

SAFE MAGASINET⁰¹

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mars 2009**



**Ungdomsutvalg i SAFE i ESS.
Tar andre klubber utfordringen?**

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



32919

- 3** Leder **5** Det blomstrer i klubbene, men vi ser og problemer **8** Nye krefter SAFE i BIS **9** En sterk og spennende fagforening
15 Vervekampanjen til SAFE-klubbene er en suksess **16** YS leiaren vitja Mongstad **17** Hvor går grensen?
19 Ti tiltak mot spekulasjonsøkonomien **21** Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven **26** Status SAFE-Ung
28 En medgjørlig fagforening per bedrift? **29** Ikke gammel, men inne i de "voksnes rekker" **30** Heiser fanen mot olje
32 FUP-organisasjonsgiganten i Petrobas **34** Der mor og barn får trygghet **36** Norge i Brasil - mer enn klippfiske
40 ConocoPhillips sine arrogante tiggermedtoder **42** Rapport fra venstresida i fagbevegelsen
45 Skal vi være sammen om å bringe StatoilHydro til nye høyder?
48 Det juridiske hjørne **50** Medlemsfordeler **55** Kryssord

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 20.02/20.03 Nr. 2 03.06/03.07 Nr. 3 11.08/11.09 Nr. 4 18.11/18.12

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

Finanskrisen, kynismens nye hovedargument

Finanskrisen er i ferd med å sette kvelertak på det internasjonale samfunnet. Finansnæringen står i skammekroken, markedsliberalistene ber nå det offentlige samfunnet om reguleringer og økonomiske støtteordninger. Denne krisen eter seg inn i alle næringsområder, og vil kunne ramme oljenæringen hardt. SAFE frykter at vi igjen skal oppleve at flere tusen arbeidsplasser går tapt. Det store spørsmålet er hvordan norsk oljenæring med operatørene i spissen og myndighetene vil forholde seg til problemstillingene i fremtiden. Statoil-Hydro har blitt tildelt en dominerende operatørrolle på norsk sokkel. De har fått denne tillit av det norske folk, men vil de ta et overordnet næringsansvar også i en krisetid? Selskapet krever forutsigbarhet, mindre styring og kontroll fra myndighetene og gode rammevilkår for seg selv, men hva med alle de selskap som leverer varer og tjenester? SAFE får nå flere signaler om det motsatte. Det er en tendens til at operatørene forsøker å utnytte finanskrisen til å terminere inngåtte kontakter, kreve drastiske kostnadskutt og utfordre lønns- og arbeidsvilkår. Den største faren er kanskje om invest-

eringer i nye prosjekter stopper opp og blir lagt i en venteskuff. Hvis så blir tilfelle må myndighetene gripe inn og instruere operatørene. SAFE mener et mer stabilt aktivitetsnivå må etableres, perioder med ekstrem aktivitet er svært kostnadsdrivende og lite samfunnstjenelig i et lengre perspektiv. Vi må tørre å investere for fremtiden og videreutvikle norsk sokkel. Næringen må vise at de evner å tenke langsiktig selv i en kriseperiode, hvis ikke vil vi oppleve at flere tusen arbeidsplasser går tapt.

Leverandørindustrien trues med kutt

Vi opplever nå at leverandørindustrien trues til å kutte kostnader ved kontraktsinngåelser. De angriper våre medlemmers lønn- og arbeidsvilkår med tilhørende arbeidstidsordninger med etablerte rotasjonsrutiner. Det er ordninger som er langt dårligere enn det operatørene har for sine egne ansatte. Kontraktsavdelinger for maritime operasjoner driver et kynisk spill der de truer med å gi kontrakter til utenlandske selskap med utenlandsk mannskap med elendige avtaler. Dette er ikke å ta samfunnsansvar. Innenfor ROV-operasjoner forsøker rederiet DOF å presse våre tillitsvalgte til å akseptere en fordobling av oppholdsperioden ute for å få kontrakten. Dette kan ikke

aksepterres. Våre tillitsvalgte som er ekskludert fra alt kontraktsarbeid, skal plutselig i avslutningsfasen få servert "Svarteper" om arbeidsplassenes eksistens. SAFE og våre tillitsvalgte forholder oss til inngåtte avtaler og forventer det samme av motpartene.

Rederier utnytter krisen

Finanskrisen har rammet skipsfarten hardt, men nødvendigvis ikke alle. Rederiene Teekay og Knutsen utnytter også finanskrisen kynisk og flagger ut bøyelasterne. Det fører til at flere hundre norske sjømenn settes på land. Det var tragikomisk å se de norske sjøfolkene gå ned gangveien med sine kofferter mens bussen med asiatene som skulle overta jobbene sto på kaien. Dette er sosial dumping og usaklige oppsigelser satt i system. Hvorfor har ikke sjøfolkene samme beskyttelse om jobbtrygghet som andre arbeidstakere? Nå er det bare å skifte flagg i rumpa på en jernkloss, så kan rederne gjøre som de vil. Det utrolig at slikt kan skje i 2009! Hvor er sjømannsorganisasjonene? Teekay kjøpte opp Statoils "flaggskip" Navion, et selskap bygget opp med flotte båter og kompetente mannskap. Det ble gjort for å sikre seg høy kvalitet og gjennom det minimalisere risikoen. Nå er StatoilHydro langt mer risikovillige. Hvilke krav settes



til denne transporten som tross alt er en integrert del av oljevirksomheten? Nå aksepteres et mannskap av asiater som skal gå 6 måneder på og 6 måneder av, mot tidligere 1-1. De skal arbeide 12 timer dag/natt, og det i 6 måneder! Hvor er sikkerheten? Vi kjenner trøtthetsproblemet som var årsaken til Exxon Valdez ulykken. Vil det samme kunne skje på norsk sokkel? Hva med kommunikasjonsproblemene både internt og mot installasjonene i en krisesituasjon? Alle vet om dette, men ingen våger å gripe fatt i det. Dette er å gå baklengs inn i fremtiden. Statoil-Hydro er villige til det for alle andre enn seg selv. Hva med ungdommen som i dag tar maritim utdanning, her går viktige opplæringsstillinger tapt på norsk sokkel. Vår sokkel er en viktig opplæringsarena som nå svekkes vesentlig. Hvor er samfunnsansvaret fra rederne som har nettolønnsordninger og refusjonsordninger andre næringer bare kan drømme om? Sjømannsorganisasjonen gjemmer seg bak ITF, som har inngått avtaler med de nevnte rederne for de nye mannskapene. Her hjemme forsøker man seg på et håpløst stunt om å utvide allmenngjøringsretten av tariffavtaler. Hvilke konsekvenser det vil kunne gi for nettolønnsordninger, og hvordan en eventuelt skal kunne håndheve en slik rett, sies det intet om. Dette blir mer et spill for galleriet opp mot medlemmene. De vet at dette er en del av en internasjonal sjøfartsnæring som de fortsatt ønsker å være en del av. SAFE mener det er myndighetene og operatørene som må sette krav til bøyelasterne. Arbeidsspråket på norsk sokkel er norsk. De som skal operere slike farefulle operasjoner må kunne kommunisere på en forståelig måte i en krisesituasjon. Rotasjonsordningene ombord må være forsvarlige for å sikre mannskapenes årvåkenhet. Regelverket må endres, usaklige oppsigelser må ikke

lenger kunne bli ansett som saklige selv om jerndingsen får et nytt flagg akterut.

Mellomoppgjøret

Tariffoppgjørene nærmer seg med stormskritt, og finanskrisen vil sikkert bli et hett tema under forhandlingene. Årets oppgjør er et såkalt mellomoppgjør hvor lønnsreguleringene skal gjøres samordnet i NHO-området. SAFE blir en del av dette spillet sammen med de andre forbundene i YS privatsektor. Konfliktretten vil ligge igjen der, noe som igjen vil svekke vår forhandlingsposisjon når de såkalte lokale forhandlinger gjøres med OLF på et senere tidspunkt. Konfliktretten har vi imidlertid der vi har direkteavtaler med bedrifter, og på flyteriggsavtalen med NR. Hvilke krav YS eller SAFE vil legge til grunn er enda ikke bestemt, men i NHO-området med YS vil frontfagsmodellen være førende. Det er altså den konkurranseutsatte næringen og derfor kan en heller ikke forvente de store tilleggene. YS-lederen har tidligere snakket om et o-oppgjør, så stalltipset er at sluttresultatet etter meklingen over påske vil bli en tilnærmet LO-o, med tilslutning fra YS. LO er lederstjernen i dette spillet, de har kontroll med frontfagene, og da kan en ikke forvente det store tillegget. Det vet jo spesielt våre grupper inne ISO-fagene som utgjør oljeindustriens lavtlønnede bakgårdsnæring. Uansett så vil finanskrisen få større og større betydning, og den vil nok ramme vårt samfunn hardere enn det noen har trodd hittil. En ny "isme" står for fall.



Det blomstrer i klubbene, men vi ser og problemer

Tekst og foto: Mette Møllerop

Årsmøtene nå i vår viser høy aktivitet, mange nye medlemmer og god stemning. Svært mange klubber har lagt planer for kurs eller oppfordrer medlemmer og tillitsvalgte til å delta på våre sentrale kurs.

Også ungdomsarbeidet er i framgang. I SAFE sentralt har nå Bjarte Mjåseth ansvaret for å følge opp ungdomsarbeidet, og det er allerede godt i gang. Det er meningen at så mange klubber som mulig skal prioritere arbeid rettet inn mot ungdom. I praksis betyr det blant annet at klubbene velger Ungansvarlige inn i styret.

Få problemer

Eventuelle problemer ser ut til å gå igjen uansett bedrift, klubb og tariffområde. Det samme gjelder positive tendenser og positiv utvikling. Organisasjonssekretærene Kari Bukve og Øyvind Olsen bekrefter at de sitter med ganske like erfaringer.

- Innleieproblematikken er et problemområde, forteller Kari Bukve. Dette er også et område medlemmene våre er urolige for. Vi ser at bedriftene nøler med å ansette folk, og heller velger innleie for å spare penger. Heldigvis er både tillitsvalgte og medlemmer bevisst på hva dette handler om, og tar kontakt når de har behov for råd og hjelp.

Et annet område hvor vi ser problemer, er når medlemmer skal på arbeidsoppdrag utenfor landet. Hva slags problemer snakker vi om? - Det er viktig å ha klare avtaler i bunnen. Dette mangler hos mange bedrifter. Det gjelder blant annet områdene skattespørsmål, medlemskap i folketrygden, forsikring, særlig yrkesskadeforsikring. Dette er viktige områder å ha klare avtaler på før en reiser ut.

Permitteringer kan også være et vanskelig område. Vi opplever innimellom bedrifter som ikke kjenner regelverket når det gjelder permitteringer.

Bedre kunnskap

- Det er heldigvis mange positive ting å trekke fram, sier Kari. Kunnskapsnivået både hos medlemmer og tillitsvalgte er økende, og det gjør at det er lettere å få forståelse for saker og løse problemer som oppstår.

Vi opplever at tillitsvalgte er mer på hogget nå. De står på for å sjekke ut

hovedavtaler og lokale avtaler og de er flinke til å ta kontakt med oss for å få en vurdering av for eksempel pensjonsspørsmål, tilrettelegging av avtaler for sjukemeldte, yrkesskader og lignende. Slike saker er for øvrig alltid "på gang", uansett hvor mye fred og fordragelighet det er mellom klubb og bedrift. Hvordan reagerer bedriftene på oppfølginger fra oss?

- Det varierer selvfølgelig, men mange er glad for å få hjelp til å løse forskjellige spørsmål og saker innen vårt område. Særlig gjelder det bedrifter hvor vi ikke har klubb. Her blir jeg gjerne ønsket velkommen for å hjelpe til med opprettelse av ny klubb.

Det betyr altså at bedrifter gjerne vil ha en klubb å forholde seg til?

- Ja, mange vil det. Svært mange foretrekker heldigvis ordnede forhold på dette området.

Økende medlemstall

I løpet av de siste årene har SAFE fått en rekke nye medlemmer. Det kommer stadig henvendelser fra folk som ønsker



å melde seg inn.

- Jeg registrerer en form for synergi-effekt. Medlemmer omtaler oss positivt, og dermed ønsker gjerne arbeidskolleger å melde seg inn. Ofte er det medlemmer som er bevisst på nytten en har av å være medlem i en fagforening, derfor kan de og bli gode tilskudd for oss og for klubben.

Viktig med avtaler

Øyvind Olsen jobber for tida med ressurspoolavtaler samtidig som årsmøtene formelig "hagler" inn.

- På området ressurspoolavtaler må vi bli enige om et avvik fra tariffavtalen på en del punkter, sier Øyvind.

Hvordan opererer bedriftene i forhold til disse avtalene?

- Generelt sett bryr de seg lite om avtaler. Det kjøres på uten noen ressurspoolavtale. Vi må derfor sørge for at det finnes en rammeavtale hvor det går klart fram hva man har lov til og hva man kan gjøre forandringer på.

Hva kan det være? Har du et eksempel?

- Ja, arbeidstid er et godt eksempel. Det samme er arbeidsplan og kompensasjon. Både for forbund, klubb og bedrift er det viktig å ha ordnede forhold på avtaleområdet.

- Det er ikke noe poeng å sitte i tvistemøter eller i arbeidsretten, sier Øyvind. Er det mange tvistemøter og arbeidsrettssaker?

- Ja, det har vært mye av det, men det begynner heldigvis å bli bedre nå. I dag fikk jeg for eksempel en telefon fra et

stort selskap som var glad for at SAFE stilte raskt opp og fikk laget en avtale. Det er hyggelig når bedriftene gir slike tilbakemeldinger.

- Ja, det er veldig hyggelig og det er kjennes godt for oss saksbehandlere å få ros og positive innspill, ikke bare klager og tvistemøter.

Vinter/ vår er tid for årsmøter. En rekke klubber har avholdt sine, og flere er på trappene. I dette nummeret presenteres noen, resten kommer SAFE magasinet 2-09.

Årsmøtet i SAFE på Mongstad valgte nytt styre for 2009

Leder	Jan Eirik Feste
Nestleder	Anette Paula Nygård
Kasserer	Raymond Johnsen
Styremedlem	Torunn Karin Kolås
Styremedlem	Lasse Birkeland
Styremedlem	Renate Øksnes
Styremedlem	Kurt Helge Sjursen
Styremedlem	Oddvin Carlsen

11. og 12. februar avholdt SAFE i Stena sitt årsmøte i Trondheim

En rekke saker ble diskutert, blant annet svingskift på Don, framtidsutsikter for SAFE i Songa hvor en ønsker å starte opp egen klubb, og den generelle situasjonen i bransjen.

Følgende ble valgt til nytt styre i klubben:

Leder	Per Reidar Haugenes
Nestleder	Ståle Sandberg
Økonomiansvarlig	Leiv Bent Nylænder
Styremedlem	Synnøve Bringslid
Styremedlem	Kjell Arne Bakken
Vara 1	Ole Kristian Vold
Vara 2	Roger Aspaas

Valgkomité:	Kristian Mikalsen Leif Gundersen Robert Løseth
--------------------	--

YS ung	Viggo Hopmo
---------------	-------------

Vara	Lars Ivar Strand
-------------	------------------

Revisor	Ulf Svennebjer Hugo Martiniussen
Vara	Jan Heum

Valgkomiteens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Bjørn Kalland trekker seg fra sitt verv da han går til annet selskap.

Klubben i Odfjell hadde et vellykket årsmøte i tiden 16 - 18 februar

Årsmøtet i Safe i Odfjell hadde fått inn mange forslag til behandling på sitt årsmøte som ble avholdt i tiden 16 - 18 februar.

Tilstede på årsmøtet var det 25 delegater.

Før behandlingen av vedtektene og handlingsprogrammet ble det gjennomført valg:

Etter valget ser styret slik ut:

Leder	Geir Frode Nysæter
--------------	--------------------



Nyvalgt styre i SAFE-klubben Kårstø: Øverst fra venstre: Per Emil Helgesen, Børge Hoel Mikkelsen og Ronny Kalstø. Nederst fra venstre: Janne Førre, Svein Johansen og Kathrine Hettervik.

Ikke tilstede på bildet: Svein Inge Huseby, Rolf Opheim og Magnus Løberg Andreassen.

1. Nestleder Hans L. Merkesdal
2. Nestleder Gudrun H. Lunde
Sekretær Tore Lundgren
Kasserer Øyvind Lorentzen
Styremedlemmer Glenn Isaksen

Jan Dåstøl
Silje Kristensen
Dani Sandvik
Kjell Gjeitnes

Varavalgte styremedlemmer

Tore Stein Haavik
Norleif Ulveseth.

Etter årsmøtebehandlingen har nå klubben fått nye vedtekter og handlingsprogram som er tilgjengelig hos klubben.

7.februar hadde SAFE klubben Island Offshore sitt første årsmøte

Møtet ble holdt om bord på Island Wellserver, et av selskapets spesialskip som sammen med Island Constructor leies av StatoilHydro for å utføre vedlikehold av undervannsbrønner. Styret ble valgt og fikk følgende medlemmer:

Leder Alf Rune Kalland
Nestleder Geir Arne Nestun
Kasserer Silviann Teige
Sekretær Kristin Holstad
Styremedlem Vegard Risberg
Styremedlem Per Ronny Jøsokbakke
Styremedlem Harry Kvasnes.

Styret er valgt for en varighet på et år. Etter dette skal det gjennomføres et nytt valg der alle i klubben har stemmerett, og andre personer kan nomineres til valg.

Den nystiftede klubben fikk navnet SAFE klubben Island Offshore, et navnevalg som for øvrig var enstemmig. De to viktigste sakene nå i startfasen, blir utarbeidelse av vedtekter for klubben, og sørge for kurstilbud for styremedlemmene. Klubben har også fått e-postadresse: **safe.island.offshore@gmail.com**

SAFE i Aker Drilling har avholdt konstituerende årsmøte

Årsmøtet vedtok nye vedtekter, kontingent og forslag til klubbavtale for klubben etter innstilling fra interim-styret.

Følgende ble valgt til nytt klubbstyre:

Klubbleder Sigve Medhaug
Nestleder Magne Sulebust
Kasserer Rita Bakkejord
Styremedlem HTV Spitsbergen
Remi Møvik
Styremedlem HTV Barents
Ronny Pedersen

Ettersom klubben ennå ikke er fullt bemannet, ble det bestemt å fristille rollen som varavalgte frem til neste år. Om styremedlemmer ikke kan stille vil rollen bli fylt av tilgjengelige plasstillitsvalgte. Faste varavalgte skal på plass til neste årsmøte. Klubben er i sterk økning i forhold til medlemstall.

Årsmøte Karstø

Nytt styre:
Leder: Kathrine Hettervik

Nestleder: Ronny Kalstø
Sekretær: Janne Førre
Kasserer: Svein Johansen
Styremedlem: Per Emil Helgesen
Styremedlem: Svein Inge Huseby
Styremedlem: Børge Hoel Mikkelsen
Varamedlem: Rolf Opheim
Varamedlem: Magnus Løberg Andreassen

Ung representant: Anneke Paulsen

SAFE-klubben Kårstø avholdt sitt årsmøte torsdag 5. mars. Totalt møtte 45 stemmeberettigede. I tillegg hadde vi besøk av Tor Stian Holte (leder SAFE avd. sokkel), Arne Kjølborg (nestleder YS i StatoilHydro), Levard Olsen-Hagen (organisasjonssekretær SAFE), Synnøve Vik (salgssjef organisasjoner Gjensidige) og tre representanter fra Gjensidigekontoret i Haugesund.

Etter årsmøtet var det satt opp medlemsmøte. Der fikk vi en god gjennomgang av våre YS-medlemsfordeler og vår arbeidslivsforsikring i StatoilHydro v/Synnøve Vik. I tillegg fikk vi hilse på tre av Gjensidiges ansatte fra kontoret i Haugesund. Det var veldig informativt og salen hadde mange gode spørsmål. Avslutningsvis fikk vi en liten gjennomgang av arbeidsmiljøloven i forhold til AM timer og overtid v/Levard Olsen-Hagen.

Kvelden ble avsluttet med god middag på Naustet spiseri.



