

SAFE

MAGASINET⁰⁴

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2012**

Arnlfot Eggen:
**"Lytt nøye på det
makta teier om"**

**Tema yrkesskade
fra side 4 til side 19**

Innhold



42041

- 3** Lederen **4** Oljeprosjektet "Håp om bedring" **7** Oppsummering og status i Kristiansand
10 Hvorfor er Statoil ikke villig til å hjelpe de som er blitt syke av arbeidsmiljøet?
13 Dokumentasjon vant over arbeidsgiver **20** Inspirasjon og faglig påfyll
26 Takhøyde og åpen kommunikasjon **30** Sosial dumping **36** Trepertssamarbeid
38 ISO - hva nå? **41** Oljearbeidere gjør rare ting
46 SAFE Ung på Rhodosseminar og på landsmøte
48 Knallkjekt på Rhodos **51** Kurs til våren
52 Studiefond med søknadskjema **57** Oljeindustriens sanne ansikt
58 Skilsmisse og samlivsbrudd **60** Det juridiske hjørnet

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Hilde-Marit Rysst. 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

Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN: Manusfrist/Utsendelse: Nr. 1 25.02/22.03 - Nr. 2 31.05/28.06 - Nr. 3 30.08/27.09 - Nr. 4 15.11/13.12

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

2012 er snart historie

Så er vi her igjen! Butikkene bugner over av julevarer, juletilbud, jule- alt mulig. I mange hjem diskuterer man hva julen har blitt, hvordan kjøpehysteriet tar mange, og ikke minst har vi blitt gjort veldig oppmerksomme på at mange feirer alene, og mange feirer uten glede, fordi økonomien ikke strekker til...

Vi er i en bransje hvor resultater, verdier og økonomi gjør at man ved hjelp av sterke fagforeninger har oppnådd gode tariffavtaler. Helt frem til de siste ukene har det pågått tariffforhandlinger i SAFE. Det har vært et langt hovedoppgjør år og krevd mye ressurser, alle sentrale forhandlinger er landet, mens en lokal klubb fortsatt eri gang.

Landsmøtet vårt ble avholdt i oktober, og det var et godt møte. Vi hadde gode diskusjoner og ikke minst var vårt medlemskap i YS på agendaen. Dette på grunn av de manglende partsrettighetene vi har på Industriooverenskomsten, IO, som er tariffavtalen våre ISO arbeidere går på. Landsmøtet ble enige om å gå videre i YS- familien per nå, men veien videre avhenger av rettighetene på IO, altså mulighetene til å ivareta våre ISO medlemmer!

Hva skjer med politikken, når Statoil har fått tillatelse til å selge Brage? SAFE har i alle år ment, og mener fortsatt, at samfunnsansvaret skal styre, og at operatørene skal ivareta helseproduksjon også, ikke bare skumme fløten. Selv om dette oppkjøpet har

gode rammer, er vi sterkt skeptiske til denne politiske endringen. Hva er det neste som blir solgt?

Dette er en sak SAFE vil følge opp, og vi forbereder også en grundig gjennomgang av denne utviklingen i SAFE magasinet 1-2013.

Vi vil ivareta våre medlemmer og til enhver tid ha fokus på sikring av deres rettigheter!

Libbåtregeilverket og bytte av livbåter på sokkelen er på agendaen. Vi krever at bransjen må bytte ut livbåtene, men bransjen, ved Norsk olje og gass, NOG (tidligere OLF), mener kostnaden er for høy. Vi mener NOG opererer med villende tall. Dersom denne summen er riktig, dekker den en total utskiftning av hele livbåtsystemet, ikke bare båtene. Vi opprettholder kravet til sikker evakuering under alle værforhold. Kostnadsinnsparing på bekostning av menneskeliv, er uaktuelt for SAFE.

Reitenutvalgets rapport er på høring og SAFE har levert høringssvar. Vi har fått informasjon om at det ikke vil bli foretatt videre arbeid med rapporten. Vi er skeptiske til fokuset rapporten ga, med tanke på våre arbeidstidsordninger og kompensasjoner. Det er utidig at vi nå blir møtt med rapportens 'funn' i forskjellige fora, den forholder seg ikke på noen måte til arbeidslivet og dets parter!

Myndighetene har nedsatt en ekspertgruppe, bestående av fagpersonell, som skal se på HMS-regelverket

offshore. De skal benytte en referansegruppe hvor vår nestleder og HMS-ansvarlig, Roy Erling Furre vil delta.

Prosjektet 'Håp om bedring' har hatt avslutningsmøte i Kr.sand, les om de lovende resultatene på s. 4 i magasinet.

Vi går inn i ett nytt kursår, og vi anbefaler dere alle å følge med på hjemmesiden vår, safe.no, for fortløpende informasjon. Kompetanse hos våre TV'e, klubbledere, medlemmer med mer, er vi avhengig av, og vi arrangerer derfor mange forskjellige kurs for alle i organisasjonen for å beholde vår styrke. Vi starter opp med kurs i arbeidsrett 15-16/1, førstemann til mølla!

Etter et travelt år skal det nå bli godt å ta innover seg juleroen, men først må det vaskes, pyntes og bakes. Skoleavslutninger med skuespill og andre markeringer skal nytes, og julestemningen vil etterhvert bre seg. Den deilige hvite snøen har landet i hagen, og med alle muligheter for en stemningsfull julehøytid, benytter jeg nå sjansen til å ønske hver og en av dere en fantastisk jul, om dere skal feire hjemme eller på jobb!



Hilde-Marit Rysst



Prosjekt «**Håp om bedring**». Ingenting skjer hvis en ikke prøver.

Tekst: Halvor Erikstein Foto: Halvor Erikstein og Mette Møllerop

Den såkalte «MS-saken på Statfjord» har vært en føljetong i OFSA og SAFE magasinet og avisen Dagbladet de siste 10 årene. På Statfjordfeltet var det på slutten av 80-tallet en gruppe turbinteknikere og turbinmekanikere som hadde fått nevrologiske symptomer som kunne likne på multipel sclerose (MS).

Saken ble undersøkt av forskere, men stoppet av Statoil før alle ofrene var kjent. Statoil konkluderte på den bakgrunn at det var ingen sammenheng mellom yrke og symptomer. De skadde ble overlatt til seg selv med MS-diagnose eller bare som uføre uten diagnose. Heldigvis var det en som aldri gav seg. Harry Stiegler Brevik som ble ufør fra Statfjord i 1987 jobbet utrettelig med saken.

En klar fellesnevner for hensyn til arbeidsmiljø var at gruppen hadde vært eksponert for turbinoljer som er syntetiske oljer som har svært strenge krav til tekniske egenskaper. En viktig tilsetning i turbinoljer er organofosfater. Dette er kjemikalier som lenge har vært kjent for å kunne skade nervesystemet. Effektene av organofosfater var offisielt ukjente for Statoil, men i 1992 valgte Statoil TurboNycoil som nettopp var framstilt som en turbinolje som skulle ha tilsetning som hadde mindre effekt på nervesystemet.

I 2002 ble vi klare over at det var registrert tilsvarende helseproblemer hos flymannskap som i «MS-saken på Statfjord». En del gassturbiner og fly-



Halvor Erikstein

motorer bruker samme type oljer. I fly tappes luften som holder trykket oppe i flykabin fra motorene. Barrieren mellom oljer og kabinluft er pakninger som svetter og lekker slik at innemiljø i flyet kan bli forurensa i større eller mindre grad. I luftfarten oppleves dette som alvorlige akutte forgiftningstilfeller eller at flymannskap utvikler nevrologiske symptomer.

100000 for å holde kjeft

Høsten 2002 hadde vi et møte med Statfjords bedriftslege om nye opplysninger på effektene av turbinoljeeksponering. Vi kunne blant annet vise til at US NAVY hadde en streng prosedyre for entring av varme turbinhooder etter oljelekkasjer nettopp på grunn av at oljen var giftig. To uker etter møtet fikk Harry brev fra Statoil med samme bedriftslege som saksbehandler med tilbud om at de ville gi han 100000 kroner for sin innsats som talsmann for gruppen og at selskapet med denne godtgjørelsen anså saken som avsluttet. Harry takket ja til pengene, og gjorde samtidig klart at han aldri kom til å gi opp å kjempe for rettferdighet i denne saken. Det var vel på dette tidspunktet at det ble klart for undertegnede at her hadde en pirket i en av selskapets skitne hemmeligheter. Hvor står saken i 2012? Internasjonalt er det dannet den sterke sammenslutningen Global Cabin Air Quality Executive (GCAQE) som er en allianse av fagforeninger innen luftfarten hvor også SAFE har fått delta aktivt. Ikke minst har Susan Michaelis sitt doktorgradsar-



Einar Asbjørnsen
og Sigmund Rødal



Per Bernhoft og Dirk Zoutewelle

beid på helse og sikkerhet i luftfarten hatt stor betydning i å dokumentere et globalt problem. Nå sist har et forskningsprosjekt ledet av professor Clem Furlong, Washington University nettopp publisert et banebrytende arbeid som dokumenterer med nye teknikker at organofosfatforbindelsene tricresylfosfat (TCP) har mye større giftighet-somfang enn tidligere vist. De mange hendelsene i luftfarten har presset fram en erkjennelse av at luftkvaliteten i fly må overvåkes og kan medføre en helse og sikkerhetsrisiko.

Prosjekt «Håp om bedring»

Gjennom GCAQE ble vi kjent med den nederlandske legen og tidligere KLM flykaptein Michel Mulder. Han som samarbeidet med blant annet Dirk Zoutewelle Instuut som har jobbet med

klinisk Psyko- Nevro-Immunologi siden 1998. De har utviklet en metode for behandling av kjemikalieskade. Dr. Mulder kunne vise til god tilbagemelding fra behandling av flymannskap med nevrologiske utfall. Jeg opplevde for første gang i mine mer enn 20 år som yrkeshygieniker at noen arbeidet med behandling av kjemikalieskade og at det var håp om at de kunne få en bedring i sin livssituasjon. Siden ofrene i MS-saken hadde vært utsatt for tilsvarende stoffer bad vi om å få prøve «startpakken» på noen få. Tilbakemeldingen som ble omtalt i SAFE magasinet i 2011 var såpass tydelig at vi ønsket å gjennomføre en uttesting på ei større gruppe. De ble samlet i Stavanger i oktober 2011 og inkluderte i tillegg noen som ikke tilhørte MS-saken. Mest utypisk for utvalget var en sveiser som

hadde vært ekstremt eksponert for sveiserøyk.

I utgangspunktet hadde vi håp om at prosjektet kunne få midler fra OSO (Oljearbeidernes Sosiale Ordninger), men etter en lengre tids saksbehandling avsto OSO. Avslag ble begrunnet med at støtte til slike prosjekter var i mot fondets statuerter. Takket være et velvillig SAFE Forbundsstyre ble det igangsatt et innsamlingsarbeid blant SAFE klubbene, og finansieringen ble organisert som et spleiselag mellom Forbundsstyret og klubbene. På den måten ble nødvendige 500000 samlet inn til dekning av behandlingsopplegg og alle praktiske omkostninger som hotellovernattinger og reiseutgifter. Prosjektet gikk ut på å tilføre mange typer raffinerte kosttilskudd som hjerne- og nervesystemet mangler på grunn av skader. Dette er en type nevrokjemi som det i dag er store forventninger til. Nøkkelen til å identifisere hva kroppen mangler, tolkes ut fra den enkelte deltakers besvarelse av spørreskjema som klassifiserer helseplager og funksjonsvansker inn etter blant annet kognitive, fysiologiske og nevrologiske funksjoner i kroppen. I oppstartsmøtet ble det gjennomført et dybdeintervju av den enkelte, samt at det ble gjennomført kvantitativ elektroencefalografi (QEEG). Denne teknikken måler aktiviteten i hjernen, og kan gi et godt bilde av funksjonsnivået og brukes som en del av vurderingen. Tilsvarende ble gjennomført på avslutningsmøtet og en har dermed også et





objektiv grunn lag for å se om kuren har ført til endring i hjerneaktiviteten. Det har vært en omfattende spørreskjema-dokumentasjon for den enkeltes status og utvikling underveis. Et spørreskjema med 320 spørsmål er besvart tre ganger, og et skjema med 23 spørsmål ble besvart ukentlig. Tilsammen har hver deltager besvart 1444 spørsmål. Eventuelle effekter kunne i teorien spores gjennom endringer i spørre- og kontrollskjemaene som ble fylt ut ukentlig i de 16 ukene som opplegget varte. Siden dette var et nederlandsk prosjekt var det både utfordringer med hensyn til språk og oppfølging. Heldigvis har internett og Skype endret mye på kommunikasjonsmulighetene. Vi fikk i tillegg svært god hjelp av yrkeshygieniker Sigmund Rødahl som også har vært legemiddelkonsulent. Han la ned et stort arbeid i å oversette spørreskjemaene til norsk. Han fulgte i tillegg særskilt en av deltagerne og kunne dele sine erfaringer. Tilsvarende var Toril Torlei som SAFE HMS sekretær i Statoil til uvurderlig støtte og hjelp gjennom sin oppfølging av enkeltpersoner og kontakt med forskerne.

Avslutningsmøte november 2012

«Håp om bedring» hadde 10 deltakere ved oppstart, men i løpet av prøveperioden var det to som ikke kunne fullføre kuren. Generelt mener vi at deltakerne har rapportert bedret funksjonsevne i sin hverdag. Tilbakemeldingene har vært at plagene har avtatt i arter og vanskelighetsgrad og at funksjon-



Michel Mulder

sevnen har bedret seg ettersom ukene har gått. Det er et alvorlig problem at det er svært vanskelig å få godkjent en yrkessykdom som kjemikalieskade. Den skadde blir kasteball i systemet og blir heller gitt lykkepiller og nedsløvende medikamenter. Med bakgrunn i erfaringene som allerede var innhentet så det ut til at dette var en behandling som tok skader fra kjemisk eksponering på alvor. Svakheten ved studiet kan være mangel på kontrollgrupper og at det ikke har vært noen form for "blind"-metodikk og eller innsamling av endringsinformasjon fra personer som står deltakerne nær. Dette var også svakheter vi var fullstendig klare over. «Håp om bedring» var langt fra et fullskala forskningsprosjekt, men et prosjekt som hadde til hensikt å dra i



Babs Stulemeijer

gang et videre arbeid dersom resultatene var positive. Jeg tror vi forventningsmessig hadde et svært forsiktig og fornuftig utgangspunkt i bruk av ordtakinget: «Dersom noe er for godt til å være sant – så er det ikke sant». Det var viktig at deltagerne var så objektive som mulige i sine egne tilbakemeldinger, og ikke skulle føle seg presset til å rapportere mer positivt enn det var grunn til. Så langt mener jeg prosjektet «Håp om bedring» har gitt et reelt håp om at den nederlandske metoden kan gi arbeidsfolk som er kjemikalieskadd en bedring i livssituasjonen. Rapportene fra undersøkelsene, spørreskjemaene og QEEG er selvfølgelig svært viktig når veien videre diskuteres. Det er også planlagt en vitenskapelig publikasjon, men denne prosessen tar normalt nokså lang tid.



Mogens Pedersen og Harry Stiegler Brevik

Oppsummering og status i Kristiansand

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Halvor Erikstein og Mette Møllerop

Amøber er bedre beskyttet enn oss mennesker, ble det noe galgenhumoristisk sagt da diskusjonen om moralen til oljeselskaper som ofrer sine ansatte for oljefortjenesten, ble diskutert rundt bordet.

Humoren og humøret er et tydelig tegn på at kuren de oljeskadde nå har vært igjennom, har gitt resultater. Flere sier at de har fått livslysten tilbake, de begynner å få mer overskudd, sover bedre om natten og familie og venner merker forbedring i almenntilstanden. Samtidig er det viktig å slå fast at vi ikke kan reparere ødelagte deler av kropp og hjerne, sier Michel Mulder når han gjennomgår status så langt. -Vi kan gi dere et bedre liv, men det som er ødelagt, er ødelagt for alltid. Forbedringene som er målt hos hver enkelt, viser fra middels til store positive endringer i helsetilstanden. Det er bra, slår Mulder fast. -Det som ikke er bra, er om selskapene som har påført dere disse skadene, selv kommer fra dette uten skade. Alle som søker en jobb har rett til å vite om jobben eller arbeidsmiljøet er farlig og kan utsette deg for helseskader. Å avskrive et hvert ansvar ved å sende hjem ansatte som er blitt ødelagt av arbeidsmiljøet med alskens rare diagnoser, blant annet Multipel sklerose, er fryktelig og forteller det meste om respekten for menneskeverdet.

Sakene er ikke nødvendigvis foreldet
-Det er ingen foreldelse i slike saker. Et



Ola Narvesen

forvaltningsorgan kan omgjøre vedtak når ny kunnskap kommer opp, sier Sigmund Rødahl, yrkeshygieniker, og nå med som ressursperson i prosjektet. Rødahl har tidligere blant annet jobbet i Arbeidstilsynet og har også bakgrunn som legemiddelkonsulent. -Du må få legen eller fastlegen din til å be om en ny utredning, sier Charles Aase. Når ny kunnskap kommer på bordet, må alle vi som sitter her med feil diagnose og derfor har vært feilbehandlet få en ny vurdering som tar hensyn



Charles Aase

til fakta. Min MS-diagnose er åpenbart feil. Nå må den endres til å vise hva som har gjort meg syk. Du må ha fastlegen din med på laget og ta med huskeliste, sier en av de skadde. -Ja, vi kjemikalieskadde har jo lett for å glemme, sier Einar Asbjørnsen med et smil. Dere må ikke glemme å lese igjenom det som skrives før det sendes. Leger kan gjøre feil, og når det gjelder søknader om uføretrygd og yrkesskade-trygd er det viktig at dokumentasjonen er riktig.



Dirk Zoutewelle forklarer
prosjektresultater.

-Ville det ikke være lurt å utarbeide en mal, en prosedyre som alle kunne få med seg, for å gjøre det litt mer enkelt for folk, spør Rolf Onarheim, klubbleder i SAFE i Baker som er en av klubbene som har bevilget penger til prosjektet. Sigmund Rødahl vil ta tak i den saken.

-En god idé, det vil være en god hjelp for hver enkelt av dere.

-Rett og slett en bruksanvisning, tilføyer Charles Aase.

Bruk fagpersoner når du trenger hjelp, er også et råd som det nikkes bekræftende til.

- Gå til en advokat, ikke lek advokat selv. Vi kan ikke jus, og bruker derfor mye tid og krefter til ingen nytte.



Andrzej Boniukiewicz

Dokumentasjon er alltid det springende punktet

- Tidligere visste vi ikke at oljen var farlig. Det vet vi nå, og det er ny kunnskap og ny dokumentasjon, sier Einar Asbjørnsen om muligheten til å få endret diagnosen.

Til og med i dag kan det være vanskelig å skaffe rett dokumentasjon i noen sammenhenger, sier Halvor Erikstein.

- Da Statoil fikk STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) ut i Nordsjøen for å måle turbinolje, fikk de «servert» kalde turbiner eller de målte i rom hvor det ikke var varme turbiner. Da ble det selvfølgelig null resultater. I ettertid ble det hevdet at ingen lenger jobbet slik at de var utsatt for turbinoljer. Slike kartlegginger hjelper ikke den som ble skadd tidligere. De gir også falsk trygg-

het for dem som fortsatt er i arbeid.

- Dokumentasjonen er avgjørende. Prøv å skaffe bilder, rapporter og beskrivelser av arbeidsforholdene. Møtereferater vil ofte være svært verdifull dokumentasjon. Loggen til sykepleieren vil også inneholde hendelser og beskrivelse av symptomer hos folk som jobber i visse eksponerte områder. Det er også viktig å få fram at mange områder er bygd om og at forholdene i dag er helt annerledes enn de var da folk ble syke.

Igjen blir det poengtert av flere hvor viktig det er at en kan dokumentere hva en har vært utsatt for, når og hvor lenge, selv hvor vanskelig denne oppgaven kan være når en ikke får noe hjelp fra arbeidsgiver.



Michel Mulder

Er det umulig å få tak i den riktige dokumentasjonen, den som beskriver hva som egentlig har skjedd?



Rolf Onarheim og
Per Bernhoft



Sigmund Rodahl

Det er lenge siden dette skjedde, og vi visste ikke hvor farlig det var, sier Andrzej Boniuiewicz.

- Ingen sa noen ting til oss om det, og dermed tenkte vi selvfølgelig heller ikke over hvor lenge vi oppholdt oss i et helsefarlig arbeidsmiljø. Det er vanskelig i dag å beregne hvor lenge per dag, hvor mange timer per periode og over hvor mange år vi har oppholdt oss i oljedamp. Det finnes heller ingen realistiske målinger som ble gjort på den tiden. Vi må huske på at organofosfater var et fremmedord i Statoil. Det var nok vanlig for mange av oss med åtte-ti eksponeringer om dagen over lang, lang tid, sier en av de skadde.

Hvor mye og hvor lenge må man være eksponert for å få en ødelagt kropp? Spørsmålet henger i lufta.

Hvordan har behandlingen virket?

Ikke alle fikk fullgod nytte av behandlingen, men for Ola Narvesen hadde det andre årsaker.

- Jeg fikk problemer med magen, og det gjorde det umulig å fortsette behandlingen.

Det tok tid før Ola forsto hva som var problemet.

- Det dreide seg om mat, reaksjoner på forskjellig mat og tidspunktene jeg spiste på.

Charles Aase «henger seg på» samtalen, og forteller at han lærte raskt at han måtte være nøye med mat og drikke.

- Både innholdet og når jeg spiste var viktig for å få fullt utbytte av kuren.

- Jeg ser det jeg og, sier Ola. Det hjalp betraktelig de gangene jeg ikke spiste mat om kvelden.

Skal du fortsette kuren nå da?

- Ja, nå vil jeg prøve på nytt sier han, og legger til at både han og Charles har lært at verken de selv eller medisinene fungerer som noe blåpapir.

- Jeg ga mine kosttilskudd til Charles da jeg avbrøt kuren

- Og jeg forsto ikke hvorfor den oppadgående helsemessige kurven plutselig dalte og jeg ble dårligere igjen. I min kur hadde jeg noen supplement som Ola ikke hadde. Dermed fikk jeg ikke de riktige ingredienser som passet til min helsetilstand. Det var nok til at kuren ikke lenger fungerte.

På en måte er det betryggende å se hvor nøye sammensatt dette er, hvor viktig analysene og prøvene på forhånd av hver enkelt av oss har vært for å sikre en optimal behandling, sier de to.

Merket du ingen forbedring før du droppet ut av kuren?

- Jo, absolutt, sier Ola. Jeg fikk nattesøvnen tilbake, jeg ble mer eller mindre kvitt svært plagsomme kramper i brystet, og jeg fikk mer overskudd. Selv om jeg ikke ble frisk, ble det et helt annet liv.



Hvorfor er Statoil ikke villig til å hjelpe de som er blitt syke av arbeidsmiljøet?

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Halvor Erikstein og Mette Møllerop

Etter oppsummeringen av prosjektet «Håp om bedring» i Kristiansand i slutten av november, er det kommet opp flere viktige erfaringer, forteller yrkeshygieniker Halvor Erikstein som har vært koordinator og ildsjel i prosjektet.

- Jeg har hatt kontakt med folk før, underveis og nå, og ut i fra tilbakemeldingene er jeg ikke tvil om at prosjektet «Håp om bedring» har gitt forbedring.

Hva slags forbedringer har du sett?

- Den gjennomgående tilbakemeldingen er at folk føler seg kvikkere og mer opplagt. Hodepinen er også blitt redusert hos enkelte. Jeg har fått tilbakemeldinger på at folk har fått humøret tilbake og at de sover bedre om natten.

Hvor er Statoil?

Det er et betimelig spørsmål all den tid mange av de skadde har hatt Statoil som sin arbeidsgiver i en rekke år. Halvor Erikstein viser til oppstartsmøtet i Stavanger i oktober 20011.

- Den gang inviterte vi bredt til et åpent møte slik at HMS fagfolk, tillitsvalgte og vernebud kunne få innsikt i hva dette handlet om. Blant de eksterne deltakerne var også to leger fra Statoil. Disse to ble også invitert til å møte

skadegruppen, men her uteble de.

Hadde de deltatt, ville de ha møtte flere som har levd med MS-diagnose i mer enn 20 år, uten at de har videreutviklet sin multippel sklerose, men snarer tvert om hatt en oppadgående kurve. Dette må regnes som en stor sensasjon hvis diagnosen var riktig. Tilsvarende inviterte SAFE før møtet i Kristiansand, HMS-direktør Marianne Bjelland til å sende fagfolk til dette møtet. Bjelland sitter for øvrig også i Sikkerhetsforum og MS-saken har vært oppe i Sikkerhetsforum en rekke ganger. Her er den omtalt som «saken som ikke blir borte».

- Jeg ble litt skuffet, men ikke overrasket over at hun ikke besvarte invitasjonen. Etter diverse purringer kom det til slutt en melding sent på dagen om at de ikke hadde anledning til å delta. Trist, både for gruppen med syke og skadde som virkelig hadde sett fram til en dialog med selskapet hvor de tross alt hadde ofret helsen sin, og trist for Statoil som ikke har mot til å møte de skadde. Jeg kan for øvrig legge



til at da jeg i 2010 ble innkalt av Statoils direktør for helse og arbeidsmiljø, Dordi Høivik, til et møte med ekspertgruppen på kjemisk helsefare, kansellerte hun møtet fem minutter før start, da SAFE HMS sekretær i Statoil insisterte på å være med på møtet.

Ute av øye, ute av sinn

Nå har Stavanger Aftenblad kjørt en serie om de glemte oljeofrene. Ser du



en parallell her?

- Ja absolutt. Jeg mener Statoil har ført ansatte bak lyset når det gjelder sammenhengen mellom sykdom og de stoffene de er eksponert for. Det føles veldig rart at et selskap som hevder at de opererer med etiske verdier som «modig, åpen, tett på, omtenksum», ikke har noen interesse av å følge opp sine ansatte som har mistet helsen i Statoils eget arbeidsmiljø. De er ikke akkurat «tett på», og omtenksumheten

og omsorgen er helt fraværende.

Erikstein stiller seg spørsmålet om Statoil kan ha fått avviksbehandlet sin håndtering av MSW-saken, eller er det slik at selskapet ikke mener noe med sine verdier? Her har vi en gruppe som på grunn av den behandlingen de har fått fra sin arbeidsgiver, er fratatt retten til både trygd og yrkeserstatning.

- De har vært dømt til et liv med sykdom og elendig økonomi, bare fordi

noen engang tok en beslutning om at dette var en sak som skulle feies under teppet. Her har selskapet vært helt på linje med flybransjen som inntil nylig har valgt samme strategi.

Det ble sagt på møtet i Kristiansand at amøbene hadde bedre vern enn mennesker i oljeindustrien.

- Ja, jeg slutter meg gjerne til det bildet om at det tilsynelatende er større oppmerksomhet på det ytre miljø.

En kan gjerne bruke saken til å stille spørsmål om selskapets troverdighet. Jeg tenker som så: Når et selskap ikke klarer å se de alvorlige skadene som er blitt påført mennesker, kan en da stole på at de er i stand til å registrere skader i det ytre miljø? Eller er det like stor uvilje til å forholde seg til påvirkning av naturen her?

Det mest skremmende med Statoils manglende annerkjennelse av at turbinoljer kan gi helseskader er: Hva har skjedd med dem som er blitt syke etter at «MS-undersøkelsen» ble stanset?

Erikstein er overbevist om at det er mange syke oljearbeidere med «mystiske» diagnoser som lider av eksponering for nevrotoksiske organofosfater fra turbinene, og at plagene ikke satt i sammenheng med kjemikaliene de har vært utsatt for.

- Få har vært klar over at den hvite dampen fra smøresystemene (ventene) rundt omkring på en plattform er svært helseskadelig. Jeg er sikker på



Einar Asbjørnsen



Dirk Zoutewelle

at Statoils holdning også har preget de yrkesmedisinske avdelingene, slik at disse og har vært blinde for disse forholdene.

NYCO

Erikstein framhever den franske fabrikken NYCO som et godt eksempel. NYCO har hele tiden tatt helsefaren fra turbinoljer på alvor, og hadde dette som utgangspunkt da de utviklet Turbonycoil oljene. De fikk også testet sin olje etter nye testmetoder hos professor Clem Furlongs forskningsgruppe. Konklusjonen var at deres additiver av organofosfater også hadde uheldige effekter. Det førte til at NYCO sendte ut et brev til den Europeiske Flysikkerhetsmyndigheten (EASA) med en advarsel om at deres olje ikke kunne regnes å være signifikant mindre helsefarlig enn standardoljene

på markedet.

- I tillegg oppdaterte de HMS-databladet. NYCO opplyste samtidig at de jobbet med å finne bedre tilsetningsstoffer, og at de ønsket å få med industrien på uttesting av nye produkter som kunne redusere helsefaren. Jeg synes NYCO er et fantastisk fint eksempel på et seriøst selskap. Det kan stå som et forbilde for resten av industrien.

Kjenner ikke Statoil til dette?

- Statoil fikk de samme opplysningene i 2009 uten å gjøre noe med dem. Selskapet hevdet de ikke kunne involvere seg i en leverandør og deres utviklingsbehov. Det så heller ikke ut til at selskapet brydde seg om å oppdatere det norske HMS-databladet om turbinoljen. Jeg trekker fram denne historien som et eksempel på hva som skjer når et selskap har valgt å legge

lokk på en sak. Under normale forhold er jeg sikker på at opplysninger fra et hederlig selskap som NYCO hadde vært mottatt positivt og med et sterkt ønske om å støtte nødvendig utviklingsarbeid.

Framtida for «Håp om bedring»?

- Jeg er svært spent på hva forskerne vil rapportere tilbake. Dette var et forprosjekt og har utvilsomt mange metodiske svakheter, men det er samtidig gjort en seriøs datainnsamling. Jeg håper rapporten blir slik at den vil fange interessen til norske miljøer og at noen kan se nytten av å lære av hva som skjer utenfor vårt lille land. Jeg håper det skal bli mulig å få gjennomført en større studie på behandling av kjemikalieskade. Det er uten tvil håp om bedring for dem som er skadet!

Det er noen som er uten yrkesskadetrygd og yrkeserstatning. De sliter virkelig med økonomien. - Det tyngste nå, er om de som har hatt god virkning, ikke kan fortsette med kuren på grunn av dårlig økonomi. Derfor er det flere ting jeg skulle ønske meg fra leserne av SAFE magasinet: Skriv til Statoil og krev at de rydder opp i MS-saken på Statfjord. Ta opp saken i alle fora og sammenhenger hvor HMS er på dagsorden. I vår industri handler det mye om «ute av syne – ute av sinn». Ta kontakt med den uføre kollegaen som bare er blitt borte.



Sigurd Endresen

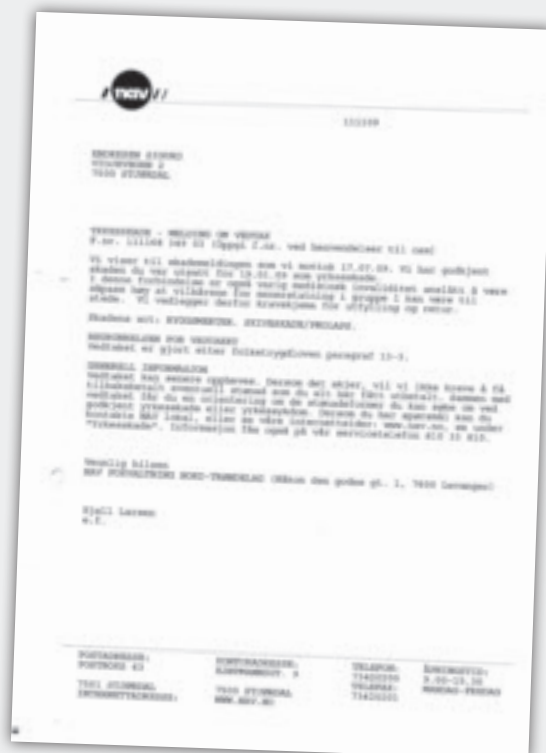
Dokumentasjon avgjorde rettssaken

Tekst og foto: Mette Møllerop

Detaljert beskrivelse av årsak til yrkesskade, var avgjørende for rettens vurdering av troverdigheten til saksøker.

I SAFE magasinet 3-2012 påpeker både advokat Kjell Inge Ambjørndalen hos Norman & Co.ANS og advokat Øyvind Vidhammer i Vogt & Wiig, viktigheten av å dokumentere alle detaljer rundt skade eller sykdom som oppstår på grunn av arbeidsmiljøet, og sikre at opplysninger blir beskrevet i kronologisk rekkefølge. Kjell Inge Ambjørndalen gir flere gode råd: Lege må kontaktes med en gang du merker skaden eller sykdommen og du må opprettholde kontakten underveis. Meld fra til forsikringselskapet dersom du har en ansvarlig skadevolder å forholde deg til. Ta kontakt med NAV i forhold til saksbehandlingsrutiner. Undersøk om du er dekket av ulykkes- og uførekapitalforsikringer og meld i så fall fra til disse. Søk profesjonell juridisk bistand om du er usikker på rettighetene dine. Dokumentasjon! Framskaff og ta godt vare på all dokumentasjon. Øyvind Vidhammer sammenlikner dokumentasjonsnedtegnelser med et puslespill. Ikke tenk på bagateller i saken som bagateller, men som viktige detaljer i et sykdoms- eller skadebildet hvor hver eneste lille bit er en viktig del av totalbildet.

SAFE har som kjent en samarbeidsavtale med Vogt & Wiig om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene. Dette kan du lese mer om under Medlemsfordeler i SAFE magasinet eller på www.safe.no. Advokat Kristin Hestnes i Advokatfirmaet Robertsen har bistått Sigurd Endresen i hans yrkesskadesak. Hun peker på de samme problemstillingene. Bruk en advokat som har spesialisert seg på yrkesskader. Dette er viktig fordi ikke alle advokater har tilstrekkelig kompetanse og rutine til å håndtere slike saker optimalt. Det er det viktig å sørge for at skadelidte kommer til en dyktig legespesialist. Forsikringselskapene har god kjennskap til hvilke leger som er skeptiske til skadelidte og som gir erklæringer som gir grunnlag for lav eller ingen erstatning. Uten en advokat som jobber for dine rettigheter, kan du tape saken eller bli avspist med alt for lav erstatning. Med dagens kommunikasjonsmuligheter kan du få bistand av spesialiserte advokater uavhengig av hvor du bor.



Retten vektlegger den detaljerte forklaringen

Denne saken dreier seg om fastsettelse av yrkesskade hvor forsikringselskapet Gjensidige Forsikring Ba (Gjensidige) avviser ansvar for skaden. Saksøker er Sigurd Endresen, ansatt som service supervisor for Halliburton på Valhall hvor British Petroleum, BP, er operatør. Endresen skjønte på et tidlig tidspunkt at det var nødvendig å få bistand av en advokat, og advokat Kristin Kvanum



Hestnes i Advokatfirmaet Robertsen førte saken for Endresen. Endresen vant i tingretten. Retten legger blant annet vekt på følgende: «Den detaljerte forklaringen han selv har skrevet, kun 13 dager etter hendelsen, må etter rettens oppfatning få større vekt enn journaler som er skrevet av andre personer, uten at han har fått anledning til å lese gjennom dem eller har hatt noen form for kontroll med hva som ble oppfattet og skrevet.»

Yrkesskadesaken til Sigurd Endresen

Endresen pådro seg en skade 19.01.2009 om natten da han skulle skifte en såkalt bi-wac, en ventil som styrer mengden sement som går igjennom sementrøret. Denne ventilen skiftes etter at det har gått et visst antall timer, eller dersom en har mistanke om at det er noe galt med den. For å få dette gjort, måtte Endresen flytte ventilen fra dekk til et nivå høyere opp. Dette kunne gjøres via en trapp som er ganske bratt, eller via en stige/trapp som er vertikal, men mye lavere. Han valgte å bruke stigen for å kunne benytte det nederste trinnet til å få løftet ventilen over kanten til neste platå. I det han klatret, gled foten på trinnet slik at han datt ned rundt 30 cm mens han bar ventilen. Ventilen veide for øvrig rundt 35 kilo. - Jeg kjente at jeg fikk et støt i ryggen og at det gjorde vondt, forteller Sigurd Endresen. Etter dette turte jeg ikke



å løfte ventilen en gang til, og valgte derfor en annen framgangsmåte for å få den opp.

Endresen fullførte skiftet sitt, selv om smertene tiltok utover natten. Neste dag gikk han til riggens sykepleier og fortalte hva som hadde skjedd.

- Jeg ga uttrykkelig beskjed om at dette måtte rapporteres med tanke på seinvirkninger. Jeg fortalte også at jeg var operert for prolaps en gang tidligere, og at jeg da fikk Voltaren (betennelsesdempende medisin) før jeg ble operert. Sykepleieren ga meg da tre dagers forbruk av Voltaren, men undersøkte meg ikke. Hun noterte heller ikke annet enn navnet mitt, arbeidsgiver, og fødselsår. Jeg syntes dette var litt rart, men regnet med at

hun ville skrive rapporten etter at jeg hadde gått.

Endresen kontaktet drilling supervisor og forklarte at han ikke kunne gjøre tunge løft på grunn av ryggsmarter. Ryggsmertene tiltok i styrke de neste dagene. Den tredje dagen flyttet smertene seg, og Endresen fikk sterke smerter i høyre lår. Endresen kontaktet på nytt sykepleieren. Heller ikke denne gangen ble han undersøkt, og det ble ikke skrevet noen rapport. Igjen fikk Endresen utdelt smertestillende og gikk tilbake på jobb.

- Etter skiftet hadde jeg så store smerter i låret at jeg ikke klarte å gå fra injeksjonsplattformen til boligplattformen, en strekning på noen få hundre meter, uten å ta pause. Etter en natt uten søvn på grunn av smerter, ble det nytt besøk hos sykepleieren. Fortsatt skrives ingen ting, men sykepleieren målte nå blodtrykk og puls. På oppfordring fra Endresen tok sykepleieren omsider kontakt med lege på land. Det hadde da gått fire døgn og det eneste som nå ble gjort av medisinske tiltak, var utdeling av flere ibux og to paralgin forte. - Sykepleieren ga meg beskjed om å legge meg på lugaren. Etter en stund ble jeg hentet med beskjed om at jeg skulle i land. Mens helikopteret sto på dekk og ønsket å ta av snarest mulig, kom sykepleieren og ba meg signere noen papirer som ikke var fylt ut. Jeg trodde at jeg, fordi helikopteret ikke



kunne vente på at vi fylte ut papirene før avreise, måtte signere papirene slik at sykepleieren og jeg kunne fylle disse ut per telefon etter at jeg kom i land. Jeg vet den dag i dag fortsatt ikke hvilke fire skjema jeg signerte på den gangen. Hva tenker du om det i dag?

Den viktigste lærdommen er at man aldri må finne på å signere noe «blanco»! I tillegg må man ikke forlate lege eller sykepleier før man har lest igjennom rapporten og fått bekreftet at det legen/sykepleieren har oppfattet og notert i journalen samsvarer med de faktiske forhold.

Mange feil i rapporten

Endresen mellomlandet på Ekofisk før han ble sendt videre til land. Her får han omsider lest ilandsendelsesrapporten. Det er mye feil informasjon, og Endresen ringer derfor til sykepleieren på Valhall som bekrefter at hun skal rette rapporten.

- Umiddelbart etter at jeg kom i land, dro jeg til legevakten i Stavanger hvor jeg fikk smertestillende og sykemelding for en uke. Jeg ringte på nytt til sykepleieren på Valhall fordi jeg husker at det i ilandsendelsesrapporten sto at det var sykdom, ikke skade. Hun sa det var en feil som skulle rettes opp, men hun ville ikke bekrefte dette ved å sende en ny, oppdatert rapport til meg. Endresen kontakter sin fastlege morgenen mandag 26. januar, det vil si første hverdag etter at han ble flydd i



land, og får akutt-time samme dag. Det konstateres krafttap i høyre lår, og han blir akutt innlagt på Levanger sykehus for hasteoperasjon.

Dagen etter ringer Endresen sykepleieren på Valhall for å få klarhet i hva som foregår og for å få kopier av rapportene som er skrevet.

- Sykepleieren sier hun har fått beskjed fra plattformsjefen om "ikke å snakke med meg", før hun legger på røret. Jeg ringer plattformsjefen og forklarer saken. Han sier han skal snakke med sykepleieren og få sendt over rapportene. Jeg får ingen forklaring på hvorfor hun ikke får lov å snakke med meg.

Nye telefoner gir ikke svar. I stedet får Endresen beskjed om at helsetjenesten hos BP nå har saken og at han må ta kontakt med fastlegen og få dokumentert at han faktisk er skadet.

Dette skjer altså mens Endresen ligger på sykehuset for å bli hasteoperert etter ulykken på Valhall. En ny telefon tas, denne gangen til Olav Langhelle i BPs helsetjeneste. Der er svaret at dette ikke er noen sak, og at Endresen må dokumentere at det har hendt noe der ute. Forklaringer på hendelsen og alle besøkene hos sykepleieren på grunn av skaden, blir overhørt. - Jeg opplevde situasjonen som håpløs og urettferdig. jeg kun ble møtt med mistenksomhet fra arbeidsgiver. I stedet for å få omtanke, måtte jeg ordne opp i saken selv, fra sykehussengen.

Et år går på samme måten

Etter operasjonen fortsatte arbeidsgiver, operatør og helsetjeneste å benekte at Endresen ble skadet på Valhall. Hovedgrunnen til dette var at

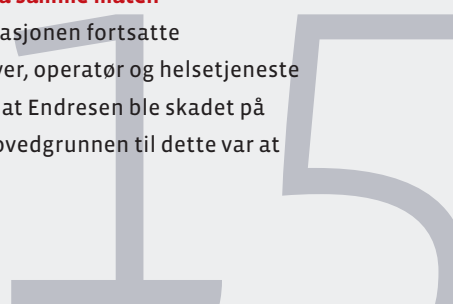




Foto: BP

sykepleieren ikke hadde rapportert noen skade. Ergo mente de at det ikke var noen skade.

- Fra sykehussengen leser jeg skjemaet "melding om arbeidsrelatert sykdom eller skade", og ser at det ikke er korrekt det som står der. Jeg ringer til bedriftslegen Olav Langhelle for å forklare hva som er feil. Han sier da at jeg ikke kan snakke med han før neste mandag. Jeg spør om "jeg blir nødt til å ringe arbeidstilsynet selv for å ordne opp i dette". Han svarer da "at det kan jeg bare gjøre og at jeg må ta dette opp med min egen fastlege", for deretter å slenge på røret.

Er denne holdningen unntaket, eller er det slik du blir møtt av BPs helsetjeneste?

- Det er beklageligvis holdningen. I midten av februar 2009 blir det skrevet en protokoll med Halliburton om hendelsen på Valhall. Endresen kontaktet NAV Stjørdal for å få informasjon om hva som skjer med ham om han ikke blir frisk innen ett år. Hos NAV får han vite at Halliburton\BP ikke har sendt inn melding om yrkesskade. NAV kontakter arbeidsgiver og ber dem fylle ut korrekt skjema. Arbeidsgiver benekter yrkesskade og nekter å fylle ut skjema. De viser til at Endresen ble operert for prolaps i 2003 og at dette derfor er en gammel skade. NAV informerer Halliburton om at dette er en vurdering som NAV skal ta og ikke arbeidsgiver, og at skjemaet for yrkesskade uansett skal fylles ut.



Det ender med at Endresen selv fyller ut skjemaet om yrkesskade. Han kontakter SAFE som tar saken videre til Petroleumstilsynet og BP.

Det ble rettssak

Endresen ved advokat Hestnes tar ut stevning i slutten av mai 2010. Gjensidige og BP hadde på dette tidspunkt inntatt den holdning at Endresen sannsynligvis hadde fått en prolaps mens han var på Valhall, men mente det ikke hadde skjedd under arbeid, det vil si at det ikke var en yrkesskade. Saken kom opp for retten et år senere. I dommen fra tingretten sier retten blant annet: «Skaden må regnes som en yrkesskade som Gjensidige er erstatningsansvarlige for. Det er vanskelig for skadelidte å sikre bevis for hva som er skjedd. Arbeidsgiver

har ikke på noe tidspunkt kontaktet Endresen for å høre hva som hadde skjedd.»

I journalen fra sykepleieren står det at Endresen hadde ryggsmarter da han ankom plattformen og at han brukte Voltaren. Dette påpeker retten er feil. Videre skriver retten: «Det fremgår av hans legejournaler at han ikke har hatt ryggplager eller brukt smertestillende på resept siden operasjonen. Sykepleieren må videre ha skrevet feil dato, dvs 21.1.2009 i stedet for 20.01.2009. Sykepleier har notert «tungt løft» på 23.01.2009. Dette må tolkes som en forklaring på smertene, og sier ikke noe om hvilken dato løftet fant sted.»

Hva sier Gjensidige?

Gjensidige påstår at man kun har Endresens subjektive oppfatning

DOM	
Ansett:	19.05.2011 i Oslo Tingsrett
Saksnr.:	10-087327VI-OTIR/03
Dommer:	Dommerfullmektig Solveig Birgitte Moe
Saken gjelder:	Fastsettelse av ansvaret for yrkesskade
Sigurd Endresen	Advokat Robert Robertsen advokatfullmektig Kristin Kvanum Hestnes
mot	
Gjensidige Forsikring Ba	Advokat Kjell Mandall

om årsakssammenheng mellom arbeidsulykke og skade ettersom det ikke finnes vitner til hendelsen. De mener Endresen selv må bære ansvaret for at det ikke var vitner eller dokumentasjon på at han skadet seg i forbindelse med skifte av ventilen, og at tvil om bevis må gå ut over ham. Videre sier de at Endresen på et senere tidspunkt ble klar over hva som betyr noe for utfallet av en sak: «Opplysninger vil bevisst eller ubevisst bli farget av tvisten som er oppstått. Det må derav legges vekt på tidsnære bevis.»

«Det er ikke notert noe oppmøte hos sykepleier 20.01.2009. Sykepleieren er av den klare oppfatning at hun har skrevet riktig i journalen.» «Det er ikke nevnt noe om arbeidsulykke i journalen. Det ville være like enkelt for Endresen å si at han skled ned fra en stige som at han gjorde et løft. Han har sagt det samme på legevakten i Stavanger og til fastlegen i Stjørdal. Journalen og ilandsendelsesrapporten viser at han hadde ryggplager ved ankomst. Det vises til sykepleiers forklaring om at hun ikke kan ha denne opplysningen fra andre enn Endresen selv.»

Gjensidige mener det er sannsynlig at prolapsen har oppstått av seg selv. Gjensidige stiller også spørsmål ved om Endresen overhodet skiftet noen ventil, ettersom det ikke finnes noen arbeidstillatelse for arbeidet. Videre avviser de den rettsoppnevnte sakkyndige, Dr. Kirkeby, sine

vurderinger som feil. Gjensidige mener at legen ikke kan vite hvilken tilstand skiven i ryggen var i da hendelsen inntraff og at han ikke vet hva som skjedde på plattformen. «Dr. Kirkeby har derav ikke foranledning til å mene det ene eller det andre.»

Rettens vurdering

Retten mener at det er mer sannsynlig at prolapsen oppsto som følge av yrkesskaden enn at den skal ha oppstått av seg selv. Når Gjensidige henviser til sykepleiers journal og ilandsendelsesrapporten om ryggsmarter da Endresen ankom Valhall, strider dette mot det faktum at Endresen ikke hadde fått reseptbelagte midler siden ryggoperasjonen i 2003 og heller ikke oppsøkt lege for ryggplager siden 2003.

Retten er enig med Gjensidige i at det fremstår som påfallende at informasjon om ryggsmarter siden 2003 er notert både i journal og rapport, men sier at dette ikke virker forsterkende i og med at det er samme person som har skrevet dem. «Retten finner det mest sannsynlig at sykepleiers nedtegnelser om smerter etter operasjonen i 2003, og ved ankomst på Valhall, beror på en misforståelse. I denne sammenheng viser retten til at journalen først ble skrevet etter at Endresen var gått, hvilket øker risikoen for unøyaktigheter. Ilandsendelsesrapporten ble først skrevet 24.01.2009, det vil si flere dager etterpå.»

Når det gjelder bytte av ventil, legger retten vekt på vitneforklaringer fra to av Endresens kolleger som bekrefter at de så at Endresen hadde smerter etter at han hadde byttet ventilen. Disse vitnene bekreftet også at rutinen med å fylle ut arbeidstillatelse ikke alltid følges når det ikke har noen betydning for sikkerheten. Det ene vitnet bekreftet at Endresen ringte ham 18.01.2009 for å få veiledning i forbindelse med ventilsiftet, og at dette ble journalført under samtalen. På grunn av andre arbeidsoppgaver fikk Endresen ikke tid til å skifte ventilen før dagen etter. Retten fant ingen grunn til å betvile dette.

Datoene i sykepleiers journal og rapport samsvarer ikke med Endresens forklaring. Det skrives at Endresens første besøk hos sykepleieren var en dag senere enn Endresen opplyser, 21.01.2009. Videre har sykepleieren notert at løftet foregikk 23.01.2009, altså noen dager etter første konsultasjon.

Retten finner det påfallende at datoene spriker i forhold til Endresens forklaring, men legger hans forklaring til grunn som den mest sannsynlige. «Dersom Endresen skulle tilpasse sin forklaring for å oppnå yrkesskadeerstatning ville det være tilstrekkelig å tilføye et ulykkesmoment. Det ville ikke ha noen hensikt å lyve om hvilken dato



hendelsen fant sted.»

Retten mener det er en skrivefeil fra sykepleieren og viser til at journalen framstår som stikkordsmessig og at journalnotatet ikke ble skrevet før Endresen var gått.

Retten påpeker at tidsnære bevis er viktig. Retten mener at det er tilstrekkelig tidsnært at Endresen sendte sin versjon 13 dager etter at arbeidsulykken fant sted (02.02.2009). «I mellomtiden hadde han blitt sendt hjem fra Nordsjøen, vært på legevakt i Stavanger, reist hjem til Stjørdal, vært hos fastlege samt blitt innlagt på Levanger sykehus og blitt operert. Den 02.02.2009 var første virkedag etter at han var hjemme igjen etter operasjonen.»

«Det er heller ingen holdepunkter for at Endresen bevisst har tilpasset sin forklaring for å oppfylle lovens krav. Videre er det ikke noe ved hendelsesforløpet i seg selv som virker påfallende eller ulogisk slik Endresen beskriver det. Ved et så tungt løft er det lite som skal til før man mister balansen og fotfestet fra en stige glipper.»

Retten mener også at verken sykepleier eller lege normalt vil spørre om detaljer ved hendelsesforløpet fordi det først og fremst er momenter som har betydning for behandlingen som er av interesse for lege/sykepleier. Det viser også journalen som kun sier «tungt

løft», uten at dette beskrives nærmere.

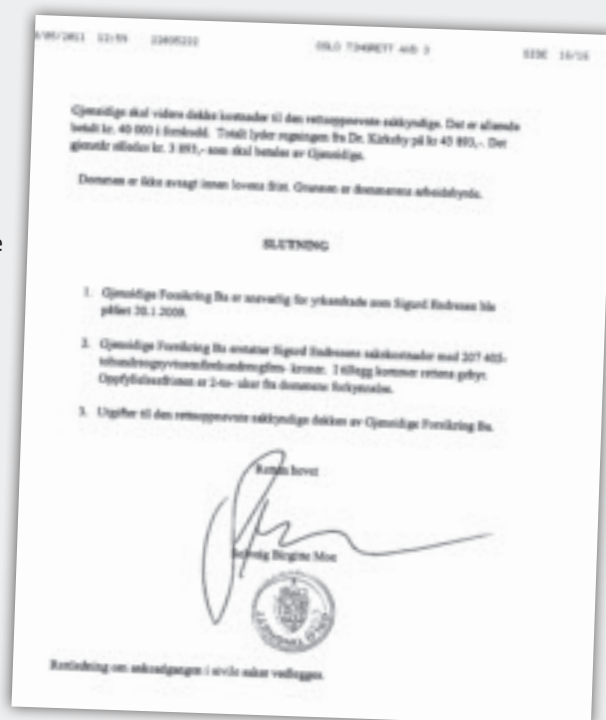
I tillegg til dr. Kirkeby var også en annen spesialist innkalt som vitne. Begge disse konkluderte med at det er sannsynlighetsovervekt for årsakssammenheng mellom hendelse og skade. Retten fant ingen grunn til å betvile de sakkyndiges vurderinger. Rettens konklusjon var derfor at vilkårene for yrkesskadeerstatning er til stede.

Gjensidige har anket saken inn for lagmannsretten. Den kommer opp i løpet av første kvartal 2013.

Lærdommene er viktige

Som retten påpeker, er tidsnærhet et viktig poeng. Det er også viktig å sikre en detaljert beskrivelse av hendelsesløpet. Dersom det ikke finnes vitner til en hendelse, vil likevel en grundig beskrivelse som dokumenterer årsak og virkning, altså hendelse og skade, ha stor betydning. Gå aldri ut fra sykepleierens kontor før du har lest igjennom og godkjent det som er skrevet.

- Det kan jeg ikke gjenta for ofte, sier Sigurd Endresen. Skriv dagbok og ta med notatetene fra sykepleieren eller legen. En liten personskade kan nemlig



få katastrofale følger. Man vet lite om eventuelle langtidsvirkninger.

Du bør også få tak i telefonutskrifter?

- Ja, det kan være nødvendig dersom det har vært telefonkontakt i saken. Dette er noe jeg ikke tenkte på, men advokaten påpekte at jeg burde skaffe disse. Det hadde da gått for lang tid, og de var slettet. Uten disse kan det bli vanskelig å bevise hva du har gjort for å belyse saken. Husk at telefonutskrifter bare oppbevares i en viss periode hos teleleverandøren før de slettes. Utskriftene må du derfor skaffe deg i tide.

Og ingen «blanco»-signering, selvfølgelig?

- Nei, det må du aldri gjøre. Det er



vanskelig å fraskrive seg innholdet når underskriften din står der.

Riktig forsikringsselskap

Endresen er også opptatt av at arbeidsgiver må velge riktig forsikringsselskap fordi yrkesskedeforsikringen er den viktigste forsikringen man har når man er på jobb. Han mener fagforeningene bør involvere seg ved å undersøke om forsikringsselskapet har hatt mange saker mot seg, og hvorfor. Er de gjengangere i rettssystemet, er det ikke positivt.

- Det er fornuftig å kartlegge hvordan de oppfører seg når det gjelder yrkesskadesaker. Det hjelper lite med en «god» forsikring om du ikke får noen erstatning ut.

Som et eksempel på Gjensidiges holdninger, viser Endresen til at selskapet ville ha alle hans sykejournaler.

- Hva skulle de med dem? Hvilken betydning har det for saken om jeg hadde vannkopper eller meslinger da jeg var 14 år? Det sier ganske mye om holdninger. Gjensidige er ingen hjelp for forsikringstaker, de er snarere en hindring.

Hva med den glemte arbeidstillatelsen?

- I utgangspunktet betyr den ingen ting for slike arbeidsoppgaver, ikke før du eventuelt blir skadet. Da er det viktig å ha den på plass. Selv om plattformen og vi som jobber der har en slurvet praksis på dette, ser jeg i dag at det kan

skape ekstra problemer om den ikke fylles ut.

Så rådet ditt er å sikre at dette alltid er en rutine?

- Ja, bedre føre var!

I dag går Sigurd Endresen på smertestillende, og sier han klarer å leve med det.

- Jeg trener og får fysikalsk behandling og prøver å tenke positivt, men jeg ser ikke akkurat fram til en ny omgang i rettssystemet. Jeg må bare forholde meg til at slik er det.

Forsikringsselskapet anker nok mer av prinsipp enn av fornuft.

Godt arbeidsmiljø

Endresen trekker fram forholdene og kollegene på plattformene som veldig bra.

- Alle de stedene jeg har vært, har jeg opplevd som veldig ok. Det gjelder både ledelse, sykepleiere og kolleger. Det har vært et godt arbeidsmiljø.

Menneskelige feil kan alle gjøre, men konsekvensene får du ikke rettet opp fra land, det må gjøres der ute, når du er der selv.

Advokatens råd

Advokat Kristin Kvanum Hestnes har følgende råd dersom man blir skadet under arbeid og det ikke er vitner til hendelsen: Skriv ned hendelsesforløpet detaljert. Gi en kopi av dette til sykepleier eller lege ved første konsultasjon. Be han/hun lese redegjørelsen mens du sitter der,

og legge den inn i journalen. Sørg for å fortelle andre om hva som skjedde og hvor du ble skadet/fikk vondt. Arbeidsgiver må kontaktes snarest, og også arbeidsgiver bør få en kopi av hendelsesbeskrivelsen. Følg opp at det fylles ut skjema for arbeidsulykke. Dersom det skulle være uenighet om hendelsen, skjemautfylling eller lignende, så send e-post til arbeidsgiver der du beskriver hva du og han/hun har sagt og ment. Dette er viktig dokumentasjon.

Så snart som mulig bør du også etablere kontakt med en advokat som er spesialist på yrkesskader. Forsikringsselskapet skal dekke "nødvendig og rimelig" juridisk bistand under utredning av yrkesskaden. Be gjerne advokaten bekrefte at han/hun vil fakturere forsikringsselskapet direkte.

SAFE

Vi kan og legge til: Kontakt tillitsvalgt og verneombud og gjerne også klubben din. Hvis du trenger advokathjelp, ta kontakt med SAFE sine advokater som sørger for videre henvisning.



Inspirasjon og faglig påfyll for kokkene

Tekst og foto: Mette Møllerop

Lukten av spennende krydder og fristende matretter pirrer neseborene når døra til Gastronomisk Institutt åpnes.

Et 20-talls kokker fra ESS Support Services AS er klare for å spise maten de har laget i løpet av siste kursdag. Råvarene er kjente og til dels tradisjonelle, men tilberedningen av maten skiller seg fra de mer vanlige, norske variantene. Her har kjøttet godgjort seg i asiatisk krydder marinade, fisken frister over evne sammen med grønnsaker, og alle retter får følge av spennende sauser, salater og grønnsaker. Smak og konsistens er det ingen ting å si på. Kokkene selv er overbevist om at de nye tilskuddene på matbordene i Nordsjøen vil vekke begeistring. Vi kan jo kokkefaget vårt, slår Åshild Larsen, kokk på Polar Pioner, fast.

- Oljearbeiderne får god, sunn og variert mat hver eneste dag, men det kan være greit å fornye seg innimellom. Dette kurset er satt i gang for å gi oss ekstra inspirasjon og faglig påfyll, og kanskje aller viktigst, å treffe kolleger fra andre installasjoner som vi ellers ikke ser. Å treffe hverandre i disse omgivelsene er noe av det mest verdifulle med kurset. Har kurset gitt deg inspirasjon?



Kokkene har benket seg og er klare for å teste ut maten de har laget.

- Å ja, det har det virkelig. Vi har hatt veldig dyktige lærere og foredragsholdere, vi har delt erfaringene våre med hverandre og fått en rekke spennende innspill til nye måter å lage mat på. I tillegg var det veldig hyggelig å få treffe Therese (Log Bergjord, øverste leder i ESS). Hun var med som innleder da vi hadde teori i går.

Åshild trekker fram kollegene som en viktig ressurs.

- I ESS har vi kokkekolleger med veldig variert bakgrunn. Kokkene kommer fra forskjellige restauranter, spisesteder og kantiner, og Nordsjøansienniteten ligger fra noen få måneder til over 30 år. Det gjør at erfaringene er veldig forskjellige, og samlet sett er vi en



Kurset har vært utrolig inspirerende. Nå gleder jeg meg til maten og sitte ned sammen med kollegene mine, sier Åshild Larsen.

Kokkene poengterer at antall gjester ikke setter grenser for de nye matrettene.

- Det skal være fullt mulig å lage disse rettene til 400 personer, ikke bare til mindre grupper.

Mat betyr mye

Kanskje er maten og kokkene det viktigste bidraget til trivsel på en plattform. For kokkene er det definitivt viktig å bidra til at offshorelivet ikke skaper alt for mye hjemlengsel og triste tanker i forhold til mangelen på kontakt med familie og venner.

- Stolthet og kjærlighet til faget er drivkraften og ekte «vare» har høyest prioritet, sier Åshild. Vi er flokkdyr, vi mennesker, og for oljearbeidere som

jobber alene på en liten plattform, er pausene hvor du sitter sammen med andre rundt matbordet og koser deg med god mat og gode samtaler, de viktigste sosiale stundene i løpet av de to arbeidsukene dine.

Teori først

Dyktige og engasjerte foredragsholdere foreleste om emner innenfor områdene HMS, ernæring, matsikkerhet, kvalitetssikring og kundebehandling. Frode Dyrhol, for øyeblikket kokk på Floatel Superior, men i ferd med å skifte arbeidsplass til Statfjord B, roste teoridagen.

- Det var spennende teori vi fikk servert i går. Jeg hører nok til dem som er spesielt glad i fagteori og liker å bli

kjemperessurs i selskapet vårt. Hva er spesielt med Gastronomisk Institutt, GI, i forhold til kjøkkenbenken ute på installasjonene?

- GI er Mekka! Å være her på kurs er en opplevelse i seg selv, det er jo landets fremste kompetansesenter på mat. Det faglige løftet vi får her, tar vi med oss ut på jobben.



Arne Mørk har vært Frode Dyrhols sjef og vil savne både kokken og kokkekunstene hans.



Frode Dyrhol kommer fra Fitjar og skifter nå arbeidsplass fra Floatel Superior til Statfjord B.



Sylvia Strand er kokk på Safe Scandinavia



Per Kristian Halsen kokkelerer rundt omkring på forskjellige installasjoner. Her forsyner han seg med et forventningsfullt smil.

forelest for, og selv om jeg kan mye fra før, syns jeg det var flott å få stoffet repetert og diskutere nye vinklinger og fokus på faglige problemstillinger i en servicebedrift.

Hva skal du som kokk ha fokus på?

- Vi skal være tilgjengelige og samtidig ha et godt arbeidsmiljø innad. Vi skal framstå trygge og stolte over faget, og presentere det vi har gjort på en positiv måte.

Kokkene fikk reflektert over disse problemstillingene i løpet av kurset.

- Service betyr å gjøre jobben bedre enn forventet. Vi kan ikke stadig forbedre selve maten, men vi kan være tilstede og presentere det som serveres på en god måte.

Hva med kostøret, begrenser det muligheten til å heve kvaliteten?

- Det begrenser oss til en viss grad, men kurs som dette gir oss og inspirasjon til å få mye ut av det vi har til rådighet. Kostøret handler derfor også om å bruke fantasi.

Fantasien har fått plass på matbordet til GI, og smil og diskret smatting viser at kokkene er fornøyd med egen innsats.

- Det smakte godt! Framifrå godt!

Gode skussmål

Selv om Frode Dyrhol ikke er eldre enn 28 år, har han allerede fått med seg mange år i kokkefaget og i Nordsjøen. Skussmålet fra kjøkkensjefen på Superior, Arne Mørk, er godt å ta med seg videre.

- Frode er en dyktig kokk, slår Arne



Mye godt! Her er både lukt, syn og smak tilgodesett.



Bente Skjelvan er foreløpig ikke fast på noen rigg, men trivs likevel godt i Nordsjøen.



Magne Christensen har var ansvarlig for denne kokkeøkten.



Siv Hereid er kokk på COSL.

Mørk fast. Vi kommer til å savne ham. De er heldige på Statfjord som får glede av kokkekunstene hans. Frode har bakgrunn fra Fitjar, den lille kommunen på nordenden av Stord i Hordaland. Som vel de fleste har fått med seg, er dette også hjemkommunen til Geir Skeie, vinner av Bocuse d'Or i 2009, det som også kalles verdensmesterskapet i kokkekunst. - Kokkelinja på Fitjar videregående skole har blitt et godt utgangspunkt for å kunne nå langt i faget vårt, sier Frode Dyrhol. Skolen og kokkelinja har et veldig godt skolemiljø og arbeidsmiljø. Skolen satser også på internasjonalt samarbeid for å stimulere til utvikling. I Fitjarposten 15. november kan en blant annet lese om et internasjonalt tørrfiskprosjekt som inkluderer skolen på Fitjar, samt en italiensk og tysk



Det har vært både hyggelig og morsomt å være sammen med dem, slår Christensen fast.

videregående skole. Prosjektet er finansiert av EU-midler og et av målene er å utveksle historien om, og bruken av

tørrfisk i de tre landene. Internasjonalt samarbeid og kompetanse er viktig for utviklingen, men kan også ha en



Slik ser det ut når kokkene er forsynt. Tydeligvis smakte maten!

slagside, mener Frode.

- Selv om kokkefaget er blitt populært etter at de norske kokkene har markert seg så kraftig ute i verden, skremmer en del av kokkeprogrammene i fjernsynet bort mange potensielle kokkeelever. Programmene kan være underholdende, men de gir en negativ framstilling av yrket og arbeidsmiljøet. Det blir negativ underholdning, det mener i hvert fall elevene.

Nordsjøen er en god arbeidsplass

Per Kristian Halsen og Bente Skjelvan har foreløpig ikke fast arbeidsplass, men kokkelerer rundt omkring på forskjellige installasjoner. Begge skryter av miljøet og ingen av dem ønsker seg tilbake på land.

- Dette kurset har vært utrolig interessant, sier Bente. Vi har hatt flinke forelesere og det er alltid spennende med nye matretter. Også Siv Hereid som blant annet har bakgrunn fra Hardangervidda natursenter i Eidfjord, og Sylvia Strand som er stasjonert på Safe Scandinavia, skryter av kurset og opplegget på GI. De gir maten gode tilbakemeldinger. - Nydelig! Friskt! Fine farger og gode smaker!

Slår maten an ute i Nordsjøen?

- Ja, definitivt!

Stor forskjell på sjø og land

Nordsjøen er det eneste stedet hvor kokker blir lenger enn to år. Påstanden



kommer fra Magne Christensen, kjøkkensjef på GI, med ansvar for kreativ og faglig ledelse.

Det kan nok tenkes at han har rett i det, for som han sa, alle kokkene vi har her på kurset sier at de trivs veldig godt ute i havet.

Skiller kokkene fra Nordsjøen seg fra restaurantbransjen på land?

- Nordsjøkokkene er effektive og ekstremt gode på norsk mat. De har veldig gode arbeidsplasser, men arbeidsplassene er svært forskjellig fra vår virkelighet, sier Christiansen. For kokker som vil utfordre seg selv, prøve ut nye ting, er nok ikke Nordsjøen det beste stedet, men det er kanskje den beste arbeidsplassen.

GI kjører kontinuerlig kurs av forskjellig

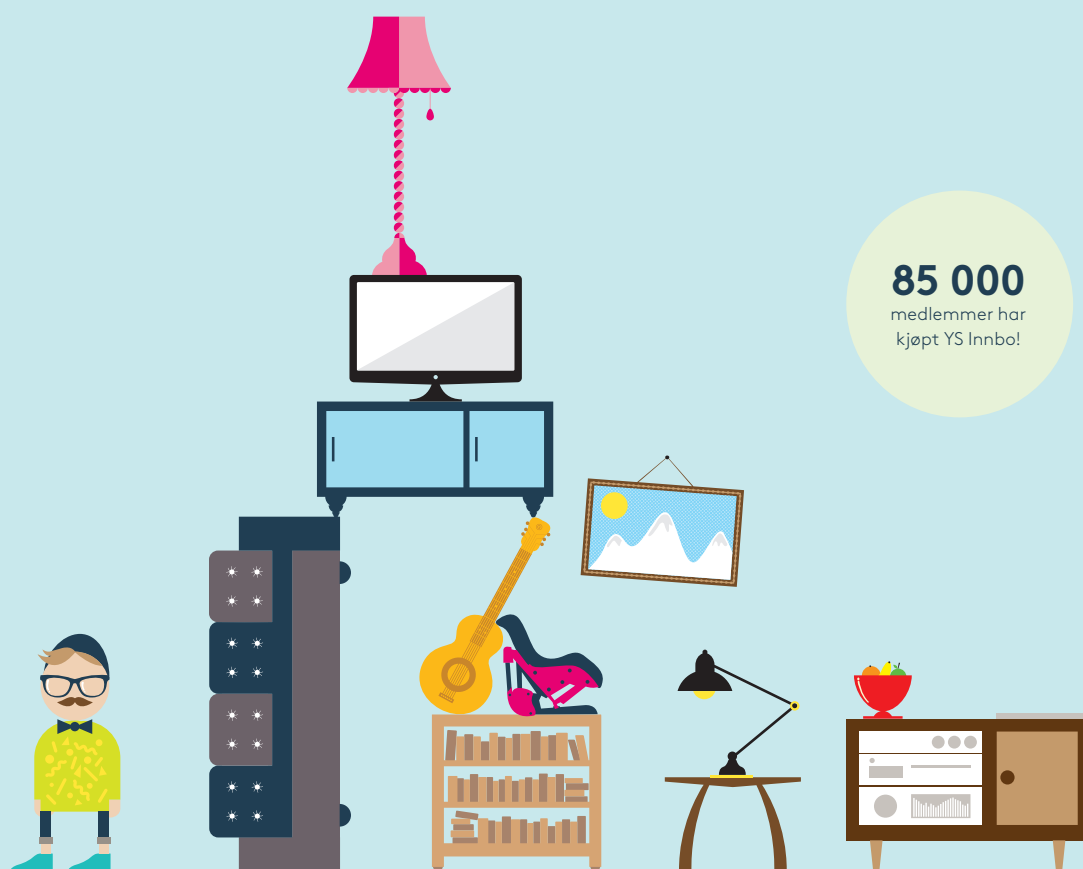
slag. Med blant annet tre kokker på landslaget, en som snart disputerer for doktorgraden sin, og høy kompetanse på alle prosedyrer rundt matlaging, er det ikke rart at GI er blitt et nyttig og populært institutt.

- Vi har ofte kurs for amatører, det er en viktig del av tilbudet vårt. Likevel er det klart at kursing av 380 dyktige kokker betyr undervisning på et annet nivå. Vi har gjensidig glede av å være her sammen og utveksle impulser, erfaring og kunnskap.

Det har vært flott å ha alle ESS-kokkene her da, forstår jeg?

- Ja, det har vært en innholdsrik og lærerik periode for begge parter, sier Christensen.

IKKE LA YS INNBO GÅ DEG HUS FORBI



85 000

medlemmer har
kjøpt YS Innbo!

YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen tryggere kan du få enda lavere pris. Og du, ID-tyverisikring er inkludert i YS Innbo.

Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på gjensidige.no/ys



Takhøyde og åpen kommunikasjon

Tekst og foto: Mette Møllerop

Stikkordene beskriver arbeidsforholdene i SAFE. Det har vært viktig, for sakene og utfordringene har vært mange og store.

«Å samle oss om fremtiden» var den overordnede retningslinjen fra Kongressen i 2011. Det har både forbundsstyre og organisasjon gjort sitt beste for å etterleve. Det har vært tøffe saker på bordet for forbundsstyret, sa SAFE-leder Hilde-Marit Rysst i beretningsforedraget på landsmøtet i midten av oktober. Samtidig har debattene vært gode, og løsningene har vært mer samlende enn splittende.

- Det ender som regel i vedtak vi kan stille oss samlet bak.

Hilde-Marit Rysst trakk fram flere av de utfordringer organisasjonen har stått overfor i året som har gått. Utfordringene er først og fremst eksterne, men påvirker selvfølgelig organisasjonen i form av ekstraarbeid, tidspress og frustrasjon. Reitenutvalget er et godt eksempel i så måte. Her skulle de faglige eksperter samles for å løse næringens utfordringer. Sjøkket var stort, da SAFE ikke fikk plass i utvalget. Det gjorde heller ikke Norges Rederiforbund, NR.

- Vi konkluderte med et ekspertutvalg uten eksperter. Et felles møte mellom SAFE, NR og departementet førte ikke frem, men vi fikk testet samarbeidsviljen når målet er felles.

Varslervernet er en sak som har kostet

både penger og mannskap. SAFE kjørte en tøff rettsak hvor varsleren hadde gjort de riktige tingene, men opplevde gjengjeldelse fra bedriften.

Beretningen slår fast at rettssystemet vårt ikke er klart for slike saker, retten forholdt seg ikke til våre beviser, kun arbeidsgivers. I tillegg sørget de for at saken ikke kunne ankes videre, da dommen kun henviste til bevis, ikke prinsipp.

Vikarbyrådirektivet skapte stor aktivitet både via arbeidstimer og deltakelse i fanemarkeringer både i Oslo og Stavanger.

Trepartssamarbeidet er en sak som det jobbes kontinuerlig med. Blant annet var SAFE og Industri Energi i Brussel, i forbindelse med HMS-regelverket som skal styres av EU.

Vi kan ikke godta en forordning som må etterleves i sin helhet, og som ikke kan søke tilpasning, sier beretningen.

Tariffoppgjøret har også sin plass i beretningen. Det er imidlertid behandlet grundig i tidligere artikler i SAFE magasinet og blir ikke tilgodesett med mer plass nå. Kort kan en trekke fram at ISO-området og deres avtaler, eller manglende eierforhold til Industrio-



Tellef Hansen i diskusjon med Frode Roberto Rettore.

enskomsten, har vært, og er, den mest utfordrende saken i år. I tillegg er arbeidstidsordningene på landanleggene en svært «het» sak.

Reitenutvalget

Industri Energi hadde Frode Alfheim med i utvalget. Alfheim var også invitert til landsmøtet i SAFE for å dele sine erfaringer fra Reitenutvalget med delegatene. Alfheim trakk seg fra utvalget i juni, da rapporten skulle slutføres og signeres. Den viktigste grunnen var at utvalgets flertall anbefalte å endre dagens arbeidstidsordning, samt harmonisere ordningen med nivået på



Jan Bakker



Tellef Hansen, Atle Rostad og Bent Endresen.

britisk sokkel som har lavere standarder enn norsk sokkel.

- Jeg trakk meg fordi jeg ikke kunne signere en utredning der man går til angrep på allerede fremforhandlede avtaler mellom partene i arbeidslivet. Alfheim hadde en kort historisk gjennomgang av hvordan oljeindustrien og riggnæringen forholder seg når næringen går opp – eller ned. Det skal ikke mange slagene til før vi sitter med en solnedgangsindustri. Resultatet etter en nedgang er gamle rigger og folk som har sluttet. Når aktiviteten stiger, sitter riggnæringen der.

Alfheim pekte på LOs ønske om å

fordele leteaktiviteten på flere selskap enn bare Statoil og Hydro, og forsvarte standpunktet.

- Vi mente det var riktig å tilgodese selskap som sa at de såkalt marginale feltene var store for dem. Da næringen tok seg opp igjen fikk vi presisjonsboringen med økt leteaktivitet. Man fant lite, men det ble gjort en god jobb på leting. Lundin lyktes og Statoil fant Sverdrup.

Industri Energi var i mot riggutvalget i utgangspunktet, men det kom, og de var representert.

- Utvalget hadde noen positive standpunkt. Vi har mange gode rigger, vi kommer til å få flere nye, «riktige» rigger. Næringen er ikke lenger så depressiv, men tenker langsiktig. Negative sider og standpunkt var det flere av. Blant annet manglet to åpenbare representanter, riggnæringen selv

ved Norges Rederiforbund, NR, og SAFE. Det siste rapportutkastet som ble lagt på bordet var helt håpløst, sier Alfheim som skrev dissens på rundt 80 prosent av riggutvalgets forslag.

- De siste 20 prosentene var helt uten verdi.

I dag er det 30 aktive rigger på norsk sokkel, mens det er rundt 20 nye rigger som skal starte opp på norsk sokkel innen fjerde kvartal 2015.

- Utfordringene vi får her vil dreie seg om å skaffe nok kvalifisert personell, rekruttering, språk og sikkerhetskultur. På toppen kommer NOG-leder Gro Brækken, og vil foreslå å endre på arbeidstidsordningene og HMS-regelverket vårt. De ønsker å harmonisere vårt regelverk med det britiske. Alfheim tok opp flere områder av oljenæringen og den politiske situasjonen og avsluttet med noen tanker om



Frode Alfheim fra Industri Energi, til høyre.



trepartssamarbeidet.

- Jeg har ikke gitt opp trua på dette, vi må tro, for alternativet er så mye verre. Vi må og tro at myndighetene er litt forbanna. Jeg tror heller ikke at departementsfolk er veldig glad i tvungen lønnsnemnd. Og Petroleumstilsynet fikk i hvert fall mer penger i årets budsjett.

Roy Erling Furre, 2.nestleder i SAFE, kommenterte trepartssamarbeidet på følgende måte:

- Hva skal vi med trepartssamarbeid når vi har en regjering som ignorerer alt som har med trepartssamarbeid å gjøre.

Vi har nok å ta fatt i, konkluderte både Alfheim, Furre og SAFE-delegatene.

Vedtak

”SAFE Landsmøte 2012 tar sterk avstand fra den måten myndighetene har undergravd tre-partsarbeidet og den norske modellen i forbindelse med etablering og nedsettelse av det såkalte Reiten-utvalget. Oppdraget er et rent bestillingsverk fra oljeselskapene. Både riggeierne og arbeidstakerorganisasjonene på området ble oversett. (med unntak av at en representant fra LO ble tatt med i utvalget, men trakk seg.)

Utvalget leverer en rapport med underlag som vi stiller oss tvilende til. Utvalget påstår også at raseringen av regelverket som de legger opp til, ikke vil gå ut over HMS. Angrepene på

regelverk og tariffavtalene oljeselskapene her legger opp til, er et angrep på det byggverket partene har reist sammen siden oljeeventyret startet på 1960-tallet. SAFE vil søke samarbeid med andre arbeidstakerorganisasjoner og myndigheter for å bekjempe de angrepene som oljeselskapene har initiert gjennom anbefalingene fra Reiten-utvalget. SAFE vil bruke alle våre allierte i arbeidet med høringssvaret og bekjempelse av innstillingen fra Reiten-utvalget.

Dersom myndighetene aksepterer dette angrepet, så gir de dødsstøtet til tre-partssamarbeidet i vår næring.”



Vedtak

«Forbundsstyret blir gitt i oppdrag å videreføre kampen mot tiltakene som Reitenutvalget anbefaler. Vern om HMS-regelverk og våre tariffavtaler skal gis høyeste prioritet i perioden fremover til neste landsmøte i 2013. forbundsstyret har fullmakt til å bruke alle nødvendige midler i dette arbeidet.»

YS - medlemskap

Et klart flertall sa nei til forslaget om å starte en prosess for å melde SAFE ut av YS. Likevel er ikke den organisatoriske tilhørigheten til SAFE avklart for alltid. Leder og 1.nestleder, henholdsvis Hilde-Marit Rysst og Roy Aleksandersen, sa følgende til safe.no:

- Hvilke allianser SAFE skal inngå i vil alltid være en løpende debatt, noe som kom klart fram også under landsmøtet. Man er klar over at det var arbeidsgiver-siden som ved sin tariffhopping satte SAFE i en umulig situasjon under ISO-forhandlingene i vår. Men landsmøtet er også meget klar på at løsningen på floken ligger internt i YS, og at det er Parats innstilling som trigget forslaget om utmelding på landsmøtet.

Frustrasjonen er stor i hele SAFE fordi YS og Parat hittil har nektet oss partsrettighetene på en avtale der vi er det klart største forbundet, påpeker de to.

- Landsmøtet kan ikke tolkes på annen måte enn at vi i forbundsledelsen har fått i oppdrag å finne en løsning på en tariff-situasjon som i dag er slik at SAFE

ikke kan leve med den. Det oppdraget tar vi selv sagt på største alvor.

Vedtak om sosial dumping

«Arbeidsgivere gjennomfører stadig mer outsourcing av arbeidet til underkontraktører og underentreprenører. På den måten legges det press på lønns- og arbeidsvilkår. Dette er mest tydelig i byggebransjen, men også i olja (da i aller størst grad på land). Vi ser stadige forsøk på å få timelønna ned under 100 kroner timen.

Det er gjennomført endringer i tariffavtalene og det er en del ny lovgivning som blir satt i verk sommeren 2013. Det er behov for mer og bedre lovgivning. Samtidig er det sterke krefter som vil reversere det lille knippe lover som fagbevegelsen faktisk kan bruke i denne kampen. Både loven om allmenngjøring av tariffavtaler og andre lover står i en utsatt posisjon.

SAFEs landsmøte vil at SAFE engasjerer seg enda sterkere for å motvirke sosial dumping.

Dette ble det avsatt midler til i budsjettet.»

Tvungen lønnsnemnd

«Landsmøtet vil styrke opinionen mot tvungen lønnsnemnd og arbeide for å få på plass en annen lovgivning med hensyn til streikeretten i landet som er i tråd med grunnleggende menneskerettigheter. Regjeringens bruk av tvungen lønnsnemnd i sokkeloppgjøret må påklages til den internasjonale

arbeidsorganisasjonen ILO. SAFE vil ta initiativ til å få til et samarbeid med andre fagforeningsmiljøer om å få til lovendringer som hindrer myndighetenes misbruk av tvungen lønnsnemnd.»

SAFEs historiebok

Landsmøtet vedtok enstemmig at SAFEs historie nå skal skrives, og de nødvendige budsjettmidler til prosjektet ble bevilget. Et av de poengterte målene i tillegg til å dokumentere SAFEs historie for ettertida, er å bruke boka i opplæring av tillitsvalgte. Det ble også vedtatt å nedsette en bokkomité på fem personer som skal engasjere de forfatterne som skal utføre skrivearbeidet.

Et veikart

- Landsmøtet ga oss i ledelsen et veikart for arbeidet inn i det neste året, som gir oss et godt grunnlag for å ta fatt på de mange viktige oppgavene som ligger foran oss, sa Hilde-Marit Rysst til safe.no etter landsmøtet. Hun slo fast at landsmøtet viser at forbundet er preget av gode debatter som gir framdrift og utvikling.

- Jeg er oppløftet etter to dager sammen med sentrale tillitsvalgte, sier hun. Landsmøtet var kjennetegnet av stort engasjement fra hele organisasjonen, klare meninger og saklige debatter. Selv om folk kan ha ulike standpunkter i saker, er grunntonen oppløftende. Jeg merket at stemningen i salen var samlende og god, sier SAFE-lederen.



Tommy Westervik, Lasse Kvilhaug, Sigbjørn Lundal, Kjell Bjarne Eide og Einar Johannessen.

Sosial dumping og manglende tilsynsordning **utfordrer**

Tekst og foto: Mette Møllerop, sammen med redigerte bidrag fra Rolf Onarheim, SAFE, og Einar Johannessen og Kjell Bjarne Eide fra Industri Energi

Sjøfartsdirektoratet og Petroleumstilsynet har ansvar i hver sin «ende» av ROV-bransjen. I midten ligger gråsonen uten tilsyn. Det rammer lønns- og arbeidsvilkår i området.

Problemene som oppstår på grunn av mangel på tilsyn i ROV-bransjen har vært kjent lenge, og irritasjonen har ulmet like lenge. Behovet for å samle tillitsvalgte, klubber og forbund var derfor stort, og et arbeidsseminar ble valgt som første arena for et bredt samarbeid. Som seminarsted ble Kulturhotellet på Røvær valgt. Røvær er et lite øysamfunn vest for Haugesund med et innbyggertall på rundt 110 personer. Reisen utgjør en 25 minutters hurtigbåttur fra Haugesunds «Indre kai». I forhold til temaet passet det bra å sikre seg sjøsprut og bølger som «forrett».

Noe av årsaken til at samlingen av tillitsvalgte kom nå på senhøsten, er mistanken om en økning av sosial dumping i bransjen. Cliff



Tommy Westervik, Rolf Onarheim, Kjell Bjarne Eide og Einar Johannessen.

Olaussen, klubbleder i SAFE-klubben i Subsea 7, har i lengre tid jobbet med denne problemstillingen og samlet inn nødvendig informasjon og dokumentasjon. Det var også Cliff Olaussen som var pådriver for å få samlet folk til Røvær-seminaret, forteller Rolf Onarheim, klubbleder i SAFE i Baker.

- Cliff vekket brønnserviceområdet i

SAFE til dyst. Vi så at det hastet med å komme i gang igjen med arbeidet med å få etablert en tilsynsordning for ROV. Norske arbeidstakere på flyttbare innretninger, altså fartøyer i undervannskontraktørbransjen innen det vi kaller ROV/ Survey segmentet i Nordsjøen, jobber uten å være underlagt et tilsyn som blant annet skal ha oppsyn med eventuelle tilfeller

Rolf Onarheim, Cliff Olausen, Vidar Olsen og Roy Erling Furre.



brønnserviceområdet



av sosial dumping, og sikre at etablerte arbeidstidsordninger blir fulgt for å ivareta sikkerheten.

I dag utfører norske ROV/Survey operatørselskaper ofte arbeidsoppgaver i direkte forbindelse med olje- og gassproduserende brønner på norsk sokkel, men har ingen ansvarlig offentlig tilsynsmyndighet som går inn og ser til at arbeids-

og hviletider for denne gruppen arbeidstakere blir overholdt på flyttbare innretninger.

Roy Erling Furre har belyst problemstillingene til ROV i et notat til Sikkerhetsforum for en tid tilbake. Der kommer han inn på kompetanse og sosial dumping. Dette tok han også opp på seminaret.

- ROV bransjen og fagbevegelsen har kjempet frem en offentlig godkjent fagopplæring for FU-operatørfaget. Nå ser vi at det «importeres» arbeidskraft uten denne fagopplæringen. Større kulturforskjeller, vansker med språk, dårligere sikkerhetskommunikasjon, annen miljø- og sikkerhetsbevissthet er tydelige eksempler på en utvikling vi ikke liker. Bransjen presses på norske lønns- og arbeidsvilkår og tillitsvalgte presses når kontraktsforhandlinger pågår.

Har dere konkrete eksempler som belyser situasjonen?

- Ja, her finnes det mange. Enkelte arbeidstakere har for eksempel kontrakter som sier at de kan jobbe inntil 240 dager i året med opptil 16 timers arbeidsdag, sier Rolf Onarheim. Når vi ber myndighetene om å ha tilsyn med denne bransjen svarer Petroleumstilsynet (Ptil) at dette avhenger av hvorvidt ROV-personell arbeider på en innretning eller ikke. På en innretning vil de komme inn under Arbeidsmiljøloven med tilhørende regelverk og på

fartøy vil det i utgangspunktet være sjøfartslovgivningen som gjelder.

Regelverket som følges i dag

Einar Johannessen, forbundssekretær i Industri Energi, utarbeidet en grundig oversikt over hvilke lover og forskrifter som anvendes i petroleumsvirksomheten til havs som ble gjennomgått på seminaret. Under følger en forkortet versjon av de viktigste lovene og forskriftene som har betydning i ROV-sammenheng.

Den vanskelige gråsonen

Vi har en ubehagelig gråsoner dersom ROV personell arbeider på et dykkerfartøy, er seminardeltakerne enige om.

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har beklageligvis ikke fastsatt noen særskilt forskrift eller enkelt vedtak for ROV-personell, sier Kjell Bjarne Eide, Industri Energi. Rolf Onarheim supplerer:

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

- Det skal ikke være enkelt...

ROV/Survey ansatte er arbeidstakere som arbeider direkte ved, i og på levende produksjonsbrønner. Myndighetene bør ha en interesse i å sørge for et regelverk som både dekker opp tilsyn på arbeidstid, tilsyn knyttet til sosial dumping offshore spesielt med hensyn



Cliff Olaussen, Lasse Kvilhaug og Reidun Ravndal lytter til Roy Erling Furre's flotte gitarspill.

til forhold som griper inn i det rent sikkerhetsmessige, både av hensyn til tap av menneskeliv og av hensyn til stor skade på miljø.

Cliff Olaussen fra SAFE-klubben i Sunsea 7 slår fast at målet er å komme inn under Petroleumstilsynet, Ptil. - Alle skal ha en tilsynsmyndighet. Tilsynsforholdene må avklares og forsterkes og det må sørges for at Ptil får dette området inn under sitt tilsyns/regelverksregime. Det er tydelig at dette er aktiviteter som har stor betydning for sikkerhet og beredskap innen petroleumsnæringen. Det er også vanskelig å holde selskapene i ørene på området tilsyn i forhold til blant annet sosial dumping. - Det er umulig å konkurrere med utenlandske skip med uorganiserte folk om bord. Vi må ha et regelverk som også gjelder disse.

Deltakerne er enige om å få Ptil inn i området, er en kamp som forbundene må ta.

Handlingsplan

Arbeidsseminaret brukte andre seminardag til å utarbeide en handlingsplan hvor både Sikkerhetsforum, Petroleumstilsynet, Arbeidsdepartementet og forbundene var med som «knagger» for videre arbeid. Oversikt over krav, og innsamling av dokumentasjon for å få en samlet oversikt, vil være viktig på denne veien. Det samme gjelder informasjon ut til klubber og tillitsvalgte. Også pressen ble nevnt i forhold til å spre kunnskap om ROV-virkeligheten ut i samfunnet. Deltakerne opprettet en styringsgruppe hvor representanter fra SAFE og IE deltar.

De skal så fort som mulig sette i gang arbeidet med å presse frem en tilsynsordning for ROV. Her kommer blant annet Sikkerhetsforum inn, hvor gruppen sørger for at problemstillingen fremmes som krav til Sikkerhetsforum. Det blir også viktig å forankre saken i de sentrale HMS-utvalgene, og samtidig må en søke samarbeid mellom KHVO (Koordinerende hovedverneombud) og HVO på tvers av forbundene. Man må dokumentere «storulykke potensial» og synliggjøre behovet for kompetanse om sosial dumping og hva det kan føre til av konsekvenser når det gjelder det vi i ordinære avtaler vil kalle for grove brudd på arbeids- og hvilebestemmelser.

Seminaret på Røvær ble et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med disse problemstillingene. Både fikk man kartlagt de forskjellige problemstillingene og startet med en prioritering av arbeidsoppgaver framover.

Tilstede på seminaret var følgende deltakere: Cliff Olaussen, Subsea 7, Rolf Onarheim og Alf Bang Jacobsen, Baker, Reidun Ravndal, Roy Erling Furre, Mette Møllerop, SAFE (sentralt), Einar Johannessen og Kjell Bjarne Eide, Industri Energi (sentralt), Sigbjørn Lundal, Schlumberger, Tommy Westervik, Lasse Kvilhaug, Vidar Olsen.

Alf Bang Jacobsen og Reidun Ravndal.





