

SAFE⁰¹ MAGASINET

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 mars 2013**

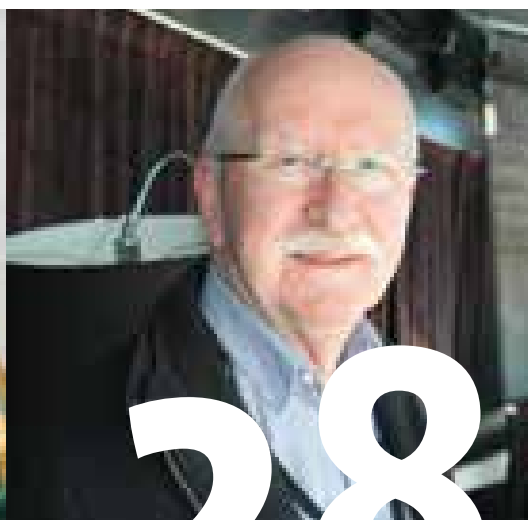


Kan olje og fisk leve sammen?

S. 12

Foto: Per Lars Tonstad

Innhold



6 28 33

- 3** Lederen **4** Ta ansvar! **6** Shell, klubb og tillitsvalgt
10 Inviterer til diskusjon om samarbeid mellom SAFE og Industri Energi
12 –Olje og fisk kan leve sammen **18** Pensjonsendringer byr på utfordringer
20 Pensjonsendringer byr på utfordringer **22** Pensjoner på avveie **26** 39 år i oljeindustriens tjeneste
32 Allsidig oljearbeider fra Vinnesvåg i Hordaland **38** Viktig årsmøte i Bilfinger
40 ISO-konferanse **42** Rom for gode tillegg i lønnsoppgjøret **44** Lønnsutviklingen på ISO
46 Innlegg **48** Gratulerer med seier i lagmannsretten **50** Venn eller fiende?
52 Gjensidiges oppførsel viste at advokat var nødvendig **54** Et samlende årsmøte med stort engasjement
56 SAFE Ung viser vei og tar ansvar **58** Uttalelser fra SAFE sokkels årsmøte **60** Det juridiske hjørnet **66** Kryssord

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. 2.600,- **1/2 side** kr. 5 .200,- **Hel side** kr. 7.500,-

RABATTER: Ved bestilling av to innrykk, 10 prosent rabatt. Ved bestilling av tre, 15 prosent rabatt. Ved bestilling av fire, 20 prosent rabatt.

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

Flere diskusjonstemaer er på trappene

“Lederen, Hilde-Marit, du må skrive Lederen!” Mette står i døra mi og minner meg på mitt bidrag til årets første SAFE magasin.

Jeg får komme i gang da. Det store spørsmålet er om den blir lest, hvem leser egentlig lederen? Hvis jeg skriver bare tull, får jeg reaksjoner, eller blir dere bare rett forbi? Det gjelder også resten av magasinet, treffer vi med alle de forskjellige artiklene, lærer dere noe nytt, har dere lest noe om deres egne, eller eget firma/arbeidsted, holder du nå ett-for-deg-interessant blad i hånda? Vi jobber med en undersøkelse blant dere alle, hvor vi vil spørre blant annet om magasinet. Innspill og tanker dere allerede måtte ha gjort dere, tas hjertelig imot~ send en mail.

En annen ting vi har bedt klubbene diskutere er om vi bør formalisere i en eller annen form, samarbeidet med IndustriEnergi. Samarbeidet har fungert godt, og vi mener det er mye å hente i enkeltsaker, om vi står samlet som fagbevegelse og ansatte i forhold hvor vi er uenig med arbeidsgiver eller myndigheter. Sammen er vi sterke, men hvor langt bør vi gå? Dette skal dere diskutere, og vi venter på svar!

Nå er det årsmøte sesong, og vi fra SAFE huset besøker så mange vi kan. Dette er en viktig arena for oss å komme ut til dere, og snakke med de enkelte

styrene, tillitsvalgte og medlemmer. Informere om hva vi jobber med og hva vi ser i “krystallkulaen”. Tusen takk, til alle som inviterer oss!

Forbundsstyret (FS) jobber i tillegg til fagpolitikk og tariffspørsmål med holdninger og våre roller som tillitsvalgte. Siste FS møte klargjorde vi følgende tydelige budskap, som jeg spesifikt vil dele med dere:

“FS ønsker å være tydelig på at utilbørlig oppførsel som omfatter undergraving, drittpakker, rykter og negative uttalelser av enkeltpersoner eller grupper, ikke er akseptabelt i SAFE organisasjonen”

Dette er en påminnelse om at vi sammen skal dra lasset, og skal vi komme til mål må vi dra samme retning. I tillegg gir det oss en fornyet bekreftelse på at vi alle kan bidra til å sørge for at i vårt forbund stoppes eventuelle rykter av den enkelte, det er vårt ansvar!

I år er det mellomoppgjør. Både vi og YS avholder tariffkonferanse, og vi gjør forberedelsene som må til. Dette vil dere høre mer om fremover.

På safe.no ligger datoer og mer info. Våren har begynt å komme, ved å la dagene bli lysere og varmere. Det er en fantastisk tid vi er på vei inn i. For flere familier blir dette en annerledes og tøff vår, uten den samme optimismen og gleden over endringene. Jeg tenker selvfølgelig på de pårørende til ofrene fra Algerie og In Aménas angrepet. Dette terrorangrepet berørte en hel verden, ekstremister tok livet av 40

arbeidere, 5 av dem våre landsmenn! Hele Norge var i sjokk, men myndighetene og Statoil gjorde en god jobb i situasjonen. Nå er granskningsgruppen nedsatt, og det spares ikke på noe. Vårt syn er allikevel at det burde vært en granskningskomite nedsatt av myndighetene, både for å sikre uavhengighet, men og for å sikre erfaringsoverføring til både myndigheter og bransje. Det er flere enn Statoil som har ansatte i utlandet og i risikoområder! Dette var ett angrep som vi både som nasjon og bransje må gjøre vårt for at ikke skal kunne skje igjen! SAFE har gitt tydelig melding om vårt krav, og vi er samtidig skuffet over at granskningsgruppen ikke har ansatterepresentanter, i et så åpent selskap som Statoil, og med fokus på marsjorden: “avdekk alt” bør det være en selvfølge at de ansatte er representert i gruppen. Vi vil følge dette videre.

Med håp om at de pårørende finner en måte å takle livet og våren på uten sine kjære, lyser vi fred over deres minne.



Hilde-Marit Rysst



Ta ansvar!

Tekst: Halvor Erikstein/Mette Møllerop.

Foto: Mette Møllerop

SAFE HMS konferanse «Ta ansvar!» er en konferanse om de tunge arbeidsmiljøsakene, og holdes på Hotell Residence i Sandnes 22.-23. mai 2013.

SAFE HMS utvalg inviterer igjen til en HMS konferanse vi håper skal sette viktige saker på dagsorden, forteller organisasjonssekretær og yrkeshygieniker Halvor Erikstein og 2. nestleder og HMS-ansvarlig Roy Erling Furre.

- Det er en viktig konferanse og vi ser fram til å få satt lys på disse sakene, sier de to ildsjelene.

Denne gangen har SAFE gitt konferansen tittelen «Ta ansvar!» med undertittel «En konferanse om de tunge arbeidsmiljøsakene».

Hva står på programmet?

- Spesielt ønsker vi å belyse Arbeidsmiljølovens målsetning i paragraf 1 som skal være rettesnoren for alt HMS arbeid i norsk arbeidsliv, men som alt for sjeldent blir utfordret når kortsiktige økonomiske interesser får styre.

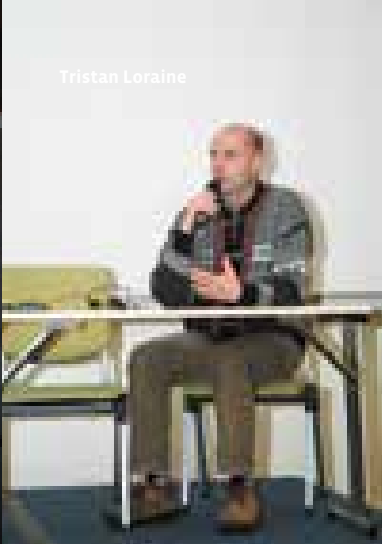


Arbeidsmiljølovens paragraf 1

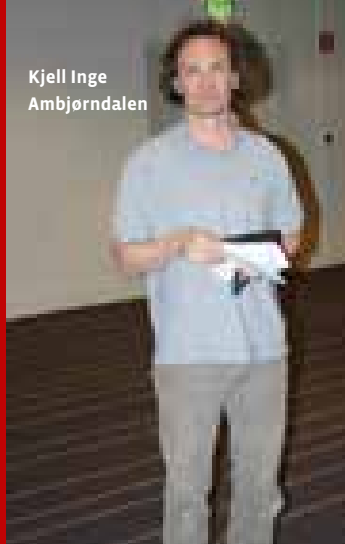
a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske

og sosiale utvikling i samfunnet,
b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og

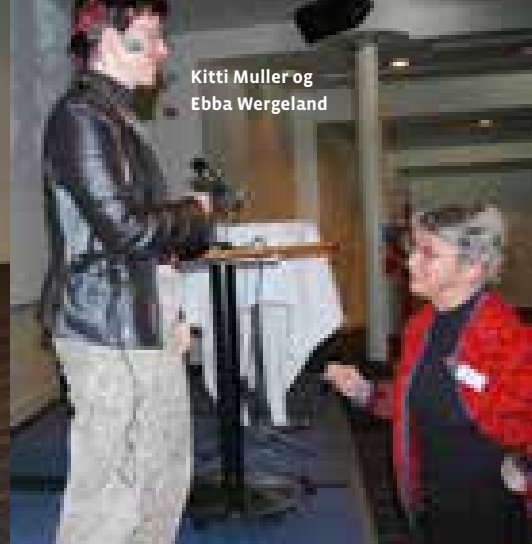
Tristan Loraine



Kjell Inge Ambjørndalen



Kitti Muller og Ebba Wergeland



Alle bildene er hentet fra tidligere HMS-konferanser i SAFE



Roy Erling Furre og Halvor Erikstein

Liten oppmerksomhet rundt disse spørsmålene

Det er vel ingen tvil om at vi har mange tunge arbeidsmiljøsaker som slett ikke har fått den oppmerksomhet som er nødvendig for at §1 skal oppfylles, påpeker Halvor og Roy.

- Svært mange jobber i et arbeidsmiljø som er langt ifra helsefremmende, men gir store skader på hørsel, nervesystem og alvorlige belastningsskader. Dette skjer samtidig som arbeidsgiverne hevder at det viktigste er at ingen skal miste helsen, likevel velger de samtidig helsefarlige løsninger.

Hva er den største drivkraften for teknologisk utvikling? Det er et av spørsmålene som stilles på konferansen. det spørres om og om prioriteringer. Tryggere arbeidsmiljø eller større effektivitet?

- Hvordan kan vi kjempe fram et tryggere arbeidsmiljø? Har vi eksempler på arbeidsteknikker og utstyr som rett og slett er for farlige og som må forbys? Blir Arbeidsmiljølovens målsetning respektert når arbeid planlegges og utføres, eller er det slik at det viktigste er å få jobben utført og helseskadene derfor blir fortrent? Og hva skjer med de som er blitt skadet og ikke lenger kan delta i yrkeslivet? Får de en anstendig behandling av arbeidsgiver, trygdesystem og forsikringsselskap?

Programmet er ikke helt på plass ennå

- Vi jobber med å sette sammen et

program som vil vise baksiden av medaljen, men forhåpentligvis også gir deltagerne bedre kunnskap både om risiko og forbyggende tiltak.

Noen stikkord for konferansen er: kreftfremkallende eksos, ekstremstøy ved overflatebehandling og håndholdt verktøy, lavfrekvent støy i arbeidsområder, yrkessykdomssaker hvor selskapene nekter ansvar, og forbedringsprosjektet «Håp om bedring».

- Vi vil formidle ny kunnskap om de alvorlige helseskadene som kan forårsakes av turbinoljer. Også innføring i den amerikanske HR modellen som Halvor og Roy beskriver som en modell for et hardere arbeidsliv får et eget punkt på konferansen. Det samme gjør verneombudets rolle på arbeidsplassen.

- Hvordan kan verneombudet få mer støtte til og håndtere de vanskelige sakene? Hva gjør du når du blir overkjørt? Kan vi slå ring om varsleren, eller trenger folk å bli ødelagt som varsler for at noe skal bli gjort? Hvor står adferdsbasert sikkerhet i dag? Hvordan gjenkjenner en et system for adferdsbasert sikkerhet?

Hva er oppfordringen deres i dag?

- Sett av de to dagene i april, prat med kolleger og få dem med på konferansen. Vi lover at det blir to spennende og lærerike dager!

arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet, e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.



Shell, klubb og tillitsvalgt

Tekst: Mette Møllerop.

Foto: Mette Møllerop, Shell

«Når bedriften har tenkt sin første tanke, kan de gjerne presentere den for oss.» En kort og konsis anbefaling om å spille på lag med tillitsvalgte og ansatte! Fredrik Tellefsen, klubbleder i SAFE i Shell, er klar i forhold til selskap og ledere som ikke ser behovet for samarbeid.

For SAFE-klubben i Shell betyr samarbeid mye. Framgang er basert på at bedrift og klubb finner gode løsninger sammen.

- Vi ønsker ikke et ferdig produkt. Det beste resultatet kommer etter at vi har jobbet sammen om å utvikle et prosjekt, fastslår Fredrik Tellefsen.

I fjor hadde klubben i Shell 20-års jubileum. Klubben er relativt liten, i overkant av 50 medlemmer, men til tross for størrelsen, er over 50 prosent av de tarifferte medlemmene organisert i SAFE.

De øvrige fordeler seg med en mindre



andel i Industri Energi, resten tilhører Lederne.

Godt samarbeid

Fredrik trekker fram et unikt samarbeid mellom klubbene.

- Vi samarbeider på tvers av forbundene og har både felles møter og felles forhandlinger. Slik har vi drevet fagforeningsarbeid i mange år. Alle de tre klubbene er fornøyd med situasjonen?

- Det er snakk om å gi og ta. Det vil det jo alltid være i slike sammenhenger, og vi syns dette fungerer godt hos oss.

Det betyr at det er flere ting som forener enn som skiller de tre klubbene?

- Ja, målet er at medlemmene skal få det beste ut av klubb samarbeidet, og det mener vi at de gjør.

Det er viktig at man ikke setter seg selv i sentrum som tillitsvalgt, mener Fredrik.



- Du er et talerør for medlemmene og inntar en rolle. Det medfører at man av og til må fronte saker man ikke har eierskap til, men det er en del av gamet. Det er viktig å ha et avklart forhold til roller.