Nye krefter SAFE i BIS

Tekst: Bjarte Mjåseth.

Det er nå dannet et interimstyre for medlemmene i SAFE i BIS som består av leder Lillian Bratholmen og nestleder Unni Olden.

Som SAFE medlemmene i BIS vet, så har det ikke eksistert noen fullgod operativ SAFE-klubb i BIS, slik at medlemmene kan komme med sine problemer og utfordringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Dette er noe Lillian Bratholmen og Unni Olden akter og gjøre noe med, og de har i så henseende laget dette interimstyret som er meddelt bedriften.

–Det er meget viktig å få et styre plass for våre 260 medlemmer i BIS. Dette er en allerede stor medlemsgruppe, og vi har et stort potensial for å få flere medlemmer. SAFE i BIS ser på dette som et forsøk til å motivere SAFE medlemmene til å påta seg tillitsverv og hjelpe klubben fremover, til felles mål og interesser, herunder arbeidstidsordninger, etablere en egen særavtale og sikre at medlemmene får det som de har krav på etter lov og avtaleverk.

For at SAFE klubben i BIS skal fungere fremover, er de avhengige av aktive medlemmer, og at SAFE sentralt er delaktig i prosessen rundt etablering av en klubb som er slagkraftig, noe som Lillian Bratholmen mener er tilfelle.

En skal ikke legge skjul på at innenfor ISO bransjen er det mange utfordringer med tanke på lønns og arbeidsvilkår og hvordan man skal bedre disse. Dette blir jobbet med kontinuerlig i SAFE. Da er det ekstra viktig at vi får etablert solide klubber innenfor bransjen som er med å bygge opp området konstruksjon og vedlikehold i SAFE.

Om Lillian Bratholmen

Lillian har vært isolatør i 23 år og var den første kvinnelige isolatøren som fikk fagbrev 1992, noe som hun er meget stolt over. Hennes engasjement som tillitsvalgt er

stort! Hun ønsker virkelig å få utrettet noe, men hun understreker at det er viktig å få medlemmene med seg til et felles løft.

Hun inviterte til medlemsmøte på Asgård B, der hun presenterte seg som leder for interimstyret. Det ble en god og saklig diskusjon blant medlemmene, og de ga uttrykk for at det var veldig positivt at Lillian hadde gått i bresjen for SAFE i BIS.





Det ble stilt en rekke kritiske spørsmål til integrasjonsprosessen. Her er Svein Rolfsen i aksjon.

En sterk og spennende fagforening

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Roy Erling Furre og Mette Møllerop

Styrke, høyt kunnskapsnivå og vilje til å slåss for sikkerhet og godt arbeidsmiljø, preget årsmøte til SAFE Sokkel i StatoilHydro.

Delegatene på årsmøtet til SAFE i StatoilHydro – Avdeling Sokkel, var så visst ikke interessert i å gi ved dørene da integrasjonsprosessen i UPN ble behandlet. Øystein Michelsen, leder i UPN og Arve Sigve Nylund, leder av integrasjonsprosjektet, hadde begge innledninger hvor de la fram premisser for prosessen, gjennomføring og foreløpig status for prosessen.

Øystein Michelsen leder UPN:

Michelsen oppsummerte det første hele driftsåret for StatoilHydro. Han kommenterte fall i oljepris, opptak av lån og kostnadseksplasjon. I dag er det stort sett bare prosjekter knyttet til eksisterende felt som er lønnsomme, sa han blant annet.

Videre mente han at det har vært viktig for selskapet å sikre finansiell styrke, og ha en robust og fleksibel portefølje. Satsing nummer 1 er sikker og effektiv drift. Nøkkelord er: lønnsomhet, lang levetid på feltene og nye utviklingsmuligheter.

Vi må bli bedre på HMS

Michelsen kalte omstillingen som vi nå

gjennomfører for en kvalitetsreform. En viktig del av denne prosessen er et felles styringssystem.

Michelsen tilbakeviste Bjørn Asle Teiges innspill tidligere på dagen hvor Teige viste til manglende tillit til ledelsen. Michelsen påpekte at heller ikke han hadde tillit til en del av de tillitsvalgte i denne fasen.

Arve Sigve Nylund leder integrasjonsprosjektet

Nylund orienterte om arbeidet i integrasjonsgruppen sentralt. En del rammer er fastlagt sentralt. Dette gjør at det ikke kan diskuteres lokalt, da beslutningen er tatt sentralt.

Dette ble også svaret på de fleste av spørsmålene som ble stilt fra salen: Jo, vi tar det med oss, ja, vi tar det til etterretning, godt innspill, vi skal notere oss dette - men det må bli ved en annen anledning. Nå er nemlig rammene lagt.

Utgangspunktet for saken finnes blant annet i beretningen til SAFE Sokkel:

”Terje S Enes og Porfirio Esquivel har deltatt i integrasjonsgruppen for UPN i 2008. Dette har vært et krevende arbeid.

Samarbeidet med de andre foreningsrepresentantene i denne gruppen har fungert veldig bra. Samarbeidet mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverrepresentantene fungerte bra frem til 9. april. Fra dette tidspunktet har det i prinsippet ikke vært reelt samarbeid mellom bedrift og arbeidstakerside i UPN integrasjonsgruppen.

Det var på dette tidspunktet bedriften presenterte sin skisse til modell. Dette ble gjort i et IPT møte av UPN Direktør. Fra da av var det kun denne modellen bedriftens representanter i UPN integrasjonsgruppen ville forholde seg til. En samlet arbeidstakerside la til slutt frem en delt innstilling (egen rapport), noe som viste uenighet på de aller fleste områdene. De viktigste områdene var ny organisasjonsmodell og dimensjoneringen, og det ble i den delte innstillingen argumentert grundig for hvorfor arbeidstakersiden ikke kunne støtte bedriftens forslag.”

5. juni ble forslaget til ny organisasjon lagt frem av bedriften. YS fulgte i dette møtet opp den felles innstillingen til arbeidstakerrepresentantene i UPN integrasjonsgruppe.





En skeptisk forsamling hørte på UPN sin ledelse.
<<

Arvid Skines utfordret ledelsen.

>>



"Det er enighet med alle de ansattes foreninger i integrasjonsgruppen om modellene som er valgt for gassbehandlingsanlegg, raffinerier og terminaler.

Når det gjelder ny organisasjonsløsning for offshorevirksomheten og basedrift stiller foreningene IndustriEnergi, NITO og Tekna seg positive til den foreslåtte løsningen, men avventer sin endelige tilbakemelding inntil konsekvensvurderingen er slutført. SAFE/ YS har varslet

at foreningen ikke støtter valget av driftsmodell."

Utfallet av dette IPT møtet dannet således grunnlaget for at UPN direktør kunne gå videre med modellen, og er etter vår oppfatning den viktigste årsaken til at den påfølgende beslutningen ble som den ble. På felles ekstraordinært årsmøte 11. juni for SAFE Sokkel og Ledeteknikerne, ble det gjort et enstemmig vedtak om

bedriftens forslag til integrasjonsprosessen i UPN:

Drift og vedlikeholdsfilosofi

Splitting av fagavdelingene svekker anleggskompetansen.

Bemanning

Stort omfang av etterslep og overtid viser at nåværende bemanning er alt for lav.

Vi krever etterrekruttering for 58+. Bedriften planlegger ytterligere nedbemanning utover avgangen som følge av 58+. Bedriftens planer om nedbemanning er derfor helt uansvarlige.

Integrasjon

Det bør være motivasjon for frivillig flytting mellom plattformene i forbindelse med integrasjonsprosessen. Tvang skaper usikkerhet.

Rotasjon

Flytting mellom plattformene må være basert på frivillighet også i framtida. Det er ikke akseptabelt med en rotasjon mellom plattformene slik at den normale tida på samme plattform blir tre til fem år. Det vil ikke være mulig å gjennomføre nødvendig opplæring ved så rask rotasjon.

Lufttrafikk

Vi kan høyne sikkerheten for helikoptertrafikken ved å beholde



Tor Stian Holte



Et dyktig dirigentbord hadde full kontroll.

lufttrafikkjetenesten i eget selskap også i Oseberg-området.

Totalt sett mener vi bedriftens forslag til integrasjonsprosessen i UPN vil true sikkerheten og føre til lavere regularitet.

18. juni ble bedriftens forslag til ny organisasjonsmodell behandlet i Styret. Styret kom frem til en enstemmig innstilling.

19. juni ble samme sak behandlet i Bedrift Forsamlingen. Her ble det gjort en protokoll tilførsel fra alle arbeidstakerrepresentantene:

De ansattvalgte representantene kan ikke støtte det fremlagte forslag til ny organisasjonsstruktur i Under-søkelse og Produksjon Norge (UPN). Bakgrunnen for vår protokolltilførsel er: Flere av hovedprinsippene, blant annet å splitte faggruppene vil kunne føre til en betydelig økning av risikonivå samt på sikt en dårligere regularitet. UPN-ledelsen oppfordres til å endre standpunkt og komme til enighet med de ansatte."

Etter sommeren fortsatte UPN integrasjonsgruppe arbeidet med å detaljere ut modellen. Det var på dette tidspunktet heller ikke reelt samarbeid mellom arbeidstakersiden og bedriften. Ut av dette arbeidet ble det presentert en innstilling fra bedriften som ble sendt til kvalitetssikring og lokal BU/AMU behandling.

Fagforeningene ga et felles råd til de lokale BU/AMU. Det ble avholdt erfaring-sutvekslings møter i forkant av disse lokale behandlingene i Stjørdal, Bergen og Stavanger. Dette var møter som var åpne for alle foreningene.

I den lokale AMU behandlingen ble det gjort en rekke vedtak som påla bedriften å gå for vår modell, samt opprettholde dagens bemanning. Dette med begrunnelse i at bedriftens forslag ville gi økt fare for liv og helse. Bedriften anket disse vedtakene inn til Ptil, hvorpå de svarte at de ikke kunne ta stilling til disse før beslutningen var tatt.

Etter denne lokale kvalitetssikringen ble det avdekket at risikoanalysene ikke var utført. Dette ble påpekt fra fagforeningene, og etter et møte hos Ptil ble det besluttet å gjennomføre en forsterket risikoanalyse for hver enkelt installasjon.

Den lokale behandlingen i AMU/BU 08.12.09 – 12.12.09 etter at forsterket risikoanalyse var gjennomført førte til at de fleste enhetene opprettholdt vedtakene fra forrige lokale behandling, mens noen frafalt da de fikk gjennomslag for sine krav.

I UPN SU/AMU 16. desember ble det endelige forslaget behandlet. SAFE, Lederne og NITO hadde i dette møtet

følgende innstilling (IE hadde en egen innstilling):

Innspill til beslutning fra arbeidstakersiden i UPN Sokkel AMU/SU

På bakgrunn av behandlingen i BU og AMU i enhetene innføres følgende endringer i bedriftens forslag.

- Driftsorganisasjonen på sokkelen skal organiseres etter fagdimensjonen. Dette innebærer følgende:
 - Helhetlige fagavdelinger
 - D&V leder blir driftsleder og har ansvaret for sikker og effektiv drift, inkludert ressursansvaret for prosesseksnikere
 - PV leder blir vedlikeholdsleder med ressursansvar for helhetlige faggrupper for vedlikehold
 - Logistikkoppgavene utføres av StatoilHydroansatte
- Vedlikeholdsoppgaver som egner seg for "pakking", pakkes og utføres med StatoilHydro personell





Karen Marie Guttorm: Hvorfor ødelegge materialforvalteryrket? Det er en nedvurdering å kalle yrket dekk/lager.
«

Arve Sigve Nylund og Øystein Michelsen.
»



- Ingeniør og lederkapasitet med plattform/felttilhørighet, må være i henhold til enhetenes reelle behov. Jfr. dagens kapasitet og innmeldt behov fra enhetene og de part-sammensatte gruppene.
- Dagens bemanning opprettholdes til gevinstområdene blir realiserte. Det foretas etterrekruttering ved all avgang av personell.
- Gevinsten realiseres ved at vi overtar oppgaver som i dag utføres av leverandørene

- Rotasjon/Fleksibilitet baseres på frivillighet

Arbeidstakerne vil videre påpeke følgende:

- o Vi kan ikke se at bedriften har tatt hensyn til anbefalinger og/eller pålegg fremkommet i lokal BU og AMU i tidsrommet 22. – 27. oktober 2008.
- o Vi kan heller ikke se at bedriften har tatt hensyn til det de "Enhet svise konsekvens-vurderinger og risiko-analyser av felles driftsmodell"

har konkludert med i sitt arbeid som ble avsluttet 8. desember 2008.

- o Vi kan ikke se at bedriften har tatt hensyn til pålegg gitt av de lokale AMU angående besluttet modell. Hvis disse ikke kan oppfylles, kan heller ikke modellen innføres.
- o Flere grupper har kommet frem til at forslaget til dimensjonering må økes uten at bedriften har tatt hensyn til dette.
- o Endringene for FPL er ikke behandlet i de enhetsvise konsekvens-vurderingene og risikoanalysene.
- o Beredskapsorganisasjonene er ikke avklart."

Vedtak om integrasjonsprosessen

Årsmøtet i SAFE i StatoilHydro

– Avdeling Sokkel gir sin støtte til den innsatsen som representanter fra vår forening både lokalt og sentralt har gjort for å sikre at virksomheten i UPN skal drives på en forsvarlig måte.

Vi beklager at ledelsen for UPN og selskapet har fattet beslutning om en organisering av arbeidet som vi mener svekker sikkerheten og gir dårligere regularitet.

Akkurat nå er en av de aller viktigste oppgavene for tillitsvalgte, vernetjeneste, BU og AMU både lokalt og sentral å følge opp at innplassering i stillingene på sokkelen skjer på en forsvarlig måte. Da må det i alle tilfeller der det vurderes å plassere personer i strid med deres ønsker, gjennomføres en dialog med den ansatte, og dialogen skal gjennomføres og følges opp på en slik måte at det forhindrer innplassering som går ut over helse og trivsel for den enkelte.

Videre vil det være en sentral oppgave for tillitsvalgte, vernetjeneste, BU og AMU både lokalt og sentralt, å følge opp at kravet til sikker drift oppfylles under hele prosessen. På bakgrunn av dette må vi vurdere de forslagene bedriften setter fram til lokal gjennomføring av beslutningen. Vi må også hele tiden være forberedt på å i varetta medlemmenes interesser i alle spørsmål som dukker opp i denne omfattende omstillingen.



Terje Enes

To store profiler slutter i StatoilHydro:
Kasserer gjennom mange år, Lars Ingvald (Lasse) Salhus og
Tore Hugo Jensen vil bli dypt savnet av medlemmer og kolleger,
ikke minst på grunn godt humor, velutviklet sans for humor og
imponerende innsats i sine tillitsverv.



Det er viktig å sette seg inn i, og følge
nøye styrende dokumentasjon i
utførelsen av alle oppgaver. Omstilling
i seg sjøl er krevende, og når bedriften
har valgt en form for organisering som
vi mener er mindre effektiv, er det viktig
å holde konstant fokus på sikker drift
i en hektisk hverdag. Vi må ikke tillate
rovdrift på ansatte verken i arbeidstida
eller i fritiden. Det er avgjørende både
for å opprettholde sikker drift og ivareta
et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle
ansatte.

Funksjonelt Regelverk har spilt fallitt!

SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel opplever
at regelverket stadig utfordres, svekkes
og forsøkes utvannet. Man kan si at
den berømte bukken er satt til å passe
havresekken. SAFE i StatoilHydro
avd. Sokkel mener at det funksjonelle
regelverket ikke fungerer tilfreds-
stillende og er vanskelig å forholde
seg til. Dette gjelder ikke bare for
arbeidstakersiden, men vi ser at
også påtale- og tilsynsmyndighet har
problemer med å være konkrete.
SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel
krever derfor at departementet (AID),
myndigheter og politikere griper inn
og får innarbeidet et regelverk med
struktur og innhold som er mer konkret
å forholde seg til. Først da vil vi igjen få
et regelverk som fungerer for alle parter.
Vi krever en systematisk arbeidsmiljø-
forskrift tilbake!

Internkontroll er ikke nok!

SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel
registrerer at vi de siste årene har
vi hatt flere alvorlige hendelser på
norsk sokkel. Blant de alvorligste har
vært gassutblåsningene ved Snorre
A, Gasslekkasje på Visund, brudd på
lasteslangen ved Statfjord A, lekkasjen i
utstyrsskafte på Statfjord A og lekkasje
på Oseberg C. Vi får også stadig flere
arbeidsmiljøskadde.
Erfaringen har nå vist at myndighetene
må ha en langt mer aktiv rolle dersom
vi skal oppnå målsettingene om å
redusere risikonivået på norsk sokkel
samt at lovens krav om et fullt forsvarlig
arbeidsmiljø blir oppfylt. Vi krever at
Petroleumstilsynet
blir styrket med flere
ressurser, slik at
det blant annet blir
mulig å gjennomføre
uannmeldte tilsyn.

Holdningsendring til evakueringsmidler

SAFE i StatoilHydro
avd. Sokkel regis-
trerer at ikke alle
miljø i selskapet har
en god holdning i
forhold til evakuer-
ingsmidlenes integ-
ritet.
Vi har konkrete
tilfeller der
budbringerne, ved

avdekking av feil, er blitt utsatt for
utilbørlig press. SAFE i StatoilHydro avd.
Sokkel krever en holdningsendring i
de miljøer som ikke har innsett alvoret
i situasjonen samt en kultur der det
å sette foten ned blir akseptert og
verdsatt.

SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel krever
at selskapet setter inn mer resurser
i livbåtprosjektet for å få oss ut av
nåværende periodevis unntakssitu-
asjon. SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel
krever videre at arbeidet med å utvikle
nye livbåter må gis høyere prioritet enn
i dag.

Vi krever full involvering i de prosesser
som skal lede til løsningsalternativer.



Gunnar Mjånes



Svein Erik Engh og Sten Atle Jølle stilte opp til brutal barbering utført av en syngende barberer under festmiddagen.



MS saken Statfjord – 20 års kamp for rettferdighet

De samme helseplagene vi har sett i MS saken på Statfjord har en også sett i flyindustrien. SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel krever aksept og anerkjennelse for at problematikken rundt kjemisk eksponering blir anerkjent som yrkessykdom. StatoilHydro må rydde opp i alle enkeltsakene med personer som har blitt syke som følge av kjemisk eksponering.

SAFE i StatoilHydro avd. Sokkel støtter kampen til de som er syke i forhold til å få stillt en korrekt diagnose.

Det må etableres et eller flere nasjonale senter med utvidet kompetanse for utredning av personell med nevrologiske lidelser som følge av eller mistanke om kjemisk eksponering.

Dette for å så raskt som mulig å få stillt en eventuell diagnose. Dette er nødvendig for å få rett medisinsk behandling og rettmessige erstatningsutbetalinger.

Nytt styre:

Leder:

Tor Stian Holte gjenvalgt for 2 år ved akklamasjon

Nestledere:

Pofirio Esquivel 2 år

Terje S. Enes 1 år

Org.sekretær:

Hilde-Marit Rysst

Kasserer:

Bjørn Arne Haga

Styremedlem:

Svein Rolfsen

Gunnar Mjånes

Toril Torlei

Odd-Inge Rørheim

Kjell Olav Madsen

Kjell-Roger Nevstad

Per Kristian Tveit

1. vara

2. vara

3. vara

4. vara

5. vara

Vedtektskomite:

Kirsti Lavold

Sverre Jarl Ulstein

Ole Bjørn Skogen vara

Kari Bjormyr vara

Valgkomite:

Thor Ulrik Jacobsen

Cato Stamnes

Rune Fjeldsbø

Øivind Bjørn Larsen

Per Ove Økland

vara

vara

vara

SU i YS StatoilHydro:

Tor Stian Holte

Stein Atle Jølle

Porfirio Esquivel

Terje Enes

Tor Egil Løvli

Hilde-Marit Rysst

Anne Brinck-Johnsen





Vervekampanjen til SAFE-klubbene er en suksess

Tekst: Nils Petter Rønningen Foto: Apple

Vervekampanjen til SAFE-klubbene er en suksess og den videreføres, nå med utvidelse av premiesortimentet. Vi innfører nå Apple Mac Book (pc) som ny vervepremie og denne kommer i tillegg til nåværende vervepremier, Ipod Nano 8G og Apple Iphone 3G. Velkomstgaven til nye medlemmer er som tidligere en Ipod Nano 8G.

