

SAFE

MAGASINET⁰¹

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 1 Mai 2011



ROV trenger Petroleums-
tilsynet som tilsynsmyndighet,
slår SAFE i DSN fast.

S.32

Foto: Keith Basset

08.04.2011

Innhold



- 3** Leder **5** Tariffoppsummering 2011 **7** Utfordringer hindrer ikke samarbeid **11** Erfaringer og lærdom, men virker det?
13 En bauta i SAFE sokkel **17** Politiforbundets Arne Johannessen hos SAFE i Statoil **18** OLF renvasker ukultur?
20 Innleie av arbeidskraft i ISO-bransjen og EUs Vikarbyrådirektiv **23** Tilbakeslag for allmenngjøringskampen
25 Veien til egen tariffavtale ISO fag 2012 **26** Inger Staff: -Nødhjelpsarbeid setter ting i perspektiv
29 Ikke olje og sand, men olje og smykkesteiner **32** Petroleumstilsynet inn som tilsynsmyndighet
35 Elisabeth Løvaas ny leder i SAFE-Ung **36** Bernt Hodne: -SAFE-Ung blir lyttet til **38** SAFE- Ung-seminaret på Geilo
40 Livet etter kreft i ung alder **42** Trondheimskonferanse 2011 **44** YS-lederen ble lærer for en dag
45 Fastholder besk streikekritikk **47** Krafttak mot kreft **49** Seier for Norislo klubben i Arbeidsretten **51** Det juridiske hjørne
56 Medlemsfordeler **59** 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 Niels Juels gate 20, 4008 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 19.04/19.05 Nr. 2 05.07/05.08 Nr. 3 14.09/14.10 Nr. 4 16.11/16.12

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

Våren har kommet med forsmak av sommer i april, og med den lønnsforhandlingene. I år er det mellomoppgjør med begrensede muligheter. Konfliktretten er lagt igjen i det sentrale oppgjøret mellom NHO og YS. De la føringer for den økonomiske rammen for oss alle med ca 3.64%. Det ga et generelt tillegg på to kroner pr. time altså nærmere 4 000,- kroner pr. år. Hva forhandlingene med OLF vil gi ut over dette er umulig å si når dette skrives. SAFE har imidlertid krevd et lønnstillegg på 5 %, økning av nattillegg og helligdagsgodtgjørelsen, kompensasjon for fadderoppgaver i arbeidssituasjonen og for matskatte samt et nytt shuttel tillegg. SAFE utfordret også OLF med utvalgsarbeid vedrørende pensjonsreformen og dens konsekvenser for vår særaldersgrense på 65 år. Vi ønsket å opprette et fond for varslere som får sine lønns- og arbeidsvilkår forringet grunnet varslingen. Til slutt var det krav om at alle skulle kunne ta med seg elektronisk utstyr ut på plattformene og benytte dem i boligkvarteret.

SAFE har gjennom arbeidet med De Facto, og rapporten vedrørende såkalte arbeidsmiljøundersøkelser, gjort sterke fremstøt mot departementer og tilsynsmyndigheter. Vi ønsker å videreutvikle regelverket for å styrke arbeidstakernes

rettigheter, som vil gi de større påvirkning med et reelt samarbeid i alle faser. Personvernet må ivaretas ved å gi de tillitsvalgte en veto rett, hvis en person eller mindre gruppe ansatte mener seg angrepet. Vi har god tro på at myndighetene ser nødvendigheten av å regulere dette området bedre. Det dette i realiteten handler om er nye ledelsesteorier, HR, der psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser benyttes som et styringsverktøy og ikke HMS-verktøy. SAFE må derfor også involvere seg sammen med De Facto og andre organisasjoner for å avsløre disse teorier som er direkte angrep på trepartssamarbeidet og all fagforeningsvirksomhet. Dette vil bli et svært viktig tema for hele fagbevegelsen i tiden fremover, og SAFE må støtte opp med ressurser.

Vel så viktig er vårt fokus på HMS-utviklingen i næringen. SAFE har nok en gang fått rett i sine påstander om at denne er urovekkende negativ. Arbeidsmiljøutfordringene er mange og store. Spesielt innenfor problemområder som alvorlige hendelser innenfor brønnoperasjoner og gasslekkasjer, nattarbeid, ergonomi, eksponering av kjemikalier, støy og vibrasjon. Dette vises klart når alvorlige brønnhendelser og gasslekkasjer nå skjer langt oftere enn tidligere. Risikonivåer går i feil ret-

ning. Det er også helt uakseptabelt at vi får over 600 nye hørselsskadede personer hvert år. Det viser at verneutstyr og arbeidsredskap er gammeldags og utgått på dato. Noe drastisk må gjøres, og OLF forsøker nå gjennom et prosjekt å se på dette. SAFE forventer at næringen nå tar nødvendige grep, som gjør at vi også på arbeidsmiljøområdet kan få ny teknologi som ivaretar helsen til oljearbeiderne.

SAFE har i lenger tid hatt interne problem, med en rekke personangrep. Noen er ikke fornøyd med den sittende ledelse, til tross for at de klappet dem inn ved siste valg. De begynte raskt å kreve ekstraordinær kongress med bakgrunn i konstruerte saker og påstander. Det fikk de ikke medhold i av flertallet, men slike demokratiske vedtak ville de ikke akseptere. I år skal vi ha en ordinær kongress som egentlig skulle bli avholdt i november. Da myndigheten har endret innsendelsesdatoen for godkjente regnskap, valgte vi å fremskynde kongressen til juni måned. Det vil bli avholdt på Clarion hotell i Stavanger 17. – 19. juni. Denne interne konflikten har vært svært negativ for SAFE som organisasjon, de sentrale tillitsvalgte og ansatte. Det har fremkommet flere useriøse utspill overfor media som har svekket vårt omdømme på alle plan vesentlig. Noen



ønsker å skifte ledelsen, koste hva det koste vil, og motivene er svært uklare. Det tragiske er at vi har mistet våre to dyktige advokater som en konsekvens av konflikten. Det er mange som kjenner igjen denne ukulturen som tidligere OFS var kjent for, og som splittet organisasjonen. Det vi har forsøkt å bygge opp gjennom mange år ved stabilitet og kontinuitet tas ikke hensyn til og rives raskt ned. Flertallet har heldigvis ment det motsatte. Jeg håper kongressen er sitt ansvar bevisst, og tar avstand fra at nevnte ukultur igjen skal bli styrende og utvikle organisasjonen i negativ retning. Dette handler i realiteten om at Kongressen må foreta et viktig verdivalg. Jeg håper vi alle kan ta lærdom av det som har vært, legge det bak oss og bidra til en konstruktiv kongress som kan være samlende. Vi er avhengig av det for at organisasjonen igjen skal kunne konsentrere seg om å videreutvikle SAFE til det beste for medlemmene. Næringen trenger sårt en kritisk og krevende samarbeidspartner som SAFE. **Lykke til.**





Tariffoppsummering 2011

Tekst: Terje Nustad Foto: Kjell Terje Skrunes

SAFE deltok i YS sin forhandlingsdelegasjon da mellomoppgjøret ble gjennomført mellom NHO – LO og YS. Det var 5 såkalte frontfagstariffavtaler i privat sektor i konkurranseutsatte næringer som var i fokus. Resultatet fra disse forhandlingene danner føringer for den totale lønnsdannelsen i Norge. Det er LO som er hovedaktøren på arbeidstakersiden ut fra sin størrelse, og som er hovedpremissleverandøren for hva som kreves og aksepteres. Forhandlingene ble avholdt i NHO sine lokaler i Oslo 21.-31. mai.

Ut ifra beregningene ville man selv ved et nulloppgjør få en lønnsvekst med bakgrunn i en forventet lav prisstigning på ca 2 %. Partene ble enige om et generelt lønnstillegg på kr 2,- for alle fra 1.4.2011. De avtaler som hadde en gjennomsnittslønn på 90 % eller mindre av industriarbeiderlønnen skulle få en krone ekstra. Dette gjaldt 10 avtaler i privat sektor. Den totale rammen for oppgjøre var ca 3, 64 %.

Det ble videre vedtatt at lokale forhandlinger skulle føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Lokale forhandlinger skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomstene inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller lignende. Videre

forventer partene at resultatene fra de nevnte forhandlinger skal være normgivende for leder og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet.

Det var med disse føringer SAFE sitt forhandlingsutvalg startet forhandlingene med OLF for operatør-, forpleinings- og boreoverenskomsten, den 3. – 5. mai i OLF sine lokaler på Forus. Forhandlings-





utvalget bestod av Terje Enes, Porfirio Esquivel, Sten Atle Jølle, Magne Birkedal, Fredrik Tellefsen, Oddleiv Tønnessen, Kai Morten Anda, Arild Widvey, Eilsabeth Løvaas, Bernt Hodne, Inger Staff og Terje Nustad.

I dette avtaleområdet har de operatøransatte lokal forhandlingsrett for sine lønsmatriser. De fører lokale forhandlinger, og kan der få en bedre lønnsutvikling enn de andre på avtalen. Denne merutvikling beregnes året etter til et gjennomsnitt og blir et såkalt etterslep. Det etterslepet blir så et ekstra lønnstillegg ut over det som partene forhandler, for alle de som ikke har slike lokale lønnsforhandlinger. Det viste seg at årets etterslep var tilnærmet null. Det var første gang, og viser at OLF har lagt sterke føringer på operatørene for ikke å gi noe særlig i de lokale forhandlingene. Det samme vil OLF også gjøre i år. Slike sterke føringer fra OLF oppfat-

ter SAFE er i strid med protokollen fra det sentrale oppgjøret, som tilsa at de lokale forhandlingene skulle være reelle ut i fra selskapenes situasjon. SAFE frykter at det vil kunne resultere i at bonusordninger vil forsterkes i selskapene.

Forhandlingene med SAFE ble ført parallelt med IE og Lederne. Det var god stemning under forhandlingene med gode samtaler både formelt og uformelt. Prosessen foregikk uten lange nattlige forhandlinger. Da det såkalte endelige tilbudet forelå, ble det raskt akseptert av alle tre arbeidstagerorganisasjonen. Det er vanskelig å huske at det noen gang har skjedd.

SAFE sin forhandlingsdelegasjon syntes resultatet var akseptabelt, ut i fra at dette var et mellomoppgjør uten konfliktrett. Har du ikke konfliktrett er det svært vanskelig å nå frem med sine krav.

SAFE skrev under protokollen som ga oss 14 000,- i generelt lønnstillegg fra 1. 6. 2011, vi fikk et engangsbetrag på kr 956,- som tilsvarte de to kronene fra det sentrale oppgjøret for perioden 1.4. til 1.6.2011. Videre ble nattillegget økt med kr 2,- for alle, og vi greide å øke helligdagsgodtgjørelsen med Kr 50,-. Totalt sett var dette innenfor rammen på nærmere 4 %.

Det knytter seg langt større spenning til NR-området, hvor faren for brudd, mekling og konflikt er til stede. Her er det tunge krav om pensjon, bonus, faste ansettelser i et bemanningsselskap og samarbeidsproblemer som vil prege lønnsforhandlingene. SAFE har her konfliktrett, så her blir forhandlingene mer reelle og langt mer spennende.



Kari Jøssang og Cliff Olaussen, henholdsvis personaldirektør og klubbleder i SAFE-klubben

Utfordringer hindrer ikke samarbeidet

Tekst og foto: Mette Møllerops

Subsea 7: Forholdet mellom fagforening og bedrift påvirker arbeidsmiljø og bedriftskultur. Men man trenger ikke alltid være enige for at tonen skal være god og partene løsningsorienterte.

- Samarbeidsforholdene har variert hos oss, fra godt til vondt og til godt igjen, bekrefter klubbleder Cliff Olaussen og HR-direktør Kari Jøssang.

Likevel har de lagt vekt på å finne gode løsninger, og klarer oppgaven ganske bra. Ja, det vil jeg si vi gjør, sier Cliff og Kari er enig.

- Det hender jo at det kan bli person-orientert, og om det har vært problemer med å finne løsninger sammen med enkelte personer, har vi fått det til ved hjelp av andre personer i ledelsen.

- Det er ikke farlig å ha et problem, men det må gå på sak, ikke person, sier Kari. Dette er et område det jobbes godt med, og denne typen samarbeidsproblemer skjer svært, svært sjelden nå.

- Det dreier seg om sak, man er enig eller uenig, men vi har et godt forhold oss i mellom uansett resultat, sier Cliff.

Lederkulturen er bra, det er et godt utgangspunkt.

Kari kommer fra selskapets prosjektavdeling og er vant til å ha uenigheter med kundene.

- Man må løse problem for problem, ellers blir det kaos. Det er den måten prosjekt utvikles. Kanskje er det en

fordel i min jobb i dag at jeg har en helt annen utdannelse og bakgrunn, og derfor er vant med andre tilnærmingsmetoder i forhold til mennesker og saker.

Ser du andre fordeler ved din bakgrunn?
Det blir litt latter rundt bordet.

- Ja, den litt klassiske... Når du ikke jobber i personalavdelingen selv, tenker du ofte om saker at jeg ville ha løst dette på en annen måte. Vel, nå har jeg muligheten. Jeg blir jo likevel tvunget

til å se en annen helhet, bruke et annet perspektiv enn den vinkelen jeg hadde fra prosjektavdelingen. Likevel er den erfaringen nyttig i dag. Å forklare, gi informasjon og kommunisere er avgjørende for aksept og forståelse.

Omstilling

Omstilling er blitt et moderne ord, men som begrep, hva innebærer det egentlig. Hva skal man omstilles fra og hva skal





man omstille til? For Subsea 7 er begrepet for en gangs skyld forståelig. Mandag 10. januar var dato for sammenslåing av selskapene Acergy og Subsea Inc i Norge.

- Det er en kjempeutfordring å slå sammen to så store bedrifter. Både system, kultur, personalhåndbøker, avtaler, alt må bearbeides, settes sammen til en funksjon som inngår i en enhetlig kultur, sier Cliff.

Samtidig var det spennende, både faglig og erfaringsmessig.

- Vi kjenner endringene, i systemet, i ledelsen, i bygningen, alt er nytt og annerledes, fortsetter Kari.

Aksepterer de ansatte endringene?

- Jeg tror alle forstår hvorfor vi endrer,



ut i fra utfordringer og et markedsperspektiv. Men likevel er det tøft for personellet.

Omstillingene bør skje raskt slik at vi kan begynne å forholde oss til gode rammer, påpeker de to.

Det dreier seg ikke bare om de ansatte i Norge og forholdene i den norske delen av selskapet. Som et globalt selskap må prosessen tilpasses alle, også tidsmessig.

- Jeg tror du har rett i at folk flest er positive til dette, sier Cliff. Folk ser at selskapet får større muligheter på markedet. Acergy og Subsea 7 utfyller hverandre og gir oss en bedre konkurranseposisjon.

Gjelder det også konkurransen globalt?

- Vi er størst på subsea. Det er kjerneområdet vårt.

Hvem er norske konkurrenter?

Technip, et fransk selskap som holder til i Oslo, er konkurrenter her i landet. Vi har også selskapet Saipem.

Etter sammenslåingen teller nå Subsea 7 rundt 12.000 ansatte. I underkant av 1000 av disse er ansatt i Norge.

Fagforening og klubbarbeide

Klubben har gode arbeidsforhold, bekrefter Cliff.

- Jeg er fornøyd. Selv om vi er uenig i enkeltsaker har vi likevel en dialog. Vi drar ikke saker videre med oss.

Et positivt eksempel trekkes fram.

Selskapet har hatt litt høyt sykefravær

på enkelte avdelinger. For å kartlegge årsaken har bedriften tatt klubben med i dette arbeidet. Det oppleves positivt og er tydeligvis en riktig og viktig måte å jobbe på.

- Våre innspill hjelper bedriften og avdelingen til å finne årsaken. Vi kjenner de som jobber på sjøen best, vi vet hvor skoen trykker.

Resultatet av undersøkelsen kommer om ikke så lenge, og det venter de spent på begge to.

- Når resultatet kommer vil vi fortsatt involvere klubben. Vi har også leid inn et eksternt firma i analysearbeidet. Det blir mer nøytralt. Vi håper dermed at vi får så ærlige resultater som mulig.

- Jeg tror ikke de ansatte hadde brukt så mye tid på undersøkelsen hvis ikke vi i klubben hadde oppfordret til det.

Møter er informasjon

Bedriften har jevnlig møter hvor bedrift og klubb tar opp saker og problemer med målsetting å få disse løst. De har også jevnlig arbeidsmøter.

Forhandlinger om lønn og arbeidsforhold er ofte noe som skjerper tonen.

Hvordan ser disse ut her?

- Vi hadde litt tøffe forhandlinger i fjor, men med begge parter innstilling om å sette seg ned for å løse dem, gikk det tålig bra etter hvert. Vi hadde først brudd, så fikk vi til en løsning uten hjelp av meklingsmann. Vi har hatt årlige



Diskusjon om samarbeid og gode løsninger fortsetter ute. Både klubb og bedriftsledelse er opptatt av bedriftens framtid.

lokale forhandlinger, og vi har ikke hatt streik siden 2004.

Lønnsmessig ligger de likt med konkurrentene.

- Det må vi nok gjøre hvis vi skal ha en mulighet til å konkurrere, sier Kari. Cliff smetter inn en kommentar.
- Jeg tror ikke det er lønnen som avgjør om folk vil være her.

Prinsipielle argumenter for fagforening

Ja, det mener ledelsen. Det formelig hagler med gode argumenter fra ledelse og klubb.

- Vi trenger fagforeninger på samme måte som vi trenger miljøorganisasjoner. Jeg ser på fagforeninger som partnere. Involvering er stikkord og spørreundersøkelsen er et godt eksempel. Dette har jeg stor tro på. Vi må gjøre ting sammen for å få de beste resultatene. Det nytter ikke å lage regler og rammer og så tre de nedover hodet på folk. Vi må bli enige om reglene sammen.
- Lojalitet er et stikkord, sier Cliff. Når folk er fornøyd, yter de mer.
- Å prioritere fagforeningen gir de beste resultatene. Det syns jeg preger vår ledelse helt opp til øverste direktør.
- Ja, det er jeg absolutt enig i, sier Cliff og trekker fram et eksempel.
- Administrerende direktør, Stuart Fitzgerald kalte oss inn til møte for å finne ut av årsaken til at en av våre



offshoreavdelinger ikke fungerte helt etter oppskriften. Vi la fram et forslag til system som kunne hjelpe. Han presset på i sine organer for å få det innført, det kom på plass, og det hjalp. Ellers stiller administrerende, som for øvrig kommer fra Australia, opp på møter om klubben ønsker det. Fire dager etter sammenslåingen imponerte han klubben ved å stille opp på årsmøtet deres.

- Det satte vi stor pris på, og det gir de offshoreansatte anledning til å treffe ledelsen. Det er for øvrig en tradisjon at ledelsen deltar på våre årsmøter.
- Han kjenner grunnplanet godt, legger Kari til. Han har selv jobbet seg opp i selskapet, og gått gradene.

Aberdeen

All bemanning av skip innen alle kategorier styres fra selskapets kontor i Aberdeen. I den forbindelse ser både klubb og ledelse at Aberdeenavdelingen har problemer med å forstå det norske avtaleverket.

- Det er en utfordring for oss, og vil nok også bli en utfordring framover. Cliff trekker også fram kultur som årsak til manglende forståelse.
- Det er viktig for oss å få denne forståelsen. Samtidig må vi ha som en forutsetning at det er gjort i beste mening, men ut i fra manglende kunnskap om vårt norske arbeidsliv.
- Vi trenger bedre kommunikasjonslinjer og har derfor prioritert å ha en egen



ansatt som skal avhjelpe oss i denne situasjonen, legger Kari til. Rent generelt er informasjon et område som alltid kan bli bedre. Det gjelder også Subsea 7. Avstanden mellom land og sjø kan fort bli som et "hav" uten tilstrekkelig informasjon. Dessuten skjerpes informasjonsbehovet ved store geografiske avstander.

Bedriftens dag

Dette er en virkelig "Dag" som bedriften har innført for å imøtekomme behovet for informasjon, og sørge for at flest mulig ansatte blir kjent med hverandre. Man har stands som er godt bemannet, og de som ikke er ute i jobb, har muligheten til å møte både kolleger og ledelsen på alle nivå.

- Dette er et flott tiltak, sier Cliff. Tilbakemeldingene er veldig gode og dette er med på å minske avstanden mellom de ansatte. Vi pleier å ha årsmøte i etterkant av denne "Dagen",

da er jo folk allerede samlet.