Roy Erling Furre og Kjell
Bjarne Eide

FAKTABOKS

Petroleumslovens virkeområde innebærer blant annet at denne forskriften og forskrifter som er gitt i medhold av den, får anvendelse for all aktivitet i tilknytning til gjennomføring av petroleumsvirksomhet på den norske delen av kontinentalsokkelen, også dersom virksomheten gjennomføres fra fartøy.

Det følger av petroleumsloven § 1-4 at Arbeidsdepartementet kan fastsette nærmere krav til sikkerheten for den petroleumsvirksomheten som finner sted om bord på fartøy. Denne adgangen er begrenset til å gjelde utstyr og operasjoner som er direkte knyttet til gjennomføringen av petroleumsvirksomheten, og ikke maritime forhold. I merknaden til petroleumsloven § 1-6 er det særskilt omtalt hva som regnes som fartøy og innretning i lovens forstand. Det presiseres at aktiviteter som enkle pumpeaktiviteter uten brønnstyring, installasjon eller demontering på sikrede og forlatte brønner samt vedlikeholdsarbeid på brønnrammer eller brønnhoder uten penetrering av brønnens barrierer, regnes som aktivitet som utføres fra fartøy. Dette er i henhold til gjeldende praksis.»

«Anvendelse av maritimt regelverk i petroleumsvirksomheten til havs Bestemmelsen slår fast at relevante tekniske krav i maritimt regelverk som en hovedregel kan legges til grunn som alternativ til krav i petro-

leumsregelverket, med de presiseringer og begrensninger som følger av [innretningsforskriften § 1](#) tredje ledd. For de områdene som dekkes av bestemmelsen og [innretningsforskriften § 1](#), trenger den ansvarlige ikke å forholde seg til de detaljerte tekniske kravene i [innretningsforskriften](#). Når det likevel i tillegg vises til maritime normer i [innretningsforskriften](#), og i kommentarer til den, er det fordi disse normene kan være relevante også på områder som ikke omfattes av denne paragrafen.

Adgangen til å bruke denne paragrafen, jf. § 3, første ledd, forutsetter at innretningen følger et maritimt driftskonsept, har gyldige maritime sertifikater, og at det maritime regelverket som velges brukt i medhold av denne paragrafen legges til grunn i sin helhet.

Bestemmelsen omfatter bruk av flyttbare innretninger som er registrert i et nasjonalt skipsregister, men er begrenset til flyttbare innretninger som følger et maritimt driftskonsept, og som således ikke er permanent plassert på sokkelen. Bestemmelsen kan blant annet omfatte flyttbare boreinnretninger, brønnintervensjonssinnretninger, flerbruksinnretninger og enkelte typer flyttbare produksjonsinnretninger. Bestemmelsen omfatter således ikke bunnfaste innretninger, flytende produksjonsinnretninger som er permanent

plassert, lagerskip og liknende, det vil si innretninger som skal operere på et felt i hele feltets levetid når de ikke følger en maritim drifts- og vedlikeholdsfilosofi.»

Fartøy eller innretning

I regelverkssammenheng er det forskjell på begrepene fartøy eller innretning. Følgende beskrivelse av fartøy kontra innretning viser dette på en oversiktlig måte.

«Aktivitet som kan utføres av fartøy vil være der aktivitetsutførende enhet er koblet opp mot en havbunnsbrønn eller en brønn på en fast innretning, men ikke har hovedkontrollen med brønnens stengeventiler. Hovedkontrollen med brønnstrømmen (ventiltre eller brønnkontrollutstyr koblet på brønnen) ivaretas av en annen innretning (fra kontrollrom og /eller direkte operasjon av kontrollventiler) enn aktivitetsutførende enhet. Fartøyvirksomhet kan utføres av innretning med SUT eller fartøy uten SUT. (SUT: samsvarsuttalelse) Eksempler på slike aktiviteter er pumping av ulike fluider (gass og væske) inn i en brønn via et ventiltre eller til en brønnventil, for oppsprekking (fracking), stimulering, opprensning etc., samtidig som brønnintervensjon foregår (brønnintervensjonspersonellet ivaretar hovedkontroll med brønnstrømmen). Det samme gjelder ved aktiviteter der man utfører vedlikehold av havbunns-

>>>



brønner (ventiltre eller utstyr på brønnrammen) eller utskifting av utstyr på havbunnsbrønner, der man ikke er koblet opp mot brønnen, og en annen innretning har hovedkontrollen med brønnstrømmen.»

For innretninger er beskrivelsen slik: «Aktivitet som skal utføres av innretning vil være der aktivitetsutførende enhet er koblet opp mot en havbunnsbrønn med intervensjonutstyr som føres inn i brønnen, og enheten har hovedkontrollen med brønnenes stengeventiler. Hovedkontrollen med brønnstrømmen (ventiltreventiler eller brønnkontrollutstyr koblet på brønnen) ivaretas av aktivitetsutførende enhet (fra kontrollrom og /eller direkte operasjon av kontrollventiler). Overvåking/monitorering av havbunnsbrønnens ventiltre kan foregå samtidig fra annen innretning. Innretningsvirksomhet må utføres av innretning med SUT.

Eksempler på slike aktiviteter er kabeloperasjon (wireline) og kveilerøperasjon (coiled tubing) i havbunnsbrønner der utstyrsstreng/komponenter fysisk føres gjennom ventiltre og brønnkontrollutstyr inn/ut av brønnen.»

Hva med arbeidsmiljøloven?

Arbeidsmiljøloven gjelder på innretninger i petroleumsvirksomheten, sier Einar Johannessen.

- Her brukes de samme kriteriene som skiller fartøy fra innretning som vi finner i petroleumsløven. Her er forsynings- og hjelpefartøy unntatt fra begrepet innretning. Denne avgrensningen er grundig beskrevet i forarbeidene til petroleumsløven.

«Ot. prp. nr. 43 (1995-96) side 27 og 28. I uttrykket inngår, foruten fartøy som transporterer personell og utstyr, kranlektre og andre servicefartøy, fartøy som nyttes til gjennomføring av bemannede undervannsoperasjoner, rørleggingsfartøy, fartøy som utfører seismiske undersøkelser med mer. På den andre siden vil for eksempel flyttbare boreplattformer, bore- eller produksjonsskip, floteller med mer klart være omfattet av begrepet innretning. Som det følger av andre ledd, er det imidlertid gjort visse begrensninger i det saklige virkeområdet i forhold til petroleumsløven, som innebærer at arbeidsmiljøloven delvis får en mer begrenset anvendelse når det gjelder fartøyfunksjonen.

Gjennomføringen av bemannede undervannsoperasjoner fra fartøy eller innretning, jf. første ledd, er en viktig del av de arbeidsoperasjonene som inngår i ordinær petroleumsvirksomhet. De arbeidstakerne som deltar i dykkeoperasjoner utgjør en helhetlig gruppe i reguleringssammenheng. I den utfyllende aktivitetsforskriften er det blant annet gitt nærmere

tidsbestemmelser ved utførelse av bemannede undervannsoperasjoner. Det er bemannede undervannsoperasjoner i petroleumsvirksomhet som omfattes av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

I andre ledd bokstav a er det spesifisert at utføring av forsynings-, beredskaps- og ankerhåndteringsstjeneste med fartøy, seismiske eller geologiske undersøkelser med fartøy, og annen sammenlignbar virksomhet, regnes som sjøfart. Arbeidsmiljøloven og denne forskriften med utfyllende forskrifter kommer ikke til anvendelse for nevnte fartøy med slik virksomhet. Presiseringen er tatt inn her for å klargjøre at virksomheten som utføres med disse fartøyene, ikke går inn under arbeidsmiljøloven.

Andre ledd bokstav b presiserer at arbeidsmiljøloven ikke kommer til anvendelse for fartøy som utfører konstruksjons-, rørleggings- eller vedlikeholdsaktivitet i petroleumsvirksomheten. I denne bestemmelsen er det som tidligere en åpning for at Arbeidsdepartementet, ved forskrift eller enkeltvedtak, kan bestemme at arbeidsmiljøloven og denne forskriften med utfyllende forskrifter helt eller delvis skal komme til anvendelse for disse fartøyenes funksjon når de nyttes i petroleumsvirksomhet.

HØYE FJELL • LANGE SKITURER • PADLING • KLATRING
TOPPTURER • FLOTTE FJELLTURER • SAFARI • SYKLING
SPENNENDE NATUROPPLEVELSER

BLI MED OSS PÅ EVENTYR!

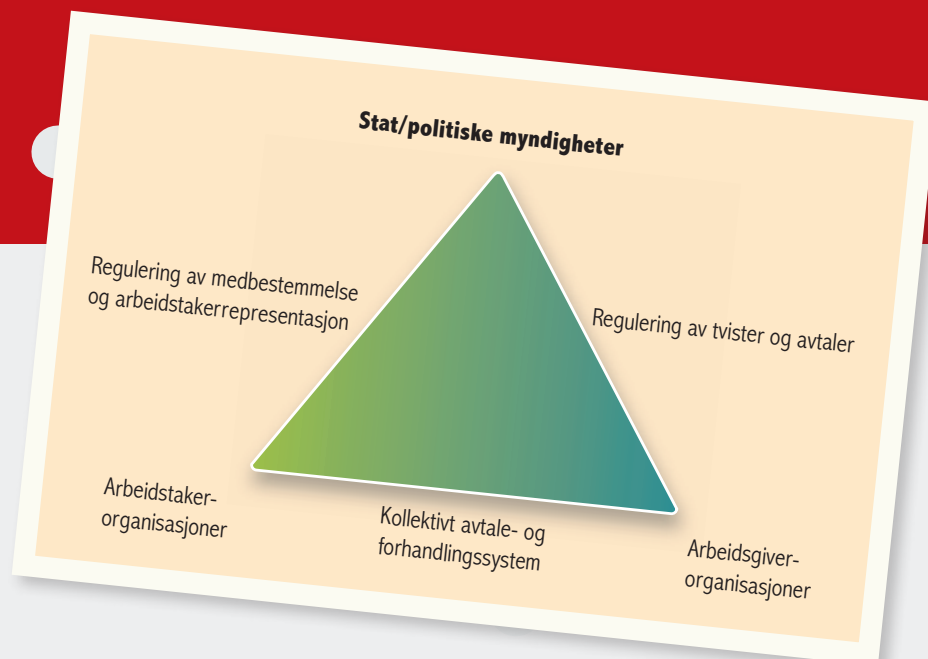
Foto: Math Bernitz

Hvitserk er Norges ledende arrangør av ekspedisjoner og eventyrreiser. Hver eneste uke, hele året, har vi avganger på spennende turer over hele verden med norske eller lokale turledere. Vi skreddersyr også turer for enkeltpersoner, familier, vennegjenger og arbeidskolleger - både i Norge og utlandet.

Se hele turprogrammet vårt på www.hvitserk.no
Bli venn med oss på **Facebook** eller ring oss på **23 21 30 70**
for en hyggelig turprat.

REISEGARANTIFOND
RGF
- rgf.no





Den norske modellen

«Den norske modellen» er et begrep som brukes for å beskrive det spesielle ved hvordan arbeidslivet er organisert i Norge. Begrepet brukes for å illustrere forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, arbeidsgiver- og arbeidstakerforeninger samt begge siders forhold til staten. Trekantforholdet kan forenklet beskrives med utgangspunkt i følgende modell¹ (se illustrasjon over).

At Norge har lyktes relativt bra på det økonomiske området tilskrives ofte både et nært samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, og kort avstand og god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Men hva er det som særpreger hvordan arbeidslivet er organisert i Norge?

Forholdet mellom myndigheter, arbeidstaker og arbeidsgiver-organisasjoner

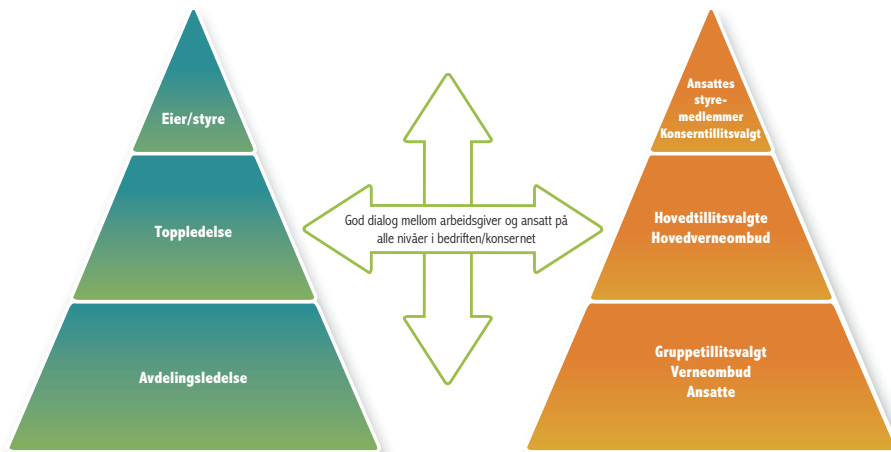
Hvordan forhold mellom partene i arbeidslivet skal reguleres er arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar, men dette skjer innenfor et rammeverk som i tillegg til avtaler også består av lovverk. Både arbeidsmiljøloven og andre lover legger rammer for hva som kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I tillegg er det minimumsregler for hvordan en skal sikre de ansattes mulighet for medvirkning, samt regler for hvordan konflikter skal løses.

Lønnsoppgjørene kan være eksempel på det. Det er partene som inngår avtaler, men konflikt i form av lock-out eller streik er ikke lovlig før en har vært gjennom tvungen meklings.

Men minst like viktig er brede høringsprosesser rundt lover og regler for arbeidslivet som skal gi både fagforbund og arbeidsgiverorganisasjoner mulighet for å bli hørt før nye lover og regler utformes.

Forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte

God kontakt mellom eier/ledelse og de ansattes organisasjoner og tillitsvalgte er viktig for at modellen skal fungere. Dette kan skje i form av forhandlinger, drøftelser, formelle møter i styrer og utvalg eller mer uformelt. Uavhengig av form er det et mål at det foregår på alle nivåer i en bedrift der det treffes beslutninger som får konsekvenser for ansattes arbeidssituasjon. Skjematisk kan dette framstilles slik:



Ansatte skal ha mulighet til å påvirke alle forhold som angår deres arbeid, fra utforming av den enkelte arbeidsplass til strategiske mål for virksomheten.

En grunnmur for hvordan dette arbeidet skal foregå er regulert gjennom både lov og avtale, som hovedavtalene i arbeidslivet, arbeidsmiljøloven og aksjeloven, som gir regler om ansattes representasjonsrett i styrende organ i bedriften. Men de formelle reglene er ikke nok, en viktig erfaring er at samarbeidet fungerer best når det er etablert et tillitsforhold mellom partene som går lenger enn det formaliserte avtaleverket.

Noen stikkord til forståelse av «den norske modellen» er:

Anerkjennelse av tillitsvalgte og verneombud

Arbeidsgiver anerkjenner at ansatte har legitime felles interesser. Forutsetningen for at det skal fungere er at ansattes rett til felles representasjon anerkjennes på alle nivåer i bedriftens organisasjon.

Representativt system

De ansattes skal gis mulighet til å etablere et representativt system, dvs. at det kan velges tillitsvalgte og verneombud. Ansatte skal ikke ha innflytelse på arbeidsplassen bare som individ, men også ved at de gis muligheten for å opptre samlet.

Tidlig involvering

Det er et mål at ledelse og ansatte kan bli enige om videre utvikling av

arbeidsplassen. Skal dette fungere er det viktig at tillitsvalgte involveres før bedriftens ledelse har fattet beslutninger om hva de vil gjøre. Tidlig involvering gir ansatte og tillitsvalgte større muligheter for reell innflytelse på beslutninger som fattes, og øker muligheten for konstruktive bidrag når beslutninger skal settes ut i livet.

Aksept av konflikt

Ledelse og ansatte har både like og ulike interesser. Selv om begge parter har felles interesse av videreutvikling av arbeidsplassen, kan det være svært ulike interesser rundt spørsmål som lønn, ansettelse og hvem som skal gjøre bestemte typer arbeidsoppgaver. Konflikt kan det også være rundt hvordan arbeid skal utføres når det er begrensede ressurser, eksempelvis tid. For at et godt samarbeid skal fungere er det viktig at en også aksepterer at det i noen spørsmål finnes interessekonflikter. Retningslinjer for hvordan konflikt skal håndteres, enten det dreier seg om rene lønsspørsmål eller for eksempel nedbemanning er derfor en viktig del av «den norske modellen». Også adgangen til bruk av kampmidler som streik og lockout, samt aksept for at dette i noen sammenhenger er nødvendig, er et viktig element.

Kunnskap

Konstruktivt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte forutsetter kunnskap, fra begge parter. Tillitsvalgte og verneombud må

derfor få arbeidsrom slik at de er i stand til å gi bidrag til dialogen i bedriften. Arbeidsrom både i form av tid og kursmuligheter. Dette er også arbeidsgivers ansvar.

Forpliktende avtaler

Skal et godt samarbeid fungere er det en forutsetning at ledelse og tillitsvalgte kan inngå forpliktende avtaler. I forhandlinger skal de ansatte møte ledelse med mandat til å treffe beslutninger, på den annen side må de tillitsvalgte kunne forplikte alle medlemmer (og av og til alle ansatte).

Ansattes kunnskap styrker bedriften

Historisk er tankegangen bak både bedriftsutvalg og ansattes representasjon i styret at de ansatte skal ha innflytelse i kraft av at de er ansatt. De ansatte, og deres valgte representanter sitter på en annen kunnskap enn den eier og ledelse har. Skal eier og ledelse få tilgang til denne kunnskapen må det også skapes arenaer der de ansatte slipper til med sine synspunkt. At de ansatte skal ha denne muligheten er derfor ikke bare et uttrykk for at de som ansatte har en demokratisk rett til innflytelse i kraft av å være ansatt, men også at de har kunnskap å bidra med.

Litteratur

- Arbeidsmiljøloven
- Aksjeloven (med representasjonsforskriften: forskrift om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v.)
- Arbeidstvistloven
- NOU 2010:1: *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*
- Heiret, Jan, Bjørnson og Korsnes 2003: *Arbeidsliv, historie og samfunn. Norske arbeidslivstradisjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Stokke Aarvaag Torgeir og Evju Stein 2011: *Det kollektive arbeidsliv: organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget

idébanken
–inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org



ISO - hva nå?

Av Johan Petter Andresen, nestleder i SAFE klubben i Beerenberg og forbundsstyremedlem.

Foto: Reidar Rødsand/Mette Møllerop

Hva skjer med forhandlingsretten for 19 % av de betalende SAFE medlemmene?

Jeg fikk en e-post den 3. oktober i fjor. Den fortalte at KIS (ISO bedriftenes landsforening) meldte overgang fra BNL (Byggenæringens landsforening) til NI (Industribedriftenes landsforening) med virkning fra 1. april 2012. Dette var skjellsettende nyheter! Konsekvensen av en slik overgang MÅTTE innebære at hele ISO-området (Isolatørene, stillasbyggerne og overflatebehandlerne), ble ført over fra FOB (Fellesoverenskomsten for byggfag) til VO (Verkstedoverenskomsten)! Helt utrolig, en viktig seier! Men seieren kom jo ikke i et tariffoppgjør, den kom heller ikke som et resultat av en streik. Den kom ved at en liten arbeidsskjøperorganisasjon som representerte noen få bedrifter, meldte overgang fra en stor arbeidsskjøperorganisasjon til en annen stor arbeidsskjøperorganisasjon. Likevel, på tross av MÅTEN det skjedde på, opplevde jeg dette som en viktig seier. En seier med en bitter ettersmak. For i YS er det Parat – ikke SAFE – som har blitt tildelt forhandlingsretten på VO.



Bevegelsen i 1995

Før jeg går videre må det opplyses om at grunnen til at jeg var i ledelsen for en bevegelse for overgang fra Fellesforbundet til OFS i 1995 var jo nettopp

at ISO klubbene i Fellesforbundet den gangen IKKE vant fram internt i Fellesforbundet med vårt hovedkrav ved tariffoppgjørene. Hovedkravet var nettopp en overgang fra FOB til VO for



hele bransjen! Fellesforbundet ville ikke sette makt bak dette hovedkravet. Vi gikk over til OFS i 1995. Vi tapte streiken i 1996 som det uavhengige forbundet OFS satte i gang for at OFS skulle få på plass en egen tariffavtale for ISO-arbeiderne. OFS gikk på en stor smell da streikebryterne i Ekofisk-komiteen meldte overgang fra OFS til NOPEF. ISO-bevegelsen gikk i dvale og det skjedde fint lite fram til 2006. Det hadde vært noen små utbrudd fra FF til OFS i årene før 2006, men disse «tok ikke av».

Ny bevegelse i 2006

I 2006, derimot, begynte en del stillarbeidere i Norcoat å sette i gang en bevegelse med overgang fra FF til SAFE. Jeg ble spurt om jeg ville stille opp som klubblleder igjen og sa ja, med en viss tvil. Jeg fikk følelsen av at en del av rekrutteringen skjedde på «feil grunnlag» - at folk ble medlemmer av SAFE fordi SAFE har lavere kontingent enn FF. For meg er ikke dette et godt argument. Det viktige er at SAFE har en bedre faglig politisk linje for våre grupper. Jeg er tilhenger av en strategi for å bygge et oljearbeiderforbund som omfatter de fleste stillinger onshore og offshore. Et slikt forbund vil kunne være en av de viktigste motorene i fagbevegelsens mangfoldige kamp. (Og da har vi ikke bruk for et forbund som er seg sjøl nok). Fra 2007 til 2011 vokste oppslutningen om SAFE voldsomt. I

februar 2010 ble forhandlingsretten for FOB overført fra Parat til SAFE. Man kan spekulere om hvorfor Parat ga fra seg FOB på akkurat dette tidspunktet. Det var opplagt at SAFE hadde mange tusen prosent flere medlemmer som var omfattet av avtalen enn Parat. Likevel hadde ikke dette vært et godt nok argument for overføring av partsforholdet et par år tidligere. Hvorfor ikke? Det er bare daværende Parat-ledelse som vet svaret på dette spørsmålet. Det vi kan konstatere er at vi hverken kom i kampposisjon ved tariffoppgjøret i 2010 eller 2012 slik det hele utvikla seg.

Overgang til VO

Høsten 2011 kom altså nyheten som innebar overgang fra FOB til VO. Jeg har spekulert mye rundt hvorfor vi har havna på VO. Og jeg tror svaret er at den sterkt økende oppslutningen om SAFE og den bestemte innstillingen som ISO viser var det lille ekstra som tvang fram overgangen. Det var også krefter i FF som var for overgangen. Men den nødvendige bevegelsen ble skapt av ISO-oppslutningen om SAFE. Men seieren var altså bittersøt. Vi var nå kommet over på en bedre overenskomst (et skritt opp – men dette betyr ikke at vi er på den best mulige overenskomsten – vi er fremdeles på bunn i olja), men SAFE har ikke rett til å forhandle og streike på denne overenskomsten. YS har bestemt at Parat skal ha forhandlingsretten på VO.