Medlemsutviklingen i SAFE er meget god og vi kunne ønske 2040 nye medlemmer velkommen i 2008.

Hvem omfattes av vervekampanjen?

Kampanjen gjelder der det er etablerte klubber med trekkavtale. Det er selvfølgelig også fullt mulig å verve i andre klubber enn sin egen. Der det ikke finnes noen klubb, men hvor en gruppe arbeidstakere fra samme bedrift melder seg inn og etablerer klubb, har SAFE åpnet for at velkomst- og vervepremier kan utdeles.

Retningslinjer og vervepremieresortiment

- Innmeldingsskjemaet må være nøyaktig utfyllt og skrevet med blokkboks-taver. Husk å påføre ververens navn samt ønsket vervepremie.
- Nyinnmeldte må være trukket i kontingent en måned før velkomstgaver og

vervepremier blir sendt ut. Dette gjelder ikke lærlinger da disse er fritatt for medlemskontingent

Eksempel på premieuttak:

Ovennevnte medfører at man får Ipod etter 2 vervede, Iphone etter ytterligere 6 vervede og Mac Book etter ytterligere 10 vervede. Man kan også avstå fra Ipod og Iphone og få Mac Book etter 10 vervede.

Verv nye medlemmer

NØL ikke med å anbefale nyansatte og andre med å melde seg inn i SAFE. Vi er en sterk fagorganisasjon og medlemsvekst bidrar til å styrke organisasjonen ytterligere.

Type	Produkt	Krav til uttak
Velkomstgave	Ipod Nano 8G	Nye medlemmer i etablerte klubber
Vervepremier	Ipod Nano 8G	2 vervede
	Apple Iphone 3G	6 vervede
	Apple Mac Book (pc)	10 vervede



Ein delegasjon frå YS vitja Mongstad. Frå venstre: Marit Momrak Wright (politisk rådgjevar YS), Bjarte Mjåseth (SAFE Mongstad), Christopher Navel-saker (YS), Tore Eugen Kvalheim (leiar YS), Alf Sætran (SAFE Mongstad) og Jan-Eirik Feste (SAFE Mongstad)

YS leiaren vitja Mongstad

Tekst: Anne-Lise Nordpoll, avisa Strilen

YS-leiar Tore Eugen Kvalheim er øvste talsmann for 380 fagorganiserte hjå StatoilHydro på Mongstad. Nyleg vitja han anlegget for første gong.

– Me har hatt ein dag med tett program, men me har fått ein fin omvisning og fått med oss mykje, seier Tore Eugen Kvalheim.

Han har vore leiar i Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS) i vel tre år og har fleire gongar ytra ønskje om å sjå StatoilHydro sitt anlegg på Mongstad. Denne veka baud sjansen seg.

Halvparten i YS

YS er ein hovudorganisasjon for arbeidstakarar som består av 22 ulike forbund. Eit av desse er SAFE, der rundt halvparten av dei tilsette ved anlegget på Mongstad er organiserte.

– Eg synest det er viktig å få eit inntrykk av korleis det er i dei ulike forbunda og på dei ulike arbeidsstadane. Mongstad er ein stor arbeidsplass der det skjer mykje, så det er interessant å koma hit, seier Eugen Kvalheim.

Fokus på tryggleik

Under besøket på Mongstad var han spesielt opptatt av tryggleiksspørsmål for dei tilsette.

– YS har eit stort fokus på helse, miljø og tryggleik. Dette er spesielt viktig

på store industriarbeidsplassar. Det er gledeleg å sjå at anlegget på Mongstad ser ut til å ta dette på alvor. Då me vart vist rundt på anlegget merka eg meg mange oppslag som fokuserte på tryggleik og gode rutinar. Det er eit godt teikn, seier han.

– Ja, me opplever at rutinane på dette området er gode hjå StatoilHydro, men det er slett ikkje ein sjølvfølgje på alle arbeidsplassar. Det er noko fleire av medlemmane har gjort erfaringar med, seier tilittsvalt i SAFE Mongstad Jan-Eirik Feste. Som tillitsvalt har han vist rundt fleire tidlegare YS-leiarar.

Viktig kontakt

– Det er viktig for oss å ha ein god dialog med YS. Avstanden mellom leiinga i Oslo og ein vanleg arbeidstakar i distriktet kan verka stor. For oss er det viktig at leiarar som skal tala vår sak har kjennskap til kva me er opptatte av, seier Feste. Han meiner at besøk på arbeidsstaden er ein viktig for å oppretta ein direktekontakt.

Ved siste lønnsoppgjer var engasjementet stort på Mongstad. I år er ikkje forhåpningane like store. Når Kvalheim får

spørsmål om det vert nulloppgjer i år, rungar latteren både i YS-delegasjonen og blant tillitsvalte.

Trur på moderat oppgjer?

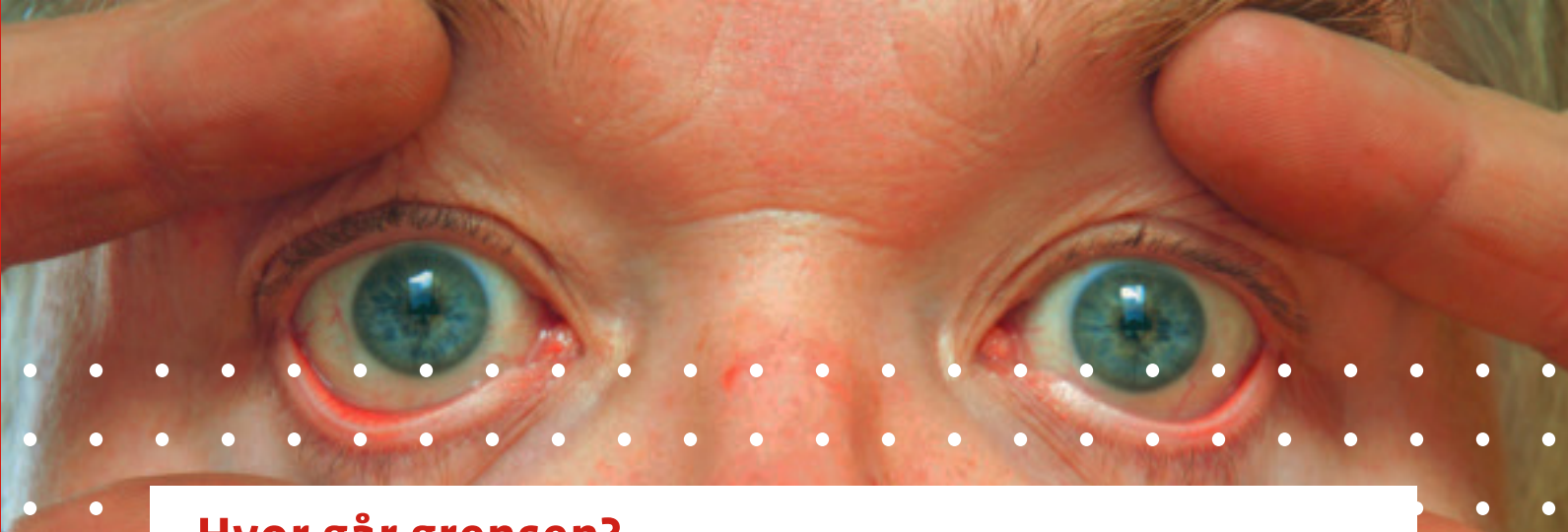
– Å nei, det kan dei gløyma, men det vart eit bra oppgjer sist. Dette vert eit mellomoppgjør så forventningane er lågare no, seier Feste.

Det vert også stadfesta av Eugen Kvalheim.

– I år er det spesielt tre ting me har fokus på. Med den økonomiske situasjonen ein har i dag er det viktig å halda oppe ein viss optimisme og kjøpekraft. Det er også viktig å sikra at flest mogleg skal behalda jobbane sine. Me må tryggja arbeidsplassar. Her er det viktig å finna ein ballanse. Tenestepensjonen er også ei sentral sak for oss, seier Eugen Kvalheim.

I tillegg til ei omvisning på anlegget, hadde Eugen Kvalheim eit møte med direktør Kjell Petter Aanes i StatoilHydro Mongstad og tillitsvalde.

Eugen Kvalheim var også til stades på årsmøtet til SAFE før han returnerte til Oslo.



Hvor går grensen?

Tekst: Halvor Erikstein

SAFE HMS konferansen 5. og 6. mai 2009:

En konferanse om helse og sikkerhet ved skiftarbeid, arbeidsbelastning, arbeidstid og arbeidsmiljøeksponering.

Det engelske ordet "fatigue" brukes til å beskrive trøtthet som skyldes kombinasjonen av søvnunderskudd og arbeid på tider hvor kroppen helst vil sove. "Fatigue" regnes som en av de aller viktigste faktorene ved ulykker. Det er klart dokumentert at trøtthet som skyldes mangel på tilstrekkelig søvn og hvile, har effekter som kan sammenliknes med alkoholpåvirkning.

Begrepet 24/7 brukes om kontinuerlig drift 24 timer i døgnet og 7 dager i uka. Arbeidsfolk i petroleumsvirksomheten har lenge kjent effektene av skiftarbeid på kroppen, men fortsatt er lite tilrettelagt og tatt hensyn til. Internasjonalt er det derimot enighet om at arbeidstiden har svært stor betydning for sikkerhet og helse.

Det er et kontinuerlig krav til mer effektivitet og større produksjon. Stillinger fjernes og arbeidsoppgavene fordeles til de som er igjen. Gjennomgangstonen er; "tar du den - så tar du den". Mange skiftarbeidere sliter med kronisk trøtthet. Samtidig ser vi også at nye arbeidstids-

ordninger etableres. Det uten at effektene på helse- og sikkerhet blir vurdert.

Målsetningen med konferansen er å øke forståelsen av at det er forskjell på **yte- og tålegrenser**. Mennesker **presser** seg til å yte, men intensiteten kan bli for høy. Resultat kan bli alvorlige helse-skader eller feilhandlinger som fører til ulykker.

De fleste krav under arbeidsmiljøloven er utformet ut fra normalarbeidsdagen. Helse- og sikkerhetseffektene av kombinasjonen lange arbeidsdager, nattskift, fysisk belastning, støy- og kjemikaliepåvirkning er de fleste steder et **ikketema**. Det på tross av at de fleste innen petroleumsvirksomheten har alt annet enn normalarbeidsdag med 40 timers arbeidsuke.

Konferansen "Hvor går grensen?" vil søke å vise at det finnes både anvendbar kunnskap og god forskning som kan gi bedre tilrettelegging og ikke minst kunnskap om effektene av unormal arbeidstid. Vi må heller ikke glemme arbeids-

miljølovens målsetning om at arbeidet i seg selv skal være helsefremmende. Konferansen vil være åpen for alle. Vi ønsker bred deltagelse fra verneombud, tillitsvalgte, ledere, HMS-personell, personellkoordinatorer, bedriftshelsetjenester og arbeidsmedisinske miljøer. Konferansen er ikke-kommersiell, og den vil ha lav konferanseavgift.

Litt om noen av foredragsholderne

Filosofien bak konferansen er å ha noen innlegg som går mer i dybden over et tema, og deretter følge disse opp med erfaringer fra den norske virkeligheten. I arbeidet med konferansen fant vi fort ut at det er mye å hente hos våre naboland. Vi fikk svært positiv respons på forespørselene om å holde innlegg om "Hvor går grensen?"

Åpningsforedraget vil bli holdt av forskeren PhD Gøran Kecklund. Han jobber ved Stressforskningsinstituttet ved Stockholms Universitet. Hovedretningen innen forskningen på dette instituttet er blant annet søvnens rolle på fysiologisk og psykologisk restitusjon, samt



hvilke effekter trøtthet har på sikkerhet. Gøran Kecklund jobber sammen med Torbjørn Åkerstedt som mange kjenner fra tidligere konferanser med tema trøtthet, søvn skift og helse.

Vi har også vært så heldige og få professor Kiti Müller fra det finske instituttet for arbeidsmiljøforskning. Professor Müller leder instituttets avdeling for forskning på hvordan hjernen fungerer. I dagens samfunn med en overveldende informasjonsstrøm, er den finske forskningen og erfaringen av uhyre stor betydning.

Temaet fysisk belastning dekkes av Med. dr forsker Fredrik Hellstrøm ved Høgskolan i Gävle, Centrum for belastningsskedeforskning. Fredrik Hellstrøm er medforfatter i den nettopp utkomne boken Arbeidslivsfysiologi. Centrum for belastningsskedeforskning jobber nettopp med problemstillingene omkring tilrettelegging av fysisk arbeid.

Vi har også fått professor Gunnar Johanson fra Karolinska Institutet som foredragsholder. Han er professor i yrkestoksi-kologi/risikovurdering ved

Institutt for miljømedisin. Professor Johanson vil holde et innlegg om kjemisk helserisiko og lange arbeidsperioder.

Fra Danmark kommer arbeidsmiljøkoordinator Mikkell R. Hansen i den danske kabinansattforeningen Cabin Attendants Union (CAU). Han kan blant annet fortelle om at enkelte tilfeller av brystkreft på grunn av nattskiftarbeid nå godkjennes som yrkessykdom i Danmark.

Vi tror vi har mye å lære av danskene i denne saken.

NÅ ER DET KJØPERS MARKED I SPANIA !

De lavkonjunktorene som nå er satt inn i Storbritannia og Spania, varsler et prisras på opptil 20 % i boligmarkedet. I forhold til utropt pris, kan man legge inn bud på eiendom. Dette er meget gunstig for nordmenn i den situasjon vi nå har med en sterk kronekurs.

Blue Med er et meget pålitelig engelsk eiendomsbyrå i Murcia. Dette området som omfatter Costa Calida, Mar Menor og La Manga er utpekt av WHO til å være det beste området i Europa å bo i på grunn av det gunstige klimaet og den behagelige livsstilen. Ideelt for nordsjøarbeidere både i friperiodene og som pensjonister.

Blue Med er gode på personlig oppfølging og service, juridisk bistand og lokalkjennskap. For mer info, kontakt Anne Brinck-Johnsen (Oseberg Feltsenter), mob. 91180679 eller på bluemed@online.no



<http://www.bluemed.net>



Ti tiltak mot speulasjonsøkonomien

Tekst: Hallgeir H. Langeland (SV), Stortingsrepresentant

Hittil har tiltakene mot finanskrisa vært å dempe effektene. Neste trinn bør være å ta tak i årsaken til den.

Regjeringen har lagt fram kraftfulle tiltak for å dempe veksten i arbeidsløsheten i Norge. Før jul fikk bankene og eksportbedriftene tilført statlige garantier, og Innovasjon Norge har fått mer penger. I tiltakspakken som nettopp er behandlet i Stortinget er det satt i gang en rekke sysselsettingstiltak, i form av oppussing av skoler og andre offentlige bygninger, jernbanebygging og veivedlikehold. Studentboliger skal bygges og Husbanken har fått utvidede lånerammer. Bedre avskrivningsregler for maskineri og utstyr skal gjøre det mer lønnsomt i industrien å investere i nytt og mer moderne utstyr. Det er opprettet to nye milliardfond som skal bidra til økt kapital i norsk næringsliv, for å sikre at investeringer og utviklingen av norsk næringsliv fortsetter. Tiltakene så langt er, så langt vi veit, gode for å dempe den kommende økningen i arbeidsledighet. Men tiltakene har i svært liten grad tatt tak i årsakene til krisa, nemlig utviklingen av en omfattende, privatdrevet speulasjonsøkonomi.

I mange land ser vi at det over lang tid

har vært mer attraktivt å sette penger i finanssektoren fremfor i produktive investeringer. Avstanden mellom finanssektoren og produktiv sektor har vokst, fordi det har vært mer lønnsomt å spekulere. Det kan vi gjøre noe med.

Selv om Norge på en del områder er bedre regulert enn andre land, finnes det mekanismer som legger til rette for økt spekulasjon: Det er ikke omsetningsavgift på aksjehandel, slik det er på nesten alle andre varer. Det er fortsatt tillatt å låne penger for å spille på børsen. Det er lov å vedde store penger på at selskaper skal gå konkurs, og dermed – i verste fall – bidra til at dette skjer. Det er fullt tillatt å selge kompliserte, lånefinansierte investeringsprodukter, tilsvarende det Terra-kommunene tapte store penger på.

Sammen med fortsatt kamp mot arbeidsløsheten er det dette som etter mitt syn må bli trinn to i regjeringens håndtering av finanskrisa. LO har allerede før jul komme med ideer til tiltak mot speulasjonsøkonomien (samfunnsnotat 06/2008), og jeg utfordrer LO-

kongressen til å vedta støtte til at vi nå tar noen virksomme grep.

Følgende ti forslag bør vurderes:

1. Skatt på finanstransaksjoner på Oslo Børs

Der vi betaler opp til 25 % moms for nesten all annen handel, er handel på Oslo Børs helt avgiftsfri. En skatt på alle finanstransaksjoner på Oslo Børs vil bremse spesielt kortsiktig spekulasjon. Dette er et forslag som har støtte fra Attac Norge.

2. Forby hedgefond

Hedgefond er et speulasjonsfond nesten uten grenser. Det engelske ordet "hedge" betyr å gjerde inn, helgardere seg eller vri seg unna. Risikoprofilen er krevende å sette seg inn i, og hedgefond spekulerer i alle typer verdipapirer (aksjer, råvarer, valutaer, obligasjoner og derivater), ved å bruke alle mulige teknikker (shorting, gearing, swaps). I Norge er det blitt forbud mot å markedsføre hedgefond. Men dette er ikke nok. LO sier at "det er behov for en gjennomgang av hedgefondenes rolle og metoder og vurdere eventuelle reguleringstiltak".



Konserndirektor i DNB Nord, Rune Bjerke, har pensjonsfallskjerm på flere titalls millioner.



Forslaget om å stramme inn har støtte fra Attac Norge.

3. Forby shorting

Shorting er å vedde på at aksjekursen faller: Du låner noen aksjer, som du mener kommer til å synke. Så selger du disse. Så kjøper du disse tilbake på et senere tidspunkt til en lavere kurs, og gir aksjene tilbake til den du lånte dem av. I stort omfang kan shorting bli selvforsterkende, på den måten at om mange nok tror at aksjen skal synke, så synker den. Etter finanskrisa har short-handel blitt midlertidig forbudt i mange land, i Norge har det blitt midlertidig forbudt mot å shorte finansaksjer. LO mener at "det er behov for å vurdere et mer permanent og omfattende forbud mot shortsalg".

4. Stramme inn på muligheten for gearing

Gearing er å låne penger for spille på børsen med flere penger enn du egentlig har, tilsvarende Bjarte Baasland spilte bort 60 mill. lånte kroner på nettspill. Gearing inngår gjerne i strukturerte produkter, som ikke lenger er lov å markedsføre. Men gearing er fortsatt fullt lovlig.

5. Stramme inn på lederlønninger i statsbedriftene

Regjeringen har allerede gjort mye, blant annet å legge inn lederlønnsstopp

til alle som ønsker å delta i bankpakke II. Fra før har regjeringen strammet inn på bruken av opsjoner i statsbedriftene. Men lønnsfesten i statsbedriftene er ikke over. Fortsatt må lederen i Hydro bare jobbe to dager for å tjene det samme som en rengjøringsassistent gjør på et helt år. Rune Bjerke har en pensjonsfallskjerm på flere titalls millioner. Ingen bør tjene mer enn statsministeren.

6. Stramme til mot skatteparadis

Det er anslått at en tredjedel av verdens produksjon kontrolleres via formelle strukturer i skatteparadis. Regjeringen er på saken, og Kristin Halvorsen har undertegnet avtaler om informasjonsutveksling i skattesaker med skatteparadisene Guernsey og Jersey. Dette er bra. Men fortsatt er det mulig å gjøre mer. Det internasjonale samarbeidet om bekjempelse av skatteparadis og kapitalflukt må fortsettes og styrkes.