- Utover dette har man jo anledning til å besøke båtene når de er i havn, legger Kari til. Ledelsen er flink til å følge opp det, men også her har vi sikkert et forbedringspotensial.

Viktig å bli sett

- Det er et prinsipp som gjelder for alle, både ansatte og ledelse. Vi trenger tilbakemelding på det vi gjør og hvordan vi gjør ting.

Er dere flinke til det?

- Vi jobber kontinuerlig med det. Å "se" hverandre er et prosjekt man aldri blir ferdig med.

En konklusjon på slutten, en fellesnevner for bedriftens ledelse og klubb, har dere det?

- Ja, vi er enige om at samarbeidet er veldig bra, slår de to fast. Vi ser likt på det vi lykkes med og vi ser de samme utfordringene. Vi tror vi har gode muligheter for å gjøre det enda bedre.

SAFE-klubbens styre:

Leder: Cliff Olaussen

Nestleder: Nils Petter Skeie

Sekretær: Robert Møgster

Kasserer: Vidar Olsen

Styremedlemmer:

Geir Medaas

Jan Olav Nordbø

Henrik Pedersen

Kenneth Tønnesen

Varamedlemmer:

Hallgerd Ravnås

Glenn Støle Nylund

Kjetil Hjelmervik

Tomas Frafjord

Hovedverneombud er

Kenneth Tønnesen

Klubben har rundt 140 medlemmer fordelt på ROV, survey, offshore og land

Sammenslåing av subseaselskap

Undervannsentreprenøren Acergy, tidligere Stolt Comex og før det Stolt Offshore, og Subsea Inc gikk inn i Subsea 7 SA.

De to store subseamiljøene i Stavangerregionen med rundt 400 arbeidsplasser hver, ble slått sammen til et børsnotert selskap. Globalt får selskapet ca 12.000 ansatte, 7.000 av disse kom fra Acergy. Stuart Fitzgerald fra Acergy skal lede det nye selskapets virksomhet i Norge. Toppsjefen for hele konsernet blir Jean Cahuzac med Simon Crowe som finansdirektør. Begge kommer fra Acergy. Styreleder blir Kristian Siem fra Subsea 7. Formell oppstartingsdato var 10. januar.



Erfaringer og lærdom, men virker det?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Desember 2010 arrangerte US Chemical Safety Board, WWW.CSB.GOV et fagseminar og en offentlig høring som 2. nestleder i SAFE, Roy Erling Furre deltok på. CSB er satt til å granske Deepwater Horizon ulykken, og inviterte inn til konferansen med formål å diskutere flere HMS-faglige temaer.

Er høringskonferanser som den US Chemical Safety Board (CSB) arrangerte, et spill for galleriet?

- Nei, mener Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig og 2. nestleder i SAFE. Det er ikke et spill for galleriet, men et forsøk på å løfte opp HMS faglige temaer.

Spørsmålene som kan stilles her er følgende:

Hva er spesielt med akkurat denne typen høringer? Hva skjer med erfaringene og konklusjonene som granskingskomisjonen ender opp med? Hva med lærdommene? Tar oljeindustrien og myndighetene lærdommen til seg og endrer systemer og rammevilkår?

Flere rapporter

I forbindelse med Deepwater Horizon ulykken er det produsert flere rapporter.

- De som er kommet til nå, er lite fokusert på HMS, men omhandler mer politiske forhold, sier Roy Erling Furre.

Også mer politisk vinklet innhold?

- Ja, absolutt. "Presidentrapporten" nedsatt av presidenten og regjeringen, er annerledes. Den beskriver selvsagt årsaker som forårsaket ulykken, selve ulykken, reaksjonene etterpå og utvikling av barrierer for å hindre lignende ulykker. HMS faglig sett, slår presidentrapporten fast ut ulykken skyldes ledelsesfeil, "managment failure".

Industrien bruker stort sett de samme systemene over hele verden, og derfor har oljeindustrien et globalt problem. "Presidentrapporten" er blitt et lettlest og godt dokument, slår Roy Erling fast.

Høringen hos CSB

Først og fremst var målet med høringen å drøfte en del HMS-faglige tilnærminger innen offshore drilling. Konferansen ble sendt på internett, og kunne følges i hele verden. Årsaken til at US Chemical Safety Board, CSB, inviterte til åpen høring var at de ville drøfte bruken av ulike HMS-virkemiddel som blant annet Safetycase, ALARP og arbeidstakermidvirkning. De hadde invitert representanter fra både myndighets-, arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Deltakerne kom fra Norge, USA, UK og Australia.

Når CSB gjennomfører sine granskinger, bruker de lignende tilnærminger som havarikommisjonen i Norge. I slike granskingsintervjuer er det lagt vekt på at all informasjon er fortrolig. De samarbeider heller ikke med politi- og påtalemyndigheter, men fokuserer på læring etter ulykken.

Hvorfor ikke? Er ikke politi og myndigheter naturlige samarbeidspartnere under slike høringer?

- Ja det skulle man kanskje tro, men disse

instansene har straff som virkemiddel, og da blir folk straks mer forsiktige i sine uttalelser. Det er viktig å få all kjent informasjon på bordet, og her er man i trygge hender. Mange i vår næring ser frem til den endelige granskingsrapporten. Den vil ha stor sikkerhetsmessig betydning for petroleumsindustrien i hele verden.

I tillegg til å utgi egen granskingsrapport, har CSB også engasjert HMS ekspertene Andrew Hopkins til å skrive bok om Deepwater Horizon ulykken. Hensikten er å gjøre kunnskapen mer tilgjengelig for flest mulig.

Tidligere erfaringer

Hvordan tidligere erfaringer og konklusjoner tas til etterretning henger sammen med viljen til lærdom. På noen områder skjer det endringer eller en utvikling mot nye måter å tenke på. På andre områder er situasjonen stort sett som før. En annen faktor er hvem som tar lærdom. Det hjelper lite om komiteen, fagfolkene og til og med politikere og myndigheter ser behov for endringer i for eksempel rammer og regelverk, hvis ikke selskapene selv tar dette innover seg.

Et godt eksempel her er atferdsbasert sikkerhet, sier Roy Erling.

- Det er nyttig lærdom at man tidlig i

høringsprosessen så at fokus på atferdsbasert sikkerhet er en trussel mot sikkerheten. Samtidig er det et problem at industrien viser liten vilje til å snu denne typen tenkning. Det er lettvinnt og behagelig å skyve ansvaret for sikkerhet over på den enkelte, i stedet for å utvikle gode systemer og barrierer.

Magne Ognedal fra Petroleumstilsynet (Ptil) deltok også på høringen via telefon. Deler han dine synspunkter?

- Ja, i forhold til at industrien ikke lærer av feilene de gjør. Dersom ikke lærdommen etter ulykker går inn som en del av selskapenes "sjel", er sikkerheten både for mennesker og natur ille ute. For meg handler dette om å kartlegge risiko, for så å fjerne risiko.

Etter ulykken sa Ptil dette om læring:

- Ptil følger hendelsen så tett som mulig via mediene og andre kanaler vi har tilgang til. Internt jobbes det med mulige scenarier knyttet til hendelsen, slik at vi så fort som mulig er faglig forberedt på å håndtere resultatet av undersøkelser og selve granskingen etter hendelsen.
- Selv om Ptils ansvar er knyttet til sikkerheten på norsk sokkel, er vi svært opptatt av læring fra hendelser andre steder i verden - også tragedien i Mexicogulfen. Overføring av lærdom og erfaringer, både nasjonalt og internasjonalt, vil bidra til å øke sikkerheten i norsk petroleumsvirksomhet.
- Læring av ulykker og hendelser er et ansvar også selskapene som opererer i Norge, må ta innover seg. Tilsynet ser det som en selvfølge at aktørene i norsk petroleumsindustri løpende oppdaterer seg om hendelsen i Mg og sørger for å implementere lærepunkter i egen organisasjon. Operatørene i Norge har selvstendig ansvar for å drive forsvarlig virksomhet - og gjøre løpende risikovurderinger basert på all tilgjengelig kunnskap.
- Ptil har jevnlig kontakt med sikkerhetsmyndigheten i USA, basert på en bilateral samarbeidsavtale og gjennom IRF (International Regulators' Forum).

Kultur og systemer

Transocean som hadde boreoppdraget for BP under ulykken, er verdens største riggselskap. Er det sannsynlig at system og barrierer som sviktet under Deepwater, kun er begrenset til denne riggen, eller vil man finne samme kultur på selskapets

øvrige rigger?

HMS-systemene som brukes er nok dessverre ganske lik på mange områder, mener Roy Erling, men et viktig nasjonalt skille er det enkelte lands regelverk og forskrifter. - I Norge har vi også Arbeidsmiljøloven og verneombudsordningen. Her er det stor sjanse for at verneombudsordningen kunne ha vært den avgjørende faktor som kunne hindret katastrofen. Kort sagt betyr det at tilsynsordninger og robust regelverk er nødvendig i alle land hvor oljevirksomhet drives. Hvis HMS reduseres til for eksempel måling av fraværsskader og selskapene bruker straff og belønning for å pynte på statistikkene, er dette uheldig. Et paradoks i denne sammenhengen er jo BP-ledelsen som var om bord for å dele ut premier for at riggen hadde vært sju år uten rapporterte fraværsskader samme dag som ulykken skjedde. Det blir en manipulering av indikatorer. Prinsippet er slik: klarer du å holde folk på jobb selv om de er skadet, slår det ikke ut på statistikken.

Arbeidstakermedvirkning

Amerikanerne var interessert i å lære mer om arbeidstakermedvirkning, og dette prinsippet ble Roy Erling bedt å fortelle om. I tillegg ga han synspunkter på bruken av "Safety-case" som ligner vår SUT ordning. SUT: "Samsvarsuttalelse (SUT) er et vedtak fra Petroleumstilsynet som uttrykker myndighetenes tillit til at petroleumsvirksomhet kan gjennomføres med innretningen innenfor regelverkets rammer. Vedtaket er basert på de opplysningene som er gitt i SUT-søknaden om innretningens tekniske tilstand og søkerens organisasjon og styringssystem, samt myndighetenes verifikasjoner og øvrige saksbehandling." Et tredje område var det såkalte ALARP, "as low as reasonably practicable", en metode for å få risikonivået så lavt som mulig. - USA har nok tenkt på den norske arbeidstakermodellen, men utstrakt fagforeningsknusing vil jo åpenbart ødelegge denne muligheten. Så lenge myndighetene er med på å knuse fagforeningene og holde dem nede, blir arbeidstakermedvirkning en illusjon. Det er også lav organisasjonsprosent i USA, og ingen fagforening har ennå sluppet inn i Mexicogulfen, for å ta den delen som eksempel.

I USA er HMS er gjenstand for forhandlinger

I USA er det lov å forhandle på HMS. Er det fornuftig?

- Arbeidstilsynet ble svekket under George Bush. Nå har de fått flere ressurser tilgjengelig slik at det hjelper litt. *Men er ikke et godt HMS-grunnlag viktigere?* - Man har et grunnlag, og så kan arbeidstakerne og fagforeningen forhandle fram en bedre HMS-standard. Du mister ikke det nivået du står på. Retten til å forhandle på sikkerhet dreier seg derfor mer om å forbedre, og at arbeidstakerne skal ha et ord med i laget.

Det er mye positivt å fokusere på i USA, sier Roy. Ikke minst har de mange dyktige fagfolk og kunnskap om HMS.

Men får arbeidstakerne gjennomslag?

- Det avhenger av om de har en fagforening i ryggen. Det finnes dyktige tillitsvalgte og dyktige, velfungerende fagforeninger. Samtidig finner du det motsatte. United Steelworkers, USW har gjort et godt inntrykk. Det var også hyggelig å møte deres representanter og tillitsvalgte fra BP Alaska. - Også i Norge har vi tendenser og eksempler på at arbeidstakere og fagforeninger holdes ned, påpeker Roy Erling. - Vi har regelverket, Arbeidsmiljøloven (AML) blant annet, men likevel sliter vi i en del sammenhenger. USA har også en god del, spesielt viktig er det å trekke fram gode prosesser for å utdanne tillitsvalgte. Vi har mye å lære av amerikanernes kunnskap. - Kort oppsummert kan vi si at i Norge har vi lovverket og aktive, sterke fagforeninger som fundament.

Rapporten fra Granskingskommisjonens, CSB

Når CSB kommer med rapporten, vil den også inneholde generelle erfaringer som kan brukes av annen industri.

- Unntak kan være enkelte kapitler med detaljer som kun angår oljeindustrien.

Når kommer rapporten?

- Det tar nok minst et år før den er klar. Da kan man frykte at mange selskap allerede har gjort ferdig sine prosesser etter Deepwater Horizon ulykken. Utfordringen blir å sparke prosessene i gang igjen. Håpet er at innholdet, erfaringene og konklusjonene bringer oss videre. De må forankres i gode systemer. Skjer det, vet vi at vi vil ha like systemer uansett arbeidssted.



Tor Stian Holte

Statfjord A



En bauta i SAFE sokkel

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det nærmer seg raskt siste arbeidsdag for mangeårig klubbleder i SAFE i Statoil-Avdeling Sokkel, Tor Stan Holte. Han selv er den første til å si at ingen er uerstattelige, utviklingen går videre og nye koster er allerede inne i klubbens ledelse.

Balansen mellom historie og framtid er et viktig prinsipp. Å ta vare på historien, erfaringene og kunnskapen og bruke dette grunnlaget til å gå videre, er viktig for SAFE i Statoil-Avdeling Sokkel. Når Tor Stian Holte blir pensjonist om et par måneder, er stafettspinnen overtatt av tillitsvalgte som har jobbet sammen med Tor Stian i klubben i flere år. De tar med seg mangfoldige år med fagforeningskunnskap fra Tor Stians tid som tillitsvalgt, verneombud og klubbleder, og kan bruke dette til medlemmenes beste. Det samme grunnlaget for utvikling og forandring ligger i forbundet. Hilde Marit Rysst som stiller opp som lederkandidat mot sittende forbundsleder Terje Nustad, har gått gradene sammen med blant annet Tor Stian.

- Hilde Marit er en dyktig tillitsvalgt som både klubben og jeg mener har de kvaliteter som skal til for å gi SAFE en ny utvikling og få forbundet til å trekke sammen. Derfor har vi gitt henne vår støtte og håper at SAFE kan få gleden av å ha Hilde Marit som leder etter valget i juni.

Yrkeskarrieren startet i instrumentavdelingen i en papirfabrikk i 1970. Allerede

da var fagforeningsarbeid en høyt prioritert oppgave, og Tor Stian deltok som sekretær og verneombud. Han fortsatte i papirindustrien fram til september 1978 og skiftet beite over til oljeindustrien da behovet for folk i Nordsjøen økte. Statfjord A ble tilholdsstedet for Tor Stian, og det er ikke bare den første, men også den eneste arbeidsplassen hans i oljevirksomheten.

- Jeg har tilhørt Statfjord hele tida, men jeg hadde en periode som heltidstillitsvalgt i Statfjordarbeidernes Forening, SaF. I 1997 ble jeg heltidstillitsvalgt i Statoilansattes Forening, som etter opprettelsen av SAFE, ble SAFE i Statoil - Avdeling Sokkel.

En av "gamlegutta" fra Mobil

- Min første arbeidsgiver på sokkelen var Sønnico. Fra 1980 ble det Mobil på lik linje med en rekke andre statfjordfolk. Det var en spennende periode både oljehistorisk og for oss som jobbet der. *Hva var din jobb på plattformen?*

- Jeg jobbet som instrumenttekniker. *Og det innebærer?*

- Det innebærer vedlikehold av utstyret som styrer de forskjellige delene av an-

legget, altså utstyret som er ute i feltet. Statfjord var en stor arbeidsplass, ikke minst i forhold til bemanningen. To floteller hørte til Statfjord den gangen, og plattformen var fortsatt under ferdigstilling. I tillegg var det fullt på boligkvarteret om bord. Å beskrive noe som fullt den gangen, har ikke helt samme betydning som i dag. Det var for eksempel ingen enmannslugar. Fire stykker delte soverom, med alt det måtte innebære av natteuro...

Pådriver for lønns- og arbeidsforhold

Oljeperioden på Statfjord var spennende ikke bare på grunn av posisjonen den nye industrien fikk for Norge. Arbeidet som ble lagt ned av fagforeningene for å motvirke amerikansk kultur og innføre norsk regelverk og norske rammer for oljearbeiderne, er definitivt en av de mest spennende perioder i norsk industris nyere perioder. At det i det hele tatt var mulig å lykkes så godt, er imponerende når en vet at oljearbeiderne som gruppe ikke lot seg samle utenom arbeidstida. Folk reiste fra plattformene direkte til hjemsteder spredd over hele landet. Det meste av grunnarbeidet for gjen-



Alltid en mulighet til å få en prat med medlemmene. Det kjenner Tor Stian.

nomføring av streiker og aksjoner ble derfor gjort om bord, i løpet av de få timene man hadde til rådighet utenom arbeid, søvn og mat. I tillegg hadde man fagforeningsledelsen på land som strategiutviklere.

Drivkraften bak kampen for endringer hadde grunnlag i flere forhold, men viktigst var nok manglende sikkerhet og urettferdige lønnsforhold.

- Mye av det arbeidet fagforeningen la ned i den tida, med blant annet streiken tidlig på åttitallet, la grunnlaget for det lønnssystemet vi har i dag.

Det ble et framtidsrettet lønnssystem, hvor rettferdighet i forhold til faglig bakgrunn og ansiennitet er tatt godt vare på?

- Ja, vi fikk fjernet det amerikanske lønnssystemet som bygget på individuelle lønninger og hemmeligholdelse av lønn, altså såkalte "trynetillegg" som splittet oljearbeiderne og førte til mistro og misunnelse.

En kjent metode for å splitte de ansatte som gruppe?

- Ja, og det førte til den fire dager lange streiken som både la grunnlaget for det lønnssystemet vi har i dag, men som også lærte oljearbeiderne at vi har makt om vi står sammen som gruppe.

I dagens lønnssystem ligger en automatikk hvor den ansatte lønnsmessig vandrer bortover og oppover etter faste system. Den gang innebar det også store lønnstillegg for mange, og det

reagerte myndighetene på. Lønnsnivået i Nordsjøen kunne bli et forbilde og et mål for industrien på land, og det bekymret politikere og myndigheter.

Det førte etter hvert til motstandere på flere nivå og fra flere hold, ikke minst grupper man skulle tro man hadde felles interesser med.

Statfjordarbeidernes forening, SaF

Fagforeningen som er opprinnelsen til SAFE sokkel, vokste seg stor og sterk i denne perioden. SaF var i utgangspunktet en grasrotbevegelse og et viktig prinsipp var partipolitisk uavhengighet. Her var det høyt under taket og plass til alle, uansett politisk tilhørighet. Det viste seg også at SaF var en god skole for utvikling av dyktige tillitsvalgte. Det er ikke få fagligpolitiske og fargerike personligheter som har blitt "fostret opp" i Statoilforeningen.

- Ja, SaF har mange personligheter og mange dyktige og kjekke folk. Jeg har vært heldig å bli kjent med mange, både fra Statfjordtida og gjennom fagforeningsarbeidet, og setter stor pris på vennskapet og det flotte samarbeidet vi har hatt. Det er også viktig å ta med den kunnskapen og erfaringen disse folkene sitter på, og de har raust delt kunnskapen sin med andre.

Positiv utvikling

Det er mye godt å trekke fram av positive endringer for oljearbeiderne. Et

eksempel er lugarfasilitetene som allerede er nevnt.

- Ja som jeg sa, tidligere lå vi på 4-mannslugarer. Jeg hadde for så vidt ikke problemer med det, andre hadde det nok verre i forhold til søvn og hvile.

Men snorking og urolig soving må vel ha vekket deg og?

- Nei, det var sjelden, men jeg opplevde å bli vekket av en oljearbeider med mareritt en gang. Det var en som drømte at han lå i en kasse og i marerittet våknet opp og ville ut av kassen. Han lå i øverste køy og begynte å slå i taket for å komme seg ut. Det ble et salig rabalder ut av forsøket på å få opp "kasselokket". I dag er nok alle glad for muligheten til å kunne sove alene på lugaren, og stort sett aksepterer og forstår selskap og myndigheter betydningen hvile har for sikkerhet.

Fra innlandet til sjøen

Som "landkrabbe" opplevde Tor Stian forskjellen mellom land og sjø. Kraftig vind og høy sjø kjennes godt når du ligger på et flotell. Sjøsyk ble han imidlertid ikke.

- Nei, flotellene har en rolig bevegelse selv når det er kraftig sjø, men man merker jo duvingen og vinden.

I de senere årene har flotell og lugar blitt byttet ut med seng på land. Som heltidstillitsvalgt i flere perioder fra 1. mai 1997, sist som klubbleder, har "slagene" blitt ledet fra Statoils hovedsete på



Til en beskjedne mann å være, må dessertskålen sies å være i overkant stor.



Det siste styremøtet i Tor Stian Holtes regi i SAFE sokkel - avdeling Statoil, ble avsluttet med middag.

Forus. Viktige milepæler har det vært og noen av dem er mer betydningsfulle enn andre. Lønssystemet er en av disse milepælene, slår Tor Stian fast. Det samme er utviklingen av Statoil.

- Statoil ble bygd opp som et redskap for at olje- og gassvirksomheten skulle komme hele folket til gode. I dag er selskapet børsnotert og drives etter markedsøkonomiske prinsipper. Det er skummelt. For Norge gjelder å ta ut resten av oljeressursene på en forsvarlig måte.

Privatisering er et stikkord.

- Vi var i mot privatisering. Da Statoil tok over operatøransvaret i 1987 på Statfjordefeltet hadde fagforeningen uravstemning om Mobil fortsatt skulle ha operatøransvaret. Stortinget valgte å ikke fortsette med Mobil som operatør, og det var nok greit. Statoils rolle som operatør eid av den norske stat og med

målsetting om å sikre en forsvarlig utvikling på norsk sokkel, var et prinsipp fagforeningene kunne stille seg bak. Etter at Statoil og eierne valgte børsen som vei, er vi svært skuffet over utviklingen. Myndighetene har lagt om Statoils rolle, og jeg er redd Statoils satsing internasjonalt vil svekke de oppgavene selskapet har på norsk sokkel.

Utviklingen fra OFS til SAFE

Det er OFS, Oljearbeidernes Fellessammenlutning som er forløperen til SAFE og "medeier" i den tidlige oljearbeiderhistorien sammen med de grupperingene som etter hvert ble til reelle fagorganisasjoner.

- Ja, til å begynne med var jo fagforeningene husforeninger. Da Willoch kom inn på banen, måtte vi ha en landsomfattende organisasjon som blant annet kunne forhandle på lønssystem. Vi så at OFS var en nødvendighet. Seinere

valgte vi også å knytte oss til en hovedorganisasjon. Valget sto mellom LO og YS. Et av prinsippene bak valget av YS, vår lange historie og standhaftige prinsipp i forhold til partipolitisk uavhengighet. I 2005 ble landanleggene med i OFS, og forbundet ble omdannet til SAFE. Tor Stian mener det var et av forbundets viktigste vedtak.

- Ja, det er det uten tvil. Det er viktige skiller mellom OFS og SAFE. Størrelsen er en ting, men betydningen av mange nye medlemsgrupper som påvirker og får innflytelse på miljøet, er nok vel så viktig. Det har gitt SAFE en bredere bakgrunn, og det er positivt. Utfordringen er å oppnå enighet slik at vi har felles saker å slåss for.

Andre forbedringer som SAFE har oppnådd?

- Ja i tillegg til lønssystemet, har vi pensjonsordningen. Nå har vi en tjenestepensjon som gir oss muligheter til å gå av ved 65 år. I dagens situasjon er det viktig å ta med seg videre.

HMS

Tor Stian trekker også fram HMS-fokuset. Både SAFE sokkel og forbundet SAFE har vært pådrivere i HMS-arbeidet. I landsmålestokk er SAFE anerkjent for kunnskap og innflytelse på dette området.

- Det er et veldig viktig område. I den senere tid, med bakgrunn i sammenhengslåingen mellom Statoil og Hydro,



Påtroppende og avtroppende klubbleder, Terje Enes og Tor Stian Holte



omstillingene og oppsplittingen av fagmiljøene på plattformene, har det gode arbeidet våre verneombud og tillitsvalgte gjort sammen med medlemmer og andre ansatte, sørget for at situasjonen ikke har gått helt over styr.

Men den er ille nok?

- Ja, det gjenstår mye arbeid og mange avgjørende slag, men vi har etter hvert fått forståelse for flere prinsipper, og vi håper at vi også skal ha myndighetene i ryggen.

Et av prinsippene det jobbes med, er hvem som skal utføre arbeidet på plattformene.

- Faste oppgaver på plattformen skal utføres av egne ansatte. Det er viktig for

å sikre et godt samhold i et lag på plattformen. Her veier også arbeidsvilkårene for de som jobber på plattformen tungt. Det er det stor forståelse for hos medlemmer og tillitsvalgte.

Samarbeidsforhold i selskapet?

Samarbeidet mellom fagforening og ledelse har mange ganger vært avisstoff og utad vært preget av harde tak. Det stemmer også i forhold til enkeltsaker og prinsipielle uenigheter om strategiske veivalg. Tor Stian selv har imidlertid hatt et greit forhold til flere i Statoils ledelse gjennom selskapets historie.

- Arve Johnsen står for det jeg mener var en viktig side av Statoil, å utvinne ressurser på en forsvarlig måte. Det er skuffende at andre ledere har jobbet for privatisering av selskapet. Likevel har det stort sett vært en grei tone, trass i harde tak til tider, men når det er sagt, det er stort sett ledelsen i UPN (Utvinning og produksjon i Norge), jeg har forholdt meg til. Der har det vært begge deler.

Livet som pensjonist

Privatlivet er et vernet område for Tor Stian. Som fagforeningsleder er det arbeidet for medlemmene som skal ha fokus. Likevel drypper det ut litt informasjon

- Det blir ikke noe problem å fylle tida. Informatikkstudiet har ligget på "vent" en stund. Jeg var i ferd med å ta hovedfag da jeg sa ja til klubbledervervet i 1997. Det viste seg å være vanskelig å

kombinere studier da jeg var heltidstiltsvalgt. Kanskje tar jeg det opp igjen nå, i hvert fall vil jeg begynne å jobbe med faget igjen.

Reiser, er det noe for deg?

- Ikke veldig mye, men i ferier.

Kjæresten blir det også mer tid til nå, men verken hun eller hva de to gjør sammen, har noe i SAFE magasinet å gjøre. Det eneste han har å si om den saken, er at han gleder seg til mer tid sammen med henne.

Friluftstliv vil han imidlertid gjerne snakke om. Tor Stian er svært glad i skog og mark.

- Jeg drev med løping på mosjonistnivå for noen år siden. Nå begrenser det seg til et årlig løp. Resten av året lader jeg opp, smiler han. I tillegg driver jeg med turorientering.

Kanskje også mer sykling?

- Ja, sykling blir det også mer av. Også mer skigåing, regner jeg med. Jeg er glad i å gå på ski.

Med et svært sunt kosthold på kjøpet, blir han raskt oppfyllelsen av det gamle begrepet "en sund sjel i et sunt legeme".

Det er vel greit å bli sammenliknet med et slikt begrep?

- Ja, det kan du gjerne gjøre.

Vi i SAFE, både medlemmer og ansatte, takker for mange års iherdig innsats for medlemmer, klubb og forbund, og ønsker deg lykke til med et aktivt og godt liv som pensjonist!



Politiforbundets Arne Johannessen hos SAFE i Statoil

Tekst: Tor Egil Løvli. Foto: Morten Olsen

Omtalt som ”rosinen i pølsa” holdt Arne Johannessen et engasjerende og lærerikt foredrag for oljefolket fra Statoil.

Som i fjor ble årsmøtet til SAFE i Statoil avd. sokkel avholdt på Geilo. Det var litt bedre oppmøte i år men ikke slik at vi kan si oss fornøyde. Møtet gikk over tre dager med et spennende og variert program. For uten ”dei faste postane” som hører til på et årsmøte, gikk vi gjennom innspill fra SAFE i Statoil til kongressen i SAFE i juni, Valg til bedriftsforsamlingen i Statoil, Tariffoppgjør og lønnsforhandlinger 2011, handlingsprogrammet for SAFE Sokkel.

Vi brukte en del tid på evalueringen som nå er i full gang av den nye driftsmodellen som ble innført i kjølvannet av sammenslåingen av Statoil og Hydro. Dette er kanskje den viktigste prosessen som pågår i Statoil for tiden. Dette fordi dette er muligheten til å få på bordet svakhetene med modellen for å derav kunne gjøre justeringer til det bedre.

Rosinen i pølsa var kanskje innlegget fra Arne Johannessen fra Norges Politiforbund. Ette hans innlegg kan vi forstå hvorfor Arne er en populær leder. Arbeidet som gjøres i Politiforbundet har mange likhetstrekk med det å drive fagforening i Statoil; offentlig eierskap,



stor media-interesse, stor fallhøyde når man trår feil, kan være noen stikkord.

Johannessen trakk frem det å ha en god forankring av bakgrunn og strategi som kanskje det viktigste i forhold til det å drive fagforening. Videre påpekte han viktigheten av at partene i en konflikt, begge må komme ut som vinnere. Det å skape felles mål er sentralt i så måte.

Et annet moment var at; ”det er viktigere å ha respekt enn å være godt likt” og

man må være villig til å bruke noe av omdømmekapitalen for å vinne viktige saker. Det nytter ikke å sitte med et godt omdømme i banken om man ikke er villig til å bruke det.

Til slutt påpekte han at nøkkelen alltid går gjennom god dialog. Uten dialog løses ikke konflikter enten det dreier seg om internt eller eksternt.





Terje Nustad

OLF renvasker ukultur?

Tekst: Terje Nustad Foto: Mette Møllerop

Dette var en overskrift på en kronikk som Dagbladet aksepterte og hadde i sin avis 25. januar. Det er noe uvanlig da dette var et svar på en tidligere kronikk med replikk fra nevnte direktør i OLF. Kronikken forsøker å sette det hele i et perspektiv, og en på-minnelse om at vi tross alt arbeider i en internasjonal næring. Kronikken er her i sin helhet:

Administrerende direktør i OLF, Gro Brækken, angriper i Dagbladet 20. januar historiker Helge Ryggvik for hans betraktninger rundt oljekatastrofen i Mexicogolfen, og dens eventuelle betydning for norsk oljevirksomhet. Hun mener Ryggvik er forutinntatt og ikke forholder seg til fakta. Undertegnede er leder for SAFE med 10.000 medlemmer som arbeider i oljeindustrien. Man kan nesten daglig lese i avisene at mange føler en stadig sterkere utrygghet ved å arbeide på norsk sokkel. Og hvorfor det?

Direktør Brækken forsøker seg med såkalt fasadepussing ved å renvasker norsk oljeindustri som noe særegent norsk. Hvis noen her skulle være lite faktaorientert må det være oljeindustriens representant og direktør Gro Brækken.

Norsk oljeindustri har i flere år nettopp påpekt det faktum at den er en del av den internasjonale oljeindustrien. Alle særnorske regler, spesielt innen HMS, ønskes fjernet. Internasjonale stand-

arder, sikkerhetssystemer og ukulturer importeres ukritisk til stormende jubel fra politikere, myndigheter og eiere.

Ja, selv Ptil som tilsynsmyndighet sluker det meste og gjemmer seg bak sitt funksjonelle regelverk, som nettopp legger forholdene til rette for at den internasjonale ukulturen er i ferd med å spise opp vår HMS-kultur.

Selvfølgelig kan vi få en utblåsning og en katastrofe på norsk sokkel som er lik den i Mexicogolfen. Vi er nære på flere ganger i året. Mange oljearbeidere er redde, de frykter for når og hvor det store smellet kommer. Til tross for denne negative utviklingen, ser vi nå at vernetjenesten angripes og blir forsøkt svekket.

Brækken forsøker å minimalisere risikonivået og sannsynligheten for en storulykke på norsk sokkel. Hun sier at næringen aksepterer en viss risiko, men aksepterer ikke ulykker. Hva mener

egentlig OLF med det? Dette skjer samtidig som vi leser ukentlig om alvorlige hendelser i oljenæringen.

Vil OLF iverksette noen form for tiltak mot de tre involverte selskapene i oljekatastrofen i Mexicogolfen BP, Transocean og Halliburton? Disse tre selskapene har i en årrekke spilt en aktiv rolle for å internasjonalisere norsk sokkel. New York Times rapport fra ulykken er skremmende lesning. Avisen forteller om den kyniske risikovilligheten disse selskap representerer.

Risikovillighet har blitt et honnørord - i motsetning til tidligere. Bonussystemer og personlig vinning betyr langt mer enn et høyt sikkerhetsnivå. Vedlikehold selv på sikkerhetsrelatert utstyr neglisjeres. Deepwater Horizon, Transoceans stolthet, var intet unntak. Selv om brønnproblemene på store dyp uten erfaringskunnskap var enorme, var også risikovilligheten enorm.



BP presset på helt til katastrofen var et faktum, bonuser og tidsfrister stod i fare. Vedlikehold var utelatt, automatiske varslings- og nedstengningssystemer var koplet ut. Det var uklare og motstridene prosedyrer som skapte beslutningsvegring og manglende styring. Og kontroll var uviktig.

Den "utenkelige" katastrofen måtte nok en gang skje, og det var ikke tilfeldig. Avdekking av storulykkepotensialer og overordnede sikkerhetssystemer blir mer og mer fraværende. Den internasjonale, og nå også den norske oljeindustrien, innfører individbaserte sikkerhetssystem som overfører sikkerhetsansvaret fra selskapet til hver enkelt ansatt.

Oljearbeideren blir nå analysert, karakterisert og stemplet inn i koder med fargeprikker eller dyrenavn, som visstnok skal fortelle noe om din personlighet.

Dette er amerikanske ledelsesteorier, såkalt HR, som innføres ukritisk.

Nye ledere i oljeindustrien sendes til USA for å lære opp i antidemokratiske ledelsesteorier. Det fikk vi også et innblikk i forbindelse med Deepwater-katastrofen. På ulykkesdagen var BPs ledelse på riggen for å overrekke en sølvklokke i premie til en oljearbeider som hadde funnet en defekt bolt i boretårnet, og rapportert denne.

Det var viktigere enn at brønnsikringsventilen, selve hovedventilen som skulle forhindre en utblåsning ikke var vedlikeholdt, i henhold til føderale forskrifter, industristandarder og anbefalinger fra utstørsprodusent. Det var det ingen som brydde seg om.

Da forstår man at en slik katastrofe kunne skje, ja nesten var uunngåelig. Det er altså denne ukulturen OLF

forsøker å renvaskes. Det er svært få som snakker om menneskene som arbeider og utsettes for direktørenes kynisme og risikovillighet.

94 oljearbeidere måtte rømme Deepwater Horizon. Noen i livbåter, mens andre – også skadde – måtte hoppe 60 meter ned i havet. Og 11 døde oljearbeidere ble igjen. Flere av de overlevende ble skadet fysisk som psykisk for resten av livet.

SAFE etterspør en langt større ydmykhet og respekt for realitetene fra OLFs side. De og deres medlemsbedrifter må bli langt mer lydhøre overfor oljearbeiderne som varsler om hva som egentlig skjer på norsk sokkel. Hendelser som altså skaper utrygghet og frykt blant oljearbeiderne og deres familier. Hver dag.



Innleie av arbeidskraft i ISO-bransjen og EUs Vikarbyrådirektiv

Tekst: ISO-fagene i SAFE Foto: Arkiv

ISO-arbeiderne har i lange tider vært petroleumsindustriens ”sesongarbeidere”. Det går knapt en vinter med norsk oljeproduksjon uten at mange hundre, kanskje så mange som tusen av oss permitteres.

Noe av dette sies å være på grunn av vinterværet i Nordsjøen, men aktiviteten for ISO-fagene på de ulike installasjonene svinger mye mer enn hva værforholdene skulle tilsi. Med en gang det for eksempel trengs sengeplasser til annet personell enn det ”faste”, er det ISO-fagene som blir flyttet fremst i køen for demobilisering eller i siste liten får utsatt utreisen offshore og må vente på ubestemt tid. ISO-bedriftene aksepterer dette så lenge de enkelt kan skyve ulempene nedover på sine ansatte. Det finnes nok av eksempler på ISO-arbeidere som gjennom flere år har levd av lønninger i 10 måneder av året og permitteringspenger fra NAV de to resterende.

I perioder hvor aktiviteten stiger brått brukes ofte innleie. Det har igjen ført med seg en kultur hvor innleie er blitt helt gjengs og dagligdags, til tross for at dette i de fleste tilfeller er ulovlig. Ikke sjelden har man opplevd innleie av ISO-arbeidere offshore midtvinters, til og med mens fast ansatte har vært permitterte, og da er det i hvert fall ikke snakk om en ”topp i aktiviteten”.

Viktige begrensninger på muligheten til å benytte innleid arbeidskraft finnes i prinsippet i Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen (YS/LO-NHO § 9-3). Tariffavtalen som SAFE (fom 2010) og Fellesforbundet har med Byggenæringens Landsforbund (FOB §1-2) gir også i utgangspunktet de tillitsvalgte en forhåndsvis forhandlingssrett på bruken av innleie. Likevel ser vi at disse kontrollmekanismene i praksis ikke hindrer bruk av ulovlig innleie. Det finnes en hel myriade av bedrifter med hovedbeskjeftigelse å leie ut arbeidskraft til de store ISO-firmaene som har kontrakter med oljeselskapene. Mange av disse spekulerer (lovlig eller ulovlig) i dårligere arbeidsvilkår for sine folk. Ofte dreier det seg om at de prøver å unndra seg lønnsplikt mellom oppdrag. I stedet for å permittere og måtte betale arbeidsgiverperioden sier de bare at ”det finnes ikke jobb akkurat nå”. Samtidig ansetter de folk midlertidig, gjerne en kontrakt per mobilisering, selv om dette er ulovlig i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-9. De fleste som er ansatt i slike bedrifter har dessverre ikke veldig mye kunnskap om arbeidsmiljølovens bestemmelser. Skulle de likevel kjenne

til reglementet, vil de i mange situasjoner vite at det å kreve etterlevelse er jevngodt med å stå uten jobb der og da. Fraværet av organiserte klubber gjør ikke håndhevelsen av regelverket noe enklere.

Dette fører igjen til at hundrevis av ISO-arbeidere i praksis lever uten sikker inntekt, og i en sådan situasjon er det nærmest umulig å få lån i bank eller kunne planlegge større ting i livet. En slik virkelighet fungerer også som en undergraving av rotasjonsprinsippet; så lenge man ikke har fast inntekt reiser man gjerne hvor som helst når som helst, og på så kort varsel som helst. Uten kompensasjon!

Hvis ansatte i de store ISO-bedriftene på mange måter har blitt behandlet som oljebransjens pariakaste, så blir ringevikarene i utleiebedriftene til sammenligning å betrakte som de kasteløse.

I motsetning til de fleste andre gruppene på sokkelen er ISO-arbeiderne, selv i kontraktorselskapene, ofte ikke garantert noen som helst form for fast rota-



sjon. Veldig mange sendes både hit og dit med bruk av både uspesifiserte turer og tilfeldig varighet på avspaseringsperioden, stort sett uten kompensasjon. Den overskyggende grunnen er at ISO-folket på papiret ikke kan kreve fast rotasjon da tariffavtalen har blitt svekket, blant annet med nye bestemmelser i 2006. De av oss som jobber offshore er jo "ansatt på land", påstår bedriftene. Selv ikke folk som har jobbet offshore i flere tiår har en anerkjent arbeidsplass på sokkelen. Den gjeldende tariffavtalens nye bestemmelser fra 2006 pålegger ikke arbeidsgiverne å regne ventetid etter endt avspasering som en del av årsverket. Dette ble tragisk nok ble slått fast i arbeidsretten i en enstemmig dom i 2009. Her mener SAFE det er på høy tid med en omkamp. Vi kan ikke akseptere at en hel yrkesgruppe blir nedgradert til i teorien å være ringevikarer (!)

Ett av de sentrale kravene til fagbevegelsen er å sikre innleide arbeidere like gode vilkår som de fast ansatte i bedriften. Dette er viktig, ikke bare for verdien av likebehandling i seg selv, men også for å fjerne insentivet for spekulativ innleie. Jo større bruken av innleie er i en bedrift, jo mindre innflytelse vil de ansatte og klubben(e) ha på arbeidsforholdene i bedriften. Og innleide arbeidere har ofte veldig lite innflytelse der de jobber. Slik kan innleie brukes til å undergrave den demokratiske tradisjonen i Norge med medbestemmelse

på arbeidsplassen. Hvis denne medbestemmelsen skal være reell betinger det et topartsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ikke et trepartsforhold hvor den innleide parten er uten innflytelse. Derfor har ISO-arbeiderne all mulig interesse av å få økt kontroll med innleien av arbeidskraft i bransjen.