Forhandlingsretten er viktig

Hvorfor er det AVGJØRENDE at et forbund har forhandlingsrett (streikerett) på en tariffavtale?

Det er egentlig ganske opplagt. Det viktigste en fagforening gjør er å forhandle fram lønns- og arbeidsbetingelsene for sine medlemmer. Hvis det ikke har rett til dette, kan det ikke oppfylle dets viktigste oppgave. Naturligvis kan en fagforening uten forhandlingsrett hjelpe medlemmene til en viss grad. Den kan hjelpe medlemmer til å kreve utestående lønn fra bedriften ved henvendelser til bedriften og klager til forliksrådet.

Den kan hjelpe med spørsmål knytta til arbeidsmiljøloven, for eksempel ved oppsigelser og avskjed. Men forbundet kan ikke kjempe i retten om tolkninger av tariffavtalen eller framforhandle en bedre avtale.

Fordi dette er avgjørende, har de tillitsvalgte i ISO, Forbundsstyret og Landsmøtet i SAFE og Arbeidsutvalget (AU) i SAFE krevd at YS må gi SAFE forhandlingsrett på VO. Dette har stått på agendaen siden oktober 2011. AU har tatt opp spørsmålet med direkte Parat. Men til tross for at vi har gjenomlevd et forferdelig tariffoppgjør og at det nå har gått over et år, er saken ikke ferdig behandla i YS sine organer. Jeg tror ikke at SAFE vil vinne fram i YS og få forhandlingsrett. (Jeg håper jeg tar feil). Og skal SAFE eventuelt vinne fram må YS forstå at det får kon-



sekvenser å ikke imøtekomme dette opplagte kravet. På denne bakgrunnen, og mange andre viktige forhold som ikke kun berører ISO, har jeg sammen med hele ISO-området ivret for et vedtak på siste landsmøte til SAFE om en utmelding fra YS. Dersom landsmøtet hadde fattet et vedtak som gikk inn for utmelding slik ISO-tillitsvalgte la opp til, ville det i følge YS sine vedtekter likevel gå et år før SAFE hadde anledning til å trekke seg ut av YS. Landsmøtet kunne på den måten gjort det klart for YS at manglende forhandlingsrett for SAFE vil få konsekvenser allerede ved tariffoppgjøret i 2014. På landsmøtet var det dessverre nesten bare ISO delegater som støttet forslaget vårt.

Et nytt veivalg

ISO medlemmene står derfor ved et veivalg som må tas når løpet er kjørt i YS og det blir åpenbart for alle at YS ikke vil la SAFE få reell forhandlingsrett på VO. Det vil si i løpet av de nærmeste månedene. Så vidt jeg forstår skal saken formelt behandles i YSP og deretter av representantskapet til YS. Denne formelle behandlingen har ikke ennå skjedd.

Den mest sannsynlige situasjonen er altså at SAFE fortsetter i YS uten forhandlingsrett og ISO vil måtte gå inn i tariffoppgjøret i 2014 uten forhandlingsrett. Da blir spørsmålet:

Hva skal vi gjøre?

Det er fire alternativer:

(Industri Energi er ikke et alternativ, da

dette forbundet er med i LO og i LO er det Fellesforbundet som har forhandlingsrett på VO.)

1. Fortsette i SAFE og håpe at det skjer et under om noen år.
2. Gå til Fellesforbundet, et forbund med forhandlingsrett, og gi opp tanken om et oljearbeiderforbund.
3. Gå til Parat, et forbund med forhandlingsrett, og gi opp tanken om et oljearbeiderforbund.
4. Starte vårt eget lille uavhengige ISO-forbund, et forbund som vil ha streikerett i 2014, men som vil ha lite penger i kampfondet og et sted mellom 1000 og 3000 medlemmer.

Ingen av alternativene skinner lysende mot oss som det opplagte alternativet.

ISO til Parat?

På landsmøtet reiste YS lederen i Statoil ideen om at ISO-medlemmene skal melde overgang til Parat. Dette synes jeg er en særdeles dårlig idé. Parat har 27 000 medlemmer. Parat har ikke vist noen som helst vilje eller evne til å gjøre noe med VO tidligere, og er ikke kjent som et forbund som «står på barrikadene». Dersom Parat fikk inn 1500 ISO medlemmer, ville vi ha en snøballs sjanse i helvete til å vinne fram.

Vekk fra frontfag innebærer ut av YS

En tidligere forbundsleder har sagt at ISO må vekk fra frontfagsforhandlingene. Ja, dette er godt tenkt. Hvis ISO kan forhandle (streike) i juni/juli for å komme inn på vilkårene til forplein-

ing, drilling, operatøransatte osv i stedet for å bli kvelt under frontfagsforhandlingene i mars ville det være et bedre utgangspunkt. MEN - i YS er ikke dette mulig! YS-forbundet Parat har forhandlingsretten på overenskomsten som ISO-arbeiderne er underlagt. Det innebærer at i det øyeblikk Parat signerer VO, da er alle YS medlemmer som omfattes av VO bundet i to nye år til VO. Derfor kan denne tanken om å frigjøre oss fra frontfaget bare virkeliggjøres med SAFE UTENFOR YS.

I og med at forhandlingsspørsmålet dreier seg om avgjørende spørsmål for en femtedel av SAFEs betalende medlemmer, er det all grunn for flere enn ISO å tenke gjennom hva SAFE må gjøre i tida framover. SAFE står ved nok et veiskille. Å fortsette å satse på å bli oljearbeiderforbundet i Norge og dermed gå ut av YS, eller å gi opp dette løpet og begynne på et løp som likner på det til gamle NOPEF?



200 kilometer i timen på saltsletter i USA



Ove Risa sammen med Rick Murray

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Ove Risa

Dette blir det verdensrekord av. Ove Risa, Harald Skjørshammar og Rolf Nedrebø dro til Bonneville i USA med selvbygd motorsykkel og vant.

Det skjer av og til rare ting med enkelte nordmenn. På områder hvor vi normalt ikke skal kunne hevde oss, både fordi miljøet er lite, idretten smal, treningsforholdene slett ikke optimale og vi er et lite land med relativt få mennesker, da dukker det opp noen nordmenn som setter verdensrekord i landspeedracing på en saltslette i USA, eller en hundekjører som vinner verdens lengste og tøffeste hundeløp i Iditarod i Alaska. Og for den saks skyld, en ung gutt som i løpet av få år blir verdens beste sjakkspiller noen sinne.

Hva tenner en drøm?

Banen er en saltslette, et underlag som er hardt som stein, med et par centimetre med løst salt oppå. Når det regner blir det saltgjørme, men det tørker fort opp når temperaturen ligger opp mot 45 grader. Det er varmt for noen nordmenn



Harald Skjørshammer og Ove Risa
under verdensrekordløpet.

fra Vestlandet, men ikke verre enn at man tåler det, når målet er å vinne.
- Det er nok noen som reagerer på varmen, men jeg klarte meg i grunnen bra, sier Ove Risa, til daglig leder i SAFE-klubben i NCA, og en av oljearbeiderne som altså gjør rare ting på fritida. Hva fikk dere til å bygge en motorsykkel som er ment for denne typen konkurranse, når det ikke finnes miljø for dette i Norge?

- Den ene årsaken er at vi alltid har hatt interesse for motorsykler og motorsport. Jeg liker å mekke, og jeg liker å bygge om og bygge opp mine egne motorsykler. En annen sak som gjorde at vi tente på ideen, var filmen «The Worlds fastest Indian», en film om motorsykkelllegenden Burt Munro som spilles av Anthony Hopkins. New Zealanderen Munro hadde en drøm og et mål om å sette ny verdensrekord på saltslettene i Bonneville som ligger på grensen mellom Utah og Nevada. Han bygget sin egen motorsykkel og dro i vei. I landspeedracing-miljøet ble han møtt med latter da de så hva slags sykkel han hadde tenkt å stille med, en gammel «Indian Scout».

- Latteren satt nok fast i halsen på deltakerne etter hvert. Munro slo alle og satte ny verdensrekord.

Når du er motorsykkelfrelst og har Munro som et av forbildene, er det ikke veldig langt mellom drøm og handling.
- Nei, det stemmer nok det, smiler Ove. Det er en fantastisk film og det er ikke vanskelig å drømme om å gjøre det samme.



Det er kanskje noen likhetstrekk mellom Munro, Risa, Skjørshammer og Nedrebø i det å være outsiders, noen ingen regner med, og så kjøre de seg rett inn i verdenstoppen.

Veien fram til verdensrekord

Drømmen tok form på gårdsplassen og låven på Bryne. Dette ble verkstedet som la grunnlaget for å oppfylle det de fleste av oss ville kalle en uvirkelig drøm.

De var tre om dette prosjektet. Det var Ove, Harald Skjørshammer og Rolf

Nedrebø.

- Det tok oss et og et halvt år fra vi bestemte oss til vi var i mål.

Da ligger det mye arbeid bak?

- Ja, i hvert fall tusen arbeidstimer. Det er vanskelig å regne på, men det er et omfattende arbeid som skal til for å lage en slik sykkel.

Bygger dere alt selv?

- Mye bygger vi selv. Bremsepedaler, bremsesystem og eksossystem er blant annet bygd av oss. Motorens smøre/kjølesystem og det elektriske har vi modifisert og tilpasset motorsykkelen.



JMC-Racing Team: Harald Stjørshammer, Rolf Nedrebo og Ove Risa



eventyrland.

Egentlig er det en slags «once in a lifetime»?

- Ja det vil jeg si. Brenner du for denne typen motorsport bør du få med deg dette en gang. Det er motorsyklene mye av publikum kommer for å se. Selve løpet er det ikke lett å se. Fra start raser du ut i en løype som fører deg frem til et måleområde på 1,6 km, hvor de måler gjennomsnittshastigheten din. Du ser syklene når de drar og når de er tilbake i depotet, viss du ikke sitter på tribunen. Det er først og fremst i depotet publikum er. For de fleste handler det om selve motorsykkelen. Dette er ingen vanlig motorsykel. Både ramme, hjul, motor og plasseringen av motoren, skiller seg fra en ordinær sykkel.

- Motoren er plassert bak, føreren ligger på kne inne i karosseriet foran motoren og personen som er i sidevognen, ligger over motorsykelens bakhjul under akselerasjon og beveger seg inn på sidevognen for å stabilisere



motorsykkelen etter hvert som den kommer opp i fart.

Sidevognen er heller ikke lik de sidevognene vi ser på norske veier?

- Nei, dette en liten plattform eller plattform på 50 x 70 cm hvor du sitter på kne eller på huk og holder deg fast. Noen bruker også vekter bak i stedet for en levende vekt, er det like bra?

- Nei, vi syns ikke det. Salt er et veldig glatt og ujevnt underlag hvor det er viktig å holde trykket nede på den rette plassen. Har du en levende vekt i stedet for ordinære vekter, kan du bevege deg i forhold til sykkelens behov for stabilitet. En dyktig person bak, kan

Det gjør vi for å kunne tilpasse sykkelen til vårt formål. Mye bygges for hånd og krever enormt mye arbeid.

Karosseriet bestilles, men blir tilpasset og lakkert på stedet. De setter først sammen selve sykkelen med karosseri og det hele. Deretter demonteres sykkelen helt for å bli lakkert. Til slutt blir den omhyggelig montert sammen igjen.

Ser alle syklene ut som deres?

- Nei, slett ikke. Det er mange kreative resultater å se. For folk som er interessert i motorsykler, er dette et



Harald Skjørshammer og Rolf Nedrebo

derfor gi det ekstra som trengs for å vinne.

Frister det ikke å kjøre selv, i stedet for å være «han i sidevognen»?

- Det hadde sikkert vært kjekt å kjøre, men jeg ser på det som atskillig mer utfordrende både fysisk og psykisk å være personen som sitter i sidevognen. Utfordringene ligger i hele tida å være i riktig posisjon for å stabilisere sykkelen. Det er personen i sidevognen som gjør at sykkelen kommer gjennom svingene uten å velte, og du har veldig kort tid på deg til forflytninger på en svingete roadracingbane, når farten kan komme godt over 200 kilometer i timen.

Hva med damer? Finner du dem i denne sporten?

- Ja de finnes. Verdensrekordholder i sidevogn med 1000ccm³ motor er Rick Murray og kona Nida, og det er kona som styrer sidevogna. Hun er utrolig dyktig, og ingen av dem er ungdommer lenger. De nærmer seg 70 år nå og forbedrer rekorden sin nesten hvert år.

Fartsmåling var nok utgangspunktet

Hvordan kommer man egentlig på å lage slike konkurranser med så spesielle sykler?

- Jeg tror det startet med fartsmåling av biler. Man konkurrerte i fart i forhold til type bil, man konkurrerte i forhold til drivstoff og i forhold til andre, forskjellige variabler. I tillegg er det en rekke forskjellige klasser. Fart har jo alltid vært en konkurranseutfordring, og da er det spennende å finne nye

områder å måle fart på.

Dette er ikke en sport du blir rik av.

Selv om interessen er stor, og løpene i Bonneville har pågått siden 30-tallet, er det fortsatt ikke mye sponsing, i hvert fall ikke av amatører. De store teamene har nok større budsjetter.

- Jeg tror nok mesteparten av kjøretøyene er hjemmelaget, sier Ove. Det gjør jo at vi stiller mer på like fot og blir ikke alene der borte som amatører. Det er heller ikke slik at de store teamene alltid vinner. I år, da Harald Skjørshammer og Rolf Nedrebo dro ned uten meg, satte de nok en ny verdensrekord, samme motorsykel men større motor i denne gangen.

Da hadde de hard konkurranse av et tysk team som hadde gått litt høyt ut på banen i forkant. De skulle slå nordmennene! Det klarte de ikke. Hadde dere sponsorer?

- Ja, vi hadde noen, nok til at det dekket reisen for oss og frakten av sykkelen. Det norske laget som deltok i 2011, var de aller første som deltok fra Norge. En særdeles kort historie, med andre ord. -Ja, vi kan ikke skryte på oss noen lang erfaring, akkurat, men det kommer godt med at vi har lang erfaring med motorsykler.

Dere var pionerer, med andre ord? Svaret blir en god latter.

- Ja, du kan si det sånn.

Du sa innledningsvis litt om saltslettene og varmen. Hva slags underlag gir saltslettene i forhold til fart?

- Det er ikke optimalt. Det er et teknisk

krevende underlag og der ligger også utfordringen. Det er et humpet underlag, og det gir stor rullemotstand. Slettene ligger 1.000 meter over havet og sammen med de høye temperaturene, blir motoreffekten redusert.

Da er dette kanskje først og fremst en konkurranse i teknikk?

- På en måte, ja. Teknikk er både selve sykkelen, altså hvordan den er bygget, og personen bak som «styrer» sykkelen.

Flere verdensrekordturer blir det neppe

Ove tviler på at han drar ned igjen.

- Jeg er litt i tenkeboksen der. Nå har jeg prøvd, og lyktes med de «saltgreiene», og nå frister det mer med en annen variant. Jeg har lyst å prøve meg på løp på asfalt.

Til asfaltløpene bruker man samme type sykkel, også denne med sidevogn. Asfaltløpene går blant annet i Skottland, Tyskland, Nederland, og en del andre europeiske land har også tradisjon for disse løpene. Som baner brukes både stengte veier eller vanlige, faste baner.

- I USA, i Salt Lake City, prøvde vi asfaltbane etter at vi hadde vært på saltslettene. Det var absolutt en opplevelse som ga mersmak. Vant dere noe der?

- Nei, vi gikk ikke helt til topps i debuten der. Vi kom vel på fjerde eller femte plass.

Det er kanskje ikke plasseringen som er det viktigste alltid?



Karosseriet er ferdig lakkert. Her vises sidevognen bak.

- Det er kjekt å vinne og sette verdensrekorder, men selve opplevelsen av det å delta, er også stort, sier Ove.

I asfaltløp kan såkalt vanlige publikummere delta i sidevognen. Det vil si, veldig vanlige er vel neppe de som deltar. Det kalles taxiraid, og det er erfarne folk som melder seg på. Men verdensrekordholdere er de vel neppe, så din eventuelle deltakelse i sidevogn blir det vel i så fall rift om? Det blir ikke noe svar på det spørsmålet. Ove er en beskjeden kar fra Bryne.

Frister ikke det å reise ned å prøve igjen?

- Klart det hadde vært kjekt å reise ned en gang til, skulle gjerne gjort det hvert år. Men jeg har ikke hatt tid til å tenke på det.

Koster det for mye tid å være klubbleder?

-Ja, og det blir en vurdering hva en skal prioritere.



Bare så det er sagt, de tre nordmennene har satt flere rekorder i Bonneville. Skjørshammer og Nedrebø deltok også i år, og nok en verdensrekord ble skrevet inn i rekordboka.

Per i dag sitter de med seks rekorder, fire amerikanske rekorder og to verdensrekorder.

Slett ikke verst av noen rogalandiske jyslinger!





Anders Vaka og Tore G. Jakobsen

Dette er noe av aktivitetene de "eldre" ble utsatt for.»

SAFE Ung på **Rhodosseminar** – og så på **landsmøtet**

Tekst og foto. Mette Møllerop

Landsmøtet ga ungdommene et budsjett de er fornøyde med. Det gir oss gode muligheter til å drive et godt arbeid, sier Tore Gilje Jakobsen og Anders Vaka.

Det var faktisk en ganske stor del av landsmøtedelegatene som tilhørte SAFE Ung. Da Ung-leder Diana Ramsvik ba dem reise seg å gå fram, talte vi 17 stykker. Det forteller om aktivitet i framgang.

Vi har gått ut ganske bredt med ungdomspolitikken vår, sier de to som begge er organisert i SAFE i Sodexo.

- Mange av de yngre gruppene i arbeidslivet, i hvert fall i oljesektoren, er «mettet». De har god lønn, de har gode arbeidsforhold og gode opplæringsforhold. Problemet er at de tror kanskje dette er kommet av seg selv. At det er gratis, at det ikke ligger arbeid, forhandlinger og til og med streiker bak. De tenker heller ikke på at utviklingen kan snu og gå i feil retning. At vi må stå på for å beholde det vi har av avtaler og regelverk.

Flere av ungdommene gikk for første gang fram på talerstolen. De åpnet med å fortelle at de debuterte (eller tok jomfrudommen som noen og sa), og høstet stor applaus. Mange av debutantene har vært på kurs og lært presentasjonsteknikk. Det viste godt igjen. De var strukturerte og flinke til å framføre sine saker. Kanskje til

og med bedre enn mange av de mer drevne? Kanskje har det noe med å være skjerpet å gjøre? Ikke ha en så avslappet stil at du mister energien når du skal overbevise forsamlingen og skaffe støtte for dine synspunkt. Ungdommenes innsats lover i hvert fall godt for framtida!

SAFE Ung på Rhodos

Unggruppen i Sodexo gikk i spissen for å få med unge fra andre klubber.

I tillegg deltok SAFE Ung sentralt.

Vi så at det ga inspirasjon. Det er viktig! – Det er klart at det er inspirerende å være sammen og jobbe med gode ideer og kreative innspill.

Var det noen som startet litt forsiktig og «kom på toget» underveis?

– De fleste var nok ganske ivrige i utgangspunktet, men gode diskusjoner og spennende aktiviteter genererer jo mer engasjement, og det opplevde vi hos oss alle. Vi kom hjem med spennende tanker og ideer til det videre arbeidet.

SAFE Ung-dag

UNG gruppen i Sodexo-klubben tok på seg ansvaret for å arrangere av en hel

dag under konferansen.

- De andre var nok litt skeptiske til dette prosjektet.

De andre? De gamle?

- Vel, ja, de som var eldre enn SAFE Ung. De var nok ikke sikre på om vi ville klare å fylle en hel dag med et skikkelig opplegg. Det gjorde vi selvfølgelig. Vi hadde laget et veldig bra program for kursdagen og deltakerne var veldig godt fornøyd. Vi må legge til at styret i Sodexo-klubben var ikke skeptiske, men de kjenner oss jo og vet at vi er flinke. Slike ting fikser vi på strak arm, flirer de to ung-representantene Tore og Anders.

Kanskje må dere få et utvidet ansvar neste gang?

- Ja kanskje må vi ta alt ansvaret, sier Tore.

- Det er mulig de erfarne syns det er skummelt å slippe tøylene, men for oss er det viktig å tørre, det er viktig å ta vare på det vi har, samtidig som vi er med å prege utviklingen.

- Vi må øve oss i å ta ordet og stå fram og vi må få lov til å feile. Det er viktig, ellers lærer vi ikke.

Ungdommene sto fram de! De gjorde noe av det som ofte er mest vanskelig,



å fortelle om seg selv, og SAFE sine aktiviteter. Dette fikk de, og det er og en del av treningen i å kunne stå fram, både på talerstoler, i møter og på konferanser.

Oppførsel

Med fare for å høres ut som en gammel grinebitter, er det fristende likevel å spørre om alt gikk «skjebelegt» (ordentlig) for seg? På seminarer ellers er det innimellom en noe blandet oppførsel.

- Det var helt flott fra dag en til siste dag. Det kan vi stå inne for, sier Tore og Anders med trykk på hvert ord!

- Ungdommene blir ofte beskyldt for tull og bråk, men det fantes ikke.

De eldre da?

- He, he... noen ble litt «unge» utover kvelden.

Hva ble Ung-dagen brukt til?

De «gamle» gjennomførte rebusløp, de deltok i quiz hvor mange av oppgavene gikk på fagforeningssaker- og faglige problemstillinger. Flere oppgaver var knyttet opp mot SAFE sine fagområder. Ble det tatt godt i mot, og var de flinke?

- Jo, de hadde litt kunnskap, og de syns oppgavene var bra.

- Mange var faktisk veldig dyktige og har utrolig mye peiling, både på historikk og på lover og avtaler. Vi har mange erfarne tillitsvalgte vi kan lære av, det så vi.

Saker Ung-gruppen er opptatt av Velferdspermisjon for fedre,

kommer det rimelig spontant som svar på spørsmålet om viktige saker. Det forteller selvfølgelig at oljeungdommen er like opptatt av mulighetene for å få lagt forholdene til rette for familieliv og framtid som andre ungdommer.

- Ellers er arbeidsmiljøet på dagsorden hele tida, sier Tore.

- Og vi er opptatt av hvordan det er å være ny på plattform, legger Anders til. Av erfaring vet vi at det ikke alltid er like greit.

De prioriterer også små arrangementer og treff utenom arbeidstida.

- Så sant det er mulig da, i forhold til bosted. Vi syns det er viktig å bli kjent med hverandre også utenfor jobben.

Informasjon er en ungdomsgreie

Kanskje er utsagnet litt i overkant, men tendensen er nok riktig. Ungdommer er flinkere til å følge med på info, mens eldre tar lettere på det, mener de.

- De eldre regner nok med at de får høre om det, hvis det er viktig.

- Vi kan mye om informasjon og bruker alle mediene, så ta en sjans, prøv oss! Ta oss med i råd og utvalg!

Blant Sodexos delegater på landsmøtet var det to unge. Hva syns dere om å få den tillitten.

- Veldig bra, men vi har store sko å fylle. Kanskje har dere allerede store nok bein?

De to nikker. Ja, kanskje det...

Anders ble valgt til Ung sin representant i YS-rådet mens vi var på

Rhodos.

- Det var flott og vi håper og tror at det gir uttelling i enda større oppslutning blant ungdommene her i SAFE.

Rhodos var kjempe flott

De vil tilbake til Rhodos, både bokstavelig talt og i intervjuet.

- Det var veldig lærerikt.

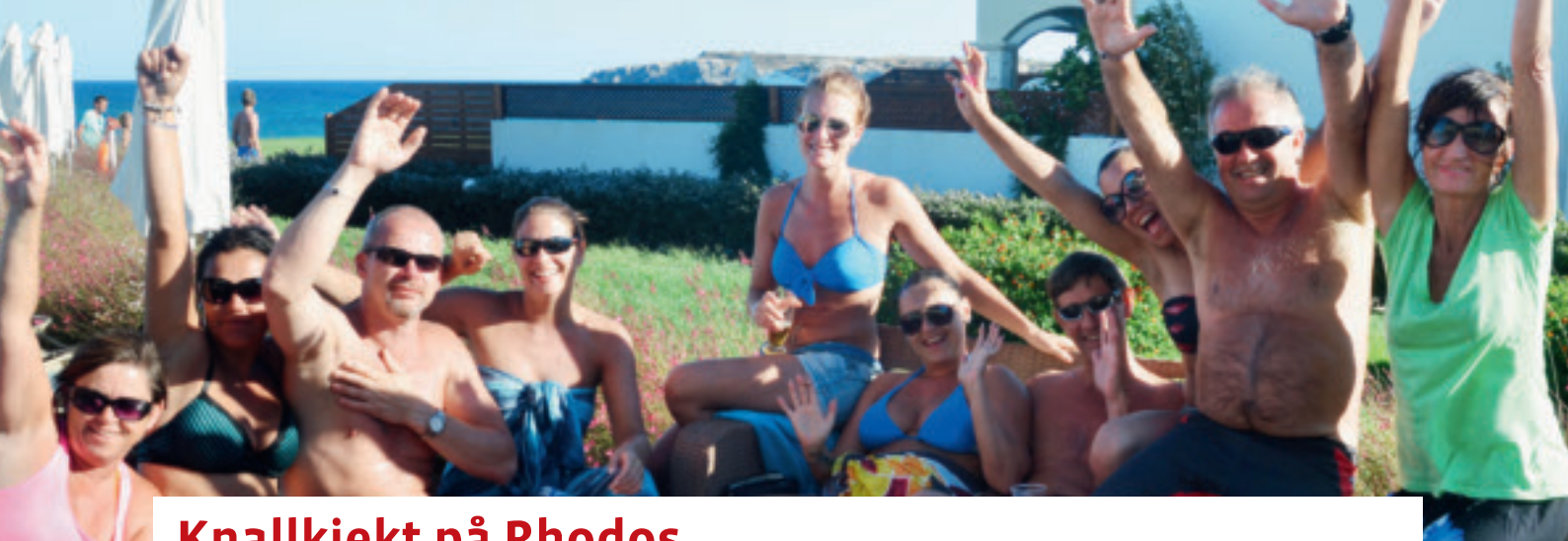
- Jeg er nybakt familiefar, og jeg hadde ikke så lyst å reise, men jeg satt igjen med mye kunnskap og nyttige relasjoner. Det var veldig gode opplevelser sammen med mange nye, og kjempehyggelige mennesker.

- Splintopplegget var også veldig spennende. Vi jobbet en del med farger og plasserte oss i forhold til rødt, grønt og blått.

- Vi røper ikke nå hvilke farger som definerer hva, men konklusjonen er at alle farger trengs i en organisasjon.

- Veldig artig! Vi er glad vi var med! Og dere anbefaler selvfølgelig flest mulig å delta neste gang det er et tilsvarende seminar?

- Å ja, heng deg på. Det vil du aldri angre på. Det er jo en tillitsvalgtkonferanse, og vi håper på enda større bredde neste gang!



Knallkjekt på Rhodos

Teksten er hentet fra presentasjonene. Foto: Kai Morten Anda/deltakere

- Men også nyttig, lærerikt og sosialt, og en fin måte å knytte kontakter på tvers av faggrupper.

Tillitsvalgtkonferansen 2012: Da var tiden kommet for avholdelse av tillitsvalgtkonferansen. I år er det igjen et stort samarbeidsprosjekt mellom flere andre SAFE klubber, blant annet Statoil og ESS.

Selve konferansen ble avholdt på Rhodos i uke 38, og dagene var avsatt til blant annet følgende tema: større forståelse av forskjeller, utnytte forskjeller positivt, påfyll og glød som tillitsvalgt, bygge relasjoner på tvers, organisasjonsutvikling, samhandling og UNG arbeid.

Over 70 tillitsvalgte var samlet for å bidra til at SAFEs medlemmer fremover skulle stå enda sterkere i arbeidet for "Et rettferdig arbeidsliv".

Fra SAFE i Sodexo deltok 16 tillitsvalgte. Årsmøtet i klubben vedtok at vi skulle arbeide mot en slik type konferanse i år. Her har våre tillitsvalgte jobbet seg inn og byttet turer for å kunne være med. I tillegg dekket den enkelte deltaker en egenandel for at denne type konferanse skulle være mulig. UNG gruppen i klubben tok på seg ansvaret for å arrangere av en hel dag under konferansen. Klubben er stolt av at vi har en UNG gruppe som tok denne utfordringen på strak arm og vi gleder oss til å være deltakere.

Det ble stilt krav til konkrete leveranser fra seminaret:

Innspill til organisasjonsutvalget i SAFE

Liste over ofte stilte spørsmål

Økt kjennskap og vennskap

Økt samhandling på tvers av

organisasjonen

Temaer, gruppearbeid, rollespill og altså SAFE Ung-dag

Blant temaene som fikk sentral plass, finnes jus, arbeidsrettens vurdering av SAFE sine saker. Her hadde Ellen Fjermestad-Svendsen, SAFEs advokat, ansvaret. Konflikthåndtering og kommunikasjon fikk stor plass. Programmet for den økten var ved Splint.

SAFE som organisasjon ble belyst av Hilde-Marit Rysst og Tor Egil Løvli og debatten gikk videre i grupper.

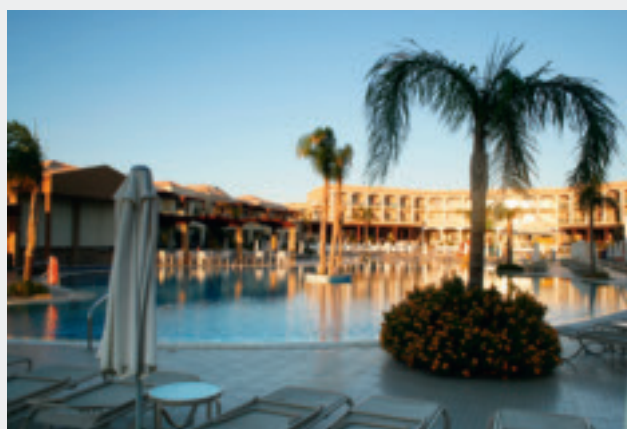
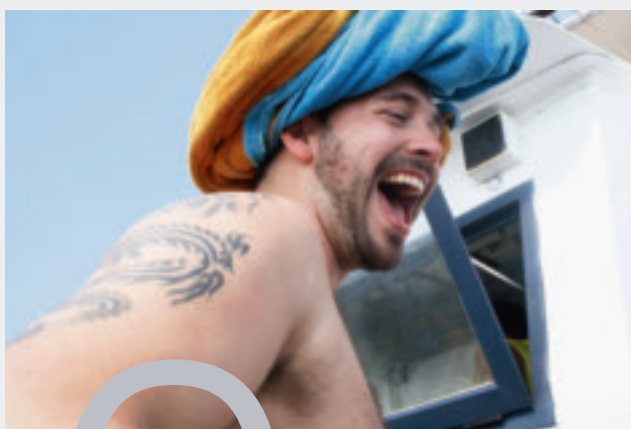
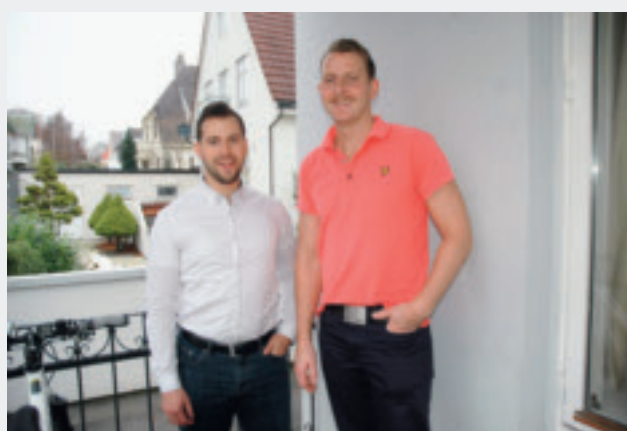
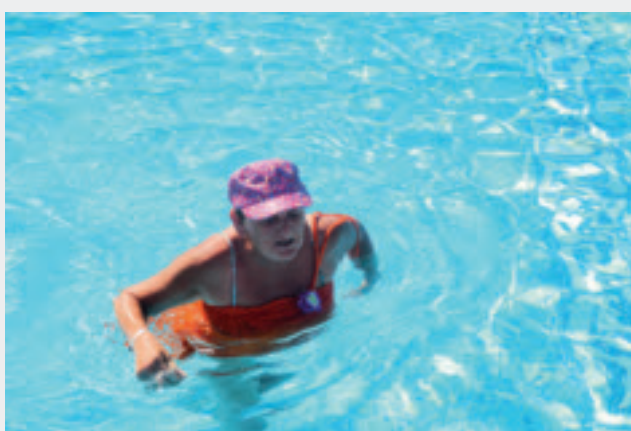
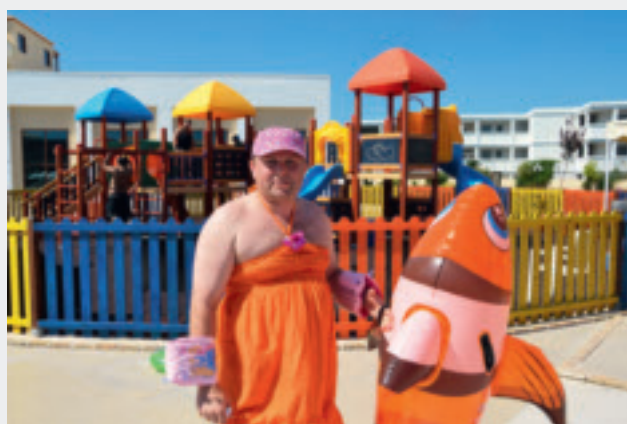
Under SAFE Ung-dagen ble det også lagt fram en del krav – hva krever SAFE Ung av SAFE «old». I tillegg hadde gruppen lagt opp til rebus som skulle løses i grupper, quiz, også dette i grupper, og en del fysiske utfordringer som skjerpet samarbeidet og evnen til å løse oppgaver i fellesskap.

Det ble også satt av «alenetid» for klubbene hvor de kunne prioritere egne, viktige saker. Totalt hadde konferansen fire fulle dager med program, som et vanlig heldagskurs med dagsøker på åtte timer.





Stemningsrapporter fra gruppene. Her er blant annet oppgaven sandslottbygging.



50

Boliglån fra 3,30 %



Du som er medlem i SAFE har ekstra gode betingelser i Gjensidige Bank. Blant annet betaler du ingen etableringsgebyr på boliglån.

– gå til gjensidige.no/ysbank eller ring 03100.

SAFE 11.2012/Foto Sverre Jælid

Førstehjemslån: Lånebeløp kr 2.000.000, innenfor 85 % av verdigrunnlag og 25 års løpetid. Nominell rente 3,30 % p.a., effektiv rente 3,40 % p.a., inkl. terminomkostninger kr 50. Samlet kredittbeløp- og kostnader kr 2.954.783. Boliglån: Lånebeløp kr 2.000.000, innenfor 75 % av verdigrunnlag og 25 års løpetid. Nominell rente 3,35 % p.a., effektiv rente 3,45 % p.a., inkl. terminomkostninger kr 50. Samlet kredittbeløp- og kostnader kr 2.970.663. Prisen er per 15.11.2012 for nye lån til medlemmer i SAFE. For å oppnå medlemsbetingelsene, må du ha konto med lønnsingang, bankkort og et kredittkort i Gjensidige Bank.

Kurs til våren

Allerede i midten av januar kommer kurset i Arbeidsrett. Det går over to dager og holdes på SAFE-huset i Stavanger.

Datoene er 15. og 16. januar. Ta kontakt med Anita Fløysvik for påmelding og mer informasjon: anita@safe.no
Utover våren dukker det opp flere kurs. Det blir blant annet to ordinære kurs for tillitsvalgte, kurs i psykososialt

arbeidsmiljø og HR-ledelse som Bitten Nordrik fra De Facto er ansvarlig for, pensjonskurs, og flere andre nyttige og spennende kurs.

Vi vil holde dere løpende oppdatert på hjemmesiden, og i månedsskiftet desember/januar legges det ut en oppdatert kursliste under «Kurs» på www.safe.no





Retningslinjer for SAFE utdanningsstipend

§1. Formål

SAFE sitt utdanningsstipend skal motivere og bidra til at medlemmer og tillitsvalgte utvikler sin kompetanse i organisasjon - og yrkesliv.

Stipend kan tildeles for:

- Videreutdanning/kompetanseutvikling innen et fag – eller yrkesområde.
- Videregående organisasjonsfaglig opplæring.
- Omskolering/kvalifisering til annet yrke.
- Kortere yrkes – eller organisasjonsfaglig oppdatering.

§2. Stipendets størrelse

SAFE kongress/landsmøte bevilger hvert år et beløp til et utdanningsfond, som stilles til disposisjon for utdanningsstipend.

Stipend deles i to grupper og kan utbetales med:

- Inntil kr. 12 000 pr studieår (deles på 2 semester) til hel eller deltidsstudier ved universiteter og høyskoler, videregående skoler, folkehøgskoler eller tilsvarende i voksenopplærings organisasjonenes regi.
- Inntil kr. 8 000 pr studieår for utdanning av kortere varighet:
 - Etter og videreutdanning knyttet til yrket vedkommende er i eller omskolering til annet yrke.
 - Praksiskandidater etter paragraf 3.5

i opplæringsloven (tidligere § 20 opplæring)

- Allmennfaglig utdanning med sikte på studiekompetanse.
- Grunnskolefag.
- Opplæringstiltak innenfor organisasjons og bedriftsutvikling knyttet til bedrifter.

Stipend kan gis på bakgrunn av dokumenterte kostnader til læremateriell, kurs/studieavgifter og eksamensavgifter, reiseutgifter med offentlig kommunikasjon og dokumenterte merutgifter til midlertidig bosted. Det gis ikke stipend for tapt arbeidsfortjeneste, pc eller internett.

Søknader på mindre enn kr 500 pr. halvår gir ikke rett på stipend.

Hvor mye som blir gitt i stipend avhenger av størrelse på utgifter, antall søkere og størrelse på utdanningsfondet.

§3 Søkere

Stipend kan gis til medlemmer som tar utdanning samtidig med at de er i jobb og betaler ordinær kontingent. Medlemmer som har utdanningspermisjon etter AML, er permittert, arbeidsledige eller lærlinger kan gis stipend dersom de har betalt ordinær kontingent i forkant av dette. Det er en forutsetning at søkeren er medlem i SAFE og har vært fullt betalende medlem (minimum 3 måneder), i løpet av siste år før utdanningen det søkes

støtte til påbegynnes.

Passive medlemmer og pensjonister kan ikke søke om stipend.

§4. Søknaden

Søknad til stipend må være ankommet SAFE administrasjon innen 15. september og innen 15. februar for å være inn under fastlagte frister. Det kan søkes om stipend for inntil et år av gangen. Søknadsfristene er absolutte og det anbefales å sende søknad inn i god tid før fristene.

Søknaden sendes på eget skjema og blir behandlet innen en måned etter fristene. Ufullstendige søknader vil ikke bli behandlet, men returnert søker.

Dersom utdanningen er relevant i søkerens nåværende stilling/yrke, skal arbeidsgiver søkes om hel eller delvis dekning av kostnadene. Svar på slik forespørsel må vedlegges søknaden.

Det kan ikke søkes om stipend for utdanning som er avsluttet eller pågående for over et år tilbake, regnet fra søknadsfristene.

§5. Dokumentasjon / utbetaling

Tildelt stipend utbetales normalt etter at utdanningen er fullført og dokumentasjon på utgifter, deltakelse m.v. er innsendt.

Det kan likevel søkes om stipend i



forkant av helårs studium. Det kreves da at utgiftene som en har søkt om dokumenteres før en får utbetalt for neste semester. Dersom dette ikke blir gjort vil en ikke ha rett til stipend før dokumentasjon er gitt eller stipend er tilbakebetalt.

Medlemmer som har fått innvilget stipend forplikter seg til å dokumentere at den planlagte utdanningen er fullført ved forespørsel. Dersom utdanningen ikke blir påbegynt eller fullført som planlagt iht. opplysninger gitt i søknadsskjema, skal søkeren skriftlig meddele dette til SAFE.

Tildelt stipend kan helt eller delvis bortfalle, dersom utdanningen ikke påbegynnes eller fullføres iht. fastsatte frister. Likeledes kan allerede utbetalt stipend jf. tredje ledd, kreves tilbakebetalt helt eller delvis dersom utdanningen ikke påbegynnes eller fullføres iht. fastsatte frister.

Dersom en tilegner seg midler fra fondet som en ikke har rett på, kan det føre til tap av rett til å kunne søke om stipend.

§6. Saksbehandling / klage

Søknaden gjennomgås fortløpende av administrasjonen for å påse at søknad er fullstendig utfylt. Videre behandles søknaden av styringsgruppen for utdanningsfondet innen 1 måned etter fristene. Forbundsstyret er klageinstans for tildeling av stipend. Eventuell klage må fremsettes innen 4 uker etter at søker ble meddelt resultatet av tildelingen.

§7. Retningslinjer

Retningslinjer for SAFE sin stipendordning vedtas av forbundsstyret.



Søknadsskjema til utdanningsstipend

Navn:_____ Fødsel/person nr.:_____

Adresse:_____ Postnr/Sted:_____

Telefon:_____ E post:_____

Arbeidsgiver:_____ Stilling:_____

Kontonummer:_____ Siste kontingentinnbetaling:_____

Studieopplysninger:

Hvilken utdanning søkes det stipend for (se § 1 retningslinjene): ☐ A ☐ B ☐ C ☐ D

Hvilken stipendgruppe søker du fra (se § 2 i retningslinjene)? ☐ A ☐ B

Når begynner/begynte du utdanningen:_____

Når er/var utdanningen planlagt ferdig:_____

Er utdanningen din relevant for din nåværende stilling? ☐ Ja ☐ Nei

Hvis ja, må du søke arbeidsgiver om støtte og vedlegge svaret.

Har du utdanningspermisjon etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser? ☐ Ja ☐ Nei

Hvis ja, må dokumentasjon fra arbeidsgiver vedlegges.

Er det søkt om støtte fra Statens Lånekasse for utdanning? ☐ Ja ☐ Nei

Er det søkt om annen økonomisk bistand? ☐ Ja ☐ Nei

Har du fått utdanningsstipend tidligere, hvis ja når_____? ☐ Ja ☐ Nei

Oppsett over kostnader (husk at du kan maksimalt føre opp utgifter for et år/2 semester)

Husk at utgifter til kjøp/leie av PC og internett, samt tapt arbeidsfortjeneste ikke dekkes.

Eksamensavgift: _____

Studieavgift: _____

Kursavgift _____

Bøker: _____

Annet læremateriell: _____

Reiseutgifter (offentlig kommunikasjon): _____

Oppholdsutgifter (merutgifter til midlertidig bosted): _____

SUM: _____

Oppsett over mottatt støtte fra arbeidsgiver, Lånekassen og eventuelt andre:

Arbeidsgiver: _____

Lånekassen: _____

Andre: _____

SUM: _____

Søknadsbeløp (Totale kostnader fratrukket det men eventuelt får i støtte fra arbeidsgiver/lånekassen/andre)

Det søkes om kr: _____

Vedlegg

Antall vedlegg: _____

(Dokumentasjon om utdanning, kostnader, samt søknad/svar/dokumentasjon fra arbeidsgiver, søknad/svar Lånekassen) Kun originale kvitteringer godkjennes.

Alle feltene i søknadsskjema må fylles ut. Skjema som ikke er korrekt utfyllt vil ikke bli behandlet, men returnert til søker.

Begrunnelse for søknad eller andre opplysninger

Sted: _____ Dato: _____

Søkerens underskrift: _____

Søknaden sendes til: SAFE, Postboks 145, 4001 Stavanger

Søknad må være ankommet SAFE innen følgende frister: 15. september og 15. februar.

55



Oppdatering av kontaktinformasjon

SAFE bestreber seg på, til en hver tid, å ha medlemsregisteret oppdatert med korrekt informasjon om det enkelte medlem.

For å få til det er vi avhengig av at du som medlem, selv sjekker din kontaktinformasjon. Skifte av arbeidsgiver, ny bostedsadresse, ny e-postadresse, nytt mobilnummer osv. kan endres ved å gå inn på «Min side». Her vil du også finne annen nyttig informasjon gjeldende ditt medlemsforhold.

Fremgangsmøte for å komme inn på «Min side».

1. Gå inn på www.safe.no
2. På forsiden til safe.no finner du knappen:



3. Trykk på knappen og du vil få opp et påloggingsbilde:

Innlogging til Min side krever at du logger inn med ditt medlemsnummer og passord
Medlemsnr:

Passord:

Passordet er fødselsdato (ddmmåå).

Medlemsnummeret finner du på medlemskortet, SAFE-magasinet eller ved å kontakte din klubbleder.



Oljeindustries sanne ansikt - **brutalisering av arbeidslivet**

Tekst: Luis G. Pinzon

Arbeidsmiljøet, spesielt i Latin-Amerika og i sør Europa, har blitt dårligere og det skyldes hardere konkurranse og forverrede arbeidsvilkår.

Bakgrunnen for bekymringen er alle de nye reformer som har blitt pålagt som et resultat av Finanskrisen.