7. Gå foran internasjonalt for å stramme inn i Basel-kravene

"Basel II" er internasjonale retningslinjer for hvilke krav vestlige land mener skal gjelde for finansinstitusjonene. Men flere mener at dagens regler er for svake, og i praksis et juletre av tiltak. Spesielt aktuelt framover kan være større krav til egenkapital i bankene, eller internasjonal standardisering av rating-metoder. Forslaget er støttet av blant annet BI-professor Arne Jon Isachsen.

8. Boligtiltak

Norge er antakelig det landet i vesten hvor boligmarkedet er mest liberalisert. I tiltakspakken kom det forslag om å styrke Husbankens utlånsramme med to milliarder kroner, samt å bygge 1500 flere utleieboliger. Dette bidrar i riktig retning. Men som en motvekt til spekulasjon mot bolig bør bl.a. Husbanken gjenreises enda tydeligere som boligpolitisk virkemiddel.

9. Styrke det offentlige eierskapet i norske, børsnoterte selskaper

Økt offentlig eierskap i børsnoterte selskaper styrker tilliten til selskapene og reduserer rommet for spekulasjon, samtidig som det økte offentlige eierskapet kan brukes til å gjøre noe med lederlønningene. Banksjef Terje Væreberg i SpareBank 1 SR åpnet for statlig bankeierskap, i forbindelse med en ny bankpakke.

10. Finanskommisjon for å begrense spekulasjon

For dels å stå mer robuste overfor senere problemer i finansmarkedene, dels å styrke den politiske styringen for å redusere finansmarkedenes makt over inntektsfordeling og annen samfunnsutvikling trenger vi en egen analyse og utredningsinnsats. Dette forslaget er fremmet av LO.



Twisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven

Tekst: Mona Bråten, FAFO

Fafo har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) evaluert tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Denne artikkelen tar utgangspunkt i evalueringen, som omfatter nemndas første funksjonsperiode 2006-2008. Evalueringen er basert på en gjennomgang av vedtak som nemnda har fattet samt kvalitative intervjuer med ulike aktører med tilknytning til nemnda, herunder arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner både på sentralt og lokalt nivå.

Bakgrunn

Twisteløsningsnemnda i arbeidsmiljøloven ble etablert etter forslag fra Arbeidslivslovsutvalget (NOU 2004:5), og erstattet den tidligere tvistenemnda for utdanningspermisjonssaker og ankenemnda for tidskonto. Twisteløsningsnemndas virksomhet er regulert i §17-2 i arbeidsmiljøloven og i Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven.

Twisteløsningsnemnda er et selvstendig forvaltningsorgan, administrativt underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Arbeidstilsynet er sekretariat for nemnda, som har tre faste medlemmer. I tillegg til en leder med juridisk embetseksamen oppnevnes to representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etter forslag fra de av arbeidslivets organisasjoner som har "innstillingsrett"

(arbeidstvistloven § 11). Både i nemndas første og andre funksjonsperiode, er det advokater fra LO og NHO som deltar som faste medlemmer i nemnda. Videre består nemnda av to medlemmer som oppnevnes i tilknytning til den konkrete saken som behandles (bransjemedlemmer). Vedtak i tvisteløsningsnemnda begrunnes, og fattes med vanlig flertall. Vedtak kan ikke påklages. For øvrig gjelder forvaltningsloven for tvisteløsningsnemndas saksbehandling. Twisteløsningsnemnda er en tvungen tvisteløsningsform, i den forstand at tvister ikke kan bringes inn for en alminnelig domstol uten at de har blitt behandlet av nemnda.

Opprettelsen av tvisteløsningsnemnda hadde en konkret begrunnelse i å etablere et organ med betryggende rettsikkerhet og samtidig høy beslutningshastighet. Etableringen

av en nemnd for å løse "moderate" konflikter skulle være et tilbud med en lavere terskel enn domstolene. Nemndordningen skulle dessuten bidra til å redusere antallet saker for det vanlige rettssystemet. Det ble også argumentert for at en partssammensatt tvistenemnd ville gi partene særlig innflytelse og eierforhold til de temaene som nemnda behandler.

Twister som nemnda skal behandle

Twisteløsningsnemnda behandler tvist om følgende bestemmelser i arbeidsmiljøloven:

§10-2 Arbeidstidsordninger (ledd 2, 3 og 4)

(2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale

>>>



eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe or virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.

§ 10-6 Overtid (ledd 10)

(10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller viktige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Kapittel 12 Rett til permisjon (hele kapitlet)

§12-1 Svangerskapskontroll

§12-2 Svangerskapspermisjon

§12-3 Omsorgspermisjon

§12-4 Fødselspermisjon

§12-5 Foreldrepermisjon

§12-6 Delvis permisjon

§12-7 Varslingsplikt

§12-8 Ammefri

§12-9 Barns og barnepassers sykdom

§12-10 Pleie av pårørende

§12-11 Utdanningspermisjon

§12-12 Militærtjeneste mv

§12-13 Offentlige verv

§14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av med unntak av 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

Bestemmelsene omfatter individuelle rettigheter, men hvor disse rettighetene er betinget av visse forhold som er nærmere definert i bestemmelsene. Nemnda behandler slike tvister på

områder hvor lovgiver har bestemt at den enkelte arbeidstakers rett må balanseres mot den ulempe som en innfrielse av rettigheten påfører arbeidsgiver.

Antall og type saker nemnda har behandlet

Tabell 1 viser en oversikt over hvor mange og hvilke typer saker nemnda har behandlet i perioden fra oppstarten 01.01.2006 til og med 01.10.2008. Tabellen viser kun saker hvor det har blitt fattet vedtak.

Totalt har det blitt fattet vedtak i 110 saker, hvorav 83 saker har omfattet offentlig sektor og 27 saker har omfattet privat sektor.

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte (§14-3) har utgjort nærmere halvparten av alle sakene som nemnda har behandlet i denne perioden. I ni av ti tilfeller har twist om fortrinnsrett for deltidsansatte vært fremmet av arbeidstakere i offentlig sektor.

Twist om rett til redusert arbeidstid (§10-2(4)) og twist om rett til utdanningspermisjon (§12-11) er de to neste saks typene som kommer på henholdsvis andre- og tredje plass i antall saker som har blitt behandlet i nemnda.

Twist om rett til fleksibel arbeidstid (§10-2(3)) er den eneste sakstypen der



Tabell 1. Antall og type saker behandlet i nemnda i perioden 01.01. 2006-01.10.2008

Sektor	Total	Fritak fra nattarbeid §10-2(2)	Fleksibel arbeidstid §10-2(3)	Redusert overtid §10-2(4)	Fritak fra overtid §10-6(10)	Foreldre- permisjon §12-5	Utdannings- permisjon §12-11	Fortrinnsrett for deltidsansatte §14 3
Offentlig	83	5	3	17	1	2	9	46
Privat	27		6	11		1	5	4
Totalt	110	5	9	28	1	3	14	50

det har vært fremmet flere saker fra arbeidstakere i privat enn i offentlig sektor.

Totalt har to saker vært fremmet av ansatte i offshorevirksomhet. Den ene saken var rett til redusert arbeidstid, og den andre saken var rett til uttak av foreldrepermisjon.

Saksbehandlingen i nemnda

Saksbehandlingen i nemnda kan deles inn i tre faser. Den første fasen omfatter aktiviteter fra en sak mottas hos sekretariatet til den forberedes for behandling i nemndmøte. Den andre fasen omfatter forberedelsene av sakene til nemndmøte og selve nemndmøtet. Mens den tredje fasen omfatter aktiviteter fra saken er behandlet i nemndmøte til det endelige vedtaket blir sendt til partene i saken.

Første fase: forarbeidet. Saker til tvisteløsningsnemnda skal sendes

til sekretariatet for nemnda som er plassert hos Arbeidstilsynet, region Østfold og Akershus. Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe en sak inn for tvisteløsningsnemnda. I praksis har alle saker i perioden fra 2006 til 2008 (3.kvt) vært fremmet av arbeidstaker. Retten til å bringe en sak inn for tvisteløsningsnemnda er basert på bestemmelser i arbeidsmiljøloven og er en rettighet på individnivå. I praksis har likevel tillitsvalgte og forbundene i svært mange tilfeller bistått arbeidstakerne med å fremme saken for nemnda. Tillitsvalgte har derfor ofte vært tungt involvert i sakene før de sendes til avgjørelse i nemnda. Det er viktig å gjøre seg kjent med fristreglene for å fremme en sak for nemnda. Fristreglene finnes i dag i forskriften, og fremstår både som uklare og vanskelig tilgjengelig. Nemnda har avvist å behandle en rekke saker fordi fristen har vært overskredet.

Saksbehandlingen i nemnda er basert

på skriftlig saksfremstilling, og det er viktig å gi god og nok informasjon i saken til at den kan bli tilstrekkelig opplyst. Ved behandlingen av tvistesakene har begge parter rett til innsyn i all dokumentasjon i saken. Sekretariatet stiller spørsmål til partene dersom det er behov for oppklaringer eller tilleggsopplysninger, og vurderer konkret i hvert enkelt tilfelle når saken er tilstrekkelig og forsvarlig opplyst.

Bransjemedlemmene blir også oppnevnt i den første fasen av saksbehandlingen. I følge forskriften skal de berørte partene selv komme med forslag til bransjemedlemmer. Sekretariatet har imidlertid utarbeidet en liste med aktuelle bransjemedlemmer etter innspill fra utvalgte organisasjoner, som dekker de fleste bransjer. Partene får tilsendt forslag til aktuelle bransjemedlemmer, men kan også selv komme med egne forslag. På grunnlag av forvaltningslovens regler om habilitet



har nemnda utarbeidet bestemmelser om habilitet for personer som skal være bransjemedlemmer i den enkelte sak. Det er ikke noe krav om at bransjemedlemmene skal ha juridisk kompetanse. Ofte er det tillitsvalgte eller ansatte i organisasjonene som deltar som bransjemedlemmer. Bransjemedlemmene deltar på lik linje med nemndas faste medlemmer i vurderingen av en sak. Generelt vurderes ordningen med bransjemedlemmer som svært positivt, og den synes å være svært viktig for å sikre bred oppslutning om nemndordningen blant arbeidslivets parter.

Andre fase: nemndmøtet. På grunnlag av skriftlige opplysninger fra begge parter i saken, fremstiller sekretariatet saken for behandling i nemndmøte.

Møtene i nemnda blir fastsatt for et halvt år av gangen (ca. ett i måneden), og sakene berammes til et av disse møtene. Normalt berammes fire-seks saker per møte.

Behandlingen av en sak i nemndmøtet starter som oftest med at nemndas leder kort redegjør for faktaene i saken. Deretter gis ordet til nemndas faste medlemmer som blir bedt om å gi sin vurdering av saken. LO og NHOs representanter må ta standpunkt i denne runden. Bransjemedlemmene blir så

bedt om å komme med sine vurderinger av saken. I diskusjonene inntar ofte nemndmedlemmene rollen som ”advokat” for den parten de ”representerer” i saken. Bransjemedlemmene blir på forhånd opplyst om at de ikke skal være en partsrepresentant, men i praksis inntar de likevel ofte rollen som partsrepresentant. Lederen av nemnda er nøytral og konkluderer saken med å gi sin vurdering.

Tredje fase: etterarbeidet. Den tredje fasen omfatter utarbeidelse og utsendelse av vedtak. Sekretariatet har ansvaret for å utforme første utkast til vedtak, som sendes til nemndas leder og de øvrige medlemmene for godkjenning. Dette er et arbeid som ofte tar en del tid. Medlemmer som har tatt dissens i en sak, formulerer som oftest denne teksten selv. Sekretariatet har ansvar for å sende det endelige vedtaket til partene i saken.

Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i nemnda er godt og vel 5 måneder fra en sak kommer inn til sekretariatet til det foreligger et endelig vedtak i saken. I en del saker – og kanskje særlig saker som gjelder permisjon – bør man sørge for at saken blir sendt til nemnda i god tid før den ønskede permisjonsperioden starter. Det finnes eksempler på at nemnda har avvist å behandle

saker fordi den perioden som søknaden gjelder for har utløpt før saken kommer opp for nemndmøte.

En effektiv og betryggende ordning for konfliktløsning?

Hovedmålsettingene for tvisteløsningsnemnda var at denne skulle være en effektiv og betryggende ordning hvor partene kunne få løst sine konflikter (Ot. prp.nr 49 2004-2005). Evalueringen av nemnda etter første funksjonsperiode (2006-2008) har vært konsentrert om å gi en vurdering av hvordan nemnda innfrir i forhold til disse to hovedmålsettingene.

Når det gjelder målsettingene om å være en effektiv ordning, så konkluderer evalueringen med at man ikke har lyktes med å oppfylle målsettingene om en rask og smidig saksbehandling. Den gjennomsnittlige saksbehandlingen i nemnda er i dag noe kortere enn ved de alminnelige domstolene, men ikke vesentlig kortere slik det ble forutsatt ved etableringen av ordningen.

Når det gjelder målsettingene om å være en betryggende ordning, så konkluderer evalueringen med at man har lyktes godt med å etablere en ordning for konfliktløsning som oppfattes som betryggende. Tvisteløsningsnemnda vurderes som en ordning med en lavere terskel enn domstolsbehandling, noe



som er i tråd med intensjonene. Det innebærer ingen økonomisk kostnad for arbeidstaker å bringe en sak inn til vurdering av nemnda, og både prosessen og resultatet vil i mange tilfeller være lettere å leve med i bedriften etter på sammenliknet med en rettsavgjørelse. Lokale parter som har hatt saker til behandling i nemnda gir generelt uttrykk for stor tillit til at den konklusjonen nemnda kom frem til i de aktuelle sakene, var riktig. Det at nemnda er partssammensatt, og at det oppnevnes bransjemedlemmer i den enkelte sak, synes å være forhold som styrker tilliten til nemnda blant de lokale partene. Kun tre tvister har blitt tatt videre til behandling i rettsapparatet, og i alle de tre aktuelle sakene ble resultatet av rettsbehandlingen det samme som nemnda hadde konkludert med.

Generelt blir nemndordningen betraktet som et gode for egne medlemmer blant arbeidstakerorganisasjonene, som også har stor tillit til de vedtakene som nemnda fatter. Arbeidstakerorganisasjonene har imidlertid litt ulike strategier for "bruk" av nemnda. Her spenner strategiene fra å fremme alle aktuelle saker for nemnda i et forsøk på å endre praksis i virksomhetene (skape presedens), til ikke å ha noen klare oppfatninger eller strategier for hvordan denne kan brukes. Selv om vi

vurderer den normdannende effekten av nemndas vedtak som noe begrenset til nå, er det grunn til å anta at den kan bli sterkere etter hvert som ordningen blir bedre kjent og antallet vedtak øker. Nemndas vurderinger av arbeidstakers rettigheter opp i mot hvilken ulempe arbeidsgiver påføres dersom denne rettigheten innfris i konkrete tilfeller, må etter hvert antas å gi ringvirkninger på virksomhetenes praksis.

Tabell 1 viser at nemnda har hatt en overvekt av saker fra offentlig sektor. Mens tvist om fortrinnsrett for deltidssansatte har utgjort flest saker i offentlig sektor (totalt 46 saker), har tvist om arbeidstidsbestemmelsene utgjort flest saker i privat sektor (totalt 17 saker). Det kan være flere grunner til at nemnda totalt sett har hatt færre saker fra privat enn fra offentlig sektor. Vi vil likevel peke på at forhold slik som lite kjennskap til nemnda, lavere organisasjonsgrad blant ansatte, svakere lokalt tillitsvalgtapparat samt størrelsen på virksomhetene kan være mulige årsaker til at har kommet relativt få saker fra deler av privat sektor (for eksempel tjenesteytende sektor) sammenliknet med deler av offentlig sektor (for eksempel helse- og omsorgssektor). Dessuten kan den relativt lange saksbehandlingstiden i nemnda i enkelte tilfeller være et argument mot å bruke

nemnda for å løse tvister omkring arbeidstid, som særlig kan være aktuelt innenfor offshorevirksomhet.

På grunnlag av en bred gjennomgang av erfaringer med ulike sider av tvisteløsningsnemnda konkluderer evalueringen med at man langt på vei har lyktes med målsettingen om å etablere en ordning som brukerne har tillit til. Selv om det også kom frem enkelte kritiske bemerkninger til denne formen for tvisteløsning, tegner det seg et "alt i alt"-bilde av en ordning som partene i arbeidslivet har tillit til. Samlet sett får vi et inntrykk av at organisasjonene har etablert et eierforhold til nemnda i tråd med intensjonene bak ordningen. En del organisasjoner på arbeidstakersiden synes imidlertid å ha en jobb å gjøre når det gjelder å informere egne medlemmer om tvisteløsningsnemnda, samt å gi lokale tillitsvalgte kompetanse i å bistå medlemmer med å fremme aktuelle saker for nemnda.



Status SAFE-Ung

Tekst: Marie Tvedt. Foto: Mette Møllerop

Som medlem av SAFE og SAFE ung, har jeg som enkeltindivid og tillitsvalgt stor innflytelse. Samtidig er jeg en del av ett større felleskap hvor vi sloss for at arbeidstakers rettigheter blir overholdt og ivaretatt. SAFE skal være ett forbund som satser på at erfaringsoverføring og kompetanseutvikling kan skape ett tryggere arbeidsmiljø for oss også i fremtiden.

Mitt navn er Marie Tvedt og jeg sitter som leder av SAFE-Ung. Utover det er jeg engasjert i nevnte verv: Nestleder i SAFE-klubben ESS, leder av ungdomsutvalget SAFE i ESS, medlem av verveutvalget og jeg er kongressvalgt forbundsstyremedlem. Videre jobber jeg offshore på Port Reval som servicearbeider og er valgt tillitsvalgt og verneombud om bord for ESS.

Jeg jobber tett med SAFE-Ung sin representant på SAFE huset, Bjarte Mjåseth. Bjarte, som er kongressvalgt organisasjonssekretær i SAFE, har fått det ærefulle oppdraget å være Ung-representanten vår på SAFE-huset og han skal ta seg av det meste av det administrative arbeidet. Dette letter mitt arbeid betraktelig og jeg ser frem til ett spennende og konstruktivt samarbeid oss imellom! Bjarte kommer for øvrig fra D&F Group Mongstad hvor han har sittet som både nestleder og klubbleder en periode.

SAFE-Ung begynner sakte men sikkert å ta form

I ESS har vi nå ett velfungerende ung-

domsutvalg som har møte ca hver 6 uke. Vi har fått i gang ett fast styre på 7 personer og 4 vararepresentanter. Vi har også ei referanse- og ressursgruppe på ytterligere 7 personer foreløpig. Vi har produktive diskusjoner og finner løsninger som vi leverer inn som egne forslag til klubbstyret. Disse innehar stor relevans for oss og er ting vi mener det er viktig å holde fokus på. Det å føle at man har innflytelse og at man faktisk kan flytte fjell om viljen, samholdet og styrken er på plass, gir inspirasjon til å fortsette ungdomsarbeidet og bare håpe og tro på at det kan fungere like bra på sentralt plan.

Seadrill er neste klubb på trappene som ønsker å komme i gang med ungarbeid og vi venter spent på utviklingen der...

Jeg oppfordrer samtlige til å starte opp ungdomsutvalg i klubbene der det er mulighet og engasjement til det. Ellers så ønsker jeg at klubbene peker ut en egen ungdomsrepresentant som blir en del av ett felles SAFE Ung områdeutvalg. Bjarte og jeg vil være kontaktpersoner

og er tilgjengelige for rådgiving og drahjelp der det trengs.

Det er en utrolig lærerik prosess men det fordrer at vi får slippe til og at vi får den grunnleggende oppbakkingen, tålmodigheten og tillitten som trengs i begynnelsen.

SAFE-ung bør virkelig være ett satsingspunkt og det bør absolutt være i organisasjonens interesse å ivareta de som er villige til å gjøre en innsats.

Vi har også kontinuerlig dialog med ungdomsrådgiver i YS og vi blir invitert med på YS ungforum samlingene sammen med andre unge i YS avdelingene.

Visjon for SAFE – Ung

SAFE Ung skal være ett fora der unge SAFE medlemmer skal drive aktivt med organisasjonsbygging, som skal fremme SAFE sine interesser og verdier. Vi vil ha fokus på at erfaringsoverføring og kompetanseutvikling kan skape ett tryggere arbeidsmiljø for oss også i fremtiden.



Hva vil vi oppnå?

- Vi vil oppnå økt interesse og kompetanse blant våre yngre medlemmer for å sikre organisasjonen også i fremtiden.

Hvordan kommer vi dit?

- Ved å spre budskapet om viktigheten av tillitsapparatet.
- Kurse og lære opp de som allerede er engasjert og er de som er interessert i å være med å både ivareta og jobbe videre for våre arbeidsplasser i industrien.
- Vi må få delta på tariffkonferanser, lønnsforhandlinger, landsmøter, kongresser, årsmøter, HMS-konferanser, diverse seminarer, kurser og work-shops for å nevne noen. Lista er lang. Vi må dyttes fram fordi vi må lære. Det er vi som en dag skal ta over organisasjonen, og det er derfor enormt viktig å dra nytte av de midlene, erfaringene og den kompetansen som allerede ligger foran oss.

Hvem kan hjelpe oss å nå disse målene?

- Klubbene og SAFE sentralt kan hjelpe oss å nå våre mål. Dette ved å gi oss opplæring, ta oss med i forskjellige fora der vi får nye erfaringer og får oppleve hvordan organisasjonslivet fungerer og sist men ikke minst så trenger vi en stor dose tillit!!

Vi trenger kompetanseheving og erfaringsoverføring fordi det er viktig for organisasjonen å bevare kontinuitet og interesse.

Hvordan oppnår vi dette på best mulig måte?

- Kursing på aktuelle områder. Benytte de sterke, erfarne kreftene som sitter på SAFE huset og i klubbene i dag så langt det er mulig.
- Lære om tariffavtaler der SAFE er part.
- Engasjere seg i hvordan SAFE er bygd opp, herunder historie.
- Få en SAFE Ung representant i hver klubb.
- Sette ned et område, som titulerer seg med tittelen SAFE Ung Områdeutvalg, der hver klubb stiller med sin SAFE ung representant.
- Dette området skal ta opp saker som omhandler SAFE Ung, området skal være strukturert og ha en egen handlingsplan over området, og det skal være handlingsorientert for å få utført handlingsplanen i praksis.

KICK OFF-seminar

Målsettingen med ungarbeid er å få nye unge lovende til å engasjere seg i det viktige tillitsvalgtarbeid og da må vi få følelsen av å bli hørt og få innflytelse på organisasjonens arbeid. Kompetanse er viktig og desto mer innsikt vi får i tillitsvalgtarbeid jo mer interessant er dette arbeidet. Da må vi også inviteres i alle fora der det skjer interessante ting som for eksempel i fagutvalg, forhandlingsmøter lokalt og sentralt, møter i arbeidsretten, hospitering i SAFE administrasjonen der vi deltar i saksbehandling, møter i YS, møter med stortingsrepresentanter, departementer osv. I denne forbindelse og for å få dette til har vi søkt Arbeidsutvalget (AU) i SAFE om å få midler til å kjøre i gang ett

felles Kick Off-seminar for unge i de forskjellige klubbene. Vi venter på tilbakemelding fra AU.

HMS-konferanse 5-6 mai 2009.

Det skal avholdes en HMS-konferanse på hotell Residence i Sandnes den 5. og 6. mai i år med tema: "Hvor går grensen?" Her skal man innom en del kjent problematikk som f.eks helse og sikkerhet i forbindelse med skiftarbeid, arbeidsbelastning, arbeidstid og arbeidsmiljøeksponering. Det kommer flere profesorer og foredragsholdere fra Skandinavia som har mye innsikt innenfor dette temaet.

Vi åpner for muligheten at vi kan sende med noen i vår aldersgruppe og muligens kunne benytte en del av SAFE-Ung potten om klubbene selv ikke ønsker å prioritere dette. Dette fordrer at de som ønsker å delta på dette sender oss en henvendelse så vi kan vurdere interessen for det. Så må det eventuelt søkes om støtte. Ingenting er gitt, men vi håper dette er ett alternativ.

Alle henvendelser mottas med smil!

Hilsen fra

Marie Tvedt

Tlf: 901 601 47

E-mail: marie.tvedt@ess-norway.com

og

Bjarte Mjåseth

Tlf: 51 84 39 13

E-mail: bjarte@safe.no



En medgjørlig fagforening per bedrift?

Tekst: Johan Petter Andresen, klubbleder i SAFE-klubben i D&F Group. Foto: Mette Møllerop

YS har stevna NHO for retten for fagforeningsdiskriminering. Tvisten er prinsipiell. Hvis NHO vinner fram, vil manøvreringsdyktige eierrepresentanter kunne skvise ”umedgjørliche” fagforeninger ut av bedriften.

Bakgrunnen er, kort fortalt, bedriften D&F Group as er belemra med to alternative fagforeninger for arbeiderne: Den lokale klubben til det YS-tilslutta oljearbeiderforbundet SAFE og det LO-tilslutta Fellesforbundet. I forbindelse med forhandlinger om en særavtale om lønn avtalte bedriften et lønnsopprykk for medlemmer i Fellesforbundet fra 1. april 2008. Den lokale SAFE-klubben fikk tilbud om lønnsopprykk på et seinere tidspunkt – 1. oktober 2008. Altså et halvt år med lavere lønn. Dette ble avvist da man krevde samme tilbud som Fellesforbundets lokale klubb hadde fått.

YS mener at bedriften diskriminerer og bryter med Hovedavtalen og ILO konvensjoner. NHO støtter bedriften. NHO har fått frist til den 13. januar med tilsvar til stevningen.

Under store deler av 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet arbeidet NHO for å begrense organisasjonsfriheten og streikeretten i lov- og avtaleverk. Det første framstøtet var Arbeidsrettsrådets innstilling, der NHO og LO-ledelsen gikk inn for å frata uavhengige fagforeninger streikerett. Så fulgte oppnevningen av det såkalte Stabellutvalget som også fremma forslag om å begrense streikeretten. Begge disse framstøtene ble slått tilbake etter massiv motstand fra grunn- og mellomplanet i fagbevegelsen. I tillegg ble forslagene også kritisert av ILO.

Så avtalte NHO og LO-ledelsen endringer i Hovedavtalen der de gikk inn for at en lokal fagforening først kan kreve forhandlingsrett i en bedrift hvis den har 30 % av medlemmene på et gitt tariffområde. Dette ble motarbeida av lavere ledd i LO, YS og uavhengige fagforeninger, og endte opp med et krav på 10 %. Altså har NHO lyktes med å innføre et prinsipp i avtaleverket som ikke har eksistert tidligere. Et prinsipp om representativitet i den enkelte bedrift, for å kunne kreve forhandlinger om tariffavtalen. Tariffavtalene i YS og NHO er så å si alle undertegna av LO/YS og NHO, og er altså avtaler på hovedorganisasjonsnivå. Likevel må altså hovedorganisasjonen nå ha et visst antall medlemmer på en bedrift før den kan kreve forhandlinger på tariffavtalen som dekker denne bedriften.

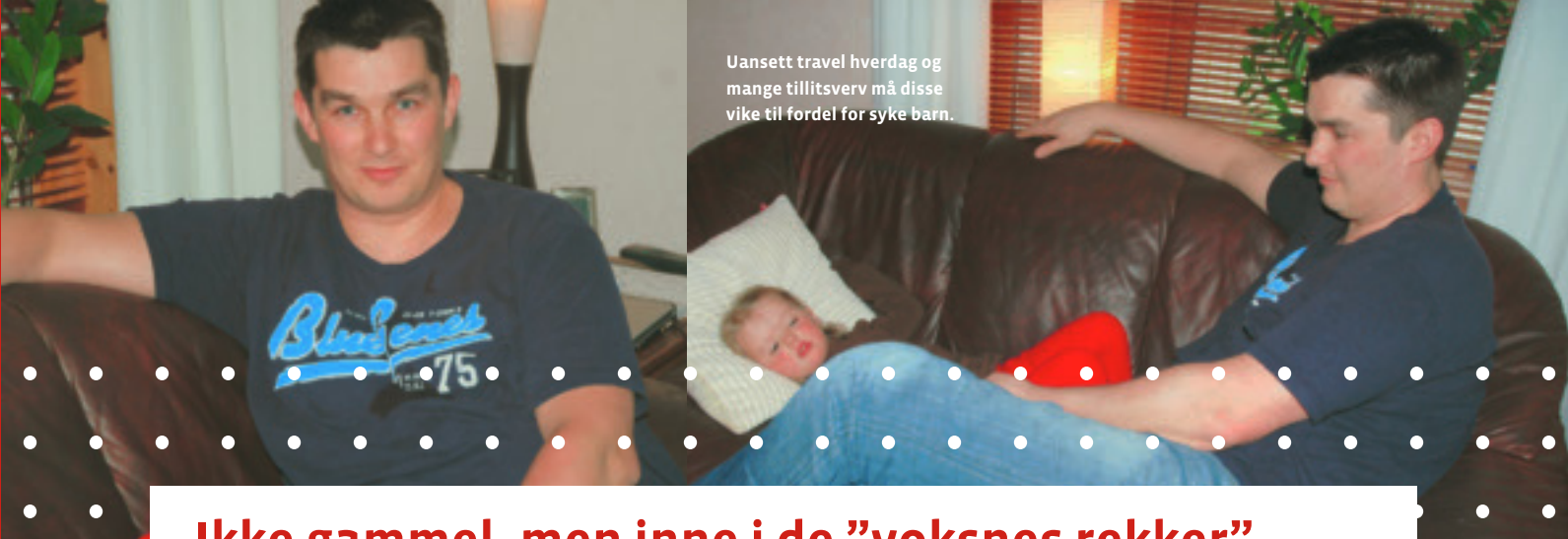
NHO er naturligvis ikke fornøyd med 10 %. Målsettingen er å ha kun én fagforening per bedrift. Og helst en fagforening som er avhengig av eierrepresentantenes velvilje for å kunne fungere på bedriften. Det som i den anglosaksiske verden blir kalt for ”sweetheart unions”. Dette er en innskrenkning i foreningsfriheten som også NHO hyller ved høytider.

Og her kommer tvisten mellom NHO og YS inn. Hvis NHO vinner fram med at bedriften kan lønne medlemmer av ulike fagforeninger ulikt en viss tid, (og her er

det tale om bedrifter med minstelønns- overenskomster der de lokale forhandlinger om lønnsopprykk foregår under fredsplikt) da kan man utmanøvrere lokale enheter av fagforeninger eierrepresentantene ikke liker. Hvem vil være med i en lokal fagforening som er dømt til å ha et etterslep i lønnsopprykk fordi det er lov å diskriminere når de lokale lønnsforhandlinger foregår under fredsplikt?

Da kan NHO få sin drømmeløsning: En medgjørlig lokal fagforening per bedrift. Hvis Arbeidsretten dømmer i favør av NHO, kan nok LO- og YS-ledelsen leve med dette, da det ikke er hovedorganisasjonsleddet som blir ramma. De som vil bli ramma er de lokale fagforeningene som ikke danser tilstrekkelig etter eierrepresentantenes pipe. For også i en bedrift der det kun er én lokal fagforening, kan en manøvreringsdyktig ledelse skvise denne. Det er mange metoder som kan brukes: Man kan kjøpe opp en konkurrerende bedrift med en dårligere tariffavtale og med en medgjørlig fagforening. Man kan fisjonere og seinere fusjonere, man kan kjøpe opp en liten gjeng medgjørliche arbeidere som danner en alternativ lokal fagforening osv.

Vil Arbeidsretten tolke Hovedavtalen til fordel for NHO, slik at vi får en ny rettstilstand for fagforeningsfriheten i Norge?



Uansett travel hverdag og mange tillitsverv må disse vike til fordel for syke barn.

Ikke gammel, men inne i de ”voksnes rekker”

Tekst og foto: Mette Møllerop

Jeg var heldig med kona, heldig med arbeidskameratene og heldig med sjefen min, sier en positiv tillitsvalgt og verneombud, Ronny Kalstø. Det spørs om ikke de har vært heldige med ham og...

Ronny Kalstø jobber på Kårstø, er 36 år, og har dermed passert grensen for YS Ung medlemskap.

- Jeg kjenner meg ung, i hvert fall i en del sammenhenger, seir han og ler. En av de sammenhengene Ronny sikter til, er forbundsstyret i SAFE.

- Jeg er veldig glad for at jeg fikk kongressens tillitt til å sitte i forbundsstyret. Jeg håper jeg ikke sårer noen ved å si at det er en del ”gamle” der og at nytt, friskt blod er viktig. Jeg tenker først og fremst på overlapping før det blir et generasjonskifte. Det er viktig for oss ferske å kunne lære av ”ringrevenes” fartstid og erfaring, samtidig er det greit å stille spørsmål ved om saker og ting må være som de alltid har vært.

Jeg ble veldig godt tatt i mot, forteller han. Det samme gjelder Marie Tvedt som og er ny i forbundsstyret. Det virker som organisasjonen er innstilt på å støtte og utvikle arbeidet med unge i organisasjonen. Ronny ble også valgt til ny SU-leder i YS i StatoilHydro i fjor. SU er et samarbeidsutvalg for alle YS-foreningene i selskapet.

- Sammen med meg sitter Annbjørg Algerøy fra Negotia og Annette Paula Nygård fra SAFE på Mongstad. De to er dyktige og er en viktig årsak til at utvalget jobber godt og strukturert. Hva er viktige saker for dere i SU?

- Som ellers i StatoilHydro har også vi hatt høy prioritet på integrasjonsprosessen. Den berører oss alle og dreier seg om vårt framtidige arbeidsmiljø.

Valg til styre og bedriftsforsamling

I den nærmeste framtida er det valg til

StatoilHydro sitt styre, bedriftsforsamling og pensjonskasse som står på planen.

- Vår kandidat til styret er Bjørn Asle Teige, og han er en sterk kandidat. Han er kunnskapsrik, viser stor takhøyde, tør å snakke ut, og klarer samtidig å gå ut av en diskusjon som venn, selv om han fortsatt er uenig. Han bruker uttrykket ”ikke ta fienden inn i huset”, et uttrykk jeg syns han virkelig står for selv.

Det preger kanskje flere enn han?

- Ja, internt i SU er det et veldig godt samarbeid og god tone. Vi snakker godt i lag, og det gjelder for så vidt også internt i de forskjellige SAFE-klubbene.

Landnettverk

Landanleggene har etablert et eget nettverksforum.

- Vi trengte en arena for å diskutere felles problemstillinger og dele erfaringer. Vi opplever at de respektive ledelser tolker avtaler forskjellig, derfor er det viktig for oss å skaffe oss kunnskap om avtaler og gjerne hente inn råd og hjelp utenifra for å bli enig om en felles tolkning.

Er avtale uklare?

- Ja, det ser slik ut. I vår avtale er det rom for lokale avtaler, derfor er det viktig å dele erfaringer med hensyn til forhandlinger på disse. Særlig gjelder det skiftplanene våre, et område som vi stadig jobber med.

SAFE profilering

En del av SAFE sitt ansikt utad kan med fordel få en liten ansiktsløftning. Det gjelder først og fremst hjemmesiden.

- Hjemmesiden virker noe gammeldags og bør oppgraderes. Jeg tenker ikke på innholdet, men på oppsettet og tilgjengeligheten. Det er viktig med en hjemmeside som tenner de unge. De er ikke vant med slike tungvinte løsninger som vi har i dag. Dette var også en av sakene på det siste forbundsstyremøtet, og arbeidet med en omlegging til et enklere og mer brukervennlig system, er allerede i gang. Er det andre områder du ser som kan trenge litt fornyelse?

- Jeg registrerte jo at formalitetene på kongressen kan virke litt stive og formelle. Jeg vet ikke hvor lett det er å endre dette, men jeg tror nok slike ”system” virker skremmende på unge, ferske deltakere. Dersom det er mulig, er det sikkert ikke dumt å fjerne noen barrierer.

Drivkraft

Du har mange verv, er ikke det travelt?

- Jo, men jeg trives med det. Selv om det tar enormt mye tid, ikke minst fritid, er det utfordrende, lærerikt og jeg syns jeg får mye tilbake i form av resultater.

Hva driver deg?

- Rettferdighetssansen, tenker jeg. I fagforeningssammenheng liker jeg ikke at avtaler tolkes forskjellig og dermed gir folk forskjellige lønns- og arbeidsforhold. I arbeidet med integrasjonsprosessen har det ikke vært vanskelig å holde oppe drivkraftent. Det er en sak vi brenner for, alle sammen!

Hva sier de hjemme til alt arbeidet?

- Jeg har dårlig samvittighet. Jeg skylder kona mye som lar meg holde på med dette. Det er vanskelig å finne en

Fortsetter på s. 46 >>



Heiser fanen mot olje

Tekst: Anders Horn, Klassekampen

ENIGE: Alle partienes ungdomsorganisasjoner, unntatt FpU, samler seg til felles kamp mot oljeutvinning i nord. AUF og Unge Høyre tror de kan nedkjempe oljetilhengerne i egne partier.

OLJEBORING

– Det er sterke krefter som jobber for oljeaktivitet i nord. Men det er de som har bevisbyrden på sin side, som må vise at det er trygt å åpne for petroleumsaktivitet. Det klarer de ikke, sier AUF-leder Martin Henriksen på telefon fra Lofoten. Lederne av samtlige partipolitiske ungdomsorganisasjoner, med unntak av Fremskrittspartiets Ungdom, befinner seg i nå i Nordland for å forberede det neste, store miljøslaget i Norge: Kampen om havområdene utenfor Lofoten og Vesterålen, det såkalte Nordland VI og Nordland VII, Nordland VII og Troms II. Petroleumsfrie soner

Mens Barentshavet ble åpnet for petroleumsvirksomhet i forvaltningsplanen for havområdene i nord i 2006, ble det bestemt at en skulle hente inn mer kunnskap om disse tre feltene fram mot 2010. Da kommer etter alt å dømme finaleomgangen til å stå. Ungdomspartilederne mener imidlertid at konklusjonene kan trekkes her og nå:

– Jeg føler meg ikke trygg på konklusjonen om det er stortingsgruppa som skal vedta Høyres syn på dette, sier

Henrik Asheim, leder i Unge Høyre:

– Derfor mener jeg at landsmøtet vårt i mai må få mene noe om petroleumsfrie soner.

Det sørger da også Asheims to forgjengere som Unge Høyre-ledere for: Både Torbjørn Røe Isaksen og Ine Marie Eriksen Søreide sitter i partiets programkomité, og der står de bak en dissens der det heter: «Opprette petroleumsfrie soner i de mest sårbare områdene.»

Selv om dissensen ikke nevner Nordland VI og VII og Troms II spesielt, mener Asheim det ikke kan være tvil om at det er disse områdene som vil bli vernet hvis dissensen vedtas. Også på Arbeiderpartiets landsmøte i april vil det stå en kamp om dette.

Og både Henriksen og Asheim understreker at de ikke er redd for å ta opp kampen med moderpartiene.

Valgkampsak

– Mange partier er helt klare på hva de mener om oljeutvinning i nord. Siden både SV og alle de tre sentrumpartiene er imot vil det skape indre spenninger

i en hvilken som helst regjering.

Derfor kan dette også bli en viktig sak i valgkampen, sier Asheim, vel vitende om at ungdomsorganisasjonen da kan måtte drive valgkamp mot eget moderparti:

– Vi har vedtatt vårt syn på Unge Høyres landsmøte allerede, så vi får bare leve med å være uenige. Vi har lært av AUF at det går an, sier Henrik Asheim.

Unge Høyre-lederen reiser i dag nordover for å slutte seg til kollegaene fra AUF, Sosialistisk Ungdom, Rød Ungdom, Unge Venstre og KrFU, som allerede er på plass.

Formålet med turen er å møte de lokale motkreftene, og å sette seg inn i hvilke konsekvenser oljeboring kan ha for fiskerier og turisme.

Uenige om klima

Henriksen og Asheim avslører samtidig at deres motivasjon for å gå imot oljevirksomhet i nord er litt ulik. Selv om det klassiske naturvernet er viktig for AUF, peker Henriksen på de klimaforpliktelsene Norge har. Asheim sier på sin

side at Unge Høyre er for oljeutvinning på norsk sokkel, og viser til at norsk oljevirksomhet er den mest miljøvennlige i verden.

– Men utslipp av olje i disse områdene

kan gå hardt ut over fiskebestanden i nordområdene, fordi det er der både torsken og silda har sine gyteområder. Henriksen mener partiene må lytte til de unges stemme:

- Den unge generasjonen sier at oljen bør bli liggende. Partiene bør overlate beslutningen til de unge.

Utfordring: Hva mener SAFE sine medlemmer om oljeboring i nord? Er det på tide å reise diskusjonen?

*Sex og
sånn*

DAG- BOK Det vekker oppsikt at en rådgiver i Barne- og likestillingsdepartementet har stilt nærgående spørsmål om sex og barn til Frelsesarmeen, i forbindelse med at departementet behandler en anke på fordelingsutvalgets beslutning om ikke å få statstøtte til Frelsesarmeen bar og ungdom. Begrunnelsen for å holde støtten tilbake var at ungdomsorganisasjonen ikke behandler medlemmene likt; medlemmer som lever i en homofil samliv, også ektepar, får ikke inneha lederverv i organisasjonen. Det bryter retningslinjene for tilknytning til kirke, for de er klare på at bare organisasjoner der alle medlemmer har samme adgang til å få verv, kan omfattes.

DAG-
BOKA

■ Blant degnene som Arnimann Hreidarsdóttir rådgiver har stilt, er mange af dem, der har været i fællesskabet i mange år. De har været kædet sammen som kærestepar, eller om det anses som et forhold, der er blevet et skæppe. Om det sier kommer derefter på Gudrun og Carl. De har været sammen i mange meget forbauset over en del af spørgsmålene. «Ligevli må være et forhold, der er bygget på stjern for skæms skyld, og da sier Carl Lydholm at. Jeg har hørt om det, men jeg har aldrig hørt om Gudrun legger til at «det er fullstendig normalt blant de fleste mennesker, som har et samliv opp, får kjæresten igjen, sier opp, før de en dag faller i søvn sammen». Gudrun sier ordet om at frelsesordenen er ombyrdige eller andre unge.

■ Vi har ikke noe sendelig forhold, sier hun. Hun legger til at Gudrun Lydholm sier at det er jo faktisk feil. Det faktum at Gudrun og Carl har vært sammen i år, sier Gudrun, kan ikke være kjærestepar, kanskje også sex for elteskapet (intervjuet var på et punkt der Gudrun og Carl ble forbyddet mot homofil samliv til å framsette som mer enn et forhold). Gudrun sier at det eneste de bryr seg om å «forby» på disse områdene har vært politisk. Så i ikke annet må det være av interesse for den som er interessert i å vite om seksual homofil som om forbyddet mot homofil samliv er et forhold som Gudrun og Carl deler av en bredere moralkode for soldater.

Anders Horn

POLITIKK

ENIGE: Alle partienes ungdomsorganisasjoner, unntatt FpU, samler seg til felles kamp mot oljeutvinning i nord. AUF og Unge Høyre tror de kan nedkjempe oljetilhengerne i egne partier.

OLJEBORING

Av Anders Hørrn

— Det er sterke krefter som jobber for oljeaktivitet i nord. Men det er de som har bevisst byrden på sin side, som miljøvernere, som ikke vil vise at det er trygt å åpne for petroleumsaktivitet. Det klarer de ikke, sier AUF-leder Martin Henriksen på telefon fra Lofoten.

Lederne av samtlige politiske ungdomsorganisasjoner, med unntak av Fremskrittspartiets Ungdom, befinner seg i nå i Nordland for å forberede det neste, store miljøslaget i Norge: Kampen om havområdene utenfor Lofoten og Vesterålen, det såkalte Nordland VI og Nordland VII, Nordland VII og Troms II.

Petroleumsfrie soner
Mens Barentshavet ble åpnet for petroleumsvirksomhet, forvaltningsplanen for havområdene i nord i 2006, ble det bestemt at en skulke hente inn mer kunnskap om disse tre feltene fram mot 2010.

Da kommer etter alt å dømme finaleomgangen til å stå. Ungdomspartilederne mener imidlertid at konklusjonen kan trekkes her og nå:

Jeg føler meg ikke trygg på konklusjonen om det er stortingsgruppen som skal vedta Hayres sagn på dette, sier Henrik Asheim leder i Unger Høyre:

Politiforbundet fastholder nei

HIJAB: Politiets fellesforbund fastholder sitt nei til hijab til politisuniformen, og mener at tiden ikke er moden.

Dette er konklusjonen etter at forbundet onsdag hadde et møte med et trettitalls medlemmer med innvandrerbakgrunn, de aller fleste kvinner. På møtet deltok ikke bare muslimer. Også kristne, sikker og andre trosretninger var representert.

Møtet var uformelt og skulle ikke fatte vedtak, men bringe synspunkter og argumenter som Politiforbundet kan bruke i den videre debatten.



Torsdag 19. februar 2009

**DAGEN
I DAG**

**DAGEN
I DAG**

RIKSMÅL: I dag, torsdag 19. februar, er det 102 år siden den nye riksmålsnormen blev vedtaget og de bløde konsonanter var et saga blot, i hvert fald i skriftsproget. Det er 90 år siden Hvidovre mektige generalsekretær Johan B. Holte ble født (han døde i 2002), og det er 63 år siden til høystere rettsjustitiarius Tore Schei. Stortinget behandler et forslag angående søksmål fra tidligere barneheimsbarn fremmet av blant andre Vestnes **Øde Einar Dørum** (bildet). **Anders Mo**



fanen mot olje



«Den unge generasjonen sier at oljen bør bli liggende»

MARTIN HENRIKSEN, AUF

OLJE: Sammen med andre ungdomspolitikere går Martin Henriksen i AUF, og de er enige om, at det er svært at være uenige. Vi har lært av AUF at det går an, sier Henrik Asheim.

– Gleder meg til valgkampen

- Dette er en kjempesak for oss, og jeg gleder meg til å drive valgkamp i Nord-Norge, sier lederen i Fremskrittspartiets Ungdom (FpU), Ove A. Vanebo, til Klassekampen.

Han er den eneste ungdomspartilederen som ikke er med på rundreisen i Lofoten og Vesterålen, men sier en må tåle å stå alene når man mener noe:

- Og jeg føler jeg står godt i



FpU-le
A. Vane

er selv sagt viktige, men vi har verdens beste kompetanse på miljø i norsk oljesektoren, og den kompetansen kan videreutvikles i disse områdene. Det har selv sagt overføringsverdi til andre steder i verden sier Vanebo, som også mener denne saken har utenrikspolitiske aspekter:

– Alternativer vil jo være at man kjøper olje fra Iran, Venezuela og andre min-

FpU-lederen sier han tror at Unge Høyre har forregnet seg hvis de tror de skal vinne noen valgkamp på nei til oljeutvinning:

— Unge Høyre i Lofoten og Vesterålen er for oljevirksomhet, i likhet med befolkningen ellers der oppe. Unge Høyre sentralt har kastet seg på denne kampanjen, uten å tenke over konsekvensene. Det er fullstendig feilslått av dem, men det er jo en kjempesak for oss, sier Øve A. Vanebo.

KJENNER DU NOEN
SOM TRENGER EN
**KRISE-
PAKKE?**

GI BORT
KLASSEKAMPEN
GRATIS I TRE UKER.
VI SPANDJERER!

FINE
VERVE-
PREMIER!

se www.klassekampen.no



Lederne, YS/SAFE og den brasilianske petroleumsorganisasjonen FUP i skjønn forening. Bak f.v. Aldemir de Carvalho Caetano (økonomiansvarlig i FUP), Sinão Zonardi, Ubiranez Riberio Porto (ansvar for internasjonale relasjoner), Stein Bredal (tidligere YS/SAFE), Jan Olav Brekke (Lederne), Terje Enes (YS/SAFE), Sten Atle Jølle (YS/SAFE) og Sverre Simen Hov (Lederne). Foran f.v. João Antonio de Moraes (president for FUP), Bjørn Asle Teige (YS/SAFE), Per Helge Odegård (Lederne) og José Genivaldo da Silva (økonomiansvarlig i FUP).

FUP - organisasjonsgiganten i Petrobras

Tekst og foto: Sverre Simen Hov

- Er det sant? Kan denne ansatte virkelig stenge driften og likevel ikke sies opp? Presidenten i den mektige brasilianske fagorganisasjonen FUP gjør store øyne og noterer flittig når delegasjonen fra Lederne og YS/SAFE forteller om den norske ordningen med verneombud.

Vi møter presidenten og flere av organisasjonens mellomledere på hovedkontoret i sentrum av Brasils oljehovedstad, Rio de Janeiro, og har nettopp fått høre om urovekkende mange dødsfall i Petrobras. Årlig dør flere titalls personer offshore, de fleste i fallulykker, helikopterulykker og eksplosjoner. Delegasjonen fra Lederne og YS/SAFE delte sine erfaringer rundt den norske verneombudsordningen som en mulig del av forklaringen på hvorfor StatoilHydro har en mye lavere ulykkesprosent enn Petrobras.

- Vår hovedprioritet er bedre sikkerhet på de brasilianske installasjonene. I det arbeidet fremstår det norske arbeidsmiljølovverket og andre ordninger som eksempler til etterfølgelse, forteller João Antonio de Moraes. Han er president for FUP (Federação Única dos Petroleiros - www.fup.org.br), som er den eneste fagorganisasjonen i Brasils oljegigant Petrobras, og skal rett etter vårt besøk arrangere en landsomfat-

tende streik onshore og offshore i protest mot et dødsfall uken før.

Krever styreplass

FUP har gjennom flere år krevet plass i styret til Petrobras, men ennå ikke fått gjennomslag. Nok en gang heves derfor øyenbrynene når vi forteller at tre av StatoilHydros ni styremedlemmer er valgt av de ansatte. Vanlig skiftrotasjon på brasilianske plattformer er 2-3, altså to uker på plattform, så tre uker av. Det vanlige i Norge er 2-4.

På andre områder er brasilianerne langt fremme: Loven sier blant annet at arbeidsgivere må gi ansatte ett varmt måltid hver dag, og oljeindustrien har utviklet teknikker for utvinning av olje på opp mot 7.000 meters havdybde som vi i Norge kan lære mye av.

Kamp innad i Petrobras

Øverste direktør for Petrobras har, i likhet med sin forgjenger, bakgrunn fra fagbevegelsen. FUPs president forteller

at de har god dialog med ham, men at bedriften har et autoritært og vanskelig tilgjengelig mellomledernivå som de ikke klarer å påvirke.

- Det pågår en kamp innad i Petrobras mellom det konservative flertallet som ikke ønsker å gi fagbevegelsen makt, og de som ønsker det. Mange prosesser stopper opp i byråkratiet, forteller de Moraes.

I den brasilianske oljeindustrien finnes det 17 ulike fagorganisasjoner, hvorav FUP koordinerer 11. For ansatte i Petrobras er kun FUP alternativet. 70 prosent av de ansatte i selskapet er fagorganisert.

Tettere samarbeid

Et av målene for møtet mellom FUP, Lederne og YS/SAFE var å etablere tett samarbeid mellom organisasjonene på tvers av landegrensene for å utveksle erfaringer. StatoilHydro skal satse mye i landet, og når statslederne og bedriftslederne snakker sammen, er det nødvendig at også fagorganisasjonene



Petrobras dominerer i Brasil, og stasjoner som denne finner man overalt.

gjør det samme. Et slikt samarbeid mellom arbeidstakerne i Norge og Brasil har da også den norske regjeringen tatt sterkt til orde for. Det ble derfor avtalt

at vi neste gang møtes i Norge slik at FUP skal få et bedre innblikk i hvordan norsk arbeidsliv og oljeindustri er organisert.

Egen faktaartikkel om Petrobras:

Petrobras (forkortelse for Petr leo Brasileiro S.A.) er eid med 55,7 prosent av den brasilianske stat, og har sitt hovedkontor i Rio de Janeiro. Det er det sjette største selskapet i verden og det tredje største i Nord- og Sør-Amerika, kun slått av Exxon Mobil og General Electric. Selskapet er med andre ord større enn eksempelvis Microsoft og Wal-Mart.

Petrobras har totalt 60 plattformer, og har rundt 60.000 fast ansatte og 180.000 innleid personell. Selskapet ble etablert i 1953. I 1997 mistet det sitt brasilianske oljemonopol, og pr. desember i fjor produserte Petrobras 2,4 millioner fat olje pr. dag. Selskapet eier oljeraffinerier og oljetankere, og er verdensledende i å utvikle avansert teknologi for oljeproduksjon på

dype og ultra-dype havdybder. Selskapets markedsverdi er 1.300 milliarder kroner.

Petrobras opererer internasjonalt i 27 land i Afrika, Nord-Amerika, Sør-Amerika, Europa og Asia. Gjennom et utall prosjekter er Petrobras Brasils største sponsor av kunst, kultur og miljøvern. Selskapets vekst siden 2006 har gjort Petrobras til det mest verdifulle selskapet i Brasil, og World Trademark Review har kåret Petrobras til Sør-Amerikas sterkeste varemerke, foran Coca-Cola, Pepsico og Procter and Gamble.

I november 2007 gjorde Petrobras sitt inntil da viktigste funn da de oppdaget oljefeltet Tupi utenfor kysten av Rio de Janeiro. Feltet ligger i Santos Bas n på 5.000 meters dyp under et flere tusen meter tykt saltlag, og er estimert til å

inneholde mellom 5 og 8 milliarder fat olje. Dermed økte landets oljereserver med 62 prosent. Tupi er på størrelse med Norges 8,5 milliarder fat av påviste oljereserver.

I januar 2008 ble neste megafunn annonsert: Feltet Jupiter har samme størrelse som Tupi. I mai samme år ble så et tredje megafelt annonsert, denne gang utenfor S o Paulo på havdybder mellom 6.000 og 6.300 meter. Som en følge av disse funnene annonserte Petrobras for kort tid siden en voldsom økning i sitt investeringsbudsjett for neste femårsperiode. Investeringene skal økes med fem prosent til 174 milliarder dollar i neste femårsperiode som strekker seg til 2013. Investeringene er imidlertid avhengige av en oljepris på over 48 dollar fatet.

Kilder: Wikipedia.org og petrobras.com.



Under sitt besøk overrakte Lederne og YS/SAFE en gave til mødrehomeet på til sammen 10.000 kroner.

Der mor og barn får trygghet

Tekst og foto: Sverre Simen Hov

Den 13 år gamle jenta kommer stolt bort til oss med sitt spedbarn, hennes andre barn. Som de andre mødrene på mødrehomeet nord for Rio de Janeiro bærer hun på en historie av vold og svik. På mødrehomeet, som StatoilHydro har sponset, får hun og barna trygghet og ny selvtillit.

Vi mottas som gjester og blir servert den beste maten vi har fått på lang tid. Beboerne på mødrehomeet Abrigo Rainha Silvia synes det er fint at vi bryr oss om dem og deres historier. De snakker om sine fremtidsplaner og viser gjerne frem livet sitt. Gleden og varmen vi møtes med er stor.

Det er tunge historier de unge mødrene har opplevd. Samtidig gjør det godt å vite at det finnes gode mennesker som Stefan Martinsson, den svenske presten som siden 1987 har bygget opp mødrehomeet stein for stein. Og når Stein Bredal i sin tid ble kjent med arbeidet engasjerte han seg kraftig. Bredal var tillitsvalgt for YS/SAFE og styremedlem i StatoilHydro, og sørget for at selskapet ble en viktig sponsor.

I dag huser mødrehomeet 20 barne-mødre og et førtitalls barn. Mange av mødrene er selv barn, knapt tenåringer,

og har aldri hatt en lykkelig barndom. Felles for alle er lidelse, mangel på kjærlighet, prostitusjon, misbruk og vold. De har vokst opp på barneheim, på gata eller blitt kastet ut av familien fordi de var gravide. For første gang i sine unge liv møter de krav, forståelse og trygghet. De øyner håp om en fremtid for seg og barna.

Ta vare på seg selv og barnet

Målet med mødrehomeet er å bygge opp et hjelpeapparat som fungerer for livstid og gir vordende mødre et trygt tilbud under svangerskap og fødsel. - Senere skal vi hjelpe med utdanning og bolig til hun er i stand til å flytte ut og ta vare på seg selv og barnet. Dette gjør vi for å hindre at barn fra de aller fattigste og ressurssvake strøkene vokser opp som gatebarn. Gatebarn vokser nemlig ikke opp – de dør før de blir voksne, forteller Martinsson.

Brasils slumstrøk, favelaen, kan være brutale områder. Barn skader seg lett, de lider av under- og feilernæring, og vold og regelrette henrettelser av gatebarn foregår dessverre altfor ofte. Mødrehomeet hjelper og gir utdanning til mødre – og slik hjelper man også kommende generasjoner. Tanken er at en utdannet mor vil sørge for at også barna får utdanning.

Akutt hjelp og livsendring

På Abrigo Rainha Silvia får mødrene akutt hjelp i form av husrom, mat, klær og helsetilbud. Denne hjelpen er nødvendig, men aldri tilstrekkelig. - Kvinnene vi arbeider med får en stor utfordring: De må selv medvirke til en grunnleggende endring av sine liv. Målet er å hjelpe de til selvrespekt, selvtillit og sosial tilpassing. Det skjer gjennom utdanning, som igjen gir mulighet for arbeid slik at de kan forsørge seg selv og sine barn, forteller Martinsson.

Dronning Sonjas utdanningscenter

Sveriges dronning Silvia er mødre-
hjemmets høye beskytter, og under
det norske kongeparets besøk for en
tid tilbake overrakte de en gave som
har resultert i Dronning Sonjas utdan-
ningscenter. Dette inneholder bibliotek,
datasal og studierom.

For å unngå å bli innblandet i korrup-
sjon drives mødrehjemmet uten økono-
misk støtte fra brasilianske myndig-
heter. Man er imidlertid helt avhengig
av private donasjoner, og under sitt
besøk overrakte Lederne og YS/SAFE en
gave på til sammen 10.000 kroner. For
mer info se www.abrigo2000.org.

**Mødrehjemmet Abrigo Rainha Silvia i Itaboraí
nord for Rio de Janeiro.**





Jorge Camargo (t.v.) leder StatoilHydros satsing i Brasil. Her sammen med leder for YS/SAFE i StatoilHydro, Bjørn Asle Teige.

Norge i Brasil – mer enn klippfisk

Tekst & foto: Sverre Simen Hov

Fortell en brasilianer at du er fra Norge – og et stort smil etterfulgt av ordet ”bacalao” er den sannsynlige reaksjonen. Men vi har i mange år hatt flere ben å stå på i sambaens hjemland – og nå skal StatoilHydro sende enda flere norske spesialister hit.

Norsk Hydro har i mange tiår tatt ut bauksitt i Brasil – hovedproduktet i selskapets aluminiumproduksjon, og selskapet står alene for mellom 60 og 70 prosent av handelsbalansen mellom Norge og Brasil. I tillegg eier nå StatoilHydro 100 prosent av Peregrinofeltet utenfor oljehovedstaden Rio de Janeiro. Der starter oljeproduksjonen i 2011, og StatoilHydro håper at feltet blir for selskapet i Brasil det Ekofisk har vært for ConocoPhillips i Norge.

Delegasjonen fra YS/SAFE og Lederne som i januar var i Brasil, hadde møter på høyt nivå med både StatoilHydro og Norsk Hydro. Delegasjonen bestod av Jan Olav Brekke, Per Helge Ødegård og Sverre Simen Hov (alle Lederne) og Bjørn Asle Teige, Sten Atle Jølle, Terje Enes og Stein Bredal (alle YS/SAFE).

StatoilHydro: - Skal bli anerkjent selskap

Jorge Camargo har ledet StatoilHydros kontor i Brasil siden 2005, og møtte

delegasjonen sammen med Harald Eliassen (leder for Peregrinoutbyggingen) og HR-manager Kari Løwer.

- Vi skal vokse, og vår ambisjon er å bli et anerkjent og respektert selskap i Brasil. Peregrino er kanskje den viktigste enkeltkomponenten for StatoilHydros strategi om å vokse i internasjonale markeder når den norske oljen og gassen forsvinner, forteller de. - Feltet styrker ikke bare vår posisjon i Brasil, det bygger opp under vår globale vekst ved å tilføre betydelige reserver og ressurser, og spisser vår kompetanse som internasjonal operatør. Når StatoilHydro er i gang med produksjonen på Peregrino blir vi Brasils nest største oljeprodusent, kun slått av statlig eide Petrobras, forteller Camargo, Eliassen og Løwer.

Oljeeventyret har akkurat startet

Brasil er fortsatt i startfasen av sitt oljeeventyr, og landet betegnes derfor som det mest spennende åpne landet i verden å investere i dersom en har

kunnskap om offshore oljeutvinning. Norske selskaper ønskes velkommen, og brasilianske politikere, oljeselskaper og fagforeninger ser på Norge som en modell for hvordan oljerikdommen kan spres til en størst mulig del av befolkningen. Med store sosiale problemer og en befolkning på 200 millioner mennesker har Brasil imidlertid helt andre utfordringer enn det Norge hadde når vår olje ble oppdaget.

Petoro er dagens moteord blant brasilianske politikere når det gjelder forvaltningen av oljerikdommen, noe president Luiz Inácio ”Lula” da Silva klart har gitt uttrykk for overfor statsminister Jens Stoltenberg. Dette merket også delegasjonen fra Lederne og YS/SAFE i sine møter med brasiliansk industri og fagforening. Petoros rolle i norsk oljeindustri er ivaretagelse av statens eierandeler, overvåkning av StatoilHydros avsetning, og økonomistyring av statens eierandeler.

Lederne, YS/SAFE og StatoilHydro i Brasil i skjønn forening. Bak f.v. Stein Bredal (tidligere YS/SAFE), Terje Enes (YS/SAFE), Jorge Camargo (leder for StatoilHydro i Brasil), Jan Olav Brekke (Lederne) og Bjørn Asle Teige (YS/SAFE). Foran f.v. Per Helge Ødegård (Lederne), Sten Atle Jølle (YS/SAFE), Kari Løwer (HR-manager for StatoilHydro i Brasil) og Sverre Simen Hov (Lederne).



Norsk Hydro: - Eksplosiv vekst

Brasil har store forekomster av bauxitt, råvaren som Norsk Hydro er helt avhengig av i sin aluminiumsproduksjon. Selskapet eier 34 prosent av Alunorte, som ligger nord i Brasil. Dette er verdens største og mest effektive raffineri for å gjøre bauxitt om til alumina. Raffineriet er kjernen i Hydros aluminiumproduksjon, og dermed også kjernen for aluminiumsindustrien på norske industristeder. Norsk Hydros direktør i Brasil, Harald Martinsen, fremforhandlet avtalen om byggingen av raffineriet. Han ledet Hydros Brasil-kontor gjennom en eksplosiv vekstperiode fra 2002, men i mars i år kommer han hjem til Norge for godt.

- Vi har 350 direkte ansatte i Brasil, og betjener mange ulike kunder, blant annet pressverket i Itu i nærheten av São Paulo. Hydro kjøpteverket i 1997, og det er nå vår største virksomhet i landet. Vi har totalt investert 1,5 milliarder amerikanske dollar i Brasil, og har planer om å investere ytterligere 1 milliard dollar i landet, fortalte Martinsen delegasjonen fra Lederne og YS/SAFE.

Han fremhevet det sosiale arbeidet som Hydro gjør i Brasil, blant annet ved å sponse brasilianske fotballag til Norway Cup og ved å hjelpe unge mennesker ut

av favelaene. Favela er et begrep som brukes i Brasil om slumområder eller fattigkvarter. De er ofte kjennetegnet ved en nærmest total mangel på gatenavn, elektrisitet, telenettverk og sanitæranlegg, og har ofte problemer med narkotikarelatert gjengkriminalitet. De mest berømte favelaene er rundt Rio de Janeiro.

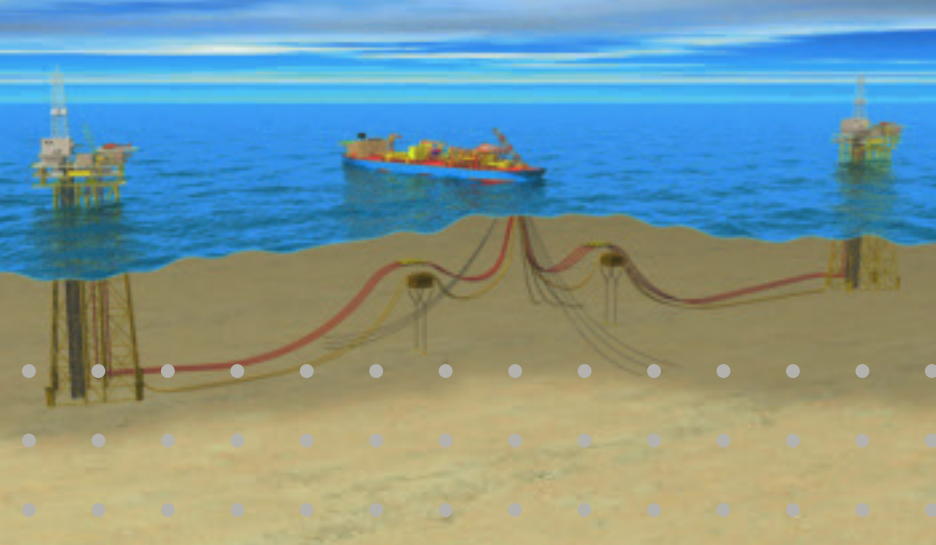
Nordmenn og brasilianere utfyller hverandre

Både StatoilHydros og Norsk Hydros representanter i landet mener at nordmenn og brasilianere som arbeidstakere er veldig ulike, men allikevel utfyller hverandre svært godt.

- Nordmenn er mer rigide og mer organiserte enn brasilianere, men vi har felles grunnverdier. Brasiliansk arbeidsliv har mer hierarki og større respekt for ledere, og i Brasil bruker man god tid på å bli kjent med hverandre før man kommer til poenget. I Norge er man alltid mer rett på sak, noe som kan bli en sjokkartet opplevelse både for brasilianere og nordmenn. Uansett er åpenhet, respekt og ydmykhet nøkkelen for å oppnå enighet.

Mulighetene er til stede for at norsk industri kan tjene gode penger i Brasil og utfylle bacalaoen som vår mest kjente handelsartikkel. Utfordringer inkluderer imidlertid høye kapital-

kostnader (man er livredd inflasjon – sentralbankens styringsrente er på over 15 prosent), skattelovgivningen, byråkrati og korrupsjon. Samtidig krever brasilianske myndigheter at utenlandske gjestearbeidere etter en tid skal erstattes av brasilianere, og at en bedrifts totale arbeidsstokk ikke skal ha mer enn en tredjedel utenlandske arbeidere. Ikke ulikt Norge med andre ord...



Slik skal Peregrinofeltet driftes. Det flytende produksjons- og lagerskipet (FPSO-skipet) i midten er tilknyttet plattformene ved hjelp av strømningsrør og kabler. Foto: N.N. / Statoil-Hydro.

Fakta om Peregrino:

- Presaltfeltet som nå skal bygges ut er 300 kilometer bredt og 1000 kilometer langt, omtrent like stort som hele den norske sokkelen. Det er her StatoilHydro skal inn på Peregrinofeltet. Presaltfeltet har til dels store dybder: Opp mot 7.000 meter gjennom hav og saltlag før man kommer til oljen.
- StatoilHydro har 100 prosent eierskap og operatørskap for Peregrinofeltet, som har en tung, tyktflytende olje. Feltet ligger 85 kilometer offshore i Campos-bassenget rett utenfor Rio de Janeiro, og oljen skal utvinnes fra 110 meters dybde.
- Boring av produksjons- og vanninjeksjonsbrønner starter i løpet av våren 2010, og endelig oppstart av oljeproduksjonen blir i begynnelsen av 2011. Peregrinos

platåproduksjon på omkring 100.000 fat per dag vil bli nådd i løpet av første driftsår.

Produksjonen vil fortsette i minst 30 år.

- Feltet bygges ut med et flytende produksjons- og lagerskip (FPSO) og to plattformer. Plattformene er tilknyttet FPSO-skipet ved hjelp av strømningsrør og kabler.
- Det anslås at Peregrino vil gi 500 direkte jobber on- og offshore når det er i drift.
- Forventede utvinnbare reserver er anslått til omkring 500 millioner fat, eksklusive oppsider.
- Peregrinos opprinnelige utvinningsprosjekter ble fordoblet til 20 prosent ved hjelp av StatoilHydros ekspertise innen vanninjeksjon, horisontale brønner og strømningssikring. Selskapet forventer å overskride utvinningsgraden på 20 prosent

og ser muligheter for utvikling av ytterligere ressurser utenfor hovedfeltet.

- StatoilHydros leteportefølje innen olje og gass på brasiliansk sokkel består av 11 lisenser som strekker seg fra Santosbassenget i sør til Camamu-Almada-bassenget i nord. De fleste av selskapets lisensandeler er i meget dype havområder på mellom 1.500 og 2.500 meter.
- Innen 2012 vil StatoilHydro være det største internasjonale/ nasjonale oljeselskap (NIOC) med oljeproduksjon utenfor kysten av Brasil.



Fakta om Brasil:

- Forbundsrepublikken Brasil er Sør-Amerikas største stat, både i folketall (196 millioner innbyggere – verdens femte største) og i areal (8,5 mill. km² - på størrelse med USA og Australia).
- Fra år 1500 bosatte portugiserne seg i landet og administrerte det som en kommersiell koloni, som i stor utstrekning var basert på slaveri. I 1822 opprettet den daværende prinsregent Dom Pedro I et uavhengig Brasil som fikk navnet Keiserdømmet Brasil. Det besto inntil den neste keiser, Dom Pedro II, ble avsatt i 1889 og en republikansk basert føderasjon ble opprettet.
- På slutten av det 19. og begynnelsen av det 20. århundre kom mer enn fem millioner europeiske og asiatiske immigranter til Brasil. I dette tidsrommet ble også Brasil industrialisert og begynte å utnytte større deler av sine landområder. Det brasilianske demokratiet har vært erstattet av militærdiktatur tre ganger; 1930-1934, 1937-1945 og 1964-1985. Den nåværende grunnloven stammer fra 1988.
- Brasil har store jordbruksom-

råder og regnskoger og er rikt på naturressurser (kun Russland har flere naturressurser enn Brasil). 60 prosent av Brasil er dekket av regnskog, og Amazonasvassdraget inneholder 10 prosent av hele verdens ferskvannsreserver. Over 80 prosent av elektrisiteten produseres av vannkraft.

- Omlag 20 prosent av husstandene i Brasils lever under fattigdomsgrensen, og det er store forskjeller i inntekter.
- Brasil har hatt 15 gylne år politisk og økonomisk, og den sittende presidenten, Luiz Inácio "Lula" da Silva, har en ekstremt høy popularitet selv om han sitter i sitt siste år av sin siste valgperiode.

Lula seiret i presidentvalget i 2002 etter at han hadde stilt til valg fire ganger tidligere. Han ble gjenvalgt i 2006 med 60,8 prosent av stemmene. Det spekuleres i at Lulas mulige presidentkandidat ved neste valg blir Dilma

Rouseff, tidligere olje- og energiminister.

- Karneval, samba og fotball er noen av de mest kjente delene av Brasils kulturliv. Landet har fem verdensmesterskapstitler i fotball. Innenfor litteratur er kanskje Paulo Coelho den mest kjente, mens Oscar Niemeyer er en internasjonalt anerkjent arkitekt.
- 80 prosent av brasilianerne bekjenner seg til den romersk katolske kirke. I tillegg finnes det flere andre kristne trossamfunn.

Kilder: CIA – The World Factbook og Wikipedia.



ConocoPhillips sine arrogante tiggermetoder.

Tekst: Marie Tvedt, kontraktør

Den 20 januar 2009 publiserte Stavanger Aftenblad at ConocoPhillips må kutte 4 % av sin globale stab på totalt 33 600 ansatte og har i denne forbindelse sent ut ett "tiggerbrev" den 7 januar i år, til sine leverandører og bedt dem om å kutte i sine kostnader. Jeg siterer: "ConocoPhillips opplever en ekstraordinær økning i operasjonskostnadene. Best merker operatøren økningen i kostnader til materiell og service som kjøpes inn."

Videre så poengteres det at: "ConocoPhillips forventer å se reduksjoner i kostnader både i eksisterende og framtidige kontrakter."

Som om dette ikke er frekt nok, uttrykker også oljegiganten sin rett til at dersom leverandøren ikke klarer å få til konkrete kutt kan dette bety slutten ved neste kontraktsforhandling, eller som det står så pent: "- kan det påvirke ConocoPhillips vilje til å bruke leverandøren ved neste korsvei." Videre truer de med at dersom ikke disse vel 700 leverandørene klarer kutt i sine kostnader kan resultatet bli at ConocoPhillips kansellerer arbeid.

Dette er altså et stort, verdensomspennende og absolutt anerkjent bedrift i en av verdens rikeste industrier som ber sine kontraktører, sine underle-

verandører, om å kutte kostnader på deres vegne. Det hele er forkastelig at ett milliard-konsern på denne måten tvinger mindre bedrifter ut allerede før neste korsvei.

Videre tenkte jeg å dele en opplevelse jeg hadde på heliporten på Sola den 19 februar:

Det var kaos, det hadde knapt gått helikoptre siden søndag og mange var trøtte og slitne etter å ha sittet på heliporten hver dag siden mandag. Jeg sjekker inn og går igjennom sikkerhetskontrollen klokka 0705. Henter meg en kopp kaffe og setter meg ned med ett blad på gulvet mot en glassvegg. Det er stappfullt av folk og en ledig stol er ikke lett å oppdrive. Kvart på åtte får vi beskjed om at flighten vår er utsatt på ubestemt tid grunnet tåke på Sola.

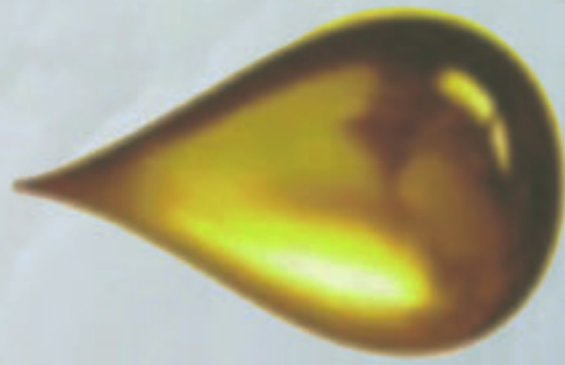
Ja vel, ikke stort annet å gjøre enn å vente tålmodig. Vi får samme beskjed to ganger til med ca. en times mellomrom. Så er det stille en stund. Muligheten for å komme ut å få frisk luft er der og den blir absolutt brukt. Men så er det rett tilbake til der vi hører hjemme og skal oppholde oss. Her er det Narvesen-kiosk med online-tipping, kaffe og forskjellige varianter av mat. Det blir satt på film for de som ønsker det også. Situasjonen er i

utgangspunktet ganske håpløs men det er alternativet for oss "dødelige" som ikke blir regnet som en del av ConocoPhillips.

Klokka kan ikke ha passert 11 med altfor mange minutter før alle ConocoPhillips-ansatte får beskjed om å komme til luken for å samlet dra til Quality Airport hotell for å spise lunsj. Og ikke kom de tilbake heller! Da vi ble permittert satt vi fire stykker igjen, av 19. Det vil si at 14 av passasjerene om bord på vår Sikorsky S92 var ConocoPhillips-ansatte som fikk tilbringe dagen på hotell Quality Airport i stedet for å sitte 11 timer på heliporten sammen med oss andre. Det er mange flere også det gjelder. Dette har pågått over dager. At ConocoPhillips gjør stas på sine egne. Det var bare så forferdelig dårlig timing, kjære Steinar Våge, ConocoPhillips-sjef i Norge!!! Der linjene som mellom andre operatørselskaper og kontraktører nærmest er usynlige og kontraktørene får være en del av det store fellesskapet skaper Copno enda større avstand til leverandøren.

Er det dette vi skal spare penger til? Hotelllunsj, middag og behagelige stoler til operatøren vår?? Det er usmaklig!

Eier dere ikke skam?



Petekka

Petroleumteknisk akademi AS

Vil du satse på en offshoreutdanning? Nytt fagskoletilbud innen petroleumsteknologi

Modulbasert undervisning. Undervisningen er tilrettelagt som klasseundervisning i kombinasjon med fjernundervisning.

Du kan velge studiested i Oslo, Stavanger, Bergen, Ålesund eller Trondheim.
Besøk vår hjemmeside www.peteka.no eller kontakt oss på tlf.: 47700600.



Rapport fra venstresida i fagbevegelsen

Tekst: Johan Petter Andresen

LO i Trondheim organiserer den største samlinga av tillitsvalgte utenom LO kongressen i landet. Siste helga i januar hvert år samles tillitsvalgte fra hele landet. I år kom 650 menn og kvinner fra offentlig og privat sektor, hovedsakelig fra LO, men også fra forbund utenfor LO, deriblant SAFEs utskremte deltaker.

Konferansen prøver både å presse det nåværende stortingsflertallet ved å stille krav til ting som må skje nå før valget og reiser samtidig krav til hva den mener partiene må innfri for at de skal få fagorganisertes stemmer ved valget. Viktige temaer er kampen mot sosial dumping og forsvar av uførepensjon. Helga går med til innledning fra både spesialister og ledende tillitsvalgte. Det er både heftige plenumsdebatter og plass til gruppediskusjoner. På søndagen vedtas hoveduttalelse og andre uttalelser. Disse finner du på LO i Trondheims hjemmeside: <http://www.loitronheim.no/>

Metoden med at fagbevegelsen stiller konkrete krav til alle partiene og krever svar fra dem, har sin opprinnelse fra kommune- og fylkestingsvalgene i Trondheim. Her går LO i Trondheim sammen med forbund utenfor LO og spør de lokale klubber og foreningene om hva de mener er de viktigste spørsmålene for deres bedrifter. Derne stilles dette til cirka tjue prioriterte krav som skal besvares med nei

og ja av partiene. Krava og svara blir offentliggjort for medlemmene og de partiene som har gitt flest positive svar får støtte. Dette har gitt fagbevegelsen i Trondheim større innflytelse på lokalpolitikken enn det som er vanlig i Norge.

Venstresida i LO jobber nå for at LO-kongressen skal fremme samme type konkrete krav overfor partiene på nasjonalt plan. Dette er de krava som konferansen prioriterte som krav som må stilles til partiene ved dette stortingsvalget:

” En oppsummering av LOs 58 krav til partiene foran Stortingsvalget 2005, viser at den rødgrønne regjeringen har innfridd 37 krav, 9 er uavklarte og 12 er ikke innfridd. Det er slett ikke en dårlig uttelling fra fagbevegelsens side. Problemet er at regjeringen til nå ikke har innfridd løfter på flere av de mest sentrale krav for arbeidsfolk og ikke går av veien for å innføre en nyliberal pensjonsreform og tviholder på en like nyliberal sykehusmodell. Det hele

blir kronet med at Arbeiderpartiet nå vil presse gjennom tilslutning til EUs tjenstedirektiv og dermed godtar at det blir en del av norsk lov at faglige rettigheter er underordnet EUs fire friheter. Det er et dårlig utgangspunkt for å mobilisere entusiasme i fagbevegelsen foran årets Stortingsvalg. Vi advarer mot en taktikk som bare skal mobiliserer på at alternativet er så mye verre. Vi trenger rett og slett et prosjekt som peker en helt annen vei.

Vi forlanger at den røde/grønne regjering fortsatt skal ha ”Arbeid for alle” som hovedmål for sin velferds- og sosialpolitikk. Vi mener at den såkalte Arbeidslinja, Pensjons- og NAV reformen er ledd i flere markedsinspirerte tiltak / reformer som vil føre til en mer urettferdig fordeling og til en innskrenking av den enkeltes rettigheter i forhold til skole, helse, arbeid, pensjon og inntektssikring. NAV må være rustet til, og ha nok fast ansatte til, å sikre helhetlig og samordna offentlige tjenester.



Det er helt nødvendig at regjeringen innfrir de viktigste løftene som mangler: Både likestilling av arbeidstid for skift- og turnusarbeid og rett til heltidsarbeid for de som arbeider uønsket deltid er overmodent. Det samme gjelder et industrikraftregime som kan sikre arbeidsplasser og lokalsamfunn.

Like avgjørende er hva som skjer med offentlig pensjon, uførepensjon, mulighet for å hindre sosial dumping og takling av den økonomiske krisa.

LO kongressen 2005 vedtok at LO er mot bruk av anbud i kollektivtrafikken. Erfaringer viser at kvaliteten på tjenestene til befolkningen forringes, arbeidsforholdene blir utrygge og vilkårene for de ansatte blir dårligere. Kollektivtrafikk er en viktig del av samfunnets infrastruktur for å dekke befolkningens behov for gode transporttjenester uavhengig av bl.a. bosted i landet. En EU-forordning fra 2007, medfører at alle fylker innen 2019 må anbudsutsette busskjøringen. Unntaket er hvis kommunen/fylkeskommunen driver dette selv. Det offentlige må derfor kjøpe tilbake busselskapene eller opprette egne selskap for å unngå EUs pålegg. I Soria Moria erklæringen gikk den rødgrønne regjeringen inn for en anbuds pause.

Krav til partiene

Vi mener dette er de 22 viktigste krav for neste periode:

En kraftig motkonjunkturpolitikk som tilfredsstiller overnevnte krav.

En kraftfylt politikk mot sosial dumping som tilfredsstiller overnevnte krav.

Bevare dagens uførepensjon uten innskrenkninger i tråd med overnevnte krav

Bevare offentlig bruttopensjon i tråd med overnevnte krav.

Turnusarbeidere og arbeidere på rotasjonsordninger ned på 33,6 timers uke slik fagbevegelsen har krevd.

Statlig finansierte ordninger med 6 timers dag. Målet er 6-timers dag med full lønnskompensasjon.

Realiser likelønnskommisjonens forslag om likelønns pott.

En tiltakspakke mot ufrivillig deltid.

En aktiv industripolitikk som inkluderer et industrikraftregime og en forsterket ervervslov.

Industrikraft nå.

Gjeninnføring av sosial boligpolitikk gjennom tilleggsbevilgninger på 10 milliarder årlig til Husbanken,

lang avdragstid og subsidiert rente, øremerket utleieboliger etter selvkost-prinsippet og eierboliger med klausul ved videresalg.

En aktiv bekjempelse av fattigdommen som innebærer statlig minstenorm for sosialhjelp på minimum SIFOs satser og tiltak for at folk skal mestre livet sitt selv om de har en lang vei for å komme ut i arbeid og kanskje ikke kommer dit.

10 milliarder årlig til kommunene slik at de kan opprettholde og videreutvikle gode velferdstjenester.

Jernbaneverket må ha et eget drifts- og vedlikeholdsapparat som inngår i forvaltningsorganisasjonen og BaneService må igjen bli en enhet innen Jernbaneverket for å sikre den kompetanse og utstyr som enheten innehar.

Tiltak for å begrense unødvendig arbeid på kveld, natt og helg, inkludert fjerning av unntaket for handelssektoren fra arbeidsmiljøloven og skjerping av Lov om helge- og helligdagsfreden slik at bare butikker med minst 90 % salg av levende varer (grønt) kan ha søndag-såpent.

Sykehusene (og resten av spesialtjenesten) må igjen under folkevalgt styring og demokratisk kontroll. Dagens forretningsorganisering må skiftes ut med forvaltning.



Økonomistyringssystemet må endres. Regnskapslovens prinsipper må erstattes med budsjett og regnskapsystem utviklet for offentlig virksomhet (kommune/fylkeskommune). Innsatsstyrt finansiering (stykkpris) må reduseres til et minimum. EUs helsedirektiv må avvises.

Stopp all anbudsaktivitet i barnevern og rusomsorg. Kvalitet og stabilitet i tjenesten er viktig for brukerne og ansatte.

Bevar Postens monopol på brev under 50 gram for å beholde lik porto og likt tilbud over hele landet.

Stans all bruk av anbud i kollektivtrafikken. Statlig tilrettelegging for fylkeskommunal drift av all kollektivtrafikk i egen regi.

Tilbakefør forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet til staten

Oppretthold grunnavgiften på engangsballasje for øl, brus og vann.

En NOU om EØS der avtalens betydning for blant annet faglige rettigheter, tjenstedirektivet inkludert, utredes.

Mot sosial dumping

Kampen mot sosial dumping er viktig i mange bransjer, også oljeindustrien. Her er de viktigste krava konfer-

ansen reiste overfor myndighetene når det gjelder sosial dumping:

Veto mot EUs tjenstedirektiv

Innfør solidaransvar

Innsynsrett i lønns og arbeidsvilkår uten taushetsplikt i alle bransjer

Regionale verneombud både i renhold, hotell og restaurant, grønn sektor, frisørbransjen og i varehandelen

Allmenngjøring dersom fagforeninger med innstillingsrett (forbund) krever det

Forsvar uførepensjonene

De fleste oljearbeidere blir uføre før de når pensjonsalder. Derfor angår uførepensjon de fleste av oss. Veldig få vet at myndighetene når forbereder å svekke forholda for uføre. En komite skal legge fram forslag til endringer i lovverket for uføre i mars 2009. De viktigste krava som konferansen reiste i denne forbindelsen er:

Uføre skal fortsatt bli pensjonister og skatte som pensjonister

Uføre skal fortsatt få med seg alle år fram til 67/70 år ved beregning av alderstrygd

Ingen levealdersjustering av alderspensjon for uføretrygdete

Uføre må beholde barnetillegget

Legen, ikke saksbehandler v/ NAV, skal ha det avgjørende ord ved vurdering av søknader om uføretrygd

SAFE har sjøl deltatt i høringsrunden om endringsforslaga. Du kan lese SAFEs uttalelse her:

Partipolitisk uavhengig – men ikke upolitisk

Fagbevegelsen har nok å gjøre. Vi er arbeidsfolks viktigste organisasjon. SAFEs sine standpunkter er ofte lik det som venstre opposisjonen i fagbevegelsen står for. Det vil være en styrke for både SAFE og fagbevegelsen om flere deltar på neste års Trondheimskonferanse.

Det er viktig at fagbevegelsen er partipolitisk uavhengig og ikke binder seg til et parti. Men samtidig må fagbevegelsen være politisk og ta stilling til de store samfunnsspørsmålene, for de angår våre medlemmer. Tariffavtalene er naturligvis det viktigste som vi må kjempe for å forbedre, men vi må også kjempe for et lovverk og et samfunn som ikke undergraver våre rettigheter, og da må vi bry oss om lovverket og sosial dumping, arbeidsmiljøloven, arbeidstvistloven osv osv. Trondheimskonferansen er en viktig motor for å fremme våre interesser.



Skal vi være sammen om å bringe StatoilHydro til nye høyder?

Tekst: Tor Egil Løvli. Foto: Mette Møllerop

Vi har gjennom en lang periode erfart at bedriften har klare mål som skal oppnås gjennom integrasjonsprosessen. Vi på fagforenings siden har også satt oss klare mål om hva vi kan oppnå gjennom integrasjonsprosessen. Vi har lenge trodd på at vi hadde en felles målsetning med bedriften i forhold til å bringe StatoilHydro til nye høyder, både foretningmessig men ikke minst når det gjelder HMS og arbeidsmiljø.

Vi har en historie når det gjelder hendelser som vi ikke kan være oss bekvemt. Derfor er det ikke tvil om at vi må endre oss! Om dette hersker det ingen uenighet.

Det er når man kommer til veivalgene, uenigheten blir synlig og vi blir usikre på hvilket mål vi egentlig jobber mot.

Når man velger å fjerne stillingen som materialforvalter fra organisasjonskartet, er vi usikre på om bedriftens ledelse har kommunisert sitt egentlige mål?

Dersom vi ser på historien har man i logistikk kjeden arbeidet med å høyne kvaliteten på jobben som gjøres, ved systematisk å arbeide for å heve

kompetansen. Stillinger som kranfører og materialforvalter er videreutviklet til fag med dertil tilhørende fagbrev. Vårt personell som i utgangspunktet ikke hadde denne kompetansen har systematisk vært oppfordret til å videreutdanne seg, og de har svart med å ta i mot oppfordringen.

Videre har det vært jobbet systematisk i hele logistikk kjeden i forhold til hendelser og ulykker. Det er utviklet en best praksis som har resultert i dramatisk forbedring i forhold til den farligste aktiviteten (statistisk) vi bedriver på en installasjon.

Ved å fjerne materialforvalter stillingen fra organisasjonskartet, signaliserer bedriften at alt det gode og systematiske arbeidet som logistikk kjeden har bedrevet, egentlig ikke er noe verd.

Vi vet alle at denne stillingen kommer man ikke rundt, om man har til hensikt å drive installasjonene på en rasjonell måte. Derfor er det også uttalt fra bedriften, at det er tatt høyde for økt bemanning der ledelsen finner at behovet er til stede. Stillingen skal altså bestå men man fjerner kompetansekravet?

I den forbindelse kunne det være interessant å stille spørsmål ved hvorvidt en har hatt SOX regelverket i tankene når dette er besluttet? Dette regelverket stille strenge krav til dokumentert kompetanse og oppfølging i alle ledd i en materialadministrasjon som stadig blir mer omrattende og komplisert. Har bedriften tenkt gjennom hvilke signaler som sendes når denne viktige stillingen ikke er å finne i organisasjonskartene?

Vi kunne nevne mange andre stillinger som har lidd samme skjebne. F. eks Ingeniører som det også er behov for i den daglige driften men som skal flyttes til land. Fagansvarlig, der man må inn på spesifikke stillinger for å indikere at man søker på stillingen som fagansvarlig.

Felles for disse stillingene er at behovet er til stede men det skal ikke være synlig. Hvorfor?

Dersom vi et øyeblikk skal dvele litt ved innføringen av APOS i UPN, er det et kapittel for seg selv. Vi skal innføre et system for styrende dokumentasjon



som er nytt for de aller fleste. Det er dette systemet som skal være ryggraden i den kulturen vi skal bygge i Statoil-Hydro.

Så ville man jo tenke seg da, at den enkelte skulle få en innføring og opplæring i dette systemet som stod i stil med viktigheten av verktøyet. Også her blir vi usikre på signalene bedriftens ledelse sender ut med tanke på hvor viktig det er at alle får et aktivt forhold til APOS. Det er nemlig slik at den enkelte blir overlatt til seg selv, med et e-lærings kurs og ellers henvises til superbrukere som har 120 % jobb fra før. Oppgaven med å bygge en ny felles kultur blir dermed en tung prosess med en slik introduksjon til vår nye "bibel".

Resultatet av alle disse tingene, er at personellet ute er i ferd med å gi opp.

Noe av det farligste man kan utsette seg for på en installasjon er at personellet blir apatiske. Sluttes å bry seg.

Vi snakker om det personellet som skal være med å ta StatoilHydro til nye høyder!

Videre kunne vi nevnt mye om samarbeidsklimaet mellom bedriften og fagforeningene i integrasjonsprosessen så langt. Vi sitter med en følelse av at; ja, bedriften har latt fagforeningene snakke men det er ingen som har hørt på. Vi er vel vitende om at når myndighetene beskriver arbeidstakermedvirkning, er de klare på at det begrepet ikke er det samme som at arbeidstakerne skal få gjennomslag.

Imidlertid er det slik at om samarbeid skal fungere så må partene som samarbeider vinne litt hver. Det har ikke vært tilfelle i denne prosessen og derfor er

det også en anstrengt tone om dagen.

Det er planlagt et møte 21. januar der reetablering av ny samarbeidsplattform for implementeringsprosessen et tema. Om ikke bedriften tenker seg nøye om og revurderer noen av sine valg er vi redd for at det ikke er grunnlag for noen ny samarbeidsplattform.

Det vil gjøre implementeringsprosessen veldig tung og målene vanskelige å nå.

Vi har som intensjon å være med på å bringe StatoilHydro til nye høyder. Dette ønsker vi å gjøre gjennom et samarbeid bygd på forståelse og respekt. Utspillet ligger nå hos UPN ledelse.

<< Fortsettelse fra s. 29

balansegang, selv om jeg får beskjed om at det er greit. Når skiftarbeidet mitt kommer på toppen, sliter jeg med tanken på den ekstra belastningen jeg påfører familien. Dette hadde vel heller ikke gått i mål om ikke kona var lærer og jobbet dagtid. Hun har en mer "barnevennlig" arbeidstid enn jeg har.

Også arbeidskameratene til Ronny er blitt en del av "kabalen". Ronny er svært takknemlig for deres innsats.
- Jeg ønsker å takke mine arbeidskolleger skikkelig for at de "backer" meg opp i mitt tillitsverv. Det hadde ikke gått uten dem.

Jeg har dårlig samvittighet for all tid som de må "dekke" opp for meg, men også her får jeg veldig god støtte og det gir ny energi til å fortsette.
Vi har også fått et velfungerende styre lokalt på Kårstø som Kathrine Hettervik er leder for, og engasjementet til medlemmene våre er økende.
Det er kjempepositivt, fastslår han.

Ronny og kona har tre barn sammen, en skolegutt og to tvillinger i barnehagealder. Det er derfor ikke få arbeidsoppgaver som skal gå i hop for at livet skal bli godt og gjennomførbart

for en travel familie. Når Ronny dessuten sitter i foreldreutvalget på skolen, er i ledelsen for grendahuset i nabolaget og dessuten følger opp ungenes fritidsaktiviteter, kan det ikke være mye rom for andre interesser.
Nei, det har du helt rett i.
- Det blir fotball da, men jeg spiller ikke lenger selv. Det blir å se andre spille. Og FK Haugesund er klubben i hjertet?
- Det er det ja!



DET VERSTE SOM KAN SKJE HVIS DU KJØPER EN UORIGINAL KLOKKE,
ER AT DU IKKE KOMMER HJEM TIL RIKTIG TID



MED UORIGINALT BRANNHEMMENDE STOFF
KOMMER DU KANSKJE IKKE HJEM I DET HELE TATT

Stoffene fra Daletec© gir den beste brannbeskyttelsen på markedet

Daletec© setter sikkerhets- og miljøhensyn først!

Alt flammehemmende stoff fra Daletec© er sertifisert i henhold til Økotex 100 del II (< 75ppm formaldehyd), og er garantert å vare hele stoffets levetid. Daletec© bruker original Pyrovatex CP, med kun godkjente kjemikalier, og full dokumentasjon. Mange av konkurrentene våre bruker billige kopier, og kan ikke garantere verken kvalitet, sikkerhet, miljø eller formaldehydmengde.

Derfor er det viktig å være nøye! Se etter Daletec© merket på innsiden av stoffene.

DALETEC



protecting people

Daletec AS, Postboks 53,
N-5721 Dalekvam
Tlf.: 56 59 41 00,
faks: 56 59 41 41,
e-post: info@daletec.no





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 hjemmemadresse.

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, selv sagt 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 Advokatfirma Øverland ANS vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.30 – 15.30. Ta kontakt på telefon 51 89 52 20. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1000,- 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:

- a) arbeidsløshet
- b) verneplikt,
- c) skole/kurs, utdanningstid uten lønn
- d) permittering uten lønn
- e) lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:

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

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) 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**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

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 SAFE utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til SAFE/YS samarbeidspartnere.

Dato:

Signatur:

Ønsker du SAFE/YS kollektive innboforsikring fra i dag, eller informasjon om øvrige kollektive forsikringer i SAFE, ring 03100 eller ta kontakt med nærmeste Gjensidige kontor.

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!

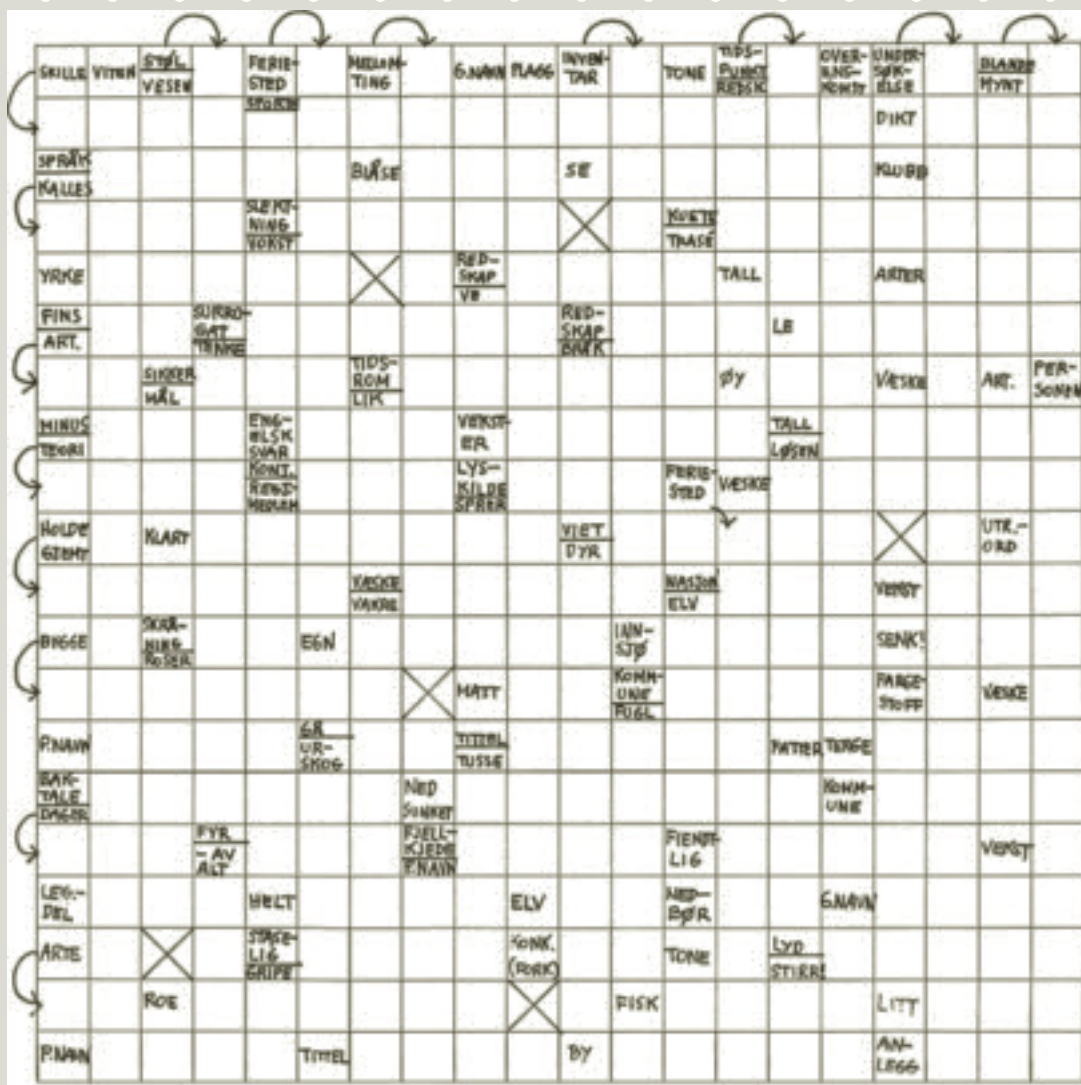
Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.



KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15. mai
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet 2-2009

Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Øivind Olsen, Rutilveien 3, 3770 Kragerø
Ruth Baustad, Klovning, 5570 Aksdal
Tor Henning Sæstad, Løyningsveien 50, 4370 Egersund

Premiere for riktig løsning kryss av:

☐ gavekort i bokhandel

☐ gavekort i sportsbutikk



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-EQONOMIQUE

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 1 Mars 2009

LEDERE	Terje Nustad Inger Staff Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Bjarte Mjåseth Oyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 10 • E-post: kari@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist/ Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• 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, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00 • Advokat • E-post: br@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no