Det bør ligge eksepsjonelle forhold til grunn for at kontraktørbedriftene skal benytte seg av innleid arbeidskraft jf. aml. § 14-9 og §14-12. Slik har nemlig Norge bestemt at arbeidslivet her i landet skal fungere. Heldigvis har vi også aml. § 14-14 som gjør det mulig å gå til retten for å kreve fast ansettelse hos innleiebedriften ved ulovlig bruk av innleie. Det er på tide at SAFE og Fellesforbundet går sammen om å få bukt med den ulovlige og spekulative innleien i bransjen.

EUs Vikarbyrådirektiv:

I disse dager opplever vi imidlertid et sterkt press for å fjerne restriksjonene på bruk av innleid arbeidskraft. EUs Vikarbyrådirektiv har som hensikt å sidestille innleie med normen for fast ansettelse. Det vil i praksis fungere som et angrep på både FOB og på norsk arbeidsmiljølov. I henhold til dagens lovverk er innleie og midlertidige ansettelser bare tillatt når det er snakk om vikariater for fast ansatte som er fraværende eller når arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres

i virksomheten. Vikarbyrådirektivet bryter prinsippet om at normen skal være fast ansettelse. Her forsøker EU å gjøre innleie til en like fullt akseptert ansettelsesform, bare med unntaksvise begrensninger som "allmenne hensyn, beskyttelse, sunnhet, sikkerhet" også videre. Det betyr at bevisbyrden blir snudd på hodet: Fra at arbeidsgiver må kunne dokumentere behovet for innleie, blir det med direktivet opp til fagforeningene å bevise at spesielle vilkår ligger til grunn for å nekte innleie. Det vil heller ikke lenger være opp til norske myndigheter å definere hva som skal gjelde som unntak fra (hoved) regelen om innleie. Det vil være opp til EF-domstolen å avgjøre tolkningen av direktivet. Med tanke på de siste årenes dommer i EUs domstol for arbeidsrettsaker er vi allerede her på veldig utrygg grunn; de går rimelig konsekvent imot arbeidsfolk sine interesser.

For å prøve å gjøre direktivet mer spiselig for fagforeningene har man i direktivet tatt med en klausul om at fast ansatte og innleide skal likebehandles. Særlig gjelder dette lønnsvilkår men hva med pensjonsforpliktelser, diettgodtgjørelse, reiseutgifter, innkvartering osv?

For ISO-arbeiderne er saken enkel; vi går stort sett alle på minste tarifflønn og tariffavtalen vår, FOB, er inntil videre allmenngjort. Det betyr at det per dags



vilkår som de faste ansatte, selv om utfordringene i oppfølgingsfasen er mye større når man ikke jobber i samme firma. Nedenfor finnes en liste over hvilke krav vi på helt eget grunnlag kan fremme i kampen mot den økende bruken av innleie i bransjen. Vi trenger alt annet enn en åpning for mer innleie i til ISO-bedriftene, særlig når noen av de store aktørene selv eier "vikarbyråer" som hovedsakelig rekrutterer en stor del av sine midlertidig ansatte utenlands, og med det formål å leie folk inn til seg selv.

- Seks nødvendige forandringer for et mer anstendig arbeidsliv:

- * *Bedre lovverk for å sikre faste ansettelser*
- * *Kollektiv søksmålsrett ved brudd på bestemmelser om midlertidige ansettelser*
- * *Lik behandling av de innleide og faste ansatte*
- * *Sikre betaling mellom oppdrag for ansatte i bemanningsselskap*
- * *Full innsynsrett for de tillitsvalgte både i utleie- og innleiebedrift*
- * *Innføring av solidaransvar for innleiebedrifter*

ISO-fagene i SAFE

dato ikke er mulig på lovlig vis å bruke innleie til å dumpe lønningene. At det likevel skjer har vi ingen garantier mot, men Vikarbyrådirektivet vil ikke hjelpe oss med dette. Det Vikarbyrådirektivet faktisk kan gjøre er å sørge for at flere av oss i framtiden vil jobbe som innleid arbeidskraft. Det vil gjøre det enda vanskeligere å holde oppsyn med at tariffavtaler blir overholdt, og ansattes rettigheter respektert. Og, ikke minst; det vil gjøre det enda vanskeligere for oss å samle folk bak kravet om en bedre tariffavtale.

Derfor er det av avgjørende betydning

for oss ISO-arbeidere, i likhet med veldig mange andre grupper i Norge, at Vikarbyrådirektivet ikke blir del av norsk lovgivning. De store partiene på stortinget, inklusive Arbeiderpartiet, dolket oss vanlige arbeidsfolk i ryggen da de gikk inn for tjenestedirektivet i 2009. Vi håper de har kommet på bedre tanker siden den gang. Skulle det noen gang være et poeng å ha veto rett mot direktiver fra EU så er det nå, og den må brukes.

Nå er vi heldigvis ikke avhengige av EU for å kunne fremme kravet om at innleide arbeidere skal ha like gode



Vi trenger en egen tariff for ISO-fagene,
sier Atle Forfang Rostad

Tilbakeslag for allmenngjøringskampen

Tekst: Atle Rostad. Foto: Mette Møllerop

Den 20. desember gjorde Tariffnemnda en serie vedtak vedrørende videreføring av allmenngjøringsforskriftene for noen utvalgte tariffavtaler på enkelte områder.

Tre forskrifter om allmenngjøring ble videreført:

- Tariffavtale for byggeplasser i Norge (noen deler av FOB, som lønn, reise, losji etc.). Herunder forstått også FOB for ISO-fagene (etter dagens tolkning)
- Verkstedsoverenskomsten (VO) for skips- og verftsindustri
- Tariffavtale for gartner- og jordbruksnæringene

To forskrifter om allmenngjøring ble opphevet:

- Tariffavtale for elektrofagene på byggeplasser i Oslo-regionen
- Verkstedsoverenskomsten + Landoverenskomst for elektrofagene for enkelte petroleumsanlegg på land (Statoil og Shell)

NHOs representant i tariffnemnda tok ut dissens på videreføringen av VO for skips- og verftsindustrien, men stemte for videreføringen av avtalen for byggfag. Dette henger trolig sammen med hvordan de ser på fordelene av å kunne underbetale arbeidere i de respektive sektorene.

Byggebransjen er ikke videre utsatt for konkurranse fra utlandet, men i mye større grad påvirket av konjunktursvingninger innenlands. Da er det nok et viktigere prinsipp for NHO å sikre at innenlands konkurranse mellom deres egne medlemmer skjer på like vilkår, og ikke vendes til fordel for de aller mest skruppelløse og kyniske aktørene. Samtidig er det en bransje hvor både fagforeninger og arbeidstilsynet sliter veldig med å holde en systematisk form for kontroll, og da blir det vanskelig å argumentere mot behovet for allmenngjøring.

I verftsindustrien er man i direkte konkurranse med hele verden, og da er fristelsen og insentivene for å ha lov til å underbetale mye større for den norske arbeidsgiversiden sett under ett. Tariffnemnda gikk heldigvis ikke med på argumentasjonen fra NHO, som mente at vilkårene for allmenngjøring ikke lenger var tilstede. Verftene er trolig lettere å følge opp for både klubber og tilsynsmyndigheter enn samtlige av landets byggeplasser. Samtidig skal

“

Hvis vi gjorde et tankeeksperiment og prøvde den samme logikken på andre områder i samfunnet som er bundet av visse regler; hvordan ville det se ut?

man vite at det ofte finnes en myriade av innleiebedrifter ved norske verft. Når det foreligger et såpass stort omfang av utsetting av oppgaver, med arbeidsgivere i flere ledd og innleie fra utlandet, er faren for spekulativ lønnsdumping så definitivt til stede. Dette har nemnda også trolig lagt til grunn for videreføringen.

23



For ISO-fagene er det aller mest interessant å se på opphevelsen av allmenngjøringen av VO på petroleumsanleggene på land. Dette ligger oss nærmest i både geografi og omfang. Vi ser her at nemndas flertall (kun Los representant tok dissens) ikke lenger mener at vilkårene for allmenngjøring er tilstede. På tross av at det på landanleggene er utstrakt bruk av innleie fra både inn- og utland, så mener altså nemnda at faren for dumping ikke er overhengende. Uten å kjenne til grunnlaget for opphevelsen, som heller ikke er inngående forklart på nemndas hjemmeside, så kunne denne argumentasjonen dessverre lett overføres på FOB i ISO-fagene. Vi vet allerede at bruken av innleie i ISO-bransjen er økende, og at opptil flere arbeidsgivere i bransjen ser til utenlandske foretak for å bemanne plattformer og landanlegg (se også egen sak om innleie).

Begrunnelsen for opphevelsen av de to sistnevnte forskriftene var i all hovedsak at det ikke lenger kan dokumenteres fare for lønnsdumping, og da særlig til ugunst for utenlandske arbeidstakere. På Arbeidsdepartementets hjemmeside står det at "Nemnda legger vekt på Petroleumstilsynets erfaringer...", mens LO sin representant i nemnda tok dissens. Her er det helt klart sprikende oppfatninger mellom statlige tilsyn og fagforeningsrepresentanten i

nemnda. Dette er naturlig med tanke på hvilket ståsted de to har. At NHO mer eller mindre systematisk er imot allmenngjøringsforskriftene er ikke noe nytt; arbeidsgivernes organisasjoner har helt siden tariffavtalenes fødsel ivret for å undergrave dem gjennom forsøk på individuelle eller kollektive avvik.

Fagbevegelsen har etter gjeldende forskrifter bevisbyrden når det kommer til allmenngjøring. Det kan i praksis bety at utleieselskapene som driver med lønnsdumping slipper unna ansvaret så lenge de klarer å skjule dette overfor tilsyn og fagbevegelsens vaktbikkjer. Arbeidsgiversiden som leier inn arbeidskraft fra utlandet gir ofte forsikringer av typen "Vi driver god oppfølging av bedriftene vi leier inn folk fra, og har full tillit til at ting foregår etter reglene". Har vi kanskje hørt det samme når det gjelder f.eks. Adecco og Oslo Kommune? Incentivene for bedriftene som leier ut arbeidskraft til å jukse med forholdene er i hvert fall for store til at vi kan stole blindt på slike forsikringer.

Det å kreve dokumentasjon for at underbetaling faktisk skjer som eneste mulighet til å gjøre minstelønnsnivået universelt er en heller merkelig form for argumentasjon. Hvis vi gjorde et tankeeksperiment og prøvde den samme logikken på andre områder i samfunnet som er bundet av visse regler; hvordan

ville det se ut?

For eksempel: Skulle det være lov å voldta helt til det faktisk skjedde en voldtekt? Eller rettere sagt, helt til noen beviste at det fantes en systematisk fare for gjentatte voldtekter? Hva med fartsgrenser? Skulle det være lov å kjøre for fort helt til omfanget ble så stort at ulykkestallene virkelig begynte å stige?

Her synes det som om man overhodet ikke har tenkt over føre-var-prinsippet. Hvordan vil arbeidsgiverne tolke et signal om at det plutselig ikke lenger er ulovlig å betale under tariff? Denne preventive effekten har jo tross alt vist seg å være en viktig del av forebyggingen mot dumping. I det siste har det for eksempel blitt avdekket en rekke tilfeller av grov underbetaling blant underleverandørene av renholds- og pleietjenester til Oslo Kommune. Her kunne riktignok kommunen hevet kontrakten med selskapene det gjelder, men skal vi på tross av den sanksjonsmuligheten si at det er greit å tjene penger på å utnytte folk på det groveste uten å måtte stå til ansvar overfor de utnyttede og samfunnet i etterkant? Svarer vi ja på det spørsmålet mener jeg vi er på ville veier (!) Dagens arbeidsmarked er ikke som det var da tariffavtalene først ble spikret på plass, og det bør vi ta høyde for i kampen for å bevare anstendige arbeidsbetingelser.



Frode Roberto
Rettore

Veien til egen tariffavtale for ISO fag 2012

Når det gjelder hovedtariffoppgjøret i 2012

Vi vet at det er veldig mange som har store forhåpninger, og det må vi ha. Vi i styret har jevnlig møter med andre bedrifter i samme bransje. Det er utrolig viktig at vi som driver med det samme setter et felles mål.

For å få satt fokus på våre krav vil det bli satt i gang en del tiltak.

SAFE i Norisol vil søke støtte fra andre faggrupper som er organisert i SAFE.

Men nå er det en gang sånn at vi må stå for det meste av jobben selv, og da gjenstår det enda en del arbeid, spesielt på tvers av firmaene.

SAFE i Norisol ønsker å få andre SAFE klubber i ISO faga og andre foreninger til å kreve å gå over på egen avtale for ISO arbeiderne.

SAFE i Norisol HAR FÅTT NOK og oppfordrer alle til å gå til sine respektive klubber med en klar oppfordring om å kreve en egen ISO avtale.

Hvis vi går ut i streik i 2012 uten å ha oppegående klubber i de fleste bedriftene sliter vi litt, uansett hvor mye støtte vi har andre plasser. Dette må vi bare innse.

For å oppnå en egen avtale er vi helt avhengig av dere medlemmer.

Vi takker dere alle for å ha tillit til det vi driver med, uten dere vil dette ikke vært mulig.

En historisk dag i SAFE i Norisol

SAFE i Norisol har for første gang godtatt og skrevet under på en ny lokal særavtale.

Fredag den 12.02.2011 var en historisk dag i SAFE i Norisol.

SAFE i Norisol har for første gang godtatt og skrevet under på en ny lokal særavtale. Vi er fornøyd med at nå endelig har klubben og bedriften blitt enige. Klubben vil takke alle som har bidratt til å få dette til.

Med Vennlig Hilsen
Frode Roberto Rettore

Klubbleder
SAFE i Norisol



Klar for innsats, anestesisykepleier Liv Raad fra Larvik og Inger Staff.

Inger Staff: - Nødhjelpsarbeid setter ting i perspektiv

Tekst: Kjell Terje Skrunes Foto: Privat/ICRC

Nestleder i SAFE, Inger Staff er blant Det Internasjonale Røde Kors (ICRC) mest erfarne nødhjelpsdelegater. Nestlederen og operasjonssykepleieren med permisjon fra Odfjell har i vår tilbrakt tre uker i krigsherjede Libya. - Slike oppdrag setter ting i perspektiv, sier hun

Gjennom tre tiår har Inger Staff vært en del av det kirurgiske beredskapsteamet i Røde Kors, helsepersonell som på kort varsel kan bli sendt ut hvor som helst i verden når naturkatastrofer eller konflikter krever øyeblikkelig innsats. Mentalt er de forberedt at telefonen kan komme når nyheter om humanitære katastrofer fyller mediene.

Staffs liste over oppdrag er etter hvert blitt lang. I fjor var hun i Haiti etter jordskjelvkatastrofen, og nå er hun altså tilbake etter tre uker i Libya.

- Vi oppholdt oss i Benghazi og områdene rundt, altså i den delen som kjemper mot regimet i Tripoli. Overalt hvor vi kom ble vi tatt varmt imot, det var tydeligvis viktig for dem at utenforstående skulle få se hva regimet utsatte befolkningen for. Og dokumentasjon er jo også en del av Røde Kors sin oppgave i slike konflikter, sier Staff.

Sammen med tre kolleger, to leger og en sykepleier, deltok hun direkte i

behandling av skadede på sykehusene i området, men mye av arbeidet bestod i å skaffe oversikt over hjelpebehov og rapportere dette til Det Internasjonale Røde Kors sitt hovedkvarteret i Geneve.

Velfungerende helsevesen

- Det libyske helsevesenet er velfungerende, med velutdannede leger og sykepleiere, men denne situasjonen de nå er oppe i, er for dem ekstrem og noe de ikke var forberedt på. Men nettopp slike situasjoner har vi erfaringer fra, og kunne derfor bidra mye når det gjaldt opplæring i krigskirurgiske teknikker og organiseringen ved masseskader. For eksempel mottak og prioritering av pasienter, nødvendigheten av å innføre vaktplaner for å ikke slite ut personellet, og andre nødvendige rutiner for å skape orden i en kaotisk situasjon, forteller Staff.

Det var en del utenlandske sykepleiere som var ansatt på sykehusene, og mange av dem hadde flyktet. Disse ble erstattet av frivillige fra Røde Halvmåne i Libya, og det norske teamet som Staff



- Folk undrer seg ofte hva som driver oss til å delta i slike oppdrag. For meg er det i første rekke at arbeidet oppleves så meningsfylt. Jobben er viktig - bokstavelig talt livsviktig.

var en del av tok seg av opplæring av denne gruppen.

Organisering gir trygghet

- Krigskirurgi er en spesiell disiplin, så vi kjørte også kurs for det faste personellet, sier Staff som følte seg trygg under hele

Litt bekymret under inspeksjonen av sykehusets blodbank. Til høyre Johan Storm Munch.



Som i alle kriger, barna blir også ofre.



Inger Staff i samtale med frivillige kvinner fra Libyas Røde Halvmåne. – Meget oppegående og selvstendige kvinner, sier Inger.



oppholdet. Hun begrunner denne tryggheten med at Det Internasjonale Røde Kors er tvers igjennom profesjonell, og at organisasjonen gjør alt som kan gjøres for at personellet den sender ut er både forberedt og blir vel ivaretatt i et konflikt- eller katastrofeområde.

- Hovedkvarteret i Geneve hadde som alltid gjort grundig forarbeid, etablert de nødvendige kontakter med lokale myndigheter, og vi ble behørig briefet om situasjonen og utfordringene som ventet da vi landet i Kairo. Og så er det

jo slik at alle vi som reiser ut på slike oppdrag vet hvor utfordringene ligger i denne type situasjoner. Og er det ”ferskinger” blant oss, blir disse selvsagt tatt spesielt vare på av de i teamet som har lang erfaring, sier Staff.

Hjelpearbeid gjennom tre tiår

Blant dem er hun. Det første oppdraget var i Libanon etter den israelske invasjonen der i 1978. Og siden gang har Staff stått på ICRCs lister over nøkkelpersonell som på kort varsel kan sendes ut. Det har brakt henne på oppdrag over

det meste av verden. Noen, som nå i Libya, korte oppdrag, men Staff har også hatt oppdrag som varte ett helt år. Blant oppdragene er innsatsen i Thailand, på grensen til Kambodsja i forbindelse med flyktningstrømmen fra Pol Pot-regimet i 1981, jordskjelvkatastrofer i Iran, Java, Sumatra og sist i Haiti i fjor. For å nevne noe av innholdet på en lang liste. Hun var også ICRC-delegat under den russiske invasjonen i Georgia i 2008.

På Haiti var hun også i 2004 da det fattige landet også ble rammet av natu-

Det libyske helsevesenet er velfungerende, med dyktige leger og sykepleiere.



Briefing i Benghazi: Inger Staff, Liv Raad og kirurg Johan Storm Munch.



Sykepleier Inger Staff på operasjonssalen på sykehuset i Benghazi.

rens vrede – en katastrofe forårsaket av en tropisk syklon de færreste av oss nå husker. Sånn er det med naturkatastrofer, de er så mange at vi glemmer dem fort. I hvert fall vi som ikke har opplevd dem på nært hold.

- Folk undrer seg ofte hva som driver oss til å delta i slike oppdrag. For meg er det i første rekke at arbeidet oppleves så meningsfylt. Jobben er viktig - bokstavelig talt livsviktig. Derfor opplever jeg en stor jobbtilfredsstillelse når jeg er ute på denne måten, og skulle gjerne vært i Libya lenger, sier Staff.

Profesjonell distanse

- Du har sett mye lidelse og død, hvordan takler du de sterke inntrykkene?

- Man er nødt til å ha en profesjonell nærhet og samtidig distanse til det. Det er noe alle helsearbeidere må ha, du skal ta inntrykkene innover deg, du har lov å føle sorg men det skal ikke være nedbrytende, kanskje mer en erkjennelse at dette er en del av livet. Jeg har aldri hatt behov for noe mer enn den vanlige debriefingen etter oppdrag, det er det de færreste oss som har. Det har med profesjonalitet, men kanskje mest med erfaring å gjøre.

Hvor lenge skal du holde på med dette?

- Til jeg stuper, håper jeg! Jeg blir en "ung" pensjonist og har da lyst å ta lengre oppdrag enn disse tre ukene i Libya. Jeg vil holde på med dette så lenge jeg kan, for det oppleves som svært meningsfylt og derfor også personlig tilfredsstillende. Arbeidet du gjør er veldig konkret, du ser at det hjelper. Og så setter det altså våre "hjemlige" problemer, bekymringer og krangler i perspektiv. Også sånn er dette nyttig for meg, sier Inger Staff.



Ikke olje og sand, men olje og smykkesteiner

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og "smykkegjengen" representert ved Trond Wisnes

Visste du at noen oljearbeidere lager smykker i fritida si? Ser du for deg røde kjeledresser og oljete never som varsomt behandler de flotteste sølvkjeder, øredobber og armbånd? Her er de!

Ingrediensene er kostbare. Nå er sølvprisen oppe i åtte kroner grammet, forteller Runar Strander, en av "sølvguttene" på West Epsilon, en av Seadrills rigger.

- Jeg håper gjengen vår fortsetter å lage smykker selv om det begynner å bli dyrt. Det er en fantastisk hobby og en glede å se de ferdige resultatene.

Da de begynte med dette arbeidet kostet sølvet 3 kroner grammet. Runar er usikker på hvor lenge siden det egentlig er, men de har holdt på en del år nå.

- Stigningen i sølvprisene viser at vi har holdt sammen lenge. Vi er en godt sammensveiset gjeng, ser du.

Hvis det blir for dyrt for dere, må dere kanskje overveie noe salg?

- Nei det er helt uaktuelt, i hvert fall for min del. Den viktigste gleden er å forme smykkene, og skulle jeg ha salg som motivasjon, vil det viktigste aspektet forsvinne. Jeg vil heller gi bort smykker i gaver, ved spesielle anledninger og la det være en overraskelse for mottakeren.

Vekta viser godt over tusenlappen

For kuriositetens skyld legger vi et par av smykkene på vekta. Henholdsvis 117 og 143 gram. Med bakgrunn i sølvprisen er bare materialene oppe i underkant av tusen kroner og nærmere 1200 kroner. Det er altså ikke så rart at vi betaler i dyre dommer for å få vakre ting rundt halsen når vi kjøper det i sølvmedbutikken.

Begynnelsen

Årsaken til at dette startet opp, ligger hos en av damene i forpleiningen, Sodexos egen Aud Marie Fugelli. Hun maste om dette, sier Runar.

- Til slutt sa vi ok og satte i gang.

Og angret ikke?

- Nei, så visst ikke. Det var et genialt forslag. Aud har all ære av dette.

Gruppen er ikke bare racere på smykker. Også kniver er blitt en spesialitet. Det er ikke få kniver med utsøkte skaft og flotte knivblad som etter hvert har blitt fraktet hjem fra riggen.

Men kontrollen da? Ingen problemer med kniver der?

- Nei, ikke vanligvis, men den bitte lille kniven her, den ville de ta fra meg





i sikkerhetskontrollen på flyplassen på Torp. Selv om det er sjelden jeg blir sint, var nok det en av de få gangene jeg så rødt. Jeg forlangte øverste sjef for sikkerheten på plass, og fikk kniven tilbake.

Det er vel nesten så en kunne mistenke kontrolløren for å forelske seg i den lille vakre kniven?

Runar ler.

- Tja, du skal se det. Nå er den i hvert fall her hvor den hører hjemme.

Aud selv, er hun også med på knivlaging eller er det bare smykker hun driver på med?

- Nei, foreløpig har hun ikke slått seg på kniver, så herved er hun utfordret!

En kreativ container

Gruppen består av 10 til 15 stykker. Etter som de går forskjellige skift, teller gruppen ofte fem til seks medlemmer per skift.

Arbeidsplassen er i en container, en kreativ container som de selv beskjedent nok kun kaller "hobbycontaineren".

- Av de som er representert på bildene våre her ser du Aud selvfølgelig, Arne Håkon Hansen og meg selv. Arne lager for øvrig mest kniver. Han mener at han ikke har fingre som passer til å lage delikate sølvsmykker.

Endelig en som passer til bildet mitt av oljehender som putler med små sølvringer?

- Ja, med litt fordommer kan du få det til å passe. Men vi har rene hender, ikke kjæledresser og oljete fingre.

Lager dere spesielle kniver?

- Nei, vi liker i grunnen godt de tradisjonelle norske knivene. De har knivblad smidd for hånd som vi må kjøpe ferdig. Vi har nemlig ikke lov å drive med varmt arbeid om bord.

Skaftene lages av forskjellig materiale. Valbjørk er mye brukt.

- Valbjørken har en sykdom eller en mutasjon som gjør at barken gror innover mot midten. Det gir treet veldig flotte tegninger.

Smykke- og knivgjengen har for øvrig





en veldig god leverandør på tre fra Børge Botnen. Han har tidligere jobbet i Smedvig, slik at han hører for så vidt til "familien".

I tillegg til valbjørk brukes bøffelhorn, hvaltann og andre tresorter, selvfølgelig. Det er viktig at materialet er godt å ta i, og det henger også sammen med utformingen. Kniven skal ligge godt i hånda.

Hvor mange kniver lages på en tur?

- Det varierer fra person til person. Jeg kan sitte i månedsvis og tegne et knivblad. Jeg synes det er moro å finne formen. Andre lager kniver på løpende bånd, gjerne 12 – 14 kniver i løpet av en tur. Her er vi forskjellige. Han som lager flest kniver er med i et jaktlag og synes det er kjekt å gi lagkameratene hver sin kniv.

Kona er glad for hobbyen

Å ha en mann som fyller smykseskrinet med de vakreste ting, må vel være proto-typen på en drømmemann?

- Jeg vet ikke om kona synes det akkurat, men jeg håper hun blir glad for det jeg lager. Jeg ser jo at smykkene blir brukt, og det betyr nok at selv om jeg bruker en del tid på dette, er hun fornøyd med resultatene.





I 2007 utviklet Svein Svein Tore Bjelland og Sigve Halvorsen et prosjekt om bedriftsstyre-representasjon. I dag sitter klubben der. Tellef Hansen, De Facto, gir gode råd.

Petroleumstilsynet inn som tilsynsmyndighet

Tekst og foto. SAFE-klubben DSN/Mette Møllerop (redigert)

Situasjonen innenfor ROV- og surveyområdet er utfordrende. Sosial dumping er stikkordet og behovet for Petroleumstilsynet er åpenbart. Det slo årsmøtet SAFE i DSN klubben fast i en resolusjon.

Møtet ble avholdt innendørs, selv om man kunne utført dette ute i et aldeles nydelig vårvær. Stedet var Suitell Edvard Grieg i Bergen og dato var 30. april. Møtet ble ledet av valgt ordstyrer Bernt Hodne, SAFE organisasjonssekretær, som var invitert av klubben til årsmøtet. I årsrapporten til avtroppende leder Elise Søyland kunne man lese at permitteringer og oppsigelser preget klubbarbeidet på våren i 2010, som en fortsettelse av hva som var tilfellet også på slutten av 2009.

Permitteringer og oppsigelser

Arbeidsmiljøet i bedriften ble nokså preget av disse hendelsene. I dag, ett år etter, er de aller fleste av disse tilbake i regulært arbeid igjen. Faktum er at man både i ROV- og surveyavdelingene er underbemannet både onshore og offshore, og selskapet vil gjennomføre en gledelig bemanningsøkning i løpet av våren 2011.

I april 2010 ble det skrevet en protokoll mellom klubben og ledelsen vedrørende arbeid i fritiden som en konsekvens av at enkelte hadde følt seg presset til å

“ Vi skal kjempe for at ROV får vårt rettmessige krav på EN tilsynsmyndighet oppfylt. ”

arbeide i fritiden sin. I et møte mellom SAFE, HVO og bedriftsledelsen førte dette til nye retningslinjer for HR-avdelingen for å bedre situasjonen.

Ansattvalgte representanter til DOF Subsea bedriftsstyre

I juni 2010 ble det også gjennomført valg av ansattrepresentanter til bedriftsstyret i DOF Subsea Norway AS. Svein Tore Bjelland og Roger Andersen ble valgt, sammen med vararepresentantene Ørjan Petersen og og Truls Sejrup. Alle fire har gjennomført kurs i november 2010 for ansattvalgte representanter.

Det er Styreforeningen i Norge som holder disse kursene for at nyvalgte representanter skal være forberedt til å ta fatt på sine verv.

Bedriftsstyret i DOF Subsea Norway AS registrert i registeret i Brønnøysund, består av:

Daglig leder: Jan Kristian Haukeland

Styrets leder: Mons S. Aase

Styremedlem: Duncan L. McPherson

Styremedlem: Roger Andersen

Styremedlem: Svein Tore Bjelland

Styremedlem: Jan Inge Nore

Særavtalen

Særavtalen var gjenstand for revisjon i mars 2010 for å kunne gjøre de norske ansatte mer konkurransedyktige i forhold til verdensmarkedet og bedriftens mulighet til å benytte sine UK-ansatte. Avtalen ble signert av begge parter og gjennom denne avtalen ble mange ansatte engasjert på utenlandsk sokkel i 2010.

Etter mange tilbakemeldinger fra medlemmene ble den inngåtte Særavtalen sagt opp etter at flere mente denne ikke



var hensiktsmessig i forhold til hvilke prinsipper som var nedfelt.

I mars 2011 ble avtalen reforhandlet etter en “meningsmåling” som ble foretatt blant medlemmene.

I hovedtrekk fikk man redusert oppholdsperioden på utenlandsopphold til å være maksimalt fire uker. Man beholdt normaltimelønn på arbeidede timer over årstimeverket under forutsetning av at den ansatte ikke skal kunne pålegges dette, men at dette skal være frivillig for den ansatte. Avtalen ble inngått som en konsekvens av at arbeidsmarkedet i den senere tiden i større grad har dreiet seg mot verdensmarkedet og ikke bare på norsk sokkel som tidligere.

Veien videre

Den største utfordringen SAFE klubben DSN sammen med SAFE sentralt har, ligger fortsatt i å beskytte norske arbeidsplasser og dens spesialkompetanse innenfor vårt område ROV- og Survey. Norske politikere må få den nødvendige kunnskap om situasjonen, at norske offshorearbeidsplasser i stadig større grad blir utsatt for sosial dumping med arbeidsavtaler som bryter med de etablerte tariffavtalen SAFE administrerer. Å bli underlagt Petroleumsstilsynet (Ptil) vil være en av hovedsakene for det nye styret og få høy prioritet.

HMS

HMS var ett av diskusjonsemnene på årsmøtet som fikk mye oppmerksomhet. Nylig avgått HVO, Tom Jæger Eriksen, ga “offisielt” vervet videre til nyvalgt HVO, Frode Andre Bakken. Tom Jæger Eriksen kunne fortelle om en interessant tid i 2,5 år. Han hadde brukt mye tid på arbeidet med å få etablert en rapporteringsstruktur fra verneombudene og opp til AMU. Denne strukturen er nå fastsatt og vil være et viktig arbeidsverktøy i alle fremtidige innmeldte saker fra verne-tjenesten i bedriften.

Nyvalgt HVO, Frode Andre Bakken, “programerklærte” at han gikk til vervet med liv og lyst og ville fortsette det gode arbeidet som tidligere HVO hadde lagt grunnlag for. Som et varsel til ledelsen kunne han meddele at ressurser i form av et eget budsjett for HVOs arbeid var en av de første saken som skulle legges frem.

I tillegg er det åpenbart behov for å velge nye verneombud snarest og det er viktig at disse gis nødvendige kurser for å kunne ivareta disse viktige sikkerhetsfunksjonene i bedriften. I tillegg bør HSEQ kompetansen til de ansatte heves.

Nyvalgt HVO var bekymret for at kompetansen på høyspenning blant de ansatte var i ferd med å bli svært “utvannet”. Årsaken er at en del personell med denne kompetansen har flyttet over i andre administrative stillinger offshore

i den senere tid. Dermed kan de ikke kunne stå som driftsansvarlige på ROV elektriske høyspentanlegg til selskapet lenger. Disse anleggene er det som kjent mange av etter hvert.

HVO nevnte også i denne forbindelsen at HR-avdelingen må bedre sine rutiner i å sette sammen ROV- mannskaper slik at denne kompetansen garanteres på hvert eneste skift som sendes ut til enhver tid. Dette må gjøres inntil man har fått kurset et stort nok antall til å ivareta myndighetspåleggene fra Sjøfartsdirektoratet og Direktoratet for Sikkerhet og Beredskap (DSB) for anlegg over 1000 VAC.

Regnskap og Budsjett.

Regnskap og budsjett for perioden ble godkjent av årsmøtet uten anmerkninger. Valg av nytt styre i SAFE Klubben DSN Valget ble foretatt under ett og ved akklamasjon fra salen.

Leder: Tage Lohiniva

Nestleder (2 år):

Bjørge Follerås Samuelsen

Sekretær: Svein Tore Bjelland

Kasserer: Ørjan Petersen

Styremedlem 1: Rune Wilthil

Styremedlem 2: Terje Thomassen (Land)

Styremedlem 3: Raymond Eriksen

SAFE Ung 1: Øystein Mellingen

SAFE Ung 2: Hans Christian Myhre

Varamedlem 1: Ole Johan Johanson (Land)





Viktig kompetanse kan forsvinne

Tekst: Mette Møllerop Foto: SAFE i DSN

Undervannsoperasjoner trues av sosial dumping, sier Svein Tore Bjelland, sekretær i SAFE klubben i DSN.

Klubben regner med at underbetalte filipinske oljearbeidere allerede er i arbeid på sokkelen.

- Ettersom allmenngjøringsregelen for norske tariffavtaler ikke gjelder i Nordsjøen og Norskehavet, er sannsynligheten stor for at meldingene vi får om ufaglærte, utenlandske ROV-piloter som har en lønn på mellom 120 – 200 kroner dagen, er korrekte. Det er omtrent det vi tjener på en halvtime, sier Svein Tore Bjelland.

Klubben er redd for å miste norsk spesialkompetanse på undervannsoperasjoner. Svein Tore Bjelland er selv fagopplæringskontakt for ROV (fjernstyrte undervannsfarkoster som brukes installasjon, inspeksjon og vedlikehold av olje- og gassinstallasjoner) og ser faresignalene i stadig større grad.

Fagutdanning på ROV-området

Det har tatt 12 år å få på plass en fagutdanning for ROV. Kravene til sikkerhet og kvalifikasjoner er høye, og det må de være på grunn av typen arbeid.

- Mange av ROV-operasjonene utføres på levende brønner, og vet man ikke hva man holder på med her, er faren for ulykker stor. *Hvor mange ROV-operatører har vi i Norge?*

- Vi har vel rundt 1000 som arbeider med fjernstyrte miniubåter i vår industri. De fleste av disse befinner seg i Subsea 7, Deep Ocean, Oceanering, Technip, DOF Subsea og SonSub.

SAFE tok saken opp i Sikkerhetsforum

Tidlig i år tok SAFE aktuelle problemstillinger rundt undervannskontraktør-segmentet, ROV (Subsea Remotely Operated Vehicles) området inn til Sikkerhetsforum.

- I lang tid har vi nå sett en kraftig reduksjon i aktiviteten innen ROV området samtidig som det er registrert økt press på sosial dumping innen området, sier Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig og 1. nestleder i SAFE. Vi registrerer også at Sjøfartsdirektoratet er fraværende i sikkerhetsarbeidet for dette området. Pulverisering av ansvar og manglende oppmerksomhet mot ROV området ser nå ut til å true sikkerheten på direkte og indirekte vis.

I forhold til tilsyn skrev Roy Erling Furre dette:

Norske arbeidstakere på flyttbare innretninger (les: fartøyer) i undervannskontraktør bransjen i ROV /Survey segmentet i Nordsjøen jobber uten å være underlagt ett tilsyn som skal se til at for eksempel sosial dumping ikke skjer, og at etablerte arbeidstidsordninger blir fulgt for å ivareta sikkerheten.

Sjøfartsdirektoratet: *"Direktoratet har ikke tilsynsansvar for denne gruppen da ROV/Survey ansatte ikke er en del av skipets ordinære bemanning."*

Det vært bygget og satt i drift mange norske spesialfartøyer med ROV/Survey oppdrag som eneste oppgave for fartøyet siden 1990. Det ser ikke ut som Sjøfartsdirek-

toratet har fanget opp denne utviklingen på norsk sokkel. SAFE viser også til møtet med Ptil og SAFE sine ROV tillitsvalgte før jul. Hvis ikke et ansvarlig offentlig tilsyn får ansvaret for å ivareta denne bransjens daglige drift på norsk kontinentalsokkel – står den kompetanse som er bygget opp over de siste 30-år i fare for å gå tapt til fordel for utflagede arbeidsplasser utenfor vår rekkevidde.

Tilgang på beredskapsressurser:

Ved Snorreutblåsing var rask tilgang på ROV fartøy avgjørende for å få overblikk over situasjonen.

- Hva gjør vi dersom en ny ulykke rammer oss, og nærmeste fartøy er langt borte?
- Hva med Ormen Lange på 1500 meters dyp? Dykkere kan maks gå ned til 185 meter.
- De fleste feltene bygd ut i nyere tid ligger på større havdyp!
- Har vi den nødvendige beredskap tilgjengelig til en hver tid for hele sokkelen?

Forslag til tiltak rettet mot ROV området:

Partene i Sikkerhetsforum må i det videre arbeidet se på hva vi må gripe fatt i for å rette opp manglene. Tilsynsforholdene må avklares/forsterkes og det må sørges for at Ptil får dette området inn under sitt tilsyns/regelverksregime da det er tydelig at dette er aktiviteter som har stor betydning for sikkerhet og beredskap innen petroleumsnæringen.



Elisabeth Løvaas ny leder i SAFE-Ung

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

Den nye lederen i SAFE-Ung heter Elisabeth Løvaas, og er en energibunt på 23 år fra Aure. Hun gleder seg til å ta fatt på jobben med å utvikle SAFE-Ung videre.

- Jeg har jo store sko å fylle, Bernt Hodne har gjort en kjempejobb med å profilere og utvikle SAFE-Ung de siste årene. Selv håper jeg at jeg på basis av det som er gjort før meg kan gjøre SAFE-Ung både større og enda mer slagkraftig enn vi er i dag. Det er en stor utfordring - men en utfordring jeg tar imot med åpne armer, sier Løvaas.

Hun har allerede vist at hun er en person som lett blir vist tillit. Etter to år på linjen for kjemi og prosess på Hemne videregående skole fikk hun lærekontrakt hos Statoil på Tjeldbergodden. Etter endt læretid og avlagt prøve gikk hun rett inn i fast stilling som prosess-tekniker.

Og ikke nok med det. Hun ble verneombud på sitt skift med det samme. Bedriften sendte henne også ganske umiddelbart på fadderkurs, og hun har allerede rukket å være fadder for tre lærlinger, hvorav en har avlagt sin fagprøve med utmerket resultat.

Siden 2009 har hun vært styremedlem i SAFE i Statoil, Tjeldbergodden. Lysten til å gjøre en innsats også i SAFE-Ung meldte seg på Ung-seminaret på Geilo for ett år siden.

- Det var veldig inspirerende. Et visst engasjement hadde jeg vel allerede, men interessen for Ung-arbeid fikk en real dytt i løpet av de dagene. Og det er vel derfor jeg sa meg villig til å overta som leder etter Bernt. Han har jeg for øvrig lært mye av, og håper det fortsetter også etter at jeg nå har overtatt, sier Løvaas.

- Som leder får du også fast plass som observatør i SAFEs forbundsstyre?

- Ja, og det ser jeg selvfølgelig fram til. Både i forhold til å sikkert lære mye, men også for å fronte saker som er viktige for oss unge i organisasjonen - det er jo det som er jobben min i dette vervet, sier Løvaas.

Når hun ikke er på jobb, driver faglig arbeid eller sover, er hun et reall friluftsmenneske. Mye av fritiden tilbringes enten i skibakken eller på fjellturer. Hun er også svært så aktiv i bedriftsidrettslagets kajakk-gruppe, og er full av entusiasme for hvor nært naturen man kommer i en kajakk. Og i mai skal hun gå Jostedalsbreen på langs. Men innimellom alt dette skal hun altså lede SAFE-Ung. Og hun forsikrer alle at energien dette krever, finnes i rikt monn.



Bernt Hodne merker at Ung-saker blir prioritert høyere nå enn tilfellet var for noen år siden.

Bernt Hodne: -SAFE-Ung blir lyttet til

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

Avtroppende Ung-leder Bernt Hodne har merket stadig forbedring når det gjelder SAFEs evne og vilje til å lytte til synspunkter fra unge medlemmer.

På Ung-seminaret på Geilo i vår takket han av som leder, og overlot stafettpinnen til Elisabeth Løvaas. Den vekslingen har han klokkefrem på.

– Elisabeth har både engasjement og de personlige egenskapene som skal til, og har alle forutsetninger for å ta Ung-arbeidet videre. SAFE-Ung er i de beste hender, det er jeg helt sikker på, sier Hodne som selv falt for aldersgrensen på 35 år etter mange år som ivrig Ung-aktivist.

Siste oppgaven som Ung-leder var å planlegge og gjennomføre årets seminar på Geilo. Et arrangement som er i ferd med å sette seg, og som i år hadde et trettitalls deltakere – og foredragsholdere med solid erfaring som kunne gi de unge god ballast i deres videre arbeid som unge tillitsvalgte.

Blant foredragsholderne på Geilo var SAFE-leder Terje Nustad, leder i YS-Ung Johan Lindstrøm og Sten Atle Jølle lærte ungdommen triksene når det gjelder

medlemsverving. Seminaret var ellers kjennetegnet av mye gruppearbeider der deltakere fra ulike selskaper og bransjer ble godt ristet sammen, og fikk utveksle både ideer og erfaringer.

Det var også satt av tid til sosiale aktiviteter på kveldstid, så deltakerne fikk også prøvd snøscooterkjøring og andre utfordringer etter endt arbeidsdag på seminar. Og selvsagt ble det diskutert fagpolitikk også i "fritiden" utover kveldene – sånt hører med på Ung-seminar.



Terje Nustad foredrar om fagbevegelsens utfordringer i framtida.



Johan Lindström, leder i YS-Ung.



“

- Jeg gleder meg over å se at folk jeg har jobbet sammen med i Ung-sammenheng nå dukker opp i klubbstyrrer og områdeutvalg. Og de blir lyttet til.

nå dukker opp i klubbstyrrer og områdeutvalg. Og de blir lyttet til. Det er jo sånt at SAFE-Ung ikke skal være en egen "greie", men virke innad i SAFEs organisasjon. Derfor er det svært tilfredsstillende å se at saker vi brenner for blir tatt med både i tariffkrav og saker i arbeidsretten, sier Hodne.

Som et godt eksempel trekker han fram SAFEs seier i Arbeidsretten i vår, der dommen slår entydig fast at SAFEs tolkning av tariffavtalen med NR når det gjelder fedres permisjonsrettigheter

ved fødsler er riktig. Striden rundt denne tolkningen har pågått i årevis, og har naturligvis vært gjenstand for stor oppmerksomhet blant unge SAFE-medlemmer.

- SAFE-Ung skal ikke på noen måte ta æren for denne seieren, her er det SAFEs ledelse og de lokale klubbene som har stått på. Men saken tjener som et godt eksempel på at "våre" saker blir prioritert og tatt videre av SAFE som organisasjon. Nettopp sånn er det systemet skal virke, sier Hodne.

- Jeg ser en klar progresjon. På årets seminar var det flere som hadde sin første opptreden på tilsvarende seminar i fjor. Og nå sto de fram og ville ta på seg oppgaver, viljen til å engasjere seg i Ung-arbeid var betraktelig mer framtrædende denne gang. Utviklingen går helt klart i riktig retning, sier en fornøyd Bernt Hodne.

Han begrunner den vurderingen ikke minst med at saker som de unge er opptatt av når gjennom i SAFE på en helt annen måte enn tilfellet var for bare noen år siden.

- Jeg gleder meg over å se at folk jeg har jobbet sammen med i Ung-sammenheng

Dyp konsentrasjon i gruppearbeid: Mari Lesund og Truls Øyborg.





Alltid god stemning på seminar i SAFE-Ung:
Kristian Sødahl og Janne Brandt.

SAFE Ung-seminaret på Geilo

Tekst: Elisabeth Løvaas. Foto: Kjell Terje Skrunes

Igjen har vi unge i SAFE hatt ett vellykket seminar på Geilo. Seminaret gav ikke like stort oppmøte i år som i fjor men det skulle vise seg at det ikke la noe demper på engasjementet. 32 unge SAFEere møtte opp på perrongen på Geilo med smil om munnet og godt mot!

Vi fra Tjeldbergodden starten turen noe dårlig, da flyene ikke fikk lande på Gardermoen. Ikke gikk det bedre da vi omsider kom dit, for da var alle togene inn til Oslo S innstilt. Dermed rakk vi ikke toget vi skulle være med til Geilo. Vi så ikke mørkt på litt venting i Oslo. Oslo har mye å by på!

Vi kom oss omsider til Geilo, noe etter de andre.

De andre hadde da vært igjennom foredrag gitt av tidligere ungleder Bernt og Hilde Marit. Selv uten oss hadde det vært gode diskusjoner vedrørende tvisteløsning og framtiden i arbeidslivet.

Kvelden gikk med til middag og litt attåt. Selv om det for noen ble en sen kveld så stilte alle friske og opplagt kl. 09.00 neste morgen. Helt om natten helt om dagen er et yndet begrep som alle skulle og klarte å etterleve.

Bruslettogården ble valgt for aktiviteter på ettermiddagen dag to. Dette var et

kjempebra opplegg som falt i smak hos alle. Noen hadde oversett kommentaren om at vi måtte pakke med oss uteklær til seminaret, så det ble både en våt og kald opplevelse for noen. Men dette satte ikke en demper på humøret. Vi delte oss opp i gruppene vi hadde ordnet kvelden før, og ble fordelt ut på poster av aktiviteter. Noen av disse var blant annet snøscooterkjøring på rundetider, aking og hesteskokasting, skyting på blink og "snøscooter-rafting". Samholdet i gruppene er til å skryte av, og alle støttet og heiet på hverandre under hele konkurransen.

Etter endt dag på gården ble vi samlet i en veldig stilig Gamme. Ei hytte med god sitteplass og en stor fin bålpluss i midten. Her ble vi gode og varme i kropp og ikke minst tær. Noen med tynne joggesko, var glade for å endelig få følelsen tilbake i tærne. Her ble også dagen vinnergruppe kåret. Dog på noe annerledes vis enn de fleste var vant med.

Noen fine kniver fra Brusletto ble delt ut til lagene, mens laget med flest poeng

vant denne premien: Rydde ut hotellrommene og pakke all bagasje til alle på seminaret til hjemreise! Mye latter og trivsel i gamma. Dette var et kjempebra arrangement! Gjengen dro etter hvert tilbake til hotellet for en dusj og for å gjøre oss klare til fellesmiddag nede på hotellet.

Middag ble det denne kvelden også, med stor suksess. Flotte takketaler fra flere rundt bordene, og ellers topp stemning. Etter vi var gode og mette trakk gjengen opp i fellesområdet og baren. Der hadde Kristian laget quiz til oss. Vi ble igjen delt opp i gruppene våre, og kosa oss med quiz og noe godt å drikke på. Det skal sies at det var en kjempeherlig gjeng som dro oppover, og det kunne man se og høre på stemningen.

Etter hvert ble det retting av quiz, og flere diskusjoner om hva som egentlig var rett og galt. Veldig artig!

Når seansen rundt quizen var ferdig var det duket for karaoke sammen med artisten som spilte for oss på kvelden.

Kristian S. Næss har full oppmerksomhet fra Rune Johansen og Tommy Thorvaldsen.



Litt av gjengen som deltok på årets Ung-seminar.



Vi hadde en kjempegøy kveld, dog noen var i seng litt seinere enn andre. Men også dagen etter var gjengen på plass klokken 09.00! Kjempeflott! Denne dagen ble kort, da det var avreisedag. Men før vi måtte dra fra Geilo, skulle vi ha to valg.

Vi skulle sette sammen et nytt ungdomsutvalg, og velge ny leder for SAFE-Ung. Nytt utvalg ble det, med både noen gamle og flere nye ansikter. Vi var en engasjert gjeng som ble samlet i det nye utvalget. Ny leder for SAFE-Ung ble Elisabeth Løvaas, og jeg var oppe og takket så mye for tilliten. Etter dette var det på

tide å takke for oss. Vi avrundet dagen på møterommet og gikk for å sjekke ut av rommene våre. Gjengen som skulle reise hjem via Oslo tok første toget, og de via Bergen litt seinere.

Fikk inntrykk av at vi som var på seminar dette året var fornøyde med god faglig påfyll.

Gode diskusjoner blant oss unge og ikke minst flinke foredragsholdere om både forsikringer, verving og hva SAFE har utrettet opp igjennom årene.

I den anledning vil jeg bare avslutte og

takke så mye for turen. Dere har alle gjort deres for at dette ble nok et vellykket seminar. Vi gleder oss til neste gang vi sees!



Livet etter kreft i ung alder

Tekst og foto: Marte Gråberg

Kreft kureres hos åtte av ti barn og ungdom som rammes. Men hva skjer etterpå? Vi vet for lite om hvilke seneffekter kreftpasienter får og hvordan de takles.

I dag overlever cirka 80 prosent av alle barn og ungdom som får kreft. Vi er flinke på å kurere kreft, men er vi like flinke til å informere om seneffekter og hvordan man lever et godt liv etter kreftsykdom? Dette er et spørsmål som forskningsgruppen fra Universitetet i Oslo og Universitetssykehuset i Oslo ønsket å se nærmere på.

Kreftbehandling er tøft for kroppen, og kan i noen tilfeller føre til langvarige bivirkninger eller seneffekter. Ikke alle får seneffekter, mens noen kan oppleve å få dette lang tid etter avsluttet kreftbehandling. Seneffekter er ulike fysiske og/eller psykiske helseplager som kan komme etter kreftbehandling. Det kan dreie seg om utmattethet, trøtthet, konsentrasjonsproblemer, hukommelsesvansker, tannhelseproblemer og reduserte organfunksjoner i for eksempel hjerte, nyrer og lunger.

– Hovedmålet med studien er å undersøke hva slags informasjon pasienter ønsker om seneffekter og hva de har fått, hva slags type helsetjenester de ønsker og hvordan fremtidige helse-tjenester rettet mot seneffekter bør organiseres, sier Hanne Lie, postdoktor

ved Avdelingen for atferdsfag, Universitetet i Oslo.

Ikke alle får informasjon

I dag finnes mye informasjon om sen-effekter, men det viser seg at det fortsatt ikke er alle som får denne informasjonen.

– Vi vet veldig lite om hva slags behov pasienter har for informasjon om seneffekter og hva slags helsetjenester som kunne være nyttige for å forebygge og behandle seneffekter, sier Lie. Forskningsgruppen gjennomfører nå en kartlegging av disse behovene og hva som kan gjøres for å dekke dem.

Risikoen for utvikling av seneffekter varierer fra person til person. Det er derfor vanskelig å finne balansen mellom å gi nok informasjon om seneffekter til pasientene uten å gjøre dem unødvendig bekymret for helseproblemer de kanskje aldri får.

Det er viktig å gi informasjon om mulige seneffekter etter kreftbehandling, slik at den enkelte kan best mulig ta vare på sin egen helse. Å ta ansvar for egen helse er en ekstra utfordring for unge

pasienter fordi de fleste er 18 år eller yngre da de er ferdige med den rutinemessige oppfølgingen etter fullført kreftbehandling. Vi ønsker derfor å høre hva tidligere og nåværende pasienter mener om når og hvordan man kan best gi slik informasjon, og om hvordan vi kan legge til rette for at den enkelte kan ta vare på sin egen helse etter endt behandling, forteller Lie.

Forskningsgruppen har delt inn studien i tre deler:

A: Fokusgruppeintervjuer med å kreft-overlevende i alderen 19-60 år som nå er fullført.

B: En landsdekkende spørreskjemaundersøkelse som skal sendes ut til de som har hatt kreft i ung alder i løpet av 2011-2012.

C: Prospektiv kartlegging av hvordan risiko for seneffekter faktisk kommuniseres som pågår nå.

Ensomme med plagene

– Mange sier de føler seg ensomme med sine plager fordi det sjelden er noen i familien eller omgangskretsen som har opplevd seneffekter selv eller har kunnskap om det – det er heller ikke sikkert at en selv vet hva seneffekter er.



For eksempel, flere jeg har snakket med fortalte at de har opplevd fatigue, eller kronisk utmattelse, uten å vite at det kan ha en sammenheng med kreftbehandlingen de har fått, sier Lie.

En utfordring med det å tilpasse informasjon om seneffekter er at vi faktisk ikke vet om pasientene selv ønsker slik informasjon idet hele tatt.

– Dette var noe vi ønsket å undersøke – for det kan jo tenkes at de som er ferdig med kreftbehandlingen og endelig ”friske” ikke ønsker å forholde seg til noe som kanskje kan oppstå, sier hun. – Men de foreløpige resultatene fra fokusgruppene er at de aller fleste ønsker så mye informasjon som mulig og mente det var mye verre om man skulle få slike plager uten å skjønne hva det kan være, legger hun til.

Mer oppfølging enn de får i dag

Internasjonal forskning som prosjektgruppen har studert viser at personer som har hatt kreft i ung alder kan ha behov for videre medisinsk oppfølging utover de rutinemessige etterkontrollene som er vanlig i dag.

– Derimot vet vi lite om hva slags behov pasientene selv opplever at de har. Vi har ingen eksakte tall ennå, men det er tydelig at for de som nå har seneffekter, er det mange som har behov for helse-tjenester som fysioterapi, kiropraktor og tannlegebehandling utover hva som

er vanlig. – Mange av dem vi har snakket med var heller ikke klare over at man kan søke økonomisk støtte til visse helse-tjenester som tannlege- og fertilitets-behandling. I tillegg anbefales kvinner som har fått stråling mot brystet i ung alder gå til årlige mammografiscreenin-ger fra fylte 25 år, sier Lie.

Hvordan risikoen for seneffekter kommuniseres?

Forskningsgruppen ønsker også å se nærmere på hvordan sykehusene kom-muniserer risikoen for seneffekter og informerer ungdommen om hvordan de kan ta vare på egen helse videre i livet. For å finne ut av dette, skal de analysere innholdet i faktiske etterkontroller samt intervju pasienter og foreldre som var med på etterkontrollene på sykehuset.

– Jeg må si at de fleste er veldig positive til å være med på denne studien, og at legene og sykepleieren ved barneavde-lingen har gjort en kjempeinnsats for at vi skal kunne få dette til. Det er vi selvfølgelig veldig takknemmelige for, sier Lie.

Ansvar for egen helse

Per i dag finnes det ingen helsetjeneste-tilbud rettet mot seneffekter for de som har gjennomgått kreftbehandling i ung alder i Norge.

– Foreløpig må man selv ta ansvar for videre oppfølging etter avsluttede kon-troller. Det er derfor viktig at tidligere

pasienter har nok kunnskap til å kunne passe på sin egen helse. Dersom man opplever plager etter avsluttede etter-kontroller, bør man først og fremst snakke med sin fastlege. Ved å informere fast-legen om sin krefthistorie kan man hjelpe legen til å forstå om eventuelle plager kan være seneffekter eller om det dreier seg om noe annet, sier Lie.

– Informasjonen vi får gjennom denne studien vil bli brukt til å fremme forslag til hvordan helsetjenester for forebyg-ging og behandling av seneffekter best kan organiseres. Ved å lytte til tidligere pasienters egne erfaringer og meninger vil vi forhåpentligvis kunne komme fram til tilbud som brukerne selv oppfatter som meningsfullt og vil benytte seg av, avslutter Lie.

Prosjektet er et samarbeid mellom Avdeling for atferdsfag, Institutt for medisinske basalfag, Universitetet i Oslo; Barneklubben ved Oslo Universi-tetssykehus, Rikshospitalet, og Nasjonalt Kompetansesenter for langtidseffekter etter kreftbehandling, Oslo Universitets-sykehus HF, Montebello, med støtte fra Kreftforeningen.

Ønsker du mer informasjon om studien, eller om har noe du har lyst til å fortelle, så ta gjerne kontakt med Hanne Lie, per e-post: h.c.lie@medisin.uio.no eller per telefon: 22 85 14 66.



Trondheimskonferansen 2011

Tekst og foto: Atle Rostad

Helgen 28.-30. januar var godt over 500 personer fra hele landet samlet til den årlige Trondheimskonferansen. Denne blir arrangert av LO i Trondheim, men er åpen for deltakelse folk fra alle sammenslutninger og forbund. Konferansen har med årene utviklet seg til å bli norsk fagbevegelses viktigste premissleverandør nest etter LO-Kongressen, samt kanskje det aller fremste verkstedet i landet for utvikling av fagforeningspolitikk.

Med den nylig signerte tariffavtalen på bedriften Bekken og Strøm torsdag 27. januar som utgangspunkt var allerede lista lagt for helgens entusiasme. Og med et gnistrende hovedinnlegg om den økonomiske krisa i Europa av LO i Oslo-leder Roy Pedersen fredag kveld ble ikke stemningen blant deltakerne noe dårligere. Som helt ukjent med dette terrenget fikk undertegnede inntrykk av at de tilstedeværende virkelig mente noe med sitt engasjement, at det lå en positiv og visjonær stemning i salen. Som en ivrig pådriver for en bedre tariffavtale for oljebransjens pariakaste (ISO-arbeiderne) var det nesten rørende å se så mange engasjerte sjeler. "Med vilje, retning og samhold er alt mulig", var det generelle inntrykket jeg satt igjen med. Det tar jeg definitivt med meg videre fram mot hovedoppgjøret i 2012 (!)

I tur og orden gjennom helga troppet kunnskapsrike og engasjerende innledere opp på talerstolen og snakket om temaer som fagbevegelsens historie, omfangsbestemmelser, likelønn, tariffavtaler og forbundsmodellen, pensjonsreform, ungdomspolitik og sist men ikke minst; presset på fagbevegelsen fra europeiske direktiver, nærmere bestemt Vikarbyrådirektivet. I ISO-området i SAFE har vi laget en egen uttalelse om dette (se egen sak), og det er flott å se at det på tross av både Fellesforbundets og LO-sekretariatets aksept for implementeringen av direktivet i norsk lov finnes en massiv motstand mot dette i fagbevegelsen. Trondheimskonferansen forstår i det minste alvoret i situasjonen og foreslår derfor 14. mars som en aksjonsdag mot direktivet for å legge press på at regjeringen bruker vetoretten Norge faktisk har.

Regjeringens forslag om levealdersjustering, barnetilleggsreduksjon samt generelle kutt i uførepensjonen ble også berørt. Konferansen virket så godt som samstemt i oppfattelsen av at det å levealdersjustere uføretrygdene som uansett ikke kan jobbe lengre i seg selv er absurd. Dette ligger ifølge Arne Byrkjeflot, leder i LO i Trondheim, an til å bli en ny fattigdomsfelle for veldig mange her i landet. Så urettferdig og usosial ble reformen bedømt av deltakerne, at forslaget om en politisk streik/markering den 7. april fikk massiv støtte. *Hvorfor så voldsomt?* For det første er den absurd urettferdig, og for det andre blir hele 43 % av alle arbeidstakere uføre innen de når standard pensjonsalder på 67 år. Ikke noe særkrav, med andre ord. Her var det først og fremst spørsmålet om verdighet som ble framhevet.



På tross av alle engasjerende innlegg og kunnskapsrike innledere (her kommer man nok ikke unna å utheve i hvert fall Harald Berntsen); den som fikk desidert mest applaus i løpet av helgen var 6-timersdag og likelønnsforkjemper, tidligere LO-leder Gerd Liv Valla. Regjeringen har for tiden lagt alle forsøk om 6-timers arbeidsdag på hylla, men hvem løfter denne saken høyere enn selveste ”jernkvinnen”? Oljearbeidere med 2-4 rotasjon har i praksis en gjennomsnittlig arbeidsdag på rett i overkant av 6 timer. Her er erfaringene gode, og rotasjonen er fordelaktig. Men hva med den

stressende hverdagen til dobbeltarbeidende mødre og fedre på 7,5 (8) timers dag; hvorfor skal ikke gode ordninger kunne videreutvikles og fungere til det beste for de fleste? SAFE har allerede kravet om 6-timersdag for alle arbeidstakere i landet på handlingsprogrammet. Kanskje burde dette kravet løftes fram i tiden som kommer, slik at SAFE aktivt stiller seg bak en visjon som ikke bare ville gjøre arbeidslivet bedre, men som også vil være det neste store skrittet i retning både likelønn og kjønnslik deltakelse på arbeidsmarkedet.

YS-lederen kom godt ut av det med fjerdeklassingene på Bøler. Her i samtale med Sondre (i midten) og Henrik.



YS-lederen ble lærer for en dag

Tekst og foto: Terje Bergersen

Elevene i klasse 4 B på Bøler skole i Oslo hadde i dag YS-leider Tore Eugen Kvalheim som lærer. På timeplanen sto lokalsamfunnet og betydningen av at alle betaler skatt til fellesskapet. Kunnskapen og engasjementet blant 9-åringene imponerte.

Skolebesøket var en del av Ungt Entreprenørskaps undervisningsopplegg Vårt lokalsamfunn, og ble holdt samtidig for 1.500 elever på 50 skoler rundt i landet. YS-leider Kvalheim hadde fått oppgaven å holde i ånde fjerdeklassingene på Bøler, sammen med Arne Johannessen fra Politiets Fellesforbund (UNIO).

Dagen startet med generell diskusjon om hva et lokalsamfunn er og hva som er viktig at finnes der. Armer skjøtt i været i ett sett og innspillene var både mange og vidtfavnende. Fra for eksempel brannstasjon, skole og eget sykehus. Til dansestudio, iskremkiosk og fotballbane.

En av jentene som hadde holdt armen i været en god stund før hun fikk oppmerksomhet og ble bedt om å fortelle hva hun tenkte er viktig å ha i et lokalsamfunn, kom kanskje med timens gullkorn. Hun svarte: - Mennesker!

Hva går skatten til?

Det er kanskje ikke naturlig å tenke at 9-åringer har noe forhold til forskjellen mellom privat og offentlig sektor og om hva skattepengene går til. Med det hadde disse elevene.

- Hvis du jobber i privat sektor så driver du med noe selv, lød en av de treffende kommentarene.

Kvalheim og Johannessen delte ut 3.000 kroner i lønn til hver enkelt. Tre hvite lapper til dem som skulle være ansatte i privat sektor.

- Så vil vi ha tilbake en tusenlapp i skatt. Synes dere det er ok?, spurte de.

Jo da, elevene gikk med på det, om enn litt motvillig. De to vikarlærerne forklarte at da ble det penger til å gi lønn til de offentlig ansatte også, og slik at skolene, sykehusene, politiet og alt det andre vi trenger kunne betales.

Ei ny jente rakk opp hånda og satte tingene i perspektiv:

- Da for eksempel mamma skulle ha meg, så kunne hun bare dra på sykehuset og

være der uten at det kostet noe, for det fulgte med i skatten, slo hun fast!

- Morsom dag og kule lærere

- Jeg hadde gledet meg til denne dagen, og det ble faktisk enda morsommere enn jeg hadde tenkt. Elevene imponerte meg virkelig, med stor kunnskap og modne tanker om hva som er viktig i det samfunnet vi lever i, sier Kvalheim.

Elevene var fornøyde de også. Sondre og Henrik sa det slik:

- Disse lærerne var kule. De brukte mange ordentlige eksempler. Og så fikk de oss av en eller annen grunn til å være stille!



Tore Eugen Kvalheim (og Arne Johannessen) underviste klasse 4 B på Bøler skole hele dagen 19. januar. Ungt Entreprenørskap sto for opplegget, og dagen ble arrangert sammen med alliansen Samarbeid mot svart økonomi.



Fastholder besk streikekritikk

Tekst og foto: Liv Hilde Hansen

Tiden har ikke mildnet Lars Haukaas, administrerende direktør i Arbeidsgiverforeningen: - Jeg står fast på kritikken av fjorårets sykehusstreik. Den var totalt uansvarlig, sier han.

- Arbeidstagerne benyttet streiken til rene, interne markeringer, uttalte Haukaas i fjor sommer.

Utspillet kom etter at YS-forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet brøt forhandlingene mellom Spekter og de sykehusansatte. Mens forbundene i LO valgte å akseptere tilbudet fra Spekter, gikk YS Spekter til streik fordi man ikke var fornøyd med Spekters tilbud når det gjaldt minstelønnsatsene.

I tillegg krevde YS Spekter høyere verdsetting av kompetanse og ansvar, samt et generelt kronetillegg for å imøtekomme likelønnsutfordringene.

- En uansvarlig streik

I slutten av januar i år gjestet Haukaas YS Spekters tariffkonferanse. Selv om Haukaas nå er mest opptatt av det kommende mellomårsoppgjøret, opprettholder han kritikken fra i fjor sommer:

- Streiken var totalt uansvarlig, men også det mest forutsigbare jeg noen gang har vært med på. YS forutså resultatet, nemlig at streiken ikke ville føre til noe som helst. En ansvarlig hovedorganisasjon skal ikke gjennomføre streik i sykehusene, når de vet den ikke vil føre til noe. De tillitsvalgte sa

selv at dette utelukkende handlet om å markere, hevder han.

Haukaas mener nå som før at helt sentrale kriterier for en arbeidskonflikt ikke ble oppfylt i juni i fjor: Streikens hensikt var ikke å få innfridd kravene. Den var en markering i forhold til egne medlemmer og i liten grad rettet mot arbeidsgiver. Den rammet hverken arbeidsgiver eller arbeidstager økonomisk. Og de streikende prøvde å overføre ansvaret for et uansvarlig uttak på arbeidsgiver. - En tillitsvalgt uttrykte dette på en svært presis måte under streiken: Det er uansvarlig av arbeidsgiver ikke å søke dispensasjoner. Men streikeuttaket var altså ansvarlig. Forstå det den som vil, sier Haukaas.

- Når man gjør det YS gjorde i fjor sommer, er det mest sannsynlig at man får en blåkopi, der resultatet blir at LOs tariffavtale blir gjort gjeldende. Og det er vel ikke kjempesmart.

- YS er uerfaren

Haukaas sier han ikke er i mot streik i helsesektoren generelt, men at ankepunktet mot YS Spekter er at man tok ut feil grupper.

- Uttaket var uansvarlig. Man valgte å ta ut funksjoner i helseforetakene som

ikke burde bli tatt ut, sier han.

- YS streiker ikke mye. Det er en av YS' sterke sider, men det betyr også at dere er uerfarne. Dere tok ut feil grupper. I helsesektoren er det fire områder man må ligge unna: Akuttfunksjoner, kreft, psykiatri og barn. YS tok ut i alle gruppene, kanskje med unntak av barn. Det var vel ikke så mye der, husker han tilbake.

- Vi har likelønn i Norge

Haukaas vil heller ikke gå med på at arbeidskonflikten i fjor sommer var nødvendig for å sikre likelønn.

- Dette handlet ikke om likelønn. Den diskusjonen hadde vi allerede tatt ned i forkant av streiken. Vi har likelønn i Norge. Det slår til og med den nye likelønnsmeldingen fast at vi har. At vi har inntekstforskjeller mellom kvinner og menn er en helt annen problemstilling. At vi har likestillingsproblemer, skal vi ikke bagatellisere, men gjøre noe med, argumenterer Haukaas.

- Hva så med den såkalte Fredrikstad-saken, der et medlem av YS-forbundet Delta etter flere års kamp fikk gjenomslog for at hun som SFO-leider hadde krav på lik lønn som en person ansatt i kommunens tekniske etat? Viser ikke denne saken at vi ikke har lik lønn for lik kompetanse?



- Det er mange sider ved den saken. Likelønnsfanen handlet egentlig om å få gjennomslag for et prinsipp om lik lønn for utdanning av samme lengde, svarer Haukaas.

- Ingen arbeidsgivere ønsker lønnsreguleringer på tvers av forhandlingssektorer. Jeg trodde egentlig også at fagbevegelsen var for at den frie forhandlingsretten skulle utøves innenfor hver sektor mellom de parter som til enhver tid befant seg der.

- Surfer oss gjennom

Haukaas sier fjorårets streik har gått i det han kaller "erfaringsboka", og at det viktigste nå er å ha blikket rettet fremover. Han tror årets mellomoppgjør blir "stille og kontrollert".

- Jeg har ingen store forventninger om at dette blir krevende, men tror vi kommer til å surfe oss gjennom. Det er vanligvis mindre krevende forhandlinger i et mellomårsoppgjør – slik vi har i år.

HT2: Lederen av YS Spekter:

- Spekter tvang frem tvungen lønnsnemnd

- Det var Spekters rådgivning som skapte problemer under streiken, og til slutt tvang fram en tvungen lønnsnemnd, svarer Ingerid Bjercke, leder av YS Spekter, på Haukaas kritikk.

Bjercke påpeker at både YS-forbundene og LO-forbundene i Helseforetakene i alle år hatt ett felles mål i kommunesektoren og sykehusene: Å oppnå mest mulig like minstelønnssetter, fordi YS

og LO organiserer mange av de samme yrkesgruppene begge steder.

- Men LO-forbundene valgte å ikke følge denne linjen i fjorårets tariffoppgjør. De aksepterte at helsefagarbeiderne ved sykehusene skal ha lavere minstelønn enn helsefagarbeidere ansatt i kommunene. YS-forbundene vurderte dette annerledes. Vi har en selvsagt rett til å streike på eget grunnlag, uten å verken spørre Spekter eller LO om lov, sier Bjercke.

- Det er riktig som Haukaas fremhever, at YS-forbundene ikke er de ivrigste til å streike. Uten erfaring er vi imidlertid ikke, understreker hun.

- Ga dårlige råd

I følge Bjercke ble streikeuttaket foretatt på en slik måte at det i minst mulig grad skulle ramme pasientene.

- Vi skjermet funksjoner som det er tradisjon for å skjerme i sykehusstreiker. Uttaket ble gjort på en slik måte at det i minst mulig grad skulle ramme pasientene. Spekter rådet sykehusene til å oppfatte det som avslag når vi innvilget dispensasjoner for kortere tid, eller for spesielle oppgaver. Det som skapte vanskelige situasjoner under streiken og skjedde til tross for at Helsedepartementet hadde gitt sykehusene beskjed om å ta i bruk dispensasjoner, påpeker Bjercke.

- Det var Spekters rådgivning som skapte problemer under streiken, og til slutt tvang fram en tvungen lønnsnemnd, hevder hun.

I følge Bjercke uttrykte flere av arbeidsgiverrepresentantene misnøye med måten Spekter håndterte streiken på, og de rådene de fikk.

Ikke likelønn, men lik lønn

- YS-forbundene streiket ikke for like-lønn, men for lik lønn i offentlig sektor. Vårt utgangspunkt har vært og er at offentlig eide virksomheter skal ha mest mulig likt lønnsnivå for sine ansatte, med samme type utdanning og utdanningslengde. YS vil advare mot at det offentlige skal kunne organisere seg bort fra et helhetlig ansvar for lønn og lønnsutvikling for de som utfører velferdstjenestene i dette samfunnet, sier Bjercke.

Ingen surfing

Mens Spekters direktør Lars Haukaas har tro på en surfebølge under årets oppgjør, er Bjercke noe mer tilbakeholden: - Jeg regner med at vi skal klare å håndtere oppgjøret på en grei måte, men Spekter må være forberedt på at våre prinsipper fra fjorårets tariffoppgjør ikke er lagt til side, advarer hun.

I høst skal YS Spekter reforhandle Hovedavtalen i Spekterområdet. Og forberedelsene er allerede godt i gang.

- Vi opplever en del utfordringer med både forhandlingsmodellen og rammebetingelsene for våre tillitsvalgte. En del av dette kan komme til å gjenspeiles i kravene YS Spekter vil bringe inn i Hovedavtaleforhandlingene til høsten, sier Bjercke.



Krafttak mot kreft

Tekst: Kreftforeningen/Eli Mette Sætre

Et av Kreftforeningens viktigste mål er at flere skal overleve kreft. Nå mener vi det er på tide å ta et krafttak for de kreftformene med dårligst odds.

Temaet for årets Krafttak mot kreft aksjon er dermed forskning på kreftformer få overlever.

- Å øke forskningen på kreftformer få overlever vil gi håp for mange kreftpasienter og deres pårørende. På sikt vil dette komme oss alle til gode. Jo mer vi forsker i dag, jo flere vil overleve kreft i fremtiden, sier aksjonsleder i Kreftforeningen Morten Wien.

Viktig tema å fokusere på

Omfattende kreftforskning gjennom mange år har ført til at 2 av 3 kreft-rammede overlever, mens det for 50 år siden var 1 av 3 som overlevde. Sjansen for å overleve er i dag 50 prosent større, noe som tyder på at forskning nytter.

Men det skjuler seg store forskjeller bak disse tallene. Mens noen kreftformer har rundt 90 prosent overlevelse befinner andre seg i motsatt ende av skalaen. Av disse er blant annet kreft i lunger, spiserør og bukspyttkjertel. De tre kreftformene tar nesten 3000 liv i Norge hvert år.

Rammet av lungekreft

Det var ved en tilfeldighet at Alf Gullik Hansen (58) oppdaget at han hadde lungekreft sommeren 2006.

- Jeg skulle til å ta telefonen hjemme, men falt og brakk to ribben. Jeg reiste til fastlegen min for å få det sjekket ut. Der fikk jeg en vikar som egentlig jobber på akutten på Sentralsykehuset Østfold i Fredrikstad. I etterkant føler jeg at jeg kan takke henne for at jeg lever i dag, forteller Gullik Hansen.

Legen som foretok undersøkelsen fikk nemlig en mistanke om at det var noe annet galt enn kun noen brekte ribben.

- Hun spurte noen rutinespørsmål om hvordan formen min var generelt, og jeg forklarte blant annet at jeg hadde vært sliten og hatt blodig spytt en stund. Legen reagerte med engang og sendte meg til Sarpsborg sykehus for å ta røntgen, og videre ble det tatt CT-røntgen.

Noen dager senere kastet han opp blod, og reiste til legevakten i Sarpsborg.

- Da ble jeg sendt til sykehuset i Fredrikstad med det samme, hvor det ble det tatt flere prøver. Legene i Fredrikstad fikk tilsendt CT-bildene, og de fortalte meg at de hadde oppdaget noe på den ene lungen. Jeg tok videre bilder av skjelett, hode og lunger. Selv om de

ikke ville si noe før resultatene av alle prøvene var klare, fikk jeg på følelsen at det var alvorlig. Den første natta på sykehuset var preget av mange tanker, husker Gullik Hansen.

Han måtte vente i fjorten dager før han fikk prøvesvarene. Da kom beskjeden om at han hadde lungekreft.

Utprøvende behandling

På grunn av lite forskning på lungekreft ligger behandlingen for lungekreftpasienter flere år bak behandlingen av andre hyppige kreftformer. Lungekreft er den kreftformen som tar flest mennesker i Norge per år, og kun 13 prosent av lungekreft-rammede er i live fem år etter stilt diagnose.

- Jeg var klar over de dårlige prognosene, og jeg har vært så utrolig heldig som fikk god hjelp og raskt kom til behandling, forteller han.

En av legene på Fredrikstad sykehus foreslo at Alf skulle ta del i en utprøvende behandlingsstudie på Radiumhospitalet. Dette er en behandlingsmetode der nye typer kreftbehandling testes ut på mennesker for første gang. Behand-



lingen er for pasienter som ikke lengre har effekt av ordinær kreftbehandling. På grunn av at Alf hadde småcellekreft kunne han ikke opereres, og fikk dermed tilbud om å bli med i en slik studie.

- Jeg var ikke i tvil om at jeg skulle delta, sier Gullik Hansen.

Behandlingen inkluderte både cellegift og strålebehandling. Hver dag i femten dager fikk han strålebehandling, i tillegg til fire cellegiftkurer med tre ukers mellomrom.

- Den fjerde uka fikk jeg både strålebehandling og cellegift. Behandlingen gikk greit og jeg var oppegående hele tiden. Jeg prøvde å holde meg positiv og fikk fantastisk støtte av familie, venner og kollegaer.

Den utprøvende behandlingen var vellykket, og fem år etter lever Alf et godt liv.

- Jeg er til kontroll hver fjerde måned, men klarer å la være å tenke for mye på sykdommen i hverdagen. Jeg er i full jobb, er mye ute i naturen og utnytter dagene. Jeg tenker at jeg har hatt to liv: ett før og ett etter jeg fikk sykdommen. Nå setter jeg mye mer pris på livet og alt det jeg har rundt meg, sier Gullik Hansen.

Han har engasjert seg i kreftsaken i etterkant, og er styremedlem i Lungekreftforeningen og likemann ved Vardesenteret. Han oppfordrer alle til å støtte Krafttak mot kreft aksjonen.

- Det er helt tydelig at det trengs å forskes mer på kreftformer få overlever. Med flere midler til denne type forskning kan vi øke kunnskapen om kreftformene og bedre behandlingsmetodene, noe som igjen vil føre til at flere overlever. Jeg er ett eksempel på at forskning nytter, avslutter han.

Landet rundt med Vinterlyd-konsserter

For sjette år på rad arrangeres en landsomfattende konsertturne i forbindelse med Krafttak mot kreft. I samarbeid med P4 holdes det gratis konsserter på ulike steder i landet. De Lillos, A1, Sirius, Hans Bollandssås og Quick er artistene som i år er med for å støtte kreftsaken.

-Vi har med oss noen av landets mest populære og folkekjære artister i år, så konsertene kommer til å bli kjempebra. I tillegg vil det være mange aktiviteter før konsertene, sier Wien.

Krafttak mot kreft gjennomføres i uke 10 og 11.

Les mer på www.krafttakmotkreft.no



Frode Roberto Rettore



Bjørn Tjessem



Bernt Endresen



Seier for Norisolklubben i Arbeidsretten

Tekst og foto: Mette Møllerop

Seieren er viktig for våre ISO-medlemmer, slår klubbleder Frode Roberto Rettore fast. Arbeidsretten har enstemmig gitt klubben medhold i at den enkelte arbeidstaker har krav på overtidsbetaling for arbeid utover årstimerverket gjeldende fra 1.april 2006.

Det var advokat Bent Endresen som førte saken for SAFE, og blant vitnene var også tidligere 1.nestleder Bjørn Tjessem innkalt.

Om sakens tariffrettslige ramme viser Arbeidsretten til punkt 3.10 i bilag 16 i Fellesoverenskomsten for byggfag 2006-2008 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/Byggnæringens landsforening (BNL) på den ene siden og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Parat på den annen side.

l"3.10.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet.

Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en opp-

holdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvor disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 Modell for avregning av arbeidstid
Alle arbeidete timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf. § 6-4.4.

Periode med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides."

Denne bestemmelsen kom for øvrig inn i tariffavtalen ved revisjonen i 2006 etter forslag fra Riksmeklingsmannen.

Når det gjelder arbeidsperiode menes det tidsrommet arbeidstakeren er i ar-

beid for arbeidsgiver i løpet av ett døgn. Hvileperiode er tidsrommet mellom to arbeidsperioder, oppholdsperiode er tidsrommet arbeidstakeren oppholder seg sammenhengende på innretninger og friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

En rekke møter og forhandlinger

Fra august i 2007 til juni 2010 har klubb og bedrift hatt en rekke møter, tvistemøter og forhandlinger sammen med sine respektive hovedorganisasjoner uten å komme til enighet. Det viktige punktet partene ikke klarte å finne noen løsning på, var utregning og utbetaling av overtidstillegg dersom en arbeidstaker har arbeidet mer enn årsverket. Arbeidstakeren skal heller ikke trekkes for å ha arbeidet mindre enn årsverket dersom arbeidstakeren har stilt sin arbeidskraft til disposisjon eller hatt lovlig fravær. For 2006 har arbeidstakeren fått betaling for de timene arbeidstakeren har arbeidet, men det er ikke foretatt noen avregning ut i fra årsverket. Ergo har arbeidstakeren i følge SAFE i Norisol krav på avspasering eller overtid for timene med merarbeid.



Muntlig avtale

Motparten mener det foreligger en lokal muntlig avtale om at avregning først skal skje fra 1. januar 2007. I følge Arbeidsretten er det ikke ført bevis for denne påstanden. Dessuten påpekes det at en slik avtale strider mot punkt 3.10. Bedriften mente også at man var blitt enige om at klubben skulle få kr. 150.000 til velferdskassen som en alternativ løsning til avregning for 2006. Dette forslaget er avvist skriftlig i en framlagt protokoll fra 8. oktober 2007. Under rettsforhandlingene forklarte tidligere 1. nestleder i SAFE, Bjørn Tjessem, at årsaken til at klubben ikke kunne akseptere dette tilbudet, var at det ville være ensbetydende med å ta lønn fra medlemmene og overføre denne til klubbkassen. Retten skriver: "Når de motstridende forklaringene ses i sammenheng med de protokoller som er fremlagt, har de saksøkte ikke ført tilstrekkelig bevis for at det faktisk er inngått en muntlig avtale om å utsette iverksettelsen av punkt 3.10."

Arbeidsretten oppfordrer

I et siste punkt slår Arbeidsretten fast at gjennomføring av avregningen ikke er tema for forhandlingene. Videre viser de til protokoll av 9. september 2008 hvor "tillitsvalgte og ledelse skal sette seg ned og gjennomgå timelistene for enkeltpersoner som tillitsvalgte mener

er feil utlønnet." Arbeidsretten sier at dette stiller helt andre krav til konkretisering enn det som til nå er gjort fra saksøkers side, og oppfordrer begge parter om å finne praktiske løsninger.

Arbeidsrettens slutning

Offshoreavtalens 3.10 skal forstås slik at det skal godtgjøres med overtidsbetaling for arbeidet tid over årstimeverket for den enkelte arbeidstaker i avregningsperioden 1.4 – 31.12.06, og at det ikke skal trekkes for lite arbeidet tid der arbeidstaker har stilt sin arbeidskraft til disposisjon eller har hatt gyldig fravær.

Viktig å være fagorganisert

Det er ikke bare viktig, men ofte avgjørende for utfallet av en sak at man er fagorganisert.

- Saken her og dommen fra Arbeidsretten viser hvor viktig det er, sier Frode Roberto Rettore. Som medlem i en fagforening har du forening og tillitsvalgte i ryggen om det oppstår uenigheter mellom deg og arbeidsgiveren. Som medlem har du den tryggheten en tariffavtale gir deg. Du trenger ikke gi opp en sak så lenge tariffavtalen forteller deg at du har en rettferdig sak.

ISO-bransjen er spesiell

Ordnete arbeidsforhold er viktig for alle. - Spesielt innen vår bransje er fagorganisering viktig, påpeker Frode. Vi er på mange måter sesongarbeidere, og

uten klare avtaler kan det bli rot og lite oversiktelige lønnsutbetalinger. Antall ansatte varierer, det betyr vikariater og innleie, og ved kontraktsendringer hvor bedriften mister kontrakten med operatøren, må folk også finne seg i å bytte arbeidsgiver.

Frode legger vekt på at dette har vært en alvorlig sak.

- Både medlemmene våre, klubben og de tillitsvalgte og bedriften, har vært preget av at saken har pågått så lenge. Vi er glad for at vi nå endelig har satt en sluttstrek og kan gå videre.

Klubben takker for støtte

- Jeg ønsker å takke alle de involverte partene som har støttet oss og bidratt til at saken nå er kommet så langt.

Likevel er dere ikke helt i mål?

- Nei, det gjenstår mye arbeid. Etter arbeidet med alle utregningene av de ansattes timelister og gjennomgang av det som finnes av tallmaterieell skal gjøres sammen med bedriften.

Vil det gå greit?

- Ja, det håper vi. Vi har et godt samarbeid med bedriften nå, og dette bør derfor gå bra. Vi regner med at vi skal få til en ryddig og grei prosess.

Hva er tidsperspektivet her? Det er vel viktig for de ansatte dette gjelder å få vite hva de har krav på, raskest mulig?

- Jeg håper vi er ferdige til jul.



Det juridiske hjørnet

Kan arbeidsgiver trekke deg i lønn?

Det er mange som opplever lønnstrekk av forskjellige årsaker. Noen har godkjent det mens andre ikke engang vet hva trekket innebærer. Da dette er et forholdsvis utstrakt problem har jeg valgt å skrive litt om regelverket rundt dette.

Hjemmelen for å foreta lønnstrekk finnes i arbeidsmiljøloven (AML) av 2005, kapittel 14. Kapittel 14 er det kapitelet som omhandler ansettelse. Her finner en hvilke regler som gjelder i et ansettelsesforhold. Det være seg regler om kravet til arbeidskontrakt, hva en arbeidskontrakt kan inneholde, utbetaling av lønn og feriepenger samt regler om hva som skjer ved brudd på noen av disse reglene. Listen er ikke uttømmende.

Jeg kommer ikke nærmere inn på alt dette da jeg kun vil ta for meg § 14-15 som omhandler utbetaling av lønn og feriepenger.

Dette er en gammel regel det kun har vært gjort kosmetiske endringer på de siste årene. I det så ligger det små muligheter for tolkninger av regelen da mye har vært avgjort tidligere i rettspraksis. Det vil si at en flere steder er enig vedrørende forståelsen

av regelverket. Det betyr likevel ikke at alle arbeidsgiverne ikke vil prøve å foreta trekk i lønnen til den enkelte for det mest utrolige. Det er nesten alltid feil, arbeidsgiver kan ikke gjøre et trekk i lønnen din som ikke er avtalt på forhånd. Dette kommer jeg til å presisere flere ganger igjennom teksten her da dette for alle tillitsvalgte og arbeidstakere er svært viktig å huske på. Regelen er kommet for å beskytte den enkelte arbeidstaker, da arbeidsgiver er å anse som den sterkeste part.

§ 14-15 hjemler også de gangene arbeidsgiver kan trekke den enkelte i lønn. Paragrafens punkt 2 (a) sier at arbeidsgiver kan trekke i lønn når dette er "hjemlet i lov". De trekkene som er hjemlet i lov er typisk skatt, som følger av skattebetalingsloven, medlemskap i folketrygden som følger av folketrygdloven. Videre følger det i lovens punkt 2 (b) at trekk som går som egenandel til foretakspensjon, innskuddspensjon og/eller offentlig tjenestepensjon. Alt dette er også hjemlet i forskjellige lover. Disse to punktene i lovverket skaper små eller ingen problemer. De aller fleste er innforstått med at arbeidsgiver plikter å trekke den enkelte for skatt og pensjon, samt andre utgifter til folketrygden.

§ 14-15 2(c) er den som skaper størst hodebry. Det som står i § 14-15 2 (c) er: "Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt: når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale".

Litt historikk rundt dette:

Denne regelen har vært kritisert flere ganger i "den reviderte europeiske sosialpakt". Dette er en del av FN sin konvensjon for barns rettigheter som ble opprettet så tidlig som i 1961. Begrunnelsen er at denne regelen blant annet skal beskytte barn og unge mot økonomisk utrygghet. Norge fikk kritikk i 2005 samt igjen i 2007. Kritikken går ut på at muligheten for å foreta trekk i lønn i Norge er for stor. En mener at det burde vært strengere regler for hva arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne avtale når det gjelder trekk i lønn. Regelverket åpner for mye opp da dette partsforholdet ikke er likeverdig, arbeidsgiver sitter på for mye makt til å kunne tvinge igjennom et trekk som den enkelte ikke nødvendigvis er enig i. Tenk deg scenariet hvor du mener du har krav på pengene mens arbeidsgiver mener det er en feilutbetaling. Dersom en har en useriøs arbeidsgiver som truer med å sette deg på et annet skift, en annen arbeidsplass, ikke flere turer offshore, mindre overtid eller lignende så



er det utrolig hva en vil godta av trekk. Dette partsforholdet er med andre ord ikke likeverdig og det kritiseres. LO har vært ute og kommentert at de støtter det regelverket vi har i dag, det vil si at de mener at det ikke skal strammes inn i samsvar med kritikken mens HSH og Bedriftsforbundet er mot en innstramning i disse reglene.

Hva ligger egentlig i regelen her og hvordan skal en forstå, "på forhånd fastsatt ved skriftlig avtale."?

Det er ingen tvil om at det må foreligge en avtale, ei heller at den skal være skriftlig. Dersom det her skulle oppstå tvil, slik som i tilfeller der arbeidsgiver mener at det foreligger en muntlig avtale så er det arbeidsgiver som må bevis at en slik avtale foreligger. En må også huske på at en avtale kun er inngått når begge parter har vært med på inngåelsen. Det kan aldri foreligge en avtale du ikke vet om. Videre så vil en del kunne fortelle om et punkt som følger av arbeidskontrakten som sier noe slikt dette:

"Trekk i lønn:

Dersom det blir utbetalt feil i lønn, bonus, provisjon, feriepenger, reise penger eller lignende kan arbeidsgiver foreta nødvendig trekk eller justering ved utbetaling etter at feilen ble oppdaget. Slikt trekk kan også gjøres for forfalt lån eller varekjøp fra bedriften. For øvrig gjelder trekkgangen som følger av arbeidsmiljøloven § 14-15"

Det enkleste er å begynne med noen eksempler på ting som kan være lovlig å avtale på forhånd. Det være seg gunstige lån gitt av arbeidsgiver som skal tilbakebetales over et gitt tidsrom, kantinetrekk, husleietrekk hvor en leier av arbeidsgiver, lån av bil, betalt busskort, kjøp på kreditt i egen butikk, trening eller lignende. Denne listen er ikke uttømmende, men en må huske på at det må foreligge en skriftlig avtale.

Lønnstrekk ved feilaktig utbetaling kan ALDRI forhåndsavtales i en arbeidskontrakt. Hvem skal avgjøre om det faktisk foreligger en feilutbetaling? Det kan være en utbetaling som arbeidstakeren ikke mener er feil, mens arbeidsgiver er uenig i dette. Det ville da bli feil om arbeidsgiver bare skulle kunne trekke den enkelte ved neste utbetaling slik at arbeidstakeren da måtte gå den lange veien for å få pengene en mener en har rettmessig krav på. Denne veien må i så fall arbeidsgiver gå dersom det er uenighet vedrørende utbetalingen.

De av dere nå som sitter og tenker over hvilke trekk som følger av lønnsloven må ikke enda fundere på hvordan alle de andre trekkene da kan være lovlig. Det følger videre av § 14-15 punkt 2(d) at det er lov med trekk når det ved tariffavtaler er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektive forsikringer som er knyttet til medlemskapet i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utvklingsfond eller lavlønnsfond. I dette

så forutsettes det selvsagt at arbeidsgiveren er bundet av en tariffavtale.

Dersom det skulle være enighet om at det skal gjøres et trekk i lønnen, hvor mye kan da arbeidsgiver trekke?

Dette er hjemlet i § 14-15 punkt 3 som sier følgende:

"Trekk i lønn eller feriepenger etter andre ledd bokstav c, e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand". I dette så ligger det at den enkelte uansett skal kunne forsørge seg og sine. Det er likevel strenge regler for dette og er videre hjemlet i dekningslovens § 2-7. Tolkningen av denne og rettspraksis viser at en ikke kan ha en utsvevende livstil og bruke hver en krone for så å vise til at der ikke er noe som kan trekkes. Et usikret lån slik som kredittkort og lignende er ikke utgifter som inngår i "underhold for seg og sin familie" Det vil kun være det som vil være normalt i forhold til den situasjon den enkelte er i. En kan ikke nødvendigvis forvente at en skal kunne ha hus, hytte og båt, loven taler om husstand. Her må det med andre ord gjøres en konkret helhetsvurdering i det enkelte tilfelle. To personer med akkurat samme lønn kan ha svært forskjellig utgiftsnivå, så et eventuelt trekk kan bli veldig forskjellig. Det må avtales mellom partene. Når det gjelder de som har svært lav lønn så vil det for arbeidsgiver være en svært liten mulighet for trekk og de må finne andre

måter å få penger tilbake på i likhet med en hvilken som helst annen kreditor.

Det kan videre tenkes tilfeller hvor en arbeidstaker har ødelagt eller på annen måte påført arbeidsgiver et tap. Regler for dette finnes i § 14-15 2(e). Vilåret for at arbeidsgiver her skal kunne foreta noe trekk er at arbeidstaker forsettelig eller ved grov uaktsomhet har gjort noe galt. Forsettelig betyr at skaden er påført med viten og vilje mens i "grov uaktsomhet" ligger at en ikke har opptrådt slik en omtentksom og forstandig person ville har gjort. Videre må også arbeidstakeren erkjenne at han har handlet på denne måten. Dersom arbeidstakeren ikke erkjenner skyld så kan heller ikke arbeidsgiveren trekke vedkommende i lønn. I et tilfelle som dette er det også arbeidsgiveren som må bevise at arbeidstakeren har handlet forsettelig eller grovt uaktsomt, ikke arbeidstakeren som må bevise det motsatte.

Andre tilfeller som kan tenkes er dersom en stiller beruset på arbeid og arbeidsgiver får ekstrakostnader ved å hente inn en erstatter. Dette kan arbeidsgiver kreve erstattet fra arbeidstaker, jf. her rettspraksis (Rt 1959 s. 359 hvor en sjømann stilte stert beruset til arbeid, her ble en erstatter flydd inn for denne arbeidstakerens regning). Det samme vil også gjelde dersom noen rettstridig fratrer sin stilling. Det er klart at hver enkelt har en arbeidsplikt på lik linje med arbeidsgiverens plikt til å utbetale

lønn. Dersom denneplikten brytes kan en bli erstatningsberettiget ovenfor arbeidsgiver.

Avsnittet vedrørende erstatning kan ved første gjennomlesning virke som om arbeidsgiveren har en rett til ensidig å foreta lønnstrekk. Det vil i så fall være feil oppfatning. Det må fra arbeidstakeren foreligge en erkjennelse samt en avtale mellom partene om trekk i lønn. Lønnstrekke her skal fortsatt ikke overstige reglene vedrørende lovens punkt 3 om "med rimelighet trenger til underhold for seg og sin familie". Dette er svært viktig, uansett hvem, hva eller hvordan, arbeidsgiver kan ALDRI foreta et lønnstrekk uten avtale eller dom.

Hva skjer dersom en har fravær eller kommer for sent på jobb, kan en i så fall trekkes i lønn?

I slike tilfeller vil situasjonen være litt annerledes. Her vil det ikke være et lønnstrekk da det ikke er opptjent lønn. Lønnen skal til en hver tid være i samsvar med timelister, slik at dersom en kommer to timer for sent på jobb så er det to timer mindre som skal utbetales, gitt at en fører timelister hele veien. Det vil her være annerledes når en har fastlønn og fleksitid, hvem avgjør dette om en kan trekke da? Her er det mye mer usikkerhet og en må se på hvilket avtaler som ligger i bedriften. Noen har en utregning en gang i året, noen per måned etterskuddsvis etc. Igjen faller det ned på at det må være en enighet

mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. En skal alltid ha en forutberegnelighet vedrørende den lønnen som utbetales hver måned. En presisering her, det er ikke slik at du kan la være å komme på arbeid for så å si at de skal betale for den eller de timene du ikke har vært på arbeid. Her må en se på helheten ved den avtalen den til en hver tid arbeider på.

Helt til slutt, hva skjer dersom arbeidsgiver likevel foretar ett lønnstrekk som ikke er avtalt?

Da er det arbeidsmiljølovens § 19-1 som har regler om dette. Den sier at i slike tilfeller kan arbeidsgiver straffes med bøter eller fengsel i inntil tre måneder. I dette så ligger alvorlighetsgraden i et ulovlig trekk. Arbeidsgiver skal ha alt på plass før en foretar trekk i lønn.

Jeg kunne ha skrevet svært mye mer om dette temaet samt hatt med flere eksempler til dere. Problemet er at da hadde artikkelen blitt enda lenger, så dersom noen sitter med spørsmål om det som står her, eller ikke står her, send meg en mail eller ring.

Bernt Hodne



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 lønsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmeadresse.

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i møter, kurser og seminarer etter behov. Vårt mål

er at alle SAFE sine tillitsvalgte skal være godt skolerte og holdes faglig oppdaterte, slik at de kan imøtegå hverdagens utfordringer. Vi ønsker også at medlemmene deltar på kurs og seminarer. En organisasjon med faglig oppdaterte og kunnskaprike medlemmer er en sterk organisasjon.

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt. SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene.

Firmaets personskadeavdeling har lang erfaring i behandling av alle typer personskadesaker for skadelidte. Ta kontakt med advokatene i SAFE for videre henvisning. Du kan også kontakte firmaet direkte på telefon 22 31 32 00. Bergsjø eller Vidhammer er dine kontakter i firmaet. Bistanden er i utgangspunktet gratis for medlemmene.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med 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 trygdekontoen sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoen 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: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





Stavanger

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

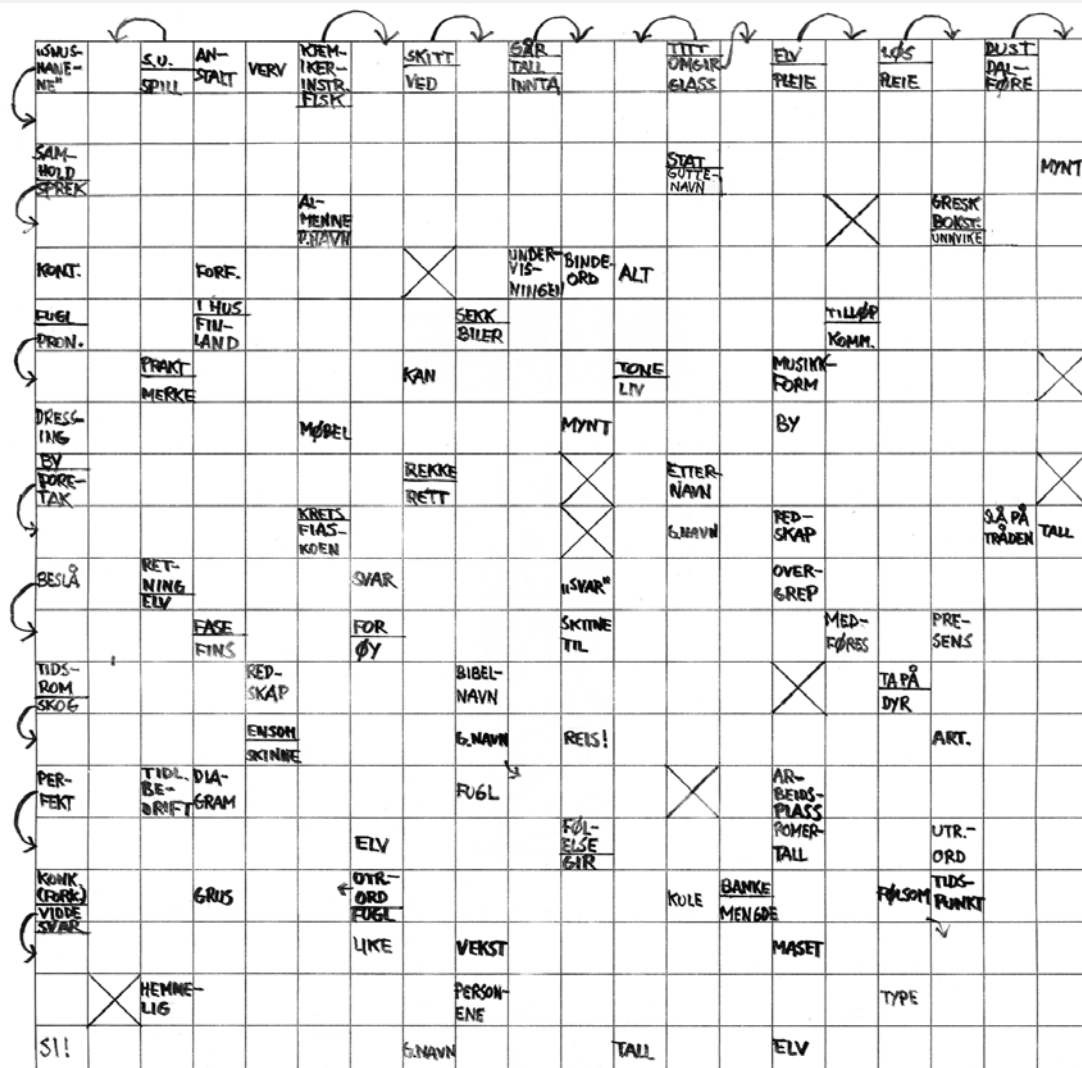
www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 10. juli og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet 2-2011.

Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Tormod Bakke, Haneholmveien 90A, 3209 Sandefjord
Lars Birger Baustad, Klovning, 5570 Akسدal
Tor Henning Sæstad, Lønningsveien 50, 4370 Egersund
Bjørn Vestskogen, Friggs vei 6, 3090 Hof

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk

T F F P V K L A
R E L A T I V I T E T S T E O R I M I
L A T I N E R J U L I R A G N A R
B E V A R E S F L A U T N A U R E
O F A M A E T L E R T O E R L Y R
O O D E N S E E V E N T U E L L
A N G R E T E R G E L A T I N L A
S K O G A L T E R I F I N G R I D
A D A V I S E R O S S E O S
A T E N A G E F A I R T O L V R
A A N F U L O S T I S A U
L A S T I L L E R V E L S K A P T
F O R L A G U L K E A R I E S P E
G R I M A S E S V E R R E O T E R
E N T R E M E I R E E L
K A S K A D E B E V A R E N O R S K
U T L E R I S I S R D U S I N
T E G E N O S A K A Ø R N N E
O R A N M A S I S E N E C A L
G R E P B E V E G E T R E E U R E

Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mai 2011**

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	Roy Alexandersen Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 16/930 53 443 • E-post: bernt@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 Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@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 INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 17/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Merete Akero	• Advokat • E-post: merete@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no