Flere rapporter og undersøkelser bekrefter langt på vei at stress er et økende problem i arbeidslivet, og dette fører til utbrenthet og depresjoner. Det har vært flere episoder der personer har tatt sitt liv i desperasjon og tallene ser til å øke.

En av de mer usmakelige sidene ved denne utviklingen er den massive moraliseringen mange av de som rammes av denne utstøtingen fra arbeidslivet, utsettes for. Fra medier, høyrepopulister, arbeidsgivere og flere ledende og andre korrupte politikere som mer enn antyder at sviktende arbeidsmoral ligger bak den massive økningen av sykefravær og uføretrygding. Det er altså ikke nok at folk skal utsettes for økende utrygghet, fysisk og psykisk press i arbeidslivet, de skal i tillegg måtte ta imot fordømmende blikk og moralske pekefinger fra samfunnets

elite og mediesamfunnets vellykkede middelklasse.

Slik individualiseres et av vår tids mest omfattende samfunnsproblemer, og gjøres om til høyrepopulistisk splitt-og-hersk politikk som setter gruppe opp mot gruppe og svekker solidariteten mellom mennesker som har alt å tjene på å stå sammen. Det bemerkelsesverdige er at de står i motstrid til alt som er nødvendig for å oppnå fred, globalt demokrati, økonomisk likhet og rettferdighet, økologisk beskyttelse av miljøet, og global stabilitet.

De representerer valgene til en altfor mektig elite som er fast bestemt på å konsolidere sitt økonomiske og politiske forsprang på kort sikt, helt uten hensyn til kostnadene for verdenssamfunnet. De bidrar til å forsterke alle de negative tendensene ved militariseringen (og globaliseringen) som har ført til økende vold, fattigdom og inntektsskjevheter, og til de voldsomme protestene mot Verdens handelsorganisasjon (WTO), Det internasjonale pengefondet (IMF) og Verdensbanken.

I Latin-Amerika skjer det for tiden enorme investeringer for å utvinne naturressurser, og en hensynsløs jakt etter råvarer og markeder. I dag er ikke de rike landene selvforsynt med de fleste råvarer lenger. Olje og gass

er overlegent de viktigste råvarene på verdensmarkedet i dag.

I neste Safe magasin kommer jeg til å fortelle mer om arbeidstid, lønning og levevilkårene til oljearbeidere i Latin-Amerika.



Skilsmisse og samlivsbrudd – hva skjer med deres felles barn?

Tekst: Trond Jacobsen/Henrik Jensen

Som advokater for SAFE medlemmene gjennom Legal24 advokatforsikring opplever vi at mange av henvendelsene vi får inn omhandler barnerett og barnefordeling. Hva innebærer egentlig en barnefordeling når mor og far flytter fra hverandre? Hvilke rettigheter har mor og far, og hva med barnets rettigheter? Og hva skjer når uenighet om barnefordeling oppstår? Vi vil her gjennomgå de viktigste reglene og hensynene rundt barnefordeling.

Separasjon, skilsmisse og mekling

Når ektefeller bestemmer seg for å skilles må man først ta ut separasjon. Det er bare i visse tilfeller man kan skilles uten en forutgående separasjon. Man må i de fleste tilfeller være separert i ett år før man kan ta ut skilsmisse. Formålet med denne ordningen er at ekteparet skal få en betenkningstid før man tar ut skilsmisse. Ved samlivsbrudd er det derfor ofte viktig å ikke ta forhastede avgjørelser som man angreir på senere i livet. Derfor har lovgiver lagt inn denne betenkningstiden slik at man dermed kan sikre at den avgjørelsen man kommer til er den riktige både for foreldrene og deres felles barn. Hvis samlivet gjenopptas så avbrytes separasjonstiden og man kan da fortsette ekteskapet. Ikke minst er en slik betenkningstid spesielt viktig hvis ekteparet har felles barn.

Når ekteparet har felles barn under 16 år så skal man møte til mekling, for å

sammen med fagfolk fremforhandle en fornuftig løsning både for foreldrene og barna. I de fleste tilfeller så løses saken i forbindelse med slik mekling. Hensynet bak dette kravet er barnets beste. Skilsmisse oppleves ofte opprivende og tungt for parets felles barn. Derfor har myndigheten fastsatt en slik regel for å drøfte samlivsbrudd og parets felles barn med tanke på barnets samværsrett til både mor og far. I slike meklinger er det dermed lagt opp til at mor og far selv skal komme fram til en avtale om fordeling av foreldreansvar og fordeling av samvær. Her kan man for eksempel komme til en ordning hvor man enten har delt foreldre ansvar eller at en av foreldrene har fullt foreldreansvar og delt samværsrett (50%) etter nærmere avtale. Her avtales det for eksempel hvor barnet skal være ved høytider, ferier og lignende. Enkelte ganger kan de avtaler man kommer fram til ved en slik mekling være helt til barnet er 18 år, men som oftest

så vil slike ordninger «gå seg til» etter som barnet blir større og selv både kan ta valg og få til en mest mulig praktisk deling med foreldrene. Men noen ganger kan dette være problematisk. Typiske problemer kan være endrede jobbforhold som medfører at en av partene ikke kan overholde samværsavtalen eller andre forhold som nødvendiggjør en reforhandling av avtalen. Her er det viktig at foreldrene tilstreber å finne løsninger som er til barnets beste.

Problemer ved samværsavtaler og barnefordeling

En av mange problemer foreldrene støter på ved separasjon og senere skilsmisse er fordelingen av samværsretten til barnet. Ved samlivsbrudd er det mange følelser og hensyn som skal tas hånd om og dette kan medføre at partene mister fokuset på barnets beste under meklingen. Loven legger opp til at barnets beste er det

absolutt mest fremtredende hensynet ved slike vurderinger og dette hensynet er ofte om ikke alltid avgjørende dersom partene ikke kommer til enighet. For å ta slike saker til retten er det et vilkår at partene har vært til mekling. Hvis partene er representert av advokat plikter advokaten(e) å forsøke å løse tvisten ved mekling slik at foreldrene blir enige om en felles samvær-savtale.

Loven har her satt barnets beste som det viktigste hensyn. Dermed tilstreber loven at partene kommer til enighet. Det kan også tenkes at påtvungne avtaler ved dom sjeldent holder og kan være egnet til å forverre samarbeidsklimaet mellom fraskilte foreldre. Derfor vil det være viktig å ta seg god tid til mekling før man tar ytterligere rettslige skritt. Dette gjelder også ved eventuell reforhandlinger av tidligere avtaler når dette er nødvendig. Derfor pleier vi advokater alltid råde foreldrene til å forsøke sitt ytterste for å oppnå enighet før man bestemmer seg for å ta rettslige skritt. Det er viktig her å merke seg at selv om man mulig har en rett etter loven så er det ikke alltid til barnets beste at den pretenderte retten brukes på en slik måte at saken havner i retten. Dermed kan rettslige prosesser til slutt mulig ende med at man kanskje vinner fram på bekostning av foreldrenes samarbeidsklima som til

syvende og sist påvirker barnets beste. Ofte kan forverret samarbeidsklima resultere i nye rettsprosesser. Følgelig kan hele saken ende med at foreldrene krangler helt til barnet blir 18 år. Det er derfor viktig at foreldrene har et slikt perspektiv på saken allerede ved første gangs mekling.

Praktisk for SAFE medlemmer

Vi er også blitt kjent med at det er spesielle problemer som reiser seg i forbindelse med arbeidstakere som jobber turnus som mange SAFE medlemmer gjør. Spørsmålet blir her hvordan en fornuftig samværsordning kan fungere ved slik arbeidstid.

Det er klart at arbeidstakere som jobber i turnus har en større utfordring enn foreldre som har en mer tradisjonell arbeidstid. Dermed blir det i slike tilfeller enda mer viktig å møte til mekling med ønske om å vise fleksibilitet og ta hensyn til barnets beste.

Her må man også «heve blikket» noe og være klar på at de løsninger som avtales må være mulig å gjennomføre. Istedenfor at barnet skal være hos mor og far annenhver uke går det an å avtale at barnet skal bo 2 uker hos far og 2 uker hos mor. Ved en slik ordning vil samværet tilsvare 50% for både mor og far i en 1 måneds periode.

Her vil det også være viktig å legge inn enkelte klausuler i avtalen som regulerer hva som skjer ved endrede arbeidsforhold. Dette kan eksempelvis være at hvis turnusen endrer seg så skal den andre parten ha rett på å tilpasse avtalen slik at det fortsatt sikrer barnet samværet som følger av den opprinnelige avtalen.

Vi håper uansett at dette kan komme noen av dere til hjelp. Ved spørsmål er det bare å ta kontakt med oss på skade@legal24.no eller tlf. 07240.



LEGAL24





Det juridiske hjørnet

RETTSTVIST – INTERESSETVIST

I den kollektive arbeidsretten går det et viktig skille mellom de typene uenigheter og konflikter vi betegner som «rettstvister», og de vi kaller for «interessetvister». Det å vite forskjellen er av stor betydning, og dette er bakgrunnen for at vi mener det er nyttig å belyse nettopp dette temaet i denne utgaven av SAFE-magasinet.

I den kollektive arbeidsretten er det i utgangspunktet ikke enkeltpersoner, men arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner som er parter. Som kjent reguleres den kollektive arbeidsretten i stor grad av tariffavtaler som er inngått mellom de respektive fagforeninger. Grovt oppsummert vil uenigheter i den kollektive arbeidsretten rette seg mot hva partene ønsker regulert i en tariffavtale, eller om tolkningen av en eksisterende tariffbestemmelse.

I arbeidstvistlovens første bestemmelse er begrepene «rettstvist» og «interessetvist» definert, i § 1 og bokstavene i) og j). «Rettstvist» defineres som en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale (min understreking). «Interessetvist» defineres som en tvist mellom en fagforening og en

arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold som ikke omfattes av en tariffavtale eller som skal avløse en tidligere tariffavtale (min understreking). Det avgjørende er med andre ord om det omtvistede kravet retter seg mot noe en mener er regulert i en tariffavtale (rettstvist), eller om situasjonen er slik at temaet ikke er regulert og/eller ikke omtalt i en slik avtale (interessetvist).

I en stor andel av de sakene som føres for Arbeidsretten, er det ofte tema hvorvidt en tvist er en «rettstvist» eller en «interessetvist». Det er til dels klare lovregler for hvordan uenigheter og konflikter skal håndteres, avhengig av om det er tale om det ene eller andre. Som eksempel er det slik at «interessetvister» skal løses ved forhandlinger/mekling og i ytterste konsekvens arbeidskamp, og ikke bringes inn for Arbeidsretten slik en kan gjøre ved «rettstvister». For å unngå å sette i gang en langvarig prosess som i verste fall kan endre med eksempelvis at saken avvises av Arbeidsretten, er det derfor viktig at en er klar over hvilken type tvist det er tale om.

Det viser seg i flere situasjoner at det ikke alltid er like lett å svare entydig på om en konflikt er en «rettstvist» eller en «interessetvist». Dette er typisk i situasjoner der den omtvistede

tariffbestemmelsen gjerne har en uklar ordlyd. Det som da kan skje er at en av partene fastholder at egen fortolkning følger klart av det som var hensikten og formålet med bestemmelsen, mens den annen part mener at det omtvistede temaet overhodet ikke var påtenkt da bestemmelsen ble inntatt i tariffavtalen. En slik sak kan bli avvist dersom Arbeidsretten ikke finner grunnlag for at temaet er eller var ment å være regulert av tariffavtalen. Partene må da eventuelt forsøke å løse uenigheten ved å innta bestemmelser om temaet ved neste tariffrevisjon. Vi har da å gjøre med en «interessetvist». Dersom partene ikke blir enige ved neste tariffrevisjon/forhandling, kan dette i ytterste konsekvens ende med arbeidskamp.

Arbeidstvistlovens § 8 fastslår gjensidig «fredsplikt» i tariffperioden både når det gjelder «interessetvister» og «rettstvister». Dette innebærer at trussel om eller bruk av arbeidskamp er forbudt i den avtalte tariffperioden. Tariffperioden er den tidsperioden partene i tariffavtalen er blitt enige om at avtalen skal gjelde. Med arbeidskamp menes streik, lockout og liknende. Brudd på regelen om «fredsplikt» kan medføre erstatningsansvar. I energisektoren blir det som kjent relativt raskt tale om store økonomiske konsekvenser ved bruk av arbeidskamp, og erstatningsansvaret for eventuelle

ulovlige aksjoner kan derfor bli betydelig. «Interessetvister» kan kun søkes løst ved bruk av arbeidskamp i forbindelse med et hovedoppgjør, jf. at en da er utenfor den avtalte tariffperioden. Ved revisjoner er det i tillegg et krav om at tariffavtalens gyldighetstid er utløpt.

«Rettstvister» skal aldri søkes løst ved bruk av arbeidskamp. Slike tvister må bringes inn til Arbeidsretten for avgjørelse, dersom det ikke oppnås enighet på annet vis. Typiske «rettstvister» er uenighet om forståelsen av og/eller omfanget av en tariffbestemmelse. Dette kan eksempelvis dreie seg om uenighet om hvordan tariff-festet sykelønn skal beregnes, eller hva som omfattes av en tariffbestemmelse om møtegodtgjørelse. Oppsummert kan en si at en påstand om at den annen part opptrer i strid med tariffavtalen, vil være en «rettstvist».

Sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner er, på bestemte vilkår, lovlig unntak fra fredsplikten. Sympatiaksjoner kan brukes der formålet er å støtte en aksjon i en annen virksomhet. Forutsetningen for lovlig bruk av sympatiaksjoner er at hovedkonflikten i den aktuelle virksomheten er lovlig. Videre må sympatiaksjoner være helt løsrevet fra egne konflikter på eget tariffområde. Formålet må med andre ord ikke

være å forsøke å løse egne tariffkonflikter mot egen arbeidsgiver. Det er formålet som er avgjørende, ikke om den faktiske konsekvensen blir slik at egen arbeidsgiver opplever å bli presset. Når det gjelder sympatiaksjoner og politiske demonstrasjoner er en i all hovedsak innenfor et område som ikke er lov- eller tariffregulert. Arbeidsretten har imidlertid fastsatt enkelte prinsipper for slike aksjoner.

Det er klart at det bevismessig kan være problematisk å fastsette i ettertid hva som var det egentlige formålet med en aksjon, men her har Arbeidsretten uttalt at avgjørende er «aksjonen og dens formål slik det faktisk fremtrer». For øvrig kan det fra Arbeidsrettens praksis utledes at slike aksjoner må være kortvarige (få timer), og ikke rette seg mot arbeidsgivers styringsrett. Under arbeidsgivers styringsrett faller typisk beslutninger i tilsetnings- og oppsigelsessaker, mens arbeidsgivers politiske og prinsipielle/overordnede vedtak vil være noe annet.

Det er arbeidskamp, som streik og lockout, som er arbeidstakers og arbeidsgivers lovlig virkemidler når en interessekonflikt ikke kan løses på annen måte. Formålet er å sette motparten i en slik økonomisk tvangssituasjon at denne gir etter, helt eller delvis, for krav som er fremsatt under forhandlinger og/eller mekling. For

arbeidstakere er virkemiddelet at arbeidet legges ned (streik), mens arbeidsgiver kan stenge arbeidstaker ute fra arbeidet (lockout). Arbeidstakere kan også benytte blokade, og dermed hindre at arbeidsgiver setter inn andre arbeidstakere til å gjøre de streikende sitt arbeide. Foruten dette nevnes bruk av «gå sakte-aksjoner», «sitt ned aksjoner» og overtidsnek-telse. Det gjentas for ordens skyld at slike kampmidler som her beskrevet ikke kan benyttes i løpet av den avtalte tariffperioden.

Ut fra gjennomgangen over kan en i alle tilfeller trekke den slutning at bruk av aksjoner er noe en bør ha et bevisst forhold til, jf. at konsekvensene ved ulovlige aksjoner kan bli et erstatningsansvar og/eller oppsigelser. De som deltar har for øvrig ikke krav på lønn for den tid de aksjonerer, så sant en slik rettighet ikke fremkommer av egen tariffavtale.



Elisabeth Bjelland
Advokat i Safe



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
- Du får frivillig forsikringstilbud i Gjensidige
- Du får gode vilkår i Gjensidige Bank
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmemadresse

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i

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

Innflytelse som medlem

Du får direkte innflytelse på dine sosiale og 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.

Forsikringer inkludert i medlemskapet

- SAFE Grunnforsikring
Erstatning til etterlatte ved medlem og/eller ektefelles dødsfall
- SAFE Advokatforsikring
Juridisk rådgivning og advokatbistand ved tvist innenfor rettsområdene familierett, arverett, forbrukerkjøp av varer og håndverktjenester, privat kjøp/salg av varer, fast eiendoms rettsforhold, ID-tyveri og førerkortbeslag.

Medlemsfordeler gjennom YS

Som medlem i SAFE/YS har du også tilgang til gode, frivillige medlemsfordeler på bank- og forsikringstjenester i Gjensidige. Du kan også benytte deg av de øvrige medlemsfordelene YS har fremforhandlet blant annet på strøm, telefoni, hotell og drivstoff.

Les med på www.ys-medlemsfordeler.no



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 §16.5 kan du fritas 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 §16.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap

dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

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

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent.

Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt.

Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger.

Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse

Postnummer/ Sted:

Tlf.:

Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass:

Stilling:

Lærling f.o.m.:

t.o.m.:

Fast ansatt

☐

Vikar

☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

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

Dato:

Signatur:

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: 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!





65



Stavanger

Kontorveien 12 - 4033 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

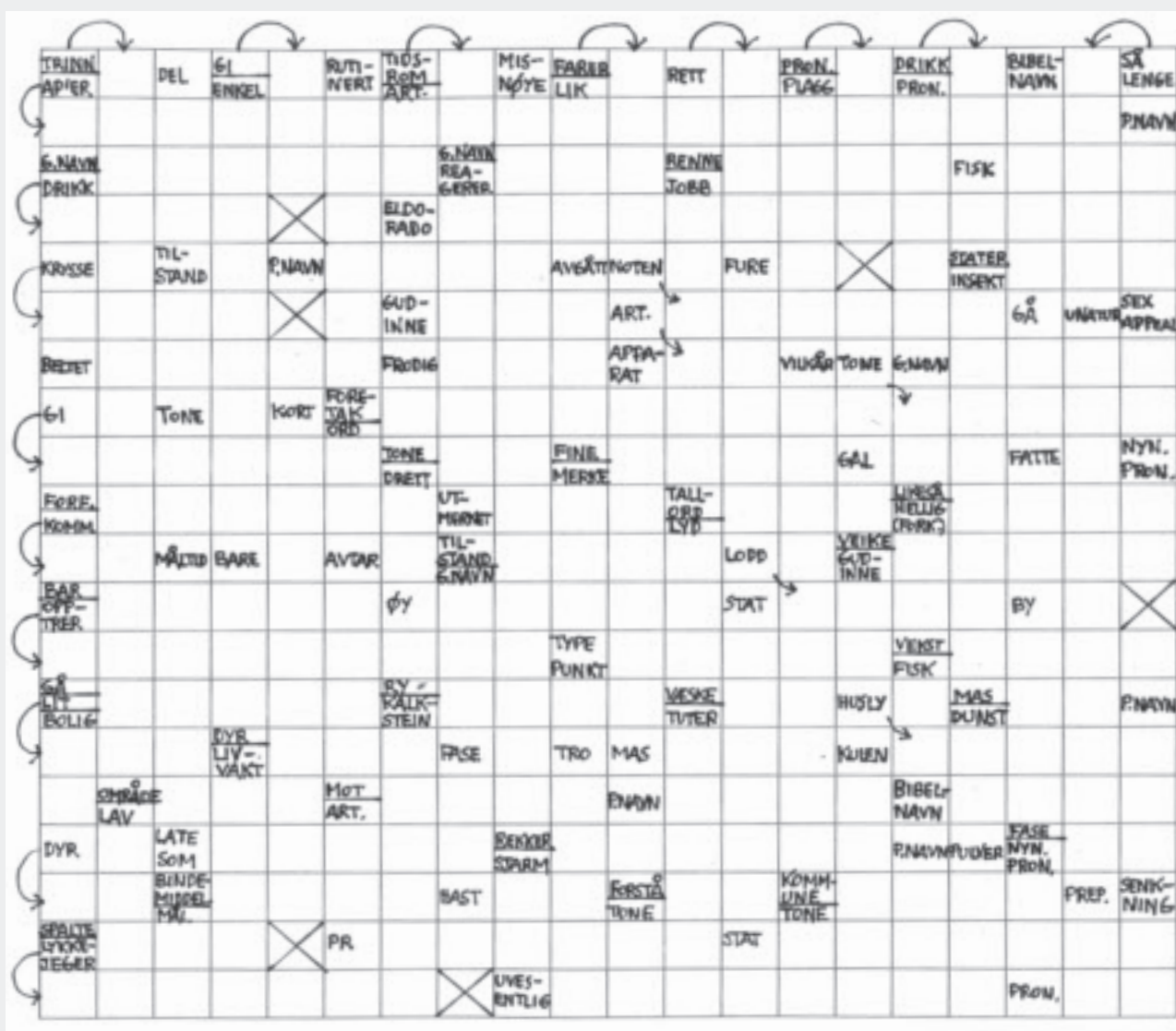
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. februar og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 4 kommer i SAFE magasinet 1-2013.

Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

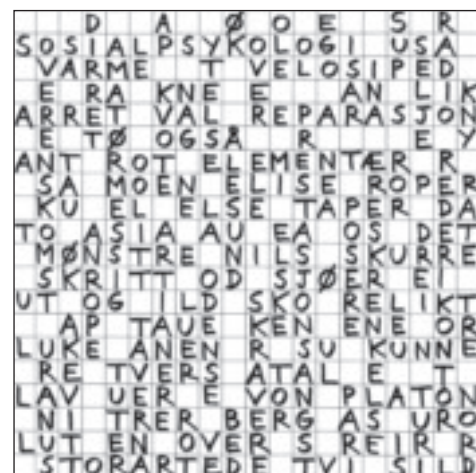
Vinnere:

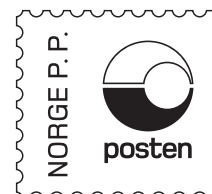
Vi hadde en rekke riktige løsninger på kryssordet i forrige nummer. Vi sender ut kryssord premier i posten.

Premier for riktig løsning kryss av:

☐ gavekort i bokhandel

☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 4 Desember 2012

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Aleksandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Reidun Ravndal Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10 / 924 92 441 • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • Telefon 51 84 39 08/930 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 Fløisvik Anja Fjelde Niils 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 04 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: niils.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 16/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Ellen Fjermestad-Svendsen Elisabeth Bjelland	• Advokat E-post: efs@safe.no • Telefon 51 84 39 00 • Advokat E-post: elisabeth@safe.no • Telefon 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no