde måtte ha. Det styrker samholdet i organisasjonen.

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater

bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt. SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene. Firmaets personskadeavdeling har lang erfaring i behandling av alle typer personskadesaker for skadelidte. Ta kontakt med advokatene i SAFE for videre henvisning. Du kan også kontakte firmaet direkte på telefon 22 31 32 00. Bergsjø eller Vidhammer er dine kontakter i firmaet. Bistanden er i utgangspunktet gratis for medlemmene.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatene Eldhuset og Skjeffrås vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.00 – 16.00. Ta kontakt på telefon 51 20 70 10. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1050,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

- medlemsnummer i SAFE (du finner det på baksiden av SAFE magasinet eller gamle OFSA)
- alle dokumenter i saken.

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og



baseres på frivillighet. Ingen forsikringer er derfor inkludert i SAFE kontingenten, med unntak av grunnforsikring i SAFE som gjelder fra 01.01.03. Avtalen er lagt ut i SAFE arkiv.

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

Som medlem av SAFE har du tilgang til bank- og forsikringsavtalen og de tilbud som er forhandlet frem mellom YS og Gjensidige. Les mer på om medlemsfordelene hos Gjensidige og YS Unique – egen konto for YS-medlemmer.

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

Aktivt medlemskap gjelder fra du melder deg inn til den dag du melder deg ut. For å være aktiv medlem må du betale kontingenten hver måned, hvis ikke annen melding er gitt til SAFE. Dersom du er deltidsansatt og betaler redusert (1/2) kontingent til forening/klubb, betaler du tilsvarende redusert kontingent til SAFE. Forhold som nevnt i § 14.6 kan også innvilges redusert kontingent.

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi SAFE og klubben din melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får

gjort de nødvendige rutiner i forbindelse med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

Etter §14.5 kan du for kontingent dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- abeidsløshet
- verneplikt,
- skole/kurs, utdanningstid uten lønn
- permittering uten lønn
- lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:

I henhold til SAFE vedtektene § 14.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- pensjonering
- uførhet
- attføring
- støttemedlemskap

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent. Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer/ Sted: _____

Tlf.: _____

Fødsel- og personnr. (11 siffer): _____

E-mail adr.: _____

Arbeidsgiver: _____

Arbeidssted/arbeidsplass: _____

Stilling: _____

Lærling f.o.m.: _____

t.o.m.: _____

Fast ansatt

Vikar

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: _____

For å ivareta mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at OFS utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til OFS/YS samarbeidspartnere.

Dato: _____

Signatur: _____

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse: Engelsminnegt 24, 4008 Stavanger
Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger
Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40
www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!



Trykkstart!

Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.



KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI



Eiendomsskatt for fritidseiendommer

Norge er et ”hytteland”, ikke minst min bostedskommune Sandnes i Rogaland, hvor det faktisk er over 2500 hytte / fritidseiendommer!

Det har tidvis vært tema, ikke minst blant politikere, å innføre eiendomsskatt på slike eiendommer, hvilket også er blitt gjort i deler av landet vårt.

Det eksisterer stor politisk uenighet om temaet, og sannsynligvis også stor uenighet oss borgere i mellom vedrørende temaet.

Det rettslige utgangspunkt er inntatt i eiendomsskattelovens § 3. Her heter det:

”Kommunestyret kan berre skriva ut eigedomsskatt i klårt avgrensa område som heilt eller delvis er utbygde på byvis eller der slik utbygging er i gang.”

Jeg vil i det følgende kommentere temaet med utgangspunkt i en rettskraftig lagmannsrettsdom, som gjelder innføring av eiendomsskatt på hytte/ fritidseiendommer i Oppdal kommune. Jeg bemerker at fremstillingen **ikke** tar for seg de til dels kompliserte

beregningsforhold som kan oppstå mellom skattemyndighetene, grunneier og fester. Dette får eventuelt bli tema en annen gang. Dette betyr ikke at festerne slipper unna en eventuell eiendomsskatt, men at et vanskelig tema her er hvordan myndighetene velger å forestå innkrevingen, beregningen m.v.

Denne saken gjaldt gyldigheten av Oppdal kommunes vedtak om å skrive ut eiendomsskatt for de ankende parters fritidseiendommer i Sletvold Grendelag. Dette grendelaget dannet fram til og med skatteåret 2000 nordgrensen for eiendomsskatteområdet i kommunen, kalt ”Oppdal sentrumsområde”.

For skatteåret 2001 ble det ikke utskrevet eiendomsskatt på Oppdal.

Men da kommunestyret innførte eiendomsskatt igjen fra og med skatteåret 2002, **vedtok det samtidig å utvide det geografiske området for denne skatten**, slik at også arealet nord for Gamle Kongeveg ble omfattet i en sterkning på 2-3 km fra Vestlia i Vest til Rønningen i Øst. Her ligger bl.a. Sletvold Grendelag som altså nå ble omfattet av eiendomsskattevedtaket fra kommunen.

Vedtaket ble påklaget, klagen førte ikke frem. Hytteeierne gikk deretter til rettssak mot kommunen.

Tingretten tok utgangspunkt i det tidligere eiendomsskatteområdet og konstaterte at dette, som altså grenset mot Gamle Kongeveg i nord, oppfylte vilkåret i eiendomsskattelovens §3 om å være helt eller delvis utbyggt ” på byvis” , og at avgrensingen mot Gamle Kongeveg i sin tid hadde vært hensiktsmessig.

Videre pekte tingretten på at det etter rettspraksis, på nærmere angitte vilkår, var adgang til å utvide et slikt område med sikte på å fange inn nye utbyggingsfelt, selv om utvidelse-sområdet, isolert sett, ikke oppfylte kravet om bymessig bebyggelse.

Forutsetningen var, ifølge tingretten, bl.a. at det nye området hadde slik tilknytning til tettstedet som det soknet til, ” **at det fikk tilgang til dennes mer bymessige infrastruktur.**”

Tingretten viste videre til at det hadde skjedd, og kontinuerlig skjedde, en ganske omfattende utbygging, særlig av fritidsboliger, nord for den gamle grensa. **Sett i sammenheng med områdene innenfor det tidligere eiendomsskatteområdet, mente tingretten at Sletvold Grendelag utvilsomt måtte sies å ligge i et område som var utbyggt på byvis, eller hvor slik utbygging var i gang.**

Tingretten anså det som uten betydning at det her dreiet seg om fritidseiendommer og ikke vanlig boligbebyggelse.

Saken ble anket til lagmannsretten. Anken førte ikke frem. Lagmannsretten viste, i tillegg til tingrettens begrunnelse, til at den grunnleggende forutsetning for at et areal skal anses utbyggt på byvis, er at det foreligger en tettbebyggelse av et visst omfang, og viser i denne sammenheng til den såkalte Fanadommen , avsagt av høyesterett i 1985.

I denne saken var partene enige om at selve Oppdal sentrum utgjorde en tettbebyggelse av bymessig karakter.

Problemet oppstår når man beveger seg bort fra sentrum og innslaget av landbruks- og fritidsområder blir større.

Samtidig blir det da mindre naturlig, språklig sett, å tale om at området er utbygd ” på byvis”.

Det rettslige utgangspunkt er likevel at også eiendommer i nokså landlige omgivelser kan danne grunnlag for utskriving av eiendomsskatt, forutsatt at de har en viss tilknytning til et mer bymessig sentrum. **Dette har med praktiseringen av lovens vilkår ” klårt avgrensa område” å gjøre.**

Dette vilkår forutsetter at kommunestyret trekker opp presise grenser for de områder i kommunen hvor det skal utskrives eiendomsskatt.

Dommen konstaterer at denne grensedragningen må skje med utgangspunkt i lovens vilkår og etter kommunestyrets skjønn. Det er videre uttalt at dette skjønn er det antatt at domstolene bør være forsiktige med å overprøve i detalj.

Det fremgår videre av dommen at det forhold at hytteområdet, geografisk sett, ligger i utkanten av tettbebyggelsen på Oppdal, er i seg selv ikke til hinder for at det kan være gjenstand for eiendomsskatt.

Med bakgrunn i lovens vilkår om en klar avgrensning av eiendomsskattespørsmålet og videre på bakgrunn av kommunens adgang til å trekke grensen på en tilfredsstillende måte, ut fra lokale forhold, var ikke lagmannsretten i tvil om at de ankende parters eiendommer ligger i et område som det etter kriteriene

i eiendomsskattelovens §3 er adgang til å innlemme i eiendomsskatteområdet omkring Oppdal Sentrum. Retten

viser særskilt til den korte avstand til sentrumskjernen, til at området er tilknyttet kommunal infrastruktur ved tilførselsveger, vannforsyning og kloaknett. Retten vider videre til at området i sin karakter – bortsett fra hyttebebyggelsen- ytre sett ikke skiller seg fra ikke skiller seg fra de tilstøtende arealene på sørsiden av Gamle Kongeveg, som også tidligere falt inn under eiendomsskatteområdet.

Dommen viser for det første at eiendomsskattespørsmålet avgjøres av det enkelte kommunestyre i den enkelte kommune. Dette kan føre til svært forskjellig praksis på dette området.

Videre fremgår det av dommen at domstolene skal være varsomme med den rettslige overprøving av kommunenes skjønnsutøvelse i saker av denne type.

Dommen er rettskraftig.

Fremtiden vil vise hvordan de respektive kommunen vil benytte seg av adgangen til utskriving av hytteskatt.

Det bemerkes videre herfra at etter at denne dommen ble rettskraftig og etter at vi fikk regjeringsskifte, foreligger det forslag om å gi de respektive kommuner ” mer makt” i den forstand at de skillelinjer som er trukket opp i denne dommen, kan vise seg å bli upraktiske/ satt ut av kraft, i og med at kommunenes vedtak om innføring av eiendomsskatt da vil kunne gjelde hele kommunen, med andre ord at skillet mellom ” by og land”

viskes ut og at eiendomsskatten gjelder innenfor hele eiendomsskatteområdet.

I mellomtiden får vi hytteeiere som foreløpig ikke er blitt beskatningsobjekter, nyte sommeren og for øvrig vente å se an den politiske utvikling.

God sommer!

Knut O. Eldhuset
Advokat



Advokat Knut O. Eldhuset i advokatfirmaet Eldhuset & Skjefrås.

B-BLAD/B-EQONOMIQUE

Porto betalt
ved innlevering
p.p.
Norge/Norvège

Returadresse
SAFE
Postboks 145
Sentrum
4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2006**

LEDERE	Terje Nustad Bjørn Tjessem Roy Erling Furre	Leder. Telefon 51 84 39 01/909 07 332. E-post: terje@safe.no 1. nestleder, Tariff. Telefon 51 84 39 02/900 42 387. E-post: bt@safe.no 2. nestleder, HMS. Telefon 51 84 39 03/975 61 889. E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Siegfried Bischler	Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 10. E-post: kari@safe.no Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 31. E-post: sb@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Lene Rygg Anita Fløisvik Margrethe Støle	Kontorleder/Økonomi. Telefon 51 84 39 07. E-post: torill@safe.no Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig. Telefon 51 84 39 09/957 35 710. E-post: mette@safe.no Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister. Telefon 51 84 39 00. E-post: lene@safe.no Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig. Telefon 51 84 39 06/986 09 337. E-post: anita@safe.no Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig. Telefon 51 84 39 06. E-post: margrethe@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	Advokat. E-post: bent@safe.no Advokat. E-post: br@safe.no
SAFE HMS	Halvor Erikstein	Org. sekretær/Yrkeshygieniker. Telefon 51 84 39 21. E-post: halvor@safe.no