Å tenke rolle, gjør det også lettere å skille mellom jobben som tillitsvalgt og privatliv. Det er viktig å skjerme seg privat. Det er ikke alltid like lett når man skal være tilgjengelig for medlemmene.

Klubbstyrets styrke og svakheter

Bredden i medlemmenes faglige bakgrunn er som et speilbilde av SAFE. Det er uten tvil en styrke for Shell-klubben. At både klubbens leder og de øvrige klubbstyremedlemmene jobber fullt og har tillitsvervet på fritida, kan bli travelt, men klubben har likevel valgt denne løsningen for ikke å miste grasrotkontakten.

- Jeg tar den tida jeg trenger til tillitsvalgtarbeidet, men jeg er selvfølgelig avhengig av en fornuftig organisering. I fjor ble det en hektisk periode i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret. De lokale utfordringene ble nedprioritert, og vi har derfor heller ikke helt landet oppgjøret for 2012 ennå. Nettverket i klubben er godt, forteller Fredrik.

- Vi har gode relasjoner mot ledelsen, både formelt og uformelt. Konsernledelsen i Shell i Norge har for eksempel årlige kontaktmøter



med samtlige fagforeninger. Kanskje er Shell det eneste selskapet innen oljesektoren som har det, under Fredrik.

Det er 100 år siden Shell etablerte seg i Norge. Det store jubileet ble feiret i fjor. Har det betydning for samarbeidsklimaet at selskapet har hundre år på baken i Norge og er vant med det norske trepartssamarbeidet? - En viss betydning har det nok, men flere ting spiller inn her. Vi er sentralt dirigert via vårt hovedkontor, men fordi hovedkontoret ligger i Holland, ikke i USA eller Storbritannia, har nok det en innvirkning på samarbeidskulturen i selskapet. Men Shell er jo uansett en kommersiell bedrift, og det setter en del begrensninger.

Forutsigbarhet for ansatte

De ansatte skal ha forutsigbarhet i jobbsammenheng.

- Vi ønsker perspektiv i forhold til

trygge, gode arbeidsplasser slik at folk kan gå framtida i møte med en stor grad av sikkerhet i bagasjen. Det er en sak vi er veldig tydelige på i forhold til bedriften.

Fredrik er også godt fornøyd med informasjonsflyten fra bedrift til klubb. Klubben ønsker samarbeid og viljen til å løse saker internt er stor hos begge parter.

Pensjonsordningene er fortsatt gode hos Shell. I motsetning til for eksempel Statoil har ikke Shell ønsket å endre på sine ordninger.

- Ja, det er riktig, sier Fredrik.

De ansatte har den gamle pensjonsordningen fortsatt, enn så lenge. Vi har diskutert pensjonsordningen grundig med bedriften, og foreløpig er vi avventende. For øvrig er det jo de ansatte som eier pensjonskassen. Shell kjører pensjonskurs for ansatte som er kommet i aktuell alder. Klubben



ser på kurset som et svært godt tiltak, både fordi alle får tilbudet, og fordi det er et godt kurs.

- Vi tok initiativ til at kurset måtte bli obligatorisk. Vi så det var nødvendig, men det er jo likevel opp til den enkelte om man ønsker å delta. Det er ikke lett for oss tillitsvalgte å gi svar på alle enkeltmedlemmers ønsker om pensjonsråd. Det beste rådet vi kan gi, er egentlig å delta på kurset.

Planer i klubben

SAFE ser ikke mange Shellmedlemmer på kurs. Hva er årsaken til det?

- Vi er fryktelig dårlige på det, medgir Fredrik. Vi har dessverre ingen planer for kurs heller. Vi burde nok gjort noe med dette, men det er flere årsaker til at det er stille på kursfronten. Akkurat nå jobbes det med en høyaktivitetsfase på feltet. Det er store ombyggingsprosjekter på gang, blant annet skal det bygges nytt boligkvarter hvor vi skal ha inn 44 nye sengeplasser, nye livbåter, det blir økning i brønnaktiviteter og konstruksjonsaktiviteter, for å nevne noe. I tillegg kommer Linnormutbyggingen som nå er utsatt på grunn av økt kostnadsnivå og teknisk utfordrende løsninger som ikke er helt i havn. Det er disse prosjektene som opptar oss mest akkurat nå.

At Shellklubben har nedprioritert kurs, betyr ikke at styret ikke har godt skodde styremedlemmer.

- Vi er godt informert, sier Fredrik.



Fra forhandlingene i 2010.

Selv om det selvfølgelig ville styrke kunnskapsbredden om flere deltok på kurs, har styremedlemmene våre både lang erfaring og lang fartstid.

Bare "gamlinger"

Hva med SAFE Ung? Har dere ungdommer som kunne trenge kunnskap om fagforeningsarbeid? Det blir litt latter.

- Vel, gjennomsnittsalderen i Shell er relativt høy. I medlemsmassen vår ligger den på 40 pluss. Det kvalifiserer nok ikke til medlemskap i SAFE Ung. Vi fyller opp i fra bunnen når eldre forsvinner ut, men noen ungdomsrevolusjon er det ikke akkurat i bedriften.

Historikken bak

alderssammensetningen dreier seg om oppstart av Draugen i 1993. Den

gang ansatte man folk mellom 20 og 50 år for å få en god aldersspredning i arbeidsstokken.

For noen ble det en kort vei til pensjon, og kanskje var det overvekt av de yngste, ettersom det i dag, 20 år senere, er en overvekt av middelaldrende.

Bevegelse blant ansatte

Innenfor vedlikehold er det lite «turn over». Det er større utfordringer i produksjonsmiljøet. I en liten organisasjon blir det ikke store, faglige utfordringer i form av nye stillinger. - I praksis blir det ofte slik at man venter til den som er «over» deg, går av med pensjon. Det kan medføre at folk velger andre selskap og skifter jobb. I disse dager, med kamp om hoder, er det derfor viktig for bedriften å tenke strategisk.

Er dette blitt et problem hos dere?



Fra en tidligere
tariffkonferanse.

- Det har i hvert fall medført at vi har gitt bedriften beskjed om å ta grep for ikke å miste kjernekompetanse. Her vil blant annet konkurransedyktige betingelser spille en rolle.

HR-modellen

Også i Shell kan de nye HR-modellene gi utfordringer.

- Når bedriften har tenkt sin første tanke, kan de gjerne presentere den for oss, framfor å presentere et ferdig produkt. Det er da du får det beste produktet.

Bedrift og klubb har flere felles mål, men samtidig har partene forskjellig ståsted og oppfatning av målsettinger.

- Alle bedrifter er opptatt av kontinuerlige forbedringer. Det er vi og, for våre medlemmer. Det er det ikke alltid bedriften forstår.

Fredrik trekker fram en annen utfordring som angår nyansatte, unge folk.

- Som nyansatt i en bedrift har man et startpunkt. Samtidig har den nyansatte et ønske om utvikling. Vi har jobbet i 20 år med å bedre rammebetingelsene for de ansatte, og mener ungdommen må kjenne historien som ligger bak dagens situasjon. Forventningene er forskjellige mellom generasjonene, det må vi akseptere og skape forståelse for. Vi trenger de unge nye hodene, og vi opplever at ungdommene som kommer til oss, står på og er flinke folk. Du beskriver et tradisjonelt forhold mellom klubb og bedrift, har



ungdommene noen oppfatning av dette?

- De nye som kommer inn nå, ser nok ikke alltid nytteverdien av et tett samarbeid mellom to parter, men de lærer etter hvert.

The hard way?

- Det er et samspill, vi snakker om å gi og ta, og når en samspiller fram og tilbake, blir resultatet best. Det er viktig å huske på at vi som er tarifferte, har ikke det samme jaget etter karriere. Lønn er basert på forhandlinger for gruppene. For oss er det felleskapet som gjelder. Samtidig er det viktig for begge parter å lykkes. Ingen liker å melde tilbake det motsatte, at en mislyktes.

Metoder som bygger på splitt og hersk, har klubben overhodet ingen sympati for.

- Det kan ikke sies klart nok; den typen metoder finnes det null respekt for. Det gjelder også de endringsprosessene vi ser nå, disse har vi ikke mye forståelse for. Når mennesker ikke blir sett på som mennesker, men som verktøy eller maskiner, forsvinner relasjonene. Det er skummelt.

Område operatør

Fredrik er leder i områdeutvalget operatør, og mener det er området som i dag har færrest utfordringer i forhold til samarbeid.

- Med andre ord, vi jobber godt sammen!

Er dere tannlause?

- Nei, slett ikke. Vi klarer imidlertid å se at vi kan dele felles utfordringer og beste praksis. Selv om alle bedrifter har sine interne utfordringer, ser vi at stadig flere selskap har like drifts- og ledelsesmetoder. Eller kanskje mer presist, blir stadig mer like på disse områdene.

Fredrik trekker fram Shells kjerneverdier som eksempel til etterfølgelse også for klubben.

- «Ærlighet, integritet og respekt» er verdier vi deler, og disse verdiene har klubben adoptert.

Vil du si at det preger klubben og klubbens arbeide?

- Ja, det mener jeg at det gjør. Vi har som prinsipp at rett skal være rett. En slik visjon er viktig som ledesnor. Vi må ha noe å strekke oss etter.





Inviterer til diskusjon om samarbeid mellom **SAFE** og **Industri Energi**

Tekst: Martin Steen/Industri Energi, Kjell Terje Skrunes/SAFE. Foto K.T. Skrunes

- SAFE hadde et vellykket tariffsamarbeid med Industri Energi i 2012, og vi har fortsatt et godt samarbeid. Nå ønsker vi en bred debatt i SAFE om veien videre, og hvilken form et eventuelt fortsatt samarbeid skal ha, sier Hilde-Marit Rysst.

- De to forbundene organiserer for en stor del de samme medlemsgruppene innen oljevirkksomheten. Vi har opp gjennom årene fremstått som konkurrenter, men har også i perioder hatt et godt samarbeid, som for eksempel nevnte tariffoppgjør 2012, sier Rysst.

- I tiden etter det siste tariffoppgjøret har vi også samarbeidet tett, og spørsmålet er om dette bør fortsette og formaliseres. En formalisering kan være i form av en forpliktende samarbeidsavtale - basert på at det er to selvstendige organisasjoner. Dette ønsker vi nå en bred debatt om i SAFE, sier SAFE-lederen.

En arbeidsgruppe bestående av Roy Aleksandersen og Bjørn Asle Teige fra SAFE og Ommund Stokka og Per Martin Labråthen fra Industri Energi har utarbeidet et diskusjonsnotat som nå går ut til alle klubber og områder deler i SAFE.

- Vi ber klubbene drøfte dette og gi oss sine tilbakemeldinger innen 1. mai. Tilbakemelding sendes til Roy Aleksandersen på e-post: royal@safe.no

- En bør da peke på hvor stort omfang en eventuell samarbeidsavtale skal ha, og

hvilke saksområder den bør inneholde, sier Rysst.

Diskusjonsgrunnlag - for videre samarbeid mellom Industri Energi og SAFE
SAFE og Industri Energi samarbeidet i tariffoppgjøret 2012. Vi sto skulder til skulder i forhandlinger, mekling, streik, tvungen lønnsnemd og rikslønnsnemda. For våre medlemmer.

På bakgrunn av dette hadde SAFE og Industri Energi fellesmøte onsdag 20. februar.

Møtet hadde fokus på evaluering og resultatene etter tariffoppgjøret 2012, samt å se fremover.

Begge forbundene ser nytten av samarbeidet, og er enige om at dette skal fortsette inn mot mellomoppgjøret 2013.

Felles utfordringer

Våre to forbund ser mørke skyer i horisonten. Presset på arbeidslivet treffer oss sammen, da må vi lage strategier sammen for å møte disse utfordringene. Vi kan nevne pensjonsspørsmålet, arbeidstid, kostnadspress, bemanning, vikarbyrådirektiv og lønssystem.

HMS

I tillegg møter våre to forbund en rekke felles utfordringer innen HMS-arbeidet. Her samarbeider forbundene allerede godt, der vi kan nevne regelverk, innkvartering, nattarbeid, livbåtproblematikk, helikopter og aktivitetsnivået på norsk sokkel. Dette samarbeidet har også gitt gode resultater.

Det er likevel enighet om at det skal

avholdes flere møter sentralt mellom forbundene frem mot lønnsoppgjøret 2013, for å sikre våre medlemmer sine interesser på en god måte.

Lokalt samarbeid

Vi ser at flere klubber og fagforeninger nå samarbeider godt ute i bedriftene. Dette er noe som begge forbund ser positivt på. Det er viktig å bruke energien på felles saker til beste for våre medlemmer. Dette ser vi også gir gode resultater.

Arbeidsgiverne

Vi ser at arbeidsgiverne stadig utfordrer lønns og arbeidsvilkår i vår bransje. En mer aggressiv arbeidsgiverside krever mer samkjørte fagforeninger. Situasjonen i Europa viser at fagforeninger blir utsatt for et voldsomt press. Fagforeningsknusing brer om seg. Dette gjør at vi i Norge også må være skolert, skjerpet og forberedt.

Våre to stolte fagforbund har gjort masse for å sikre lønns og arbeidsvilkår opp gjennom historien. Vi representerer til sammen over 90 % av bransjen - dette gir oss sammen en enorm styrke også i fremtiden.

Alt dette er viktige saker for våre medlemmer, og saker som forbundene mener det bør samarbeides om videre. Slikt samarbeid er fruktbart når det forankres i hele organisasjonen. Det er derfor viktig at tillitsvalgte og medlemmer lokalt diskuterer disse problemstillingene på årsmøter, styremøter og medlemsmøter.



boost your career – use your drilling skills to train drilling professionals

A job at Maersk Training can boost your career and help you gain new experience and competences. We will teach you how to train other drilling professionals, and how to become a worldclass drilling instructor. We offer competitive salary, pension scheme, insurance and a documented career promoting work experience.

Check out the possibilities for a full time or part time drilling instructor job:

See more on www.maersktraining.com/jobs

Call Managing Director Nicolas Grund Kristensen: +47 51 96 19 20

or mail: Norwayjob@maersktraining.com.



MAERSK
TRAINING

Fiskeren fra Sørøya ble oljearbeider og Safe-tillitsvalgt:

–Olje og fisk kan leve sammen



Ole-Gunnar Rasmussen har jobbet som fisker, men er nå leder i Safe-klubben på Melkøya ved Hammerfest. Han ønsker konsekvensutredning av Lofoten, Vesterålen og Senja velkommen, og mener at mye av motstandernes argumentasjon bunner i misforståelser, overdrivelser og direkte feilinformasjon.

Tekst og foto: Per Lars Tonstad

Ole-Gunnar Rasmussen byttet ut fisk med olje. Han er like glad i begge næringene. Nå er fiskersønnen fra Særvær på Sørøya i Vest-Finnmark leder for Safe-klubben på Melkøya.

–Fisk og olje kan leve sammen. Nord-Norge trenger fisken, men vi trenger også oljen, mener Rasmussen.

Og han føler på ingen måte at han svikter sine egne. For Ole-Gunnar kjenner sitt folk. Han kan rusle på kaikanten og være på fornavn med de fleste, slenge en frisk kommentar og få en saftig hilsen tilbake.

–Men det er helt feil at alle fiskerne står beinhardt mot oljeutvinning i nord. Fiskerne er jordnære folk, de forstår at det ikke er snakk om å plassere en boreplattform i fjæresteinene, forteller han.

Faren hans er formann i fiskarlaget i nord, moren er også fra tjukk fiskerslekt. Er du oppvokst på Sørøya i Altafjorden, trør du fort dine barnesko i en sjark. Ole-Gunnar var også innom fiskeryrket, og han har vært maskinist på større fartøy. Han elsker det frie



Torskehoder tørkes på hjeller. De males til proteinrikt pulver som er etterspurt i Afrika.



livet i en fri natur. Og han rister på hodet når noen sørpå hevder at oljevirkksomheten vil ødelegge fiskeressursene og sårbar natur i nord.

Urealistisk bilde

–Mange av disse protestene bunner

i mangel på kunnskaper. På tv ser de kanskje en juksasjark som leverer skreimølje mens reporteren snakker om oljeutvinning som det store spøkelset. Folk vil beskytte idyllen, derfor sier de nei til oljevirkksomhet, framholder Rasmussen, og vil legge til

at dette bildet er galt på mange måter.

–For det første er sjarken utgått på dato. Svært få ønsker det ensomme, beinharde og usikre livet i en enmannssjark. Det er farlig, ukomfortabelt og svært utrygt både økonomisk og i forhold til liv og helse. Også fiskere ønsker et regulert liv og vil ta del i velferdssamfunnet. De er mannskaper på større båter, med regulert arbeidstid og gode fasiliteter om bord.

–Derneft er det jo slik at oljevirkksomheten ikke foregår rett utenfor fiskernes stuedør. Installasjonene står langt til havs, de fleste er ikke synlige fra land. Havområdene er enorme. Den lettvinde og falske propagandaen fra motstanderne bygger ofte på helt gale foutsetninger, mener finnmarkingen.

–Uhyre liten risiko

Nå løper debatten om det skal åpnes for konsekvensutredning av olevirkksomhet i Lofoten, Vesterålen og utenfor Senja. Motstanderne mobiliserer tungt. Ole-Gunnar Rasmussen synes det ofte apelleres mer til følelser enn til rasjonell tenkning.

–Jeg ville heller aldri tatt imot en industri som kunne ødelegge for viktige, fornybare ressurser i min egen landsdel. Fiskebestandene i nord må tas vare på, de er viktige for landsdelen, for folket, for landet, påpeker han.

–Men et oljeutslipp i et gyteområde



kan bety katastrofe for torsken?

–Bildet er ikke så enkelt. I dag passerer svære oljetankere Lofoten. Oljevernberedskap finnes ikke. Får vi oljevirkosomhet, vil beredskapen være på topp. Undersøkelser viser at det er skipsfarten som står for størstedelen av oljeforurensningen.

–Skreien gyter over et enormt område, også ved min hjemplass i Altafjorden. Av 1000 larver, skal kanskje 999 dø uansett. Et stort utslipp kan i verste fall ta knekken på et årskull torskeyngel. Det er alvorlig. Men skal det skje, må

alt gå galt. Risikoen er uhyre liten. Og heller ikke det vil bety at hele torskestammen knekker sammen, sier Rasmussen.

Det pågår allerede oljevirkosomhet i Barentshavet. I mange år har det foregått leiteboringer. De seismiske undersøkelsene i sommer var svært omfattende.. De siste to årene er det samlet inn 18000 linjekilometer seismikk i Barensthavet sørøst. Det er ny rekord. Det var ingen konflikter med fiskeriene.

Torskebestanden er i dag rekordstor,

det er årtier siden fiskerne har fått så store kvoter som i år. Den norsk-russiske forvaltningen av fiskeressursene i Barentshavet er verdens mest suksessrike fiskeriforvaltning.

Trenger flere bein å stå på

Folk i nord er opptatt av at fiskeressursene skal forvaltes på en bærekraftig måte. Det skjer i dag. Samtidig ser mange behovet for flere bein å stå på.

–Jeg bor i Hammerfest og ser hva



Foto: Ole-Gunnar Rasmussen



oljevirksomheten har betydd for Vest-Finnmark. Hammerfest var på vei til å bli en spøkelsesby. Fraflyttingen var dramatisk, ingen så noen framtid. Så kom Snøhvit-utbyggingen, og Hammerfest er ikke til å kjenne igjen. Aktiviteten er stor, kommunen får penger til å pusse opp kommunale bygg og bygge nye, lønninger og boligpriser stiger. Vekst har overtatt for nedgang, det er positivt for hele regionen. Denne utviklingen fortjener også andre steder i nord, sier Ole-Gunnar Rasmussen. Han reagerer på retorikken fra de ivrigste oljemotstanderne. De sitter

kanskje på varme kontorer sørpå med sin dirrende pekefinger og vil verne naturen nordpå, kanskje har de aldri satt sin fot på et svaberg i Lofoten eller gått en tur på den grønne, karrige Sørøya.

Sannheten taper for overdrivelsene

I denne naturen er det Ole-Gunnar Rasmussen samler energi og overskudd. Han bodde noen år i Tromsø. Det var ikke stedet for ham og familien. Han måtte passe på hvor han vandret, rett bak neste knaus var det kanskje gjerde og privat eiendom, snu!

I Finnmark tilhører det meste av landet fellesskapet. Naturverdiene er uerstattelige også for oljearbeideren Ole-Gunnar Rasmussen.

–Naturen er alfa og omega for meg. Det er derfor vi bor her nord. Av og til får jeg følelsen av at noen der sør helst ser at denne landsdelen bevares som et naturreservat. Det er helt misforstått. Folk har bodd her i generasjoner fordi det finnes unike ressurser. Disse ressursene skal vi forvalte fornuftig, samtidig som naturverdiene tas vare på. Det kan vi få til. Ingen er tjent med en debatt som er preget

Foto: Ole-Gunnar Rasmussen



Foto: Ole-Gunnar Rasmussen



Foto: Ole-Gunnar Rasmussen



av overdrivelser, romantiske følelser og feilinformasjon, understreker klubbformannen på Melkøya. Han innser at motstanderne nå er på offensiven. –Det er vanskelig å nå fram med saklig informasjon. Mediene vil heller har motstandernes følelser enn våre saklige argumenter. Vi har en jobb å gjøre, vi kan ikke la motparten få så lett spill, vi må få fram sannheten, sier Rasmussen.

–Klimaet taper også

I debatten om konsekvensutredning av Lofoten, Vesterålen og Senja brukes det

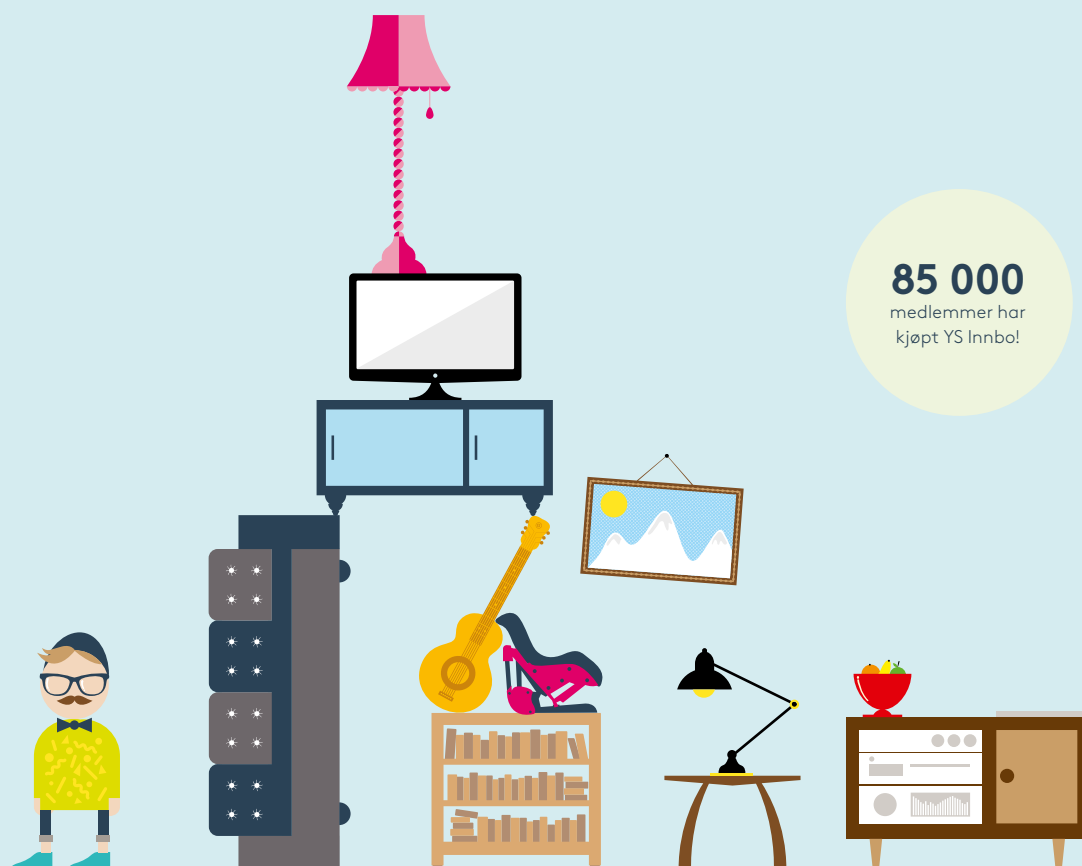
mange argumenter fra motstandernes side. Hensynet til fisk og natur står sentralt. Men det trekkes også fram at olje og gass må forbli under havbunnen av hensyn til klimaet, for noen er det det viktigste argumentet.

Ole-Gunnar Rasmussen mener også det blir feil.

–Vi produserer noe verden har behov for. Fattige land trenger energi for å øke velstanden. Foreløpig kan ikke fornybare kilder forsyne verden med mer miljøvennlig energi. Det er merkelig at olje i Nordsjøen og i Barentshavet kan utvinnes, mens de

mulige ressursene utenfor Lofoten ikke skal røres. Det blir en slags dobbeltmoral. Og hvis norsk olje erstattes med kull eller olje som er produsert på en mindre miljøvennlig måte, så taper jo også klimaet på at vi ikke utnytter våre petroleumsreserver i nord, påpeker Rasmussen.

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



Pensjonsendringer **byr på utfordringer**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Som arbeidstaker, enten du er ung eller nærmer deg pensjonsalder, er det viktig å kartlegge hva slags pensjon du får. Hva kan du eventuelt gjøre av tiltak for sikre en bedre og mer romslig økonomi når du begynner pensjonisttilværelsen.

Torhild Kalstø, leder av Kreativt Næringsssenter, holdt pensjonskurs i høst i samarbeid med SAFE. Kurset hadde en god bredde og aldersspredning i deltakergruppen. Både vordende pensjonister, 40-50-åringer og deltakere yngre enn 40 år meldte seg på. Tilbakemeldingene var positive. «Tankevekkende, lærerikt og viktig» var ord som ble brukt under kursevalueringen. «Vi trenger flere kurs, både for de som nærmer seg pensjonsalder og de som er tillitsvalgte og sitter i klubbstyres.» Sistnevnte gruppe får pensjonsspørsmål fra medlemmene og trenger kunnskap for å kunne gi råd og veilede medlemmet videre i pensjonslovverket. I tillegg har også nye regler som angår yngre arbeidstakere blitt aktuelle. Et eget kurs med ungdomsinnretning er derfor absolutt aktuelt.

Torhild Kalstø er for øvrig en uavhengig pensjonsrådgiver, uten samarbeid med bank eller forsikringsselskap. Hun mener det er viktig at man tar en skikkelig vurdering før en forplikter seg på dyre private pensjonsordninger. Det er nemlig mange måter å spare til pensjonsalderen på.

Vi ungdom overhodet delta på pensjonskurs?

Det avhenger av markedsføringen, selvfølgelig, sier Torhild Kalstø. - Forhåpentligvis har de fleste fått med seg at pensjonene endres og det får konsekvenser for alle arbeidstakere. Da er poenget også for unge: ta styring og kontroll på din egen økonomi! Sikkerhetsnett er viktig, sier Torill. - Tenk deg en situasjon hvor du blir alvorlig syk. Det får konsekvenser for pensjonen din. Hvor store konsekvenser det får, er et annet spørsmål. Det gir deg en viss trygghet å vite svaret på slike spørsmål, og i dag har vi gode verktøy



som kan brukes til dette. Når du kjenner din egen pensjonsframtid, slipper du å bli styrt, eller gjøre deg avhengig av andres råd. Da kan du selv ta de valgene du trenger eller ønsker. Pensjon dreier seg om alder, vil de fleste innvende.



- Ja, men mulighetene i dag er helt annerledes enn tidligere. I dag derimot, kan du kombinere arbeid samtidig som du tar ut pensjon. Med den nye pensjonsreformen er det viktigere enn noen gang å få vite hvordan framtida blir. De som er unge i dag, får et veldig

mye tøffere oppsparingsløp enn dem som er født før 1953, derfor er det viktig å få kunnskaper slik at du kan være med å påvirke fremtiden din.

Tre forskjellige pensjonskurs

Torhild tenker seg tre forskjellige kurs

som vil treffe alle behov.

- Et kurs for de såkalt 57 +, altså de som faller, eller til dels faller inn under gammel ordning. Dette er et kurs som går over en dag.

Kurs nummer to er bereknet på medlemmer født etter 1963.

- Dette blir et halvdagskurs, altså rundt tre timers varighet.

Det siste kurset er innrettet på tillitsvalgte og klubbstyre hvor også kunnskap om endringsprosesser hos seniorene blir en del av temaet.

- Endringsprosesser kan for eksempel være former for sorgprosesser fordi arbeidslivet går mot slutten, en vil miste den daglige kontakten med gode kolleger, og lignende. Dette er problemstillinger som de fleste tillitsvalgte vil oppleve og som kan være vanskelig å snakke om, fordi en ikke har kunnskap om det.

Kan det bli for krevende for en tillitsvalgt å ta tak i slike problemer?

- Det er viktig at tillitsvalgte har kunnskap om pensjonsreformen. Ikke for å opptre som rådgivere, men for å kunne svare på enkle spørsmål samt henvise videre til rette instans. Spesielt AFP- regelverket er komplisert og her tror jeg at tillitsvalgte kan være med å fange opp medlemmer som kan stå i fare for å miste muligheten til AFP. AFP- tillegget er i mange tilfeller også større enn tjenestepensjonen og utbetalingene varer livet ut.



Pensjonsendringer **byr på utfordringer**

Det er ikke tenkt at du som tillitsvalgt skal kunne rådgi hver enkelt medlem om pensjon. Men det er viktig at du kjenner hovedreglene og de muligheter, utfordringer og begrensninger som følger av nytt regelverk.

Dato: 21 mai

Sted: Måltidets Hus, Ipark Ullanhaug

Kl: 09.00 til 15.00

Kursinnhold

- Seniorpolitikk på arbeidsplassen
- Pensjonsreformen
- Pensjon fra NAV
- AFP - Avtalefestet pensjon
- Tjenestepensjon fra arbeidsgiver
- Min rolle som tillitsvalgt

Siste time av kurset vil du få innføring i minId på NAV sine sider. Her kan du beregne din pensjon. Ta med pc og pin-koder. Dersom du ikke har pin-koder, og heller ikke har brukt minId kan du sende fødsel- og personnummer ved påmelding så kan vi bestille for deg. Dette må skje minimum en uke før kurset starter.

Kurs 2: Hva du bør vite om pensjon

Målgruppen – de som har en del år igjen til pensjonsalder.

For å unngå en lav pensjon eller svært mange ekstra år i arbeidslivet, bør yngre arbeidstakere gjøre seg kjent med konsekvensene av den nye pensjonsreformen. Det er viktig å tilegne seg kunnskaper for å vite hva du kan gjøre for å påvirke din pensjon.

Dato: Dato ikke bestemt

Sted: Måltidets Hus, Ipark Ullanhaug

Kl: 11.30 til 15.00

Kursinnhold:

- Ny pensjonsreform
- Pensjon fra NAV
- AFP – regelverket
- Tjenestepensjon – ulike ordninger
- Hva kan jeg gjøre for å påvirke min pensjon?

Siste time av kurset vil du få innføring i minId på NAV sine sider. Her kan du beregne din pensjon. Ta med pc og pin-koder. Dersom du ikke har pin-koder, og heller ikke har brukt minId kan du sende fødsel- og personnummer ved påmelding så kan vi bestille for deg. Dette må skje minimum en uke før kurset starter.

Kurs 3: Pensjon – nå eller senere?

Seniorkurs til deg som er 58+
Et kurstilbud til deg som vil planlegge resten av din yrkeskarriere og forberede deg til pensjonstilværelsen? Når skal man starte prosessen? Når tenker man å fratre? Hvordan skal den nye tilværelsen bli?
Hvordan påvirkes min økonomi?
Kombinasjon av arbeid og pensjon? Hva skal en velge?

Den nye pensjonsreformen gir mange muligheter.

Dato: 30. mai

Sted: Måltidets Hus, Ipark Ullanhaug

Kl: 09.00 til 15.00

Kursinnhold:

- Pensjonist – hva nå da?
 - Dagens pensjonsordning (gammel ordning)
 - Hva innebærer den nye AFP reformen?
 - Hvilke muligheter gir den?
 - Regelverket - hvordan forstå seg på det?
 - 62 år – mange nye muligheter og veivalg
 - Hvordan den enkelte kan forberede seg på pensjonstilværelsen, den kommer før eller senere
 - Hvordan beregne sin pensjon?
- Siste time av kurset vil du få innføring i minId på NAV sine sider. Her kan du beregne din pensjon. Ta med pc og pin-koder. Dersom du ikke har pin-koder, og heller ikke har brukt minId kan du sende fødsel- og personnummer ved påmelding så kan vi bestille for deg. Dette må skje minimum en uke før kurset starter.



Foto: Per Sveinung Larsen



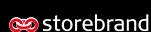
Kreft rammer hvert menneske forskjellig. Da kan vi ikke behandle alle likt.
I år samler Kreftforeningen inn penger til forskning på personlig tilpasset
kreftbehandling. Mer forskning vil gi mer treffsikker behandling.
Da overlever flere!

**Du kan bidra til å kurere kreft –
send KMK til 2277 og gi 80 kroner!**

krafttakmotkreft.no
facebook.com/krafttakmotkreft



KRAFTTAK MOT KREFT
KREFTFORENINGEN





Pensjoner **på avveie**

Tekst: Atle Rostad. Foto Mette Møllerop

Pensjonsspørsmålet gjøres ofte en god del mer komplisert enn hva det egentlig behøver å være. Mange detaljer og finurlige systemer for sparing gjør i tillegg at man ofte glemmer å løfte blikket mot de overordnede prioriteringene samfunnet står overfor i forhold til å trygge innbyggernes alderdom. Da handler

- Skattefinansiering eller fondsfinansiering (sparing)?
- I tilfelle sparing; nasjonal eller individuell – eller noe midt imellom? - Dernest; innenlands eller utenlands?

Sistnevnte er interessant på sin egen måte. Mange nordmenn levde lenge under den overbevisning at oljefondet skulle løse hele pensjonsproblemet. Slik gikk det likevel ikke. Selv har jeg ikke fulgt med på alt som har skjedd siden 90-tallet, blant annet på grunn av en del utenlandsopphold, men på et eller annet tidspunkt må vel Jens Stolten-



berg ha forklart det norske folk hvorfor Norges Pensjonsfond - Utland likevel ikke skulle sørge for opprettholdelse av pensjonene for den kommende eldrebølgen. Eller?

Det var jo liksom ikke måte på da Jens på 90-tallet ved bredden av Kaspihavet i Aserbadjan stod og pekte utover sjøen mot Norges framtidige rikdom. Avkastning fra utenlandsinvesteringer – da både ment som reelle investeringer i utenlands oljeproduksjon og gjennom resirkulering av overskuddet fra norsk

sokkel på internasjonale børser – skulle redde oss fra pensjonskutt. Det var nok inntrykket de fleste satt igjen med. Er det så mulig for et helt land å spare seg vekk fra pensjonskutt? Eller var det til syvende og sist bare en døråpner mot øst for det tidligere statsstyrte oljeselskapet – som Jens & co. selv delprivatiserte noen år senere?

Flere økonomer sier at oljefondet faktisk ikke er egnet til å "importeres" for å opprettholde pensjonene, på tross av hva som tidligere var allment innarbeid-



det blant nordmenn flest. Mange mener nemlig at et slikt utenlandsfond ikke kan brukes til noe særlig annet enn å redde oss fra en mulig framtidig degrading av handelsbalansen, gjennom blant annet å tilføre valutareserver nok til å redde kronen fra presset som da ville oppstå.

Uttak fra det utenlandske fondet under dagens forhold (=tilbakeføring av dollar/euro/yuan som veksles inn mot kroner) ville føre til enda mer press i økonomien, gjennom inflasjon og

såkalt hollandsk syke (= overpriset krone). Noe av den samme nominelle økningen i innenlands pengemengde ville man kunne oppnå ved simpelthen å trykke mer penger, men uten at det ville gi den samme direkte effekten på kronekursen. Men det igjen er uansett ikke aktuelt under dagens pengepolitiske regime.

Vi lever og studerer lenger samtidig som demografien endres. Det blir færre yrkesaktive/skattebetalere for hver pensjonist, og det får uansett konsekvenser for nasjonaløkonomien. Vi har hovedsakelig tre mulige svar på denne utfordringen:

- Lavere framtidig pensjon
- Høyere pensjonsalder
- Høyere skatt (ta ut mer av produktivitetsveksten som pensjon i stedet for netto lønn)

Det siste alternativet har i senere tid ikke vært seriøst vurdert av hovedpartiene i norsk politikk. Skatteøkninger blir av mange sett på som såpass upopulære politisk at til og med den rødgrønne regjeringen fikk seg til å gå til valg på å ikke øke skattene i 2005. Da står vi igjen med de to første alternativene. Stortinget vedtok pensjonsreformen i 2005, etter lang tids diskusjon om leveladersjustering, besteårsregel etc. LO-Kongressen stilte seg også bak hovedlinjene i reformen. Hva var det den bestod i? Vel – en kombinasjon av de to første alternativene...

I grove trekk kan reformen oppsummeres som innføring av alleårsregel i stedet for besteårsregel, levealdersjustering og såkalt nøytralt uttak (privat sektor) av pensjon som gjør det mulig å kombinere arbeid og pensjonsuttak uten avkorting. Reformen medfører også at de årlige utbetalingene fra folketrygden reduseres i takt med økningen i forventet levealder (estimert på det tidspunktet man når pensjonsalder = delingstall/forholdstall) – noe man bare kan kompensere for ved å stå lenger i jobb. Samtidig vil størrelsen på pensjonene i folketrygden i framtiden underreguleres med 0,75% av G (grunnbeløpet) fra og med den dagen man begynner pensjonsuttaket. Til nå har man ikke hatt en slik underregulering.

Nøytralt uttak er kanskje den mest radikale endringen i pensjonsreformen, og sørger egentlig for å omdefinere pensjonsbegrepet fra å være en aldersforsikring til å ligne mer på et personlig sparefond man opparbeider seg gjennom yrkeslivet for så å høste fra som gammel.

Det ligger i reformens intensjon at man med tiden skal bort fra alle former for ytelsespensjon og over på innskuddspensjon, også i offentlig sektor. Det har man ikke "fått til enda", men regjeringen er tilhenger av "like pensjonssystemer for alle", hvilket også NHO er. Derfor må nok offentlig ansatte vente seg et stormløp mot sine ordninger i tiden som kommer, særlig



siden forvaltningen av slike ordninger ofte ikke i tilstrekkelig grad har satt til side tilstrekkelige midler – i takt med økningen i levealder. Når leder for Banklovkommisjonen Erling Selvig sier at ytelsesbaserte ordninger vil kunne videreføres mener han egentlig at av-satt kapital kan videreføres, men at selve ordningen legges historisk død (...). Allerede oppsparte rettigheter vil kanskje Staten og andre arbeidsgivere forsøke å oppheve, men vil muligens da komme i konflikt med Grunnlovsvernet om tilbakevirkende lover.

AFP er endret såpass kraftig under det nye systemet at den fungerer mest som en tilleggspensjon. Med det menes at den er nøytralt utformet – slik at det er tidligere innskudd (finansiert 1/3 av staten og 2/3 av arbeidsgiver) som bestemmer størrelsen. Opptjening slutter ved 62 år, men det på tidspunktet må man være i jobb og ha vært det sammenhengende i en AFP-bedrift en god stund.

Dernest kommet spørsmålet om obligatorisk tjenstepensjon (OTP). Det vil vi nok høre ganske mye om også i årene som kommer. Siden 2006 har det vært lovpålagt for alle bedrifter å sette av midler til pensjonssparing for de ansatte gjennom OTP. Men minstekravet på 2% er potensielt sett ikke noe stort bidrag til den enkeltes pensjon. Dessuten kan man også oppleve at forvaltningen av midlene blir veldig dårlig. Banklovkommisjonen utarbeider for tiden et nytt forslag til rammeverk

og ulike modeller - ”ferdige hyllevær”. Mye kan sies om disse modellene, men for å ikke gjøre denne teksten tyngre eller lengre enn nødvendig skal vi ikke gå i detalj.

Det er et par overordnede spørsmål rundt disse tjenstepensjonene som

”Flere økonomer sier at oljefondet faktisk ikke er egnet til å ”importeres” for å opprettholde pensjonene, på tross av hva som tidligere var allment innarbeidet blant nordmenn flest.

fort blir glemt i det offentlige ordskiftet, og som det er et større poeng i å fokusere på her.

Den ene handler om hvorvidt det er samfunnsmessig fornuftig å tvinge alle landets bedrifter til å investere i store fond gjennom ulike forsikringsselskaper. Det andre handler om hvorvidt børs er bedre og mer forutsigbart enn skatt som framtidig finansieringsgrunnlag for pensjoner. Uansett hvordan man tar ut merverdien fra den nasjonale produksjonen for å finansiere pensjonene, så vil betalingsevnen

likevel være avhengig av hvor mye vi produserer i framtiden. Det vil gjelde uansett om man velger skatt eller det gjenværende overskuddet etter skatt.

Forskjellen er likevel ikke ubetydelig. Overskuddet man ofte får etter investering i et selskap eller en gruppe selskaper er gjerne mer uforutsigbart enn skatteinngangen på nasjonalt nivå. Derfor er det også grunn til å stille spørsmål ved om det er en rasjonell måte å finansiere pensjoner på, selv om det ikke alltid er det mest rasjonelle som er det politisk mest salgbare (...) Overskudd fra investeringer, i motsetning til skatt, kan også høstes utenlands. Det gjør at fondssparing således ikke blir begrenset i samme grad av nasjonens grenser. Men man slipper likevel ikke unna det problemet vi tok for oss i innledningen til denne artikkelen. Er det dessuten solidarisk å betale våre egne pensjoner gjennom at det private overskuddet etter skatt blir størst mulig i andre land, for eksempel i oljeproduksjonen i utviklingsland verden over?

Lovverket legger opp til at forvalterne må kunne garantere en årlig avkastning på de avsatte midlene. Utenom disse kravene til avkastning – nesten absurd i seg selv (omtrent som å si at ”her i gården skal investeringer alltid gå bra”) – påløper det også mange administrative kostnader til forvaltningen av pengene. Mange selskaper skal konkurrere om å få investere i noe som myndighetene pålegger bedriftene å kaste



penger etter – til syvende og sist fordi alt som heter skatteøkninger er ”upopulært”. Hvis ikke Arbeiderpartiet virkelig var besatt av gode sosialdemokrater ville vel noen kanskje kunne komme til å tenke at hele denne reformen er en gavepakke til finansnæringen (...) Vil man for eksempel kunne godta at pensjonsfond går konkurs, og hva vil det eventuelt bety for ytterligere implisitte statlige garantier til finansnæringen? Hva gjør man den dagen en stor pensjonsforvalter får problemer eller går konkurs?

En annen ting er hvor lenge man skal akseptere at bestemmelser om framtidig lønn (pensjon) ikke er under arbeidstakernes egen innflytelse. Så langt har myndighetene pålagt arbeidsgiver et minstenivå, men utover det har arbeidsgiver hatt uforholdsmessig mye styring med ordningene. Det begynner hovedorganisasjonene å stille en god del spørsmål ved, og brede kompromisser gjør ikke bare slike ordninger mer rettferdige; de har også en tendens til å gjøre dem billigere å administrere. NHO og andre arbeidsgi-

vere (Staten?) er prinsipielt imot å ta tjenestepensjon inn i tariffavtalen. Det så vi blant annet ved et velkjent lønnsoppgjør i fjor sommer. Derfor brygger det trolig opp til et samordnet pensjonsoppgjør i 2014 eller 2016. Tør regjeringen da å kline til med tvungen lønnsnemnd så lenge hele LO/UNIO/YS står bak kravet? Det kunne fort bli mye mer politisk kostbart enn i 2012. Frie forhandlinger, liksom....

KJEMPENYHET!

HOBBYFISKERENS DRØM OG TROFASTE VENN!

Ny, videreutviklet versjon av de siste årenes storselger. Bensin- eller eldrevet med hhv 220 eller 150 kg trekraft - begge med regulerbar hastighet.

P220 - bensindrevet - kr. 11.750,- inkl. mva

Motor: 4-takts Honda GX25.

Løfteevne / Trekraft: 0 - 220 kg.

Regulerbar hastighet: 0 - 30 m/min.

Tank (innebygget): 0,55 l. Nok til 1,5 t drift.

Drivstoff: Blyfri 95 oktan.

Valgfritt vinkel eller planfeste medfølger.

Vekt ca 13 kg

E 150 - elektrisk - kr. 10.750,- inkl. mva

Motor: 12 V - 240 W.

Forbruk: 0-20 A, alt etter belastning.

Løfteevne / Trekraft: 0 - 150 kg.

Regulerbar hastighet: 0 - 25 m/min.

Kabel m/kontakter medfølger.

Valgfritt vinkel eller planfeste medfølger.

Vekt ca 13 kg.

Vi sender over alt!

Importør og forhandler:

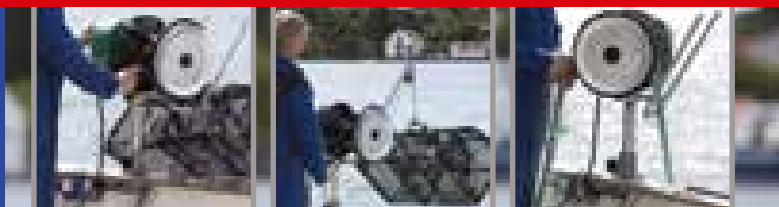


Foto: Aina Østebøvik Olsen



Foto: Halvor Erikstein

39 år i **oljeindustriens** tjeneste

Tekst: Mette Møllerop.

**Foto. Halvor Erikstein/
Mette Møllerop/
Petrolestilsynet**

Settingen er Oljemuseets restaurant, anledningen er Magne Ognedals avslutning på en 39 år lang og imponerende karriere i arbeid for myndighetssiden i oljeindustrien. 24 år som sikkerhetsdirektør i Oljedirektoratet, direktør i Petrolestilsynet (Ptil) fra 2004 fram til april 2013.

Tilstede er foruten hedersgjesten selv, SAFE-leder Hilde-Marit Rysst, SAFEs 2.nestleder og HMS-ansvarlig, Roy Erling Furre og organisasjonssekretær og yrkeshygieniker Halvor Erikstein. Målet, eller ønsket, er å få Magnes egen oppsummering av de viktigste hendelsene og utviklingen i oljeindustrien, hans syn på samarbeidet med fagforeningene og tanker om norsk oljeframtid.

- Vi kom egentlig sent i gang med



å organisere offshorebiten i petroleumsindustrien, syns jeg. Store deler av utbyggingen av Ekofisk var bestemt før Oljedirektoratet (OD) kom inn på banen, sier Magne.

OD ble etablert i 1973. Stortinget ga klarsignal til oppstart av både Statoil og OD i 1972. De var begge formelt i gang april året etter.

- Rundt påsketider i 1974 begynte jeg

i OD. Eller begynte, det er vel kanskje å ta litt hardt i, jeg kom inn via en studiekamerat som jobbet der og gikk nærmest litt «på løst» i en periode. Etter hvert ble jeg ansatt.

Først var det Ekofisk i 1971

På dette tidspunktet hadde myndighetene en lite hensiktsmessig organisering.



Langt og godt samarbeid mellom Magne Ognedal og Angela Ebbesen.
Foto: Halvor Erikstein

Halvor Erikstein



Hilde-Marit Rysst, Magne Ognedal og Roy Erling Furre

- Det var 11 forskjellige myndigheter involvert. Alle hadde sin bit av totalansvaret. Roy Erling Furre smiler. Ja, såkalt «russisk» ansvar. Magne nikker.
- Men kulturen var dominert av amerikanerne. Det var mange Stetsons, og machokultur og «cowboy» preget miljøet.
- Ja, det var spesielle tilstander.

Oljedirektoratets rolle var begrenset til boring på flyttbare rigger og brorparten av produksjonsplattformene. Hva slags kontroll eller oversikt fikk OD over industrien når ansvarsområdet var så begrenset?

- Ingen hadde totaloversikt. Det ble alt for mange kokker. Tilsynet drev gammeldags inspeksjon, og det hadde liten effekt på selskapene. OD skrev lister over mangler og arbeidsprosedyrer som måtte rettes opp, og det ble jo fulgt opp, men denne måten å jobbe på kunne ikke fortsette. Vi diskuterte derfor rolledeling. Nye retningslinjer kom i 1978, og med disse kom også retningslinjer for selskapenes egenkontroll.
- Det kom reaksjoner fra fagforeningene på at selskapene skulle kontrollere seg selv, sier Roy Erling.
- Dette var ikke tanken vår, men det ble diskutert og vurdert, og året etter ble det internkontroll, svarer Magne.

Tid for risikovurdering

I 1981 ga OD ut en retningslinje for hvordan sikkerhetsrisiko skulle vurderes i nye prosjekter. De forferdelige katastrofene kom. Bravo var en av dem. Magne fløy over Bravo sammen med daværende miljøvernminister Gro Harlem Brundtland for å få et overblikk over katastrofen.

- Gro kom aldri nært nok plattformen. Til slutt måtte jeg si stopp før vi

forulykket. Jeg var nok en av de få som sa nei til Gro, slår han fornøyd fast. Hvordan tok hun det?

- Det ble noe ampert om bord.

Kielland

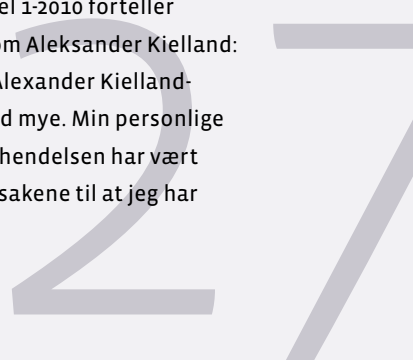
Som nyutnevnt sikkerhetsdirektør fikk Magne delvis ansvar for Alexander Kielland.

- Plattformen var en flyttbar innretning og vi hadde kun ansvar for boligkvarteret, Sjøfartsdirektoratet var overordnet myndighet og hadde ansvaret for resten av plattformen. OD fikk myndighetsansvar for sikkerheten ved en tilsynsreform i 1985. Før den tid var som tidligere nevnt, en rekke ulike myndighetsorgan involvert i tilsynet med petroleumsvirksomheten. Ansvaret inkluderte også regelverksutvikling.
- Alexander Kielland-ulykken var en av begrunnelsene for reformen i 1985. Det vi lærte av ulykken ble implementert i et nytt regelverk,» forteller Ognedal.
- I 1985 hadde vi tre direktorater. Samme året kom «Forskrift om rettighetshavers internkontroll» fastsatt ved kongelig resolusjon i slutten av juni.

Norsk Sokkel 1-2010

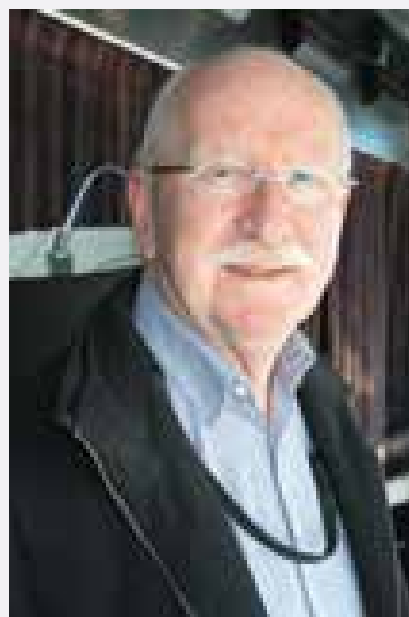
Til Norsk Sokkel 1-2010 forteller Magne dette om Aleksander Kielland:

»For meg har Alexander Kielland-ulykken betydd mye. Min personlige opplevelse av hendelsen har vært en av hovedårsakene til at jeg har





Inger Anda og Magne Ognedal



vært engasjert i sikkerhetsarbeid på myndighetssiden i alle disse årene. Drivkraften min er at noe sånt skal vi aldri ha igjen. Det har vært med meg i alle år. Jeg blir like skuffet hver gang jeg treffer mennesker som er yngre enn meg som ikke kjenner til katastrofen.” Han husker at han traff en mann som jobbet i næringen – han var en god del yngre enn Ognedal. Det var spørsmål om hensikten med en spesiell paragraf i regelverket. Ognedal spurte om han kjente Alexander L. Kielland. Joda, det gjorde han, en av de fire store i norsk litteratur: ”Det sjokkerte meg. At han ikke kjente ulykken. Poenget mitt var at den paragrafen han stilte spørsmål ved, er en av de som ble innført for å forhindre at katastrofen

skjer igjen. Det er viktig å kjenne til fortiden for å bidra til bedre sikkerhet i petroleumsvirksomheten.”

Videre utvikling

OD arvet etter hvert alle regelverkene. - I 1986 var det duket for et nytt regelverk hvor konklusjonen var: vi lager et funksjonelt regelverk. Dette regelverket blir stadig utviklet. En av konsekvensene ved å endre regelverket fra preskriptivt til funksjonelt regelverk, var at regelverket ble mer krevende. - Det fikk konsekvenser for kompetansen i OD. Endringen forutsetter mer vurdering, og vi måtte derfor endre kompetanseprofilen. Vi så at det var krevende, og vi stilte

spørsmålet: finnes det et alternativ og hvordan ville det i så fall se ut?

Selskapenes rutiner for internkontroll skulle sjekkes.

- Jeg spurte alle oljeselskapene om deres rutiner for internkontroll. Alle sa at de hadde rutiner. Jeg ba dem skrive ned rutinene sine på et stykke papir, en side var nok, og sende det til meg. Da ble det bråstopp. Systematikk hadde de ikke. Det ble en bratt læringskurve for selskapene og, slår Magne tørt fast. - Verneombud og tillitsvalgte har ikke vært videre begeistret for det funksjonelle regelverket, slår Hilde-Marit, Roy Erling og Halvor fast. Regelverket overlot for mye ansvar til selskapene.



Fra Sikkerhetsforums
årskonferanse

Arbeidstakermedvirkning

Amerikanernes møte med det norske arbeidslivet ble en stor overraskelse for dem. Arbeidstakermedvirkning var totalt ukjent for dem. «Sjefens» ord var en lov som ikke skulle diskuteres.

Skulle Arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende på sokkelen? Det ønsket ikke amerikanerne. Velferd var en ting, sikkerhet og HMS var ikke tema.

- Til slutt ble Arbeidsmiljøloven gjort gjeldende, men fagforeningene måtte bruke kraftig skyts for å få det til.

Hilde-Marit: - Andre bransjer har mye å lære av den kampen/innsatsen oljearbeiderne viste for å få arbeidsmiljøloven inn på sokkelen.

- Det utviklet seg gradvis hos oss og, sier Roy Erling. I OFS hadde vi en egen HMS-avdeling. Det var ikke mange på den tid som hadde det. Nå har HMS-avdelinger blomstret opp flere steder, og det gir et godt utgangspunkt for trepartssamarbeid.

- Det er et skjørt samarbeid, legger Hilde-Marit til. Hvis vi ikke er gode på å være tydelige, sette foten ned, får det konsekvenser. Vi må stille de rette spørsmålene, og for å kunne gjøre det, må vi ha kompetanse. Derfor er det viktig å styrke verne- og tillitsvalgtrollen for å få det til.

Roy Erling: - Det er vanskelig å få forståelse for dette i internasjonale selskap.

- Ikke bare internasjonale selskap. «Vårt eget» Statoil er ikke annerledes enn de

utenlandske. Nå kuttes det blant annet i vernestillingene, sier Halvor.

Hilde-Marit: - Det er viktig å løfte problemet opp og fram for å opprettholde den norske modellen som den beste modellen vi har.

- Vi jobber for å få til et enda bedre samarbeid, legger Magne til. Vi har unike muligheter i Norge, i motsetning til Storbritannia. Se hva Storbritannia har, og hva de sliter med.

Hilde-Marit: - Vi har eksportert vår modell til Brasil. Vår modell burde blitt eksportert til flere land, men ettersom modellen vår er en mellommenneskelig modell, betinger det at forholdene i de aktuelle landene har et styresett som er basert på demokrati og menneskerettigheter.

- Hvordan oppleves Norge av dem du er ute og snakker med, Magne, spør Halvor.

- Jeg snakker alltid om arbeidstakere som en ressurs. Da får en markedsført vårt syn på den ene delen i trepartssamarbeidsmodellen.

Roy konstaterer at det på mange områder går framover.

- Tidligere var det mye fraværsskader og lite HMS. I dag har HMS fått en helt annen posisjon.

Kostbart regelverk

I forhold til regelverket som stadig blir omtalt som kostbart, hadde Petroleumstilsynet kontakt med Norges Rederiforbund, NR.

- Vi ønsket innspill, men fikk ingen ting.

Det ble gjort flere forsøk uten resultat. «Myten» om kostnadsnivået ble til slutt nærmest punktert, og ballen lagt død. Så kom det «såkalte» riggutvalget på banen.

- Ja, da var det «på'an» igjen med kostnadsnivået.

- Stusset du på sammensetningen i riggutvalget, spør Hilde-Marit?

- Ja, jeg gjorde det, svarer Magne.

I den saken er Magne er i godt selskap med både fagforeninger og rederiforbundet. De viktigste premissleverandørene for fornuftige innspill og mest konkret kunnskap, ble satt utenfor «det gode selskap».

Framtid

De nærmeste årene blir veldig krevende for alle parter, sier Magne.

- Selv er jeg opptatt av kapasitet- og kompetansesituasjonen. Det er et generasjonsskifte på gang i oljeindustrien, og oljeindustrien trenger 4.500 nye stillinger bare innen boring.

Alle sier; «det er en utfordring», ingen sier; «jeg skal gjøre noe med det».

- Arbeid på boredekk er et godt eksempel på behovet for kunnskap og kompetanse. Hvem som helst kan ikke gå rett inn i jobb der, sier Hilde-Marit.

Vilje til å ta lederrollen kreves.

Det er helt nødvendig for å møte utfordringene. Det kreves samarbeid mellom fagforening og riggeier, slår de fast, og spør:

- Hvem tar initiativ? Er det



En overveldet ridder får utmerkelsen av Tora Aasland.
Foto: Ptil

oljeministeren eller næringen?

- Jeg mener det er næringens ansvar, svarer Magne.

Nordområdene er et omdiskutert område.

- Vi må forberede oss på virksomhet i nord. I løpet av denne prosessen er det mange spørsmål som må besvares.

Hilde-Marit: - Vi må nok vekke bransjen før vi kan vekke Kristin Halvorsen. Vi må være med å trekke i trådene i forhold til arbeidet med å utvikle kompetanse.

Skal vi importere borefolk fra Østen eller skal vi «lage» våre egne?

- Vi kan ikke stoppe virksomheten på grunn av mangel på folk.

Roy Erling trekker fram Saipemhendelsen.

- Rigger hadde ikke en kompetent person om bord som styrte dette. Det er et godt eksempel på kompetansebehov og konsekvenser når behovet ikke er dekket.

Kompetansekrav er basis på norsk sokkel, men alle rigger er forskjellige og krever sin spesifikke kompetanse.

Roy Erling:

- Øystein Mikkelsen, Statoils direktør for UPN, sa «en mann er en mann», da

han flyttet folk rundt omkring. Det viser at også ledelsen mangler kompetanse og kunnskap om drift av plattformer.

Folk har ikke tilstrekkelig kompetanse når de kommer til en ny plattform.

Denne måten å organisere arbeidet på, smuldrer opp systemet.

- Apropos kunnskap og kompetanse, Halvor spør Magne: har du møtt en amerikaner som sier at han ikke kan noe?

- He, he, ja, det har jeg, men ikke innenfor boring, ler Magne.

- Vi har mye kunnskap som ikke er nedskrevet. Folk sitter på mye



Både Inger Anda og Angela Ebbesen har preget Ptil sammen med Magne Ognedal.

kunnskap på grunn av lang erfaring, sier Hilde-Marit.

Roy Erling: - Ja, kapasitet og kompetanse blir krevende utfordringer.

Magne: - Jeg vet ikke svaret, men hvorfor dukker alle problemer opp på nye installasjoner?

En diskusjon rundt leverandør-problematikken går rundt bordet.

Det må stilles krav til leverandøren.

Norske verft har ikke lenger kapasitet til å ta alle oppdragene som kommer.

Miljø! Oljearbeidere neglisjerer miljø og klimaendringer. Er det en riktig påstand?

- Medlemmene hos oss er miljøbevisste selv om vi jobber i oljen. Den påstanden er med andre ord ikke riktig, selv om folk selvfølgelig har forskjellig syn på miljøpolitikk, slår Hilde-Marit fast.

Oljevern er viktig, uhell kan skje.

Frakteskip er årsaken til råoljeutslipp, men vi har ikke tilstrekkelig beredskap.

Hører du, Borten Moe! Myndighetene må stille krav på dette området.

Magne: - Vi har verktøy, men vi må ha klare krav inkorporert i beredskapsplanene. Vi har mange ubesvarte spørsmål som krever klare svar. Da tenker jeg på viktige spørsmål som mørke, ising, beredskap, navigering. Geologi er enklere. De andre spørsmålene blir store utfordringer.

Fagforeninger

Hvilket forhold har Magne til fagforbund og fagforeningenes rolle i oljeindustrien?

- Fagforeninger spiller en viktig rolle, og over tid har de ivarettatt sin rolle på en god måte. De stiller spørsmål, og det er sunt. Vi blir utfordret, og det er viktig. Vi har velfungerende arenaer i Regelverksforum og Sikkerhetsforum. Men alt er sårbart. God samhandling er viktig.

Har du noen gang ønsket fagforeningene sendt til et visst sted...?

- Ja, det har jeg jo. Først og fremst hvis påstander og synspunkter blir sagt på en lite fin måte. Jeg synes høflighet kan prege diskusjonene. Det blir litt som hjemme. Kona irriterer seg uten å gi beskjed. Vi må være tydelige og gi tilbakemeldinger på en ordentlig måte. Engasjement er viktig. Magne trekker fram Halvor er et godt eksempel på det.

- Det er viktig å trekke saker fram og opp og snakke om dem, sier han til en litt beskjeden Halvor.

Kan engasjement generelt sett bli bedre?

- Ja, det kan det. Sikkerhetsforum, for å nevne det, kan bli bedre blant annet på strengere prioritering av sakene. Vi kan også strukturere agendapunktene på dette området.

- Sikkerhetsforum er et viktig og godt fungerende organ. Det sier noe om deg, Magne, sier Halvor. Gjennom 10 år har du ledet Sikkerhetsforum. Du har ledet alle de 50 møtene. Du har ikke meldt frafall en eneste gang! Til og med da du brakk ribbein, stilte du opp.

De tre fra SAFE er samstemte i Magnes håndtering av forumet.

Har Sikkerhetsforum hatt veldig høy

prioritet?

- Ja, det har det nok. Jeg har gjort veldig mye for å være tilstede på disse møtene.

Roy: - Fra oss og fra SAFE vil vi si takk for innsatsen! Du har gjort en veldig god jobb. Du har vært en avgjørende faktor for utviklingen i sikkerhetsarbeidet og et viktig bidrag for å dra industrien i riktig retning.

Halvor: - Jeg er full av respekt for innsatsen. Du preges av ryddighet og en utrolig god hukommelse. I Sikkerhetsforum har vi fått løftet arbeidsmiljøsaker opp. Magne har tatt opp både kjemisk helsefare og støyproblematikken.

Hvordan har dere opplevd Magne som sjef, som direktør?

- Virkelighetsnær. Ikke autoritær. Enkel å snakke med, en åpen person. Det er også en av grunnene til at forholdet til Petroleumstilsynet er så godt.

- Det er veldig hyggelig med gode tilbakemeldinger. Det setter jeg selvfølgelig stor pris på.

Magne avslutter likevel ikke der, men trekker fram en annen «bønn» til de som har noe på hjertet.

- Når det skrives presentasjoner og innspill til meg, hold dere til saken.

Skriv kort og konsist, og husk, ikke tenk mens du skriver. Tenk først, og skriv etterpå.



Allsidig oljearbeider fra Vinnesvåg i Hordaland

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og Marius Taraldsen

Ser du for deg oljearbeideren som broderer bunader i ledige stunder på oljeplattformen? Kraftige arbeidsnever som håndterer nålen like selvfølgelig elegant som de «bunads-fingrene» vi er mer vant til å se?



Knut Inge Taraldsen har håndarbeid med seg ut, og trekker på skuldrene av eventuelle løftede øyebryn og forbausede blikk.

- Jeg har aldri brydd meg om hva folk tenker om mine fritidsinteresser. En hver får gjøre det en selv trivs med. Knut Inge og kona Anne Karin bor vakert til oppi åssiden på øya Huftarøy

i Austevoll kommune i Sunnhordland. Huftarøy er den største av totalt 667 øyer i kommunen og har to fergeforbindelser. I sørøst er det fergen Heilhorn som forbinder havnene Husavik og Sandvikvåg på Stord sammen, mens i nord går det ferge til Krokeide i Fana bydel i Bergen kommune. Austevoll ligger ut mot Nordsjøen, og er ellers



omgitt av Sund og Bergen i nord, Os og Tysnes i øst og Fitjar og Bømlo sør. Austevoll har Hordalands yngste befolkning. 28 prosent av befolkningen er under 17 år.

- Vi bor veldig godt her, og selv om ungene våre i perioder drømte om å komme seg vekk og inn til byene, snudde blant annet den eldste datteren vår

Villsauen skiller seg
absolutt fra vanlige
saueraser.



De er gode venner, høna og Knut Inge.

nesa hjemover igjen da hun skulle slå seg til ro. Hun lengtet hjem, og så alle fordelene med å vokse opp i et miljø som det vi har her. Det er et himmelrike for unger.

Både fisk og annen industri

I generasjoner har fiske vært den

største næringen i kommunen. Havbruksnæringen opplevde en stor vekst på 80-tallet og er i dag en av landets største lakseoppdrettskommuner. Her hører Fiskerfagskolen hjemme, og Havforskningsinstituttet har forskningsstasjon her. I tillegg har blant annet DOF sitt hovedkontor i kommunen.

En aldri så liten link mellom fisk og olje, med andre ord. Det passer jo bra for en mann som Knut Inge Taraldsen, som er ansatt i Esso som seniormekaniker og elsker alt som har med sjøen å gjøre.

- Først var det en periode på Jotun, nå er jeg på Ringhorne.

Som mange andre oljearbeidere har han sin bakgrunn fra sjøen.

- Jeg har vært maskinsjef på flere båter før jeg begynte i oljebransjen.

Han har også hatt et sju måneder langt opphold i selskapets avdeling i Kizomba i Angola.

- Kanskje kan man stille spørsmål ved dette, at selskapet vil ha ut mer av godene, men på den andre siden er det og en form for utviklingshjelp. Jeg syns i hvert fall det var en interessant arbeidsperiode.

Trivs du på Ringhorne?

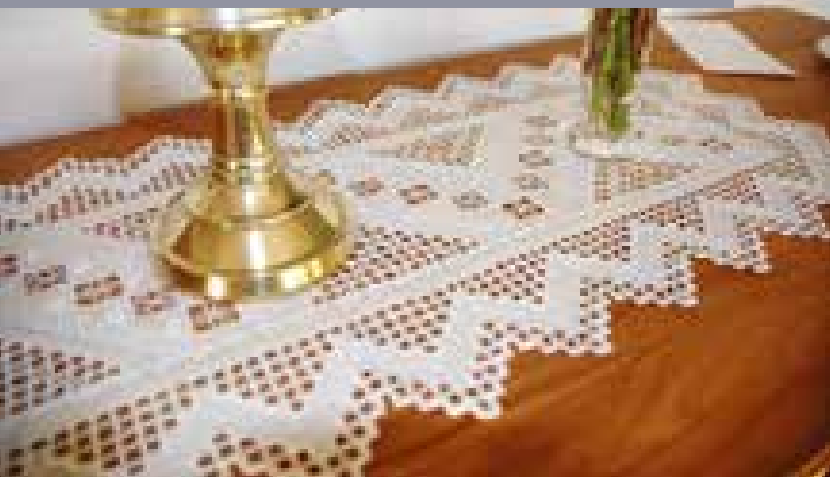
- Ja, veldig godt.

Fisken som spises i huset er fisket selv

Lukten av nystekte fiskekaker fyller huset, frister og skjerper appetitten. Heldig er den som kommer på besøk til familien Taraldsen når garnene nettopp er trukket.

- Det blir mange fiskekaker i løpet av et år, og jeg er av og til litt lei av steking. Men det er verd strevet, sier Anne Karin som er ansvarlig for ferdiggjøringen av fiskematen.

Det er enklere for fiskeren. Han må for øvrig stoppes innimellom. Det kan bli for mye fisk, og det er ikke greit hvis det blir streik på kjøkkenet.



Det er imponerende at de kraftige nevene broderer så nydelige ting.

Opplæringen har Knut Inge fått fra sin bestefar.

- Min far var ute på sjøen i arbeid. Den som alltid var heime på garden var min bestefar. Han laget sine ruser, teiner og garn fra grunnen av, og det var naturlig for meg å være med på dette arbeidet. De to, bestefar og barnebarn, brukte det store spisebordet i stua til å lage fiskeredskaper. Der var det var godt og varmt om kvelden, og koselig å sitte sammen om arbeidet.

- Jeg fikk alltid belønning når jeg hadde lagt tråd i nåler, og jeg fikk min andel av hummerfangsten om høsten av min bestefar.

Dette fisket har du altså fortsatt med?

- Ja, fiske som hobby vil jeg drive med så lenge jeg kan. Det er en stor interesse og dessuten er det jo matnyttig, bokstavelig talt.

Familien har også fisk på land. I hagen finner du gullfisker. De spises heldigvis ikke.

Historien bak håndarbeidet

Da Knut Inge vokste opp, hadde de verken pc eller tv slik som i dag. Leker og aktiviteter fant de på selv.

- En gang var jeg sjuk av lungebetennelse og måtte være inne tre uker rundt ovnen. Da lærte bestemor mi meg å sy og brodere. Jeg laget en pute og grytelapper for å få tida til å gå. Veving var det mor mi som lærte meg. Jeg måtte hjelpe til med å sette veven opp når det skulle veves. Jeg laget min egen vev også.

Bunadsinteressen kom som en dyd av



Det er imponerende at de kraftige nevene broderer så nydelige ting.

nødvendighet. Det var vanskelig å få laget bunadsutstyr, og noen måtte jo gjøre det.

- Det ble til at kona mi sendte meg det jeg trengte når jeg dro ut på mine turer på sjøen. I bagen lå både garn og nål og mønster sammen med arbeidstøyet jeg skulle bruke på plattformen.

Uten fjernsyn og data kunne det bli lange kvelder når skiftet var ferdig. - Jeg synes det var fint å bruke tida på dette arbeidet. Alle slag knuter og stikk er jo like enten det er fiskeredskaper eller broderi. Det er ikke store forskjellen på hardangersøm og fiskegarn. Vi bruker bare forskjellig tråd og nåler. Det var ikke helt enkelt å holde bunadssømmen ren og fin til han kom hjem. - Kvitsømskjorta sin krage og man-

sjetter var svarte av maskinsnitt fra hendene mange ganger.

Det er ikke bare skjortekrager og mansjetter som broderes. Sokkeband, seler, belte, bringeduk er blant det som er på repertoaret. Det ligger mye arbeid bak de små detaljene.

- Det var besteforeldrene mine som lærte meg å like det tilsynelatende monotone arbeidet. Når du allikevel venter på å komme hjem, er det godt å lage noe som du tror kan bli til glede for de du er glad i hjemme.

Det sies at en av romkameratene fikk bakoversveis og nærmest rygget ut igjen da han for første gang traff Knut Inge sittende på sengekanten på lugaren med broderiene i fanget. Brodering er ikke akkurat det man forbinder med oljearbeiderkulturen.

Det er ikke bare brodering som foregår på plattformen. Knut Inge har lært opp mellom femti og sytti personer ute i Nordsjøen til å lage sine egne trollgarn.

- Vi lager også fjordgarn, torskeruser og små fiskemerder på fritida her ute.

Det er mange å være glad i hjemme

Fire barn og foreløpig sju barnebarn er status per i dag. På garden er det rom for alle. Foruten mennesker, tripper det høner fritt rundt på tunet. Dette er selvfølgelig helt ekte, frittgående høner. 39 villsau hører også til, og de lever også fritt i området rundt gården. - De kommer hjem når det er mat, sier Knut Inge.

Villsauen kalles Austevollsauen, og har



Austevollbunaden som Knut Inge har sydd er genial. Den har en såkalt «lokkebukse» hvor de u bare bretter ned klaffen om du trenger å slå lens. Den er like praktisk som skottenes kilt, hvor man må løft opp skjortet.

sine røtter helt tilbake fra vikingetida, forteller han.

- Her ute har, og hadde, sauene ingen naturlige fiender, mens i resten av landet ble den mer eller mindre utryddet. Er det villsau i andre deler av landet i dag?

- Ja, det er villsau langs kysten av Norge, og de er alle sammen fra Austevoll.

Knut Inge forteller at det er viktig at akkurat denne sauene ikke blir «oppblandet» med andre saueraser.

- Denne sauene trenger ikke klippes, den feller ullen sin selv. Det er nødvendig når den er vill og skal klare seg ut i skog og mark.

Hvorfor er det så viktig?

- Blir sauene for varm, kan det gå flummakk i den. Den legger egg i ullen

og makken kryper inn under huden. Hvis sauene skal overleve, er det helt avgjørende at man ikke tukler med rasen.

Er det noen som har prøvd det?

- Det er mange folk med rare ideer som tror de vet mer enn andre. Det er ikke alltid slike ideer passer særlig bra.

Mattilsynet nevnes som et eksempel på en etat med manglende innsikt og kunnskap. Tilsynet ønsker nå å merke all sau slik at sauene kan kontrolleres til enhver tid. De ønsker kontroll på alle paringer for å kunne spore lam, foreldre og generasjoner bakover.

- Hvordan de har tenkt å få til dette, lur vi på. Sauene ordner jo opp selv ute i skogen. Har de tenkt å springe rundt der ute og passe på hvem som har seg en hyrdestund, tro? Vi som bor her og eier sauene, har aldri visst hvem som er far til hvilke lam.

Hva med innavl?

- Alle gårdene samarbeider, og med den mengden villsau vi har her, er det ikke noe problem. Det var for øvrig en kar herfra som ville hente seg en villsauvæver fra Tysnes. Han fikk den bort og skulle bruke den på sauene sine. Det tok ikke lang tid før væveren hadde tatt seg en hilsningsrunde. Han ble observert åtte kilometer fra gården. Nå går han rundt i skogen og har ingen eier, i hvert fall ikke karen som kjøpte væveren. Men væveren er nok blitt far til mange lam, selv om det kanskje ikke er til sauene til denne bonden.

Hønene har også tydeligvis godt av sitt frie liv. De leverer egg hver eneste dag,



Utsikten er utrolig vakker også vinterstid med snøhvite fjell i bakgrunnen og høy, blå himmel.



- Det blir mange fiskekaker i løpet av et år, og jeg er av og til litt lei av steking. Men det er verd strevet, sier Anne Karin som er ansvarlig for ferdiggjøringen av fiskematen.

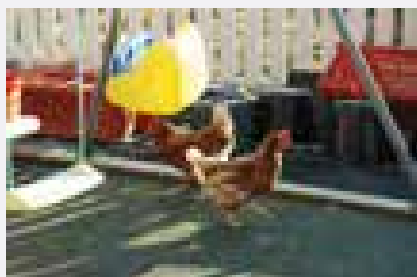
året rundt, også om vinteren.

- Det er uvanlig for «utehøns» Når det er kaldt, er det vanlig at hønene tar seg en pause.

Hvor mange egg legger hønene?

- Vi får en kartong med 12 egg hver dag. Vi selger overskuddet og det dekker føret de spiser.

Er du ikke redd for hønsehauken skal ta seg en høne eller to?



Hønene tusler rundt omkring på tunet og er av den nysgjerrige typen.



Charmøren er på plass.

- Det var litt hauk tidligere, men vi har ikke sett så mange av det slaget i den senere tida. Ikke mink heller. Sistnevnte besøker oss opp sporadisk, men det er ikke noe stort problem. Katten Charmøren dukker opp like i nærheten av hønene. I følge Knut Inge tolererer han hønene, men ikke mer



Her er kista «bekledd» av barnebarnet Elias.

heller. Hønene selv virker ikke som de har særlig mye respekt for Charmøren.

- Vi trenger ikke passe på dem. Blir han nærgående, blir det et forferdelig hønespetakk, og Charmøren syns tydeligvis lydnivået kan bli i meste laget. Da rømmer han «åstedet».

Familien har også hatt hund, en beagle, som aldri ble brukt til jakt.

- Jeg trente den litt på blodspor og tror den kunne blitt god, men den ble aldri med meg på hjortejakt. Hunden «tok kvelden» for ikke lenge siden, og har forlatt sitt jordiske hjem.

Det «putles» med mye annet og

Hagen er full av vekster, og selv om årstiden er feil, er det råd å se at her er mye forskjellig.

- Vi har frukttrær, jordbær, bærbusker, moreller, kirsebær og urter. Av de sistnevnte er det 34 forskjellige sorter.



Allerede nå er gressløken kommet. Den har vi hatt i fiskesuppa.

Øl er også en spesialitet.

I kjelleren brygges øl, forskjellig øl til forskjellige årstider, og smaksprøven er god, det er det ingen tvil om. Jeg fikk en mørk variant beregnet på julemat. I den lyse årstiden er det en lettere og lysere type som brygges.

- Vi plukker bær og sopp, og selv om det kanskje er blitt litt på moten nå å være selvforsynte og lage forskjellige ting,



Cedertre er et spennende materiale som Knut Inge svært gjerne bruker til trearbeidene sine,



På snekkerverkstedet er det mye rot, men den som jobber der, har god oversikt.

har vi alltid hatt en felles interesse av å drive på med dette.

Dreiebenken er ofte i bruk

Det er ikke bare bunader og broderier som får bein å gå på i huset.

Barnebarnene skal ha vogge og kiste, og har en fått, skal alle få. Det ligger derfor en del trearbeid og venter på bestefar.

- Ved metalledreiebenken har jeg utviklet en høytrykksventil med norsk

patent, som er i bruk på seismiske fartøyer over hele verden.

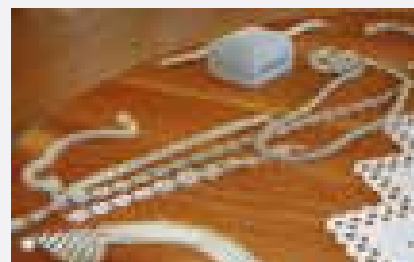
I en periode var det moderne med messinglysestaker, og et utall staker er laget og gitt vekk som gaver.

- Vi må jo dele av overfloden.

Driver kona og med brodering?

- Nei, det holder med meg. Anne strikker.

I stua ligger det vakre duker, hardangersømduker på flere av bordene. Det er også Knut Inges verk. Anne syns det



er flott å ha en mann som kan så mye forskjellig.

- Jeg vet ikke om noen som kan lage så mye vakkert og nyttig som Knut Inge.

Er det ikke rart å ha ham sittende i stua med broderiene sine da?

- Det meste av dette arbeidet foregår jo i Nordsjøen, så det er ikke så mye jeg ser av det. Det er først og fremst kollegene hans som måtte venne seg til det synet.

- Jeg trenger ikke vise legitimasjon på heliporten, legger Knut Inge til. Jeg blir gjenkjent på broderiene...

Ser du tegn til at historien gjentar seg, at barnebarna er like glad i å lære av sin bestefar som du var?

- Ja jeg gjør det. De elsker å være med, både på fiske, i snekkerbua og i skog og mark.

Har de begynt å brodere bunader? Ikke ennå...

Den siste avskjedhilsenen er klar:

- Ellers var det feil årstid du kom på fordi det er mye mer frodig når alt er grønt og fint.

Kanskje er det en oppfordring? Til våren?



Viktig årsmøte i **Bilfinger**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Fristen for påmelding til årsmøtet går snart ut, og faren for avlysning er stor om ikke medlemmene nå tar et krafttak og melder seg på.

Bilfingerklubben er en av de største klubbene i SAFE med sine 600 medlemmer. Det er en viktig klubb innen ISO-området, og en rekke saker ligger klar, både på årsmøtet og i året som kommer.

- Vi trenger folk som vil og kan, for å si det litt enkelt, sier klubbleder Lillian Bratholmen. Det gjelder ikke bare folk som vil bli med i klubbstyret og ta på seg verv som tillitsvalgte, men også folk som kan bli med i diskusjonene om det viktige arbeidet for å få en tariffavtale hvor vi står på våre egne bein, ikke på beina til Parat.

Årsmøtet holdes i Stavanger, på Clarion Hotell 10. og 11. april. Det er lagt opp til en fin blanding av alvor og sosiale aktiviteter.

- Vi skal blant annet prøve oss på gokart, og vi skal ut å spise god mat sammen. Men det viktigste er selvfølgelig selve årsmøtet.

Årsmøtet er åpent for alle medlemmer. Det er ikke slik at kun tillitsvalgte medlemmer er årsmøtedelegater. Ingen bør la seg skremme av at de ikke kjenner noen, at de ikke syns de har nok

kunnskap om fagforeningsarbeid eller om det å være tillitsvalgt. Det koster heller ingen ting. SAFE dekker alle utgifter.

- Det er lærerikt å delta på årsmøter, og alle blir tatt godt i mot. Det er en fin anledning til å bli kjent med andre medlemmer og med SAFE.

Både organisasjonssekretær Bjarte Mjåseth og sannsynligvis også SAFE-leder Hilde-Marit Rysst vil være tilstede på årsmøtet.

- Da får medlemmene hilse på et par av våre sentrale tillitsvalgte. De har mye kunnskap og tar gjerne i mot spørsmål om saker som dere ønsker svar på. Send eller ring meg, så melder jeg inn ønsker til Bjarte og Hilde-Marit slik at de kan forberede seg.

Trenger medlemmene en klubb?

Er folk redde for å bli valgt inn i styret siden de nøler med å melde seg på, eller mener de at de ikke trenger noen klubb i Bilfinger?

- Jeg tror først og fremst de er redde for å bli valgt inn i styret, men jeg har ikke tenkt å piske dem inn i verv. Jeg håper jo at noen tar ansvar, lar seg engasjere og ser nødvendigheten av at en så stor klubb som vår, får et godt og handlekraftig styre.

Det er vel ikke slik at medlemmene deres klarer seg på egenhånd, uten en klubb?

- Nei, det er det i hvert fall ikke. Telefonen ringer hele tida, enten det er dag eller natt, enten jeg er frisk eller sjuk. Heldigvis er jeg nå klubbleder på heltid, og det trengs i denne klubben, det er sikkert.

Altså trenger medlemmene klubben?

- Ja, det gjør de absolutt.

Hva med installasjonene? Er det tillitsvalgte der ute?

- Ja, vi har plasstillitsvalgte og det hadde vært fint om noen av dem kunne tenke seg å bli med i klubbstyret. Dere hadde vel flere styrekandidater tidligere?

- Ja, vi hadde det, men da omrokkingene i ISO-bransjen kom og folk skiftet kjeledress og firma, mistet vi litt av oversikten over de tillitsvalgte.

Oppfordring og utfordring!

En klubb og et område som har så store og viktige saker å jobbe med, krever handling! Det er organisasjonssekretær Bjarte Mjåseth og SAFE-leder Hilde-Marit Rysst enige om.

- Utfordringene med sosial dumping, med underleverandører som opererer med lønns- og arbeidsforhold som ikke er lovlige på våre arbeidsplasser, lønninger som stadig taper i forhold til arbeidskamerater innen andre fagområder, forsvinner ikke av seg selv. Samtidig er SAFE i Bilfinger en stor og viktig klubb med sine 600 medlemmer. De bør ha kapasitet og styrke til å gå foran for å bedre forholdene for ISO-bransjen.

Vi trenger dere! Støtt opp om klubben din og meld deg på årsmøtet!

Klubbleder Lillian Bratholmen:

Telefon: +47 957 63 403

e-post: lbratho@online.no



Lønnsdannelsen gjør oss produktive

Tekst: Ellen Fjeldstad

Koordinert lønnsdannelse og små lønnsforskjeller gir oss høy produktivitet i Norge, sa Roger Bjørnstad på YS inntektspolitiske konferanse.

Hvorfor er vi så produktive i Norge? Og hvilken rolle spiller lønnsforskjellene og oljevirkosomheten? Roger Bjørnstad, sjefsøkonom i Pöyry besvarte disse spørsmålene på YS inntektspolitiske konferanse 7. mars.

Bjørnstad tok utgangspunkt i at produktiviteten henger sammen med frontfagsmodellen og lønnsdannelsen. Produktivitet er grunnlaget for velstandsutvikling, og produktivitetsutviklingen bestemmer lønnsveksten.

- Produktiviteten vår er en av verdens høyeste, slo Bjørnstad fast.

Spesielt høy produktivitet i tjenesteenæringen

- Uansett om vi regner med eller uten oljeinntekter, har vi en kraftig produktivitsvekst i befolkningen i forhold til OECD-gjennomsnittet. Vi har mye høyere sysselsetting enn andre land.

Særlig i tjenesteenæringene skiller vi oss fra andre OECD-land, med en veldig høy produktivitet som har sammenheng med kraftig rasjonalisering, sa Bjørnstad.

Han pekte på at det er to bidrag til høy produktivitet: Mye kapital og effektiv utnyttelse av kapitalen. Norge har mye humankapital, Olje og gass utgjør kun 12 prosent av vår formue. Hele 73 prosent av kapitalen i Norge er humankapital.



Forsker Roger Bjørnstad redegjorde for hvorfor vi er så produktive i Norge da han innledet på YS' inntektspolitiske konferanse 7. mars. Foto: Ivan Tostrup

- Vi benytter humankapitalen godt, og har koordinert lønnsdannelse og små lønnsforskjeller sa Bjørnstad.

Små lønnsforskjeller stimulerer til bruk av ny teknologi

- Norge har god reallønnsfleksibilitet, sa Bjørnstad, og systemet stimulerer til investeringer og rasjonaliseringer.

- Små lønnsforskjeller gir høy produktivitet fordi kapitalen har ulik kvalitet. Høyt utdannede krever ny teknologi,

og lav pris på høyt utdannet arbeidskraft stimulerer til utvikling og bruk av ny teknologi. Når det også er dyrt å ansette lavt utdannet arbeidskraft, blir det dyrt å bruke gammel teknologi. Samlet bidrar dette til høy teknologi og høy produktivitet, sa Bjørnstad. Sosial kapital bidrar også til produktivitet

Bjørnstad viste til forskning som viser at når folk har tillit til hverandre, øker produktiviteten. Forskere mener at Norge har mest sosial kapital i verden, sa Bjørnstad.

- Generelt sett kan vi stole på andre mennesker. Arbeidstagerne jobber for bedriftens interesser, og arbeidstakerorganisasjonene er også opptatt av lønnsomhet i bedriftene. Også den høye sosiale kapitalen bidrar til produktivitsveksten i Norge, sa Bjørnstad.

Mindre lønnsomme bedrifter må legges ned

- Olje og gass bidrar også til å øke produktiveten, også fordi mindre lønnsomme bedrifter blir lagt ned. Bedrifter som ikke har livets rett må gå konkurs, eller sitter vi med gamle teknologi, sa forsker Bjørnstad.



Stor konferanse for ISO-fagene

HVA KAN VI LÆRE AV
2012 ?

HVA BETYR INDUSTRI-
OVERENSKOMSTEN
FOR ISO PÅ LENGRE
SIKT ?

FÅR VI REELL
STREIKERETT I 2014 ?

STED:

Stavanger

TID:

17 april 10.00-17.00 og

18. april 09.00-16.00

SEMINARET TAR FOR SEG ULIKE TEMAER:

- Lønnsforhandlinger i 2013
- Innleie og sosial dumping
- Forhandlingsrett i 2014 for ISO og YS-spørsmålet

Påmelding og hotellbestilling skjer via den enkelte klubb – meld deg på.
Reisen refunderes etter reiseregning til din klubb.

Det er alltid behov for nye ideer og tanker utenifra. Vi vet at det er veldig mange utenfor klubbstyrene som ønsker å dele sine meninger med de tillitsvalgte. Her er sjansen!



Foto: Kjell Terje Skrunes

PROGRAM FOR ISO-KONFERANSEN

Dag 1

- 10.00-10.30** Åpning og presentasjonsrunde.
- 10.30-11.45** Innledninger fra de enkelte klubbene om innleieavtaler og eventuelle innleieproblemer. For NSE og andre klubber fra bemanningsbedrift er vil problemstillingen være knyttet til utleides lønns- og arbeidsvilkår.
- 11.45 - 12.00** Velfortjent pause
- 12.00-12.30** Diskusjon om hva som er felles problemstillinger og veien videre.
- 12.30 - 13.15** Mat
- 13.15 - 13.30** Eventuell videre diskusjon og vedtak om veien videre når det gjelder innleie.
- 13.30 - 14.30** De enkelte klubbene gjennomgår sine særavtaler og forteller om sine erfaringer i forbindelse med de lokale forhandlingene i 2012.
- 14.30-14.45** Pause
- 14.45 - 15.00** Gjennomgangen fortsetter.
- 15.00 - 16.00** Diskusjon om erfaringene fra de lokale forhandlingene i 2012.
- 16.00 - 16.15** Pause
- 16.15 - 17.00** Videre diskusjon og avslutning første dag.
- 19.00** Felles middag.

Dag 2

- 09.00** Åpning.
- 09.10** Forslag fra de ulike klubbene til felles prioriteringer i forbindelse med de lokale forhandlingene i 2013. En del av diskusjonen vil også måtte dreie seg om hvor tett samarbeidet skal være og om forholdet til FF-klubbene.
- 10.15 - 10.30** Pause
- 10.30 - 11.30** Videre innlegg fra de enkelte klubbene til hvordan å utvikle de lokale forhandlingene i 2013.
- 11.30-11.45** Pause
- 11.45 - 12.00** Avsluttende diskusjon og eventuelle vedtak om de lokale forhandlingene i 2013.
- 12.00.** Mat
- 12.45 - 13.05** Innledning fra AU i SAFE om forhandlingsretten for ISO i YS og hvordan AU ser for seg framtida til ISO i SAFE.
- 13.05 - 13.45** Innledninger fra de enkelte klubbene om hvordan de opplever situasjonen og hvordan de ser for seg veien videre.
- 14.00 - 14.15** Pause
- 14.15- 15.00** Diskusjon om veien videre for ISO.
- 15.00 - 15.15** Pause
- 15.15 - 16.00** Videre diskusjon og eventuelle vedtak.
- 16.00** Avslutning.



Påfyll av vann
før diskusjonen



Brønnservicegjengen er alltid
på plass

Rom for gode tillegg i **lønnsoppgjøret**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Vi skal ha vår rettferdige del av kaka, også i dette lønnsoppgjøret. Det gjelder uansett om det i år er et såkalt mellomoppgjør, sa SAFE-leder Hilde-Marit Rysst på årets tariffkonferanse.

SAFE-klubbene var godt representert på tariffkonferanse som ble avholdt i Stavanger 5. mars. De tillitsvalgte noterte flittig ned gode argumenter til bruk under de kommende lønnsforhandlinger.

Selv om de økonomiske utsiktene for Norge er meget gode, er tariffoppgjøret i år et såkalt mellomoppgjør.

- Europa er preget av arbeidsledighet og økonomiske kriser, og vi opplever stadig nye utfordringer knyttet til tariffestede ordninger i forhold til arbeidstidsordninger. Reitenutvalgets angrep på våre rotasjonsordninger dukker opp med jevne mellomrom, ikke bare fra selve utvalget, men like gjerne gjentatt av andre aktører, sa Hilde-Marit Rysst.

Stemningen tyder ikke på at man har planer om å stå med lua i handa. Norges økonomiske evne er god, ikke minst innen oljesektoren, og det er ingen grunn til at arbeidsgiverne selv skal ta hele overskuddet av oljearbeidernes arbeidsinnsats i produksjonen.

Økonomiske rammebetingelser:

Roar Eilertsen fra De Facto startet sin innledning med en gjennomgang av hvilke rammebetingelser Norge har i dag.

- Verden rundt oss opplever en internasjonal krise hvor eurosone

vakler og Sør-Europa preges av økonomisk katastrofe. Krisa møtes med innstramninger hvor reallønnsnedgang, kutt i offentlig velferd, økende arbeidsløshet og sosial uro dominerer folks liv og hverdag. Norge er «annerledeslandet» med høyt aktivitetsnivå, god lønnsomhet, lav ledighet, lav rente, lav prisvekst og god reallønnsvekst.

Er vår økonomi en todelt økonomi, spurte Eilertsen?

- Vi har rekordstore investeringer i olje og gass, men hva med annen industri? Ser vi en krise her?

250.000 arbeidstakere jobber i oljen. Deres innsats utgjør 25 prosent av inntjeningen til Norge. Selv om oljearbeiderne i snitt troner på toppen av lønnsstatistikken, kommer også andre yrkesgrupper rett bak. Ikke minst gjelder det ansatte i finansnæringen.

Hva sier prognosene?

Hovedpoengene i den siste rapporten fra det tekniske beregningsutvalget, TBU, er hentet fra februar i år.

Rapporten trekker fram fire prosent nominell reallønnsvekst i 2012, et lønnsoverheng i 2013 på 1 3/4 prosent og en vekst i konsumprisene fra 2012 til 2013 på om lag 1,5 prosent.

«Spådommen» er moderat vekst i norsk økonomi og fortsatt lav ledighet. Samtidig er det fortsatt stor usikkerhet internasjonalt.

Selv om vi fortsatt sitter på den grønne grein, krever myndigheter og arbeidsgivere moderasjon på grunn av den internasjonale krisa.

Prognosemiljøenes anslag for lønnsveksten i 2013 er følgende:

- SSB 3,9 % (pr 12/12)
- FD 4 %

(Nasjonalbudsjett 2013)

Dette står i motstrid til arbeidsgiverne som mener en slik lønnsvekst vil være ødeleggende for Norge og norsk konkurranseevne.

Åpenbare utfordringer

Faste ansettelser, gode lønns- og arbeidsvilkår og godt oppsigelsesvern utfordres.

Sosial dumping, fri fly av arbeidskraft fra EØS-området, innleid arbeidskraft, vikarbyrådirektivet, midlertidige ansettelser, er stikkord her.

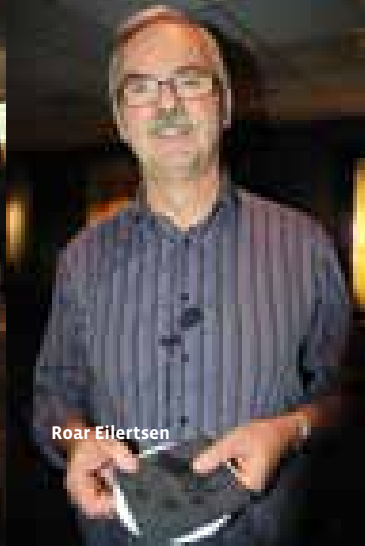
Selv om direktivet ble innført til tross for massiv motstand fra en samlet fagbevegelse, fikk man likevel gjennom viktige prinsipper gjennom de endringene som er gjort i Arbeidsmiljøloven som en følge av innføringen av direktivet. Man har innskjerpet vilkårene som må



Helle Stensbak



Hilde-Marit Rysst



Roar Eilertsen

være innfridd for at innleie skal kunne benyttes. Både innleier og bemannings-selskap er pålagt informasjonsforplikt i forhold til tillitsvalgte om lønns- og arbeidsforholdene til innleid personell. Innleide skal ha like lønns- og arbeidsforhold som fast ansatte.

Viktig dom i Høyesterett

Mens møtet pågikk, kom nyheten om høyesterettsdommen om avtalefestede rettigheter for tilreisende uten tariffavtale. NHO og ni norske verft gikk til sak mot staten etter at Tariffnemnda kom fram til at avtalefestede rettigheter som fri kost, losji og reise også skulle gjelde for tilreisende arbeidere uten tariffavtale. Dette prinsippet, kalt allmenngjøring av den norske tariffavtalen, var i strid med EØS-avtalens prinsipper om fri flyt av arbeidskraft, mente NHO. I høyesterettsdommen heter det at de omstridte bestemmelsene oppfyller de EØS-rettslige krav til allmenngjøring. Forskriften som gir uorganiserte og utenlandske arbeidstakere rett til lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har innenfor tariffavtalens virkeområde, er derfor gyldig.

Holden III

Sjeføkonom i YS, Helle Stensbak orienterte om arbeidet i Holden III-utvalget. Utvalget skal se på erfaringer med lønnsdannelsen gjennom de 12 årene som er gått siden handlingsregelen og inflasjonsmålet for pengepolitikken

ble innført. Utvalget skal også drøfte makroøkonomiske utviklingstrekk som kan skape utfordringer for norsk økonomi og lønnsdannelsen framover. Norge har en liten og åpen økonomi. Vår velstand og velferd avhenger blant annet av vår handel med utlandet og at våre bedrifter kan hevde seg i den internasjonale konkurransen. Regjeringen viser til at dette stiller krav om tilstrekkelig lønnsomhet i konkurranseutsatte virksomheter. Det inntektspolitiske samarbeidet og den norske lønnsforhandlingsmodellen er en viktig grunnstein for en balansert utvikling i norsk økonomi. Frontfagsmodellen har lang tradisjon i Norge. Modellen innebærer at konkurranseutsatte næringer forhandler først, slik at det gis en rettesnor for oppgjørene i de delene av norsk økonomi som ikke er i konkurranse med utlandet. Dersom konkurranseutsatte næringer skal kunne holde på arbeidskraften, kan ikke lønnsveksten i andre næringer overstige lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor. Utvalget ledes av professor Steinar Holden og skal avlevere sin rapport innen 15. desember.

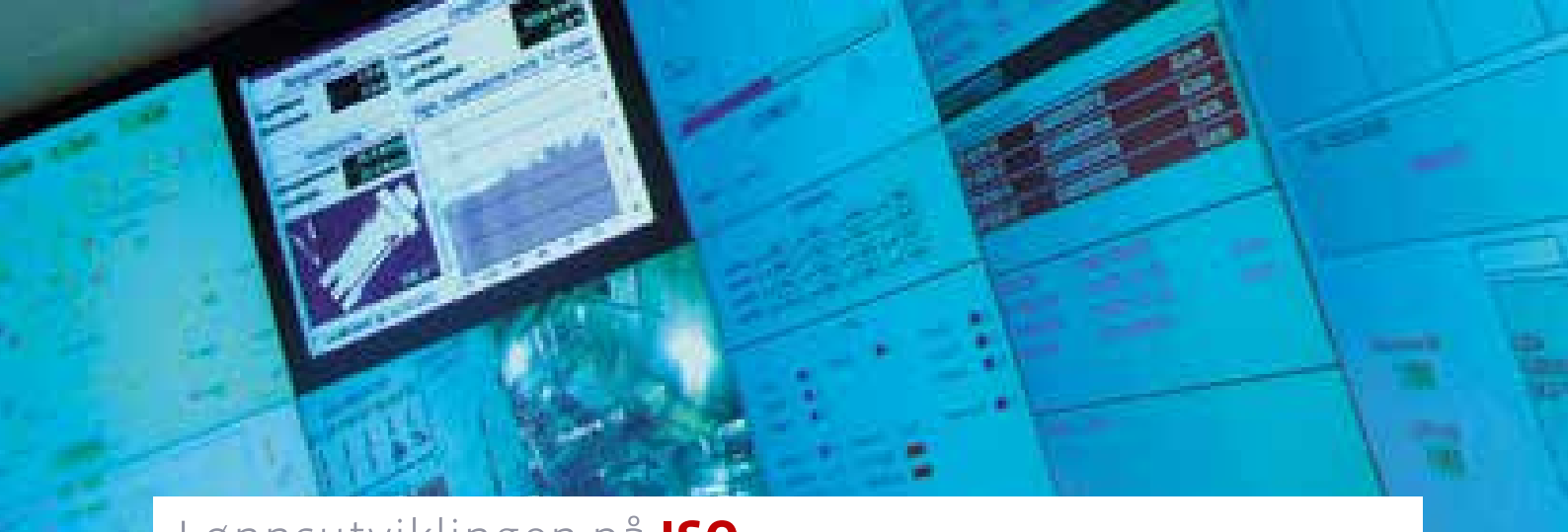
Tiltak mot ulovlig innleie

Regjeringen la 13. mars fram et lovforslag som har som formål å forebygge og begrense ulovlig innleie av arbeidskraft. – Selv om arbeidsmiljøet er godt i de fleste norske virksomheter, har vi utfordringer og må hele tiden utvikle nye tiltak for å begrense

sosial dumping. Derfor gir vi nå Arbeidstilsynet flere virkemidler for å slå ned på de som bryter lover og regler. Vi vil også gi fagforeningene bedre virkemidler til å spille den viktige rollen de har i dette arbeidet, sier arbeidsminister Anniken Huitfeldt. Lovproposisjonen som ble fremmet i statsråd 15. mars, omfatter flere forslag som vil bidra til styrket håndheving av arbeidsmiljølovgivningen, blant annet: Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie. I dag må den innleide selv forfølge brudd, noe som kan være vanskelig. Søksmålsrett for fagforeninger kan bidra til bedre etterlevelse, og til at flere ulovlig innleide får fast ansettelse/erstatning. Fagforeningen som skal reise søksmål må ha medlemmer i innleievirksomheten.

Utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet på innleieområdet, nærmere bestemt ved innleie på grunnlag av avtale med tillitsvalgte. Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i bestemmelsen.

Innføring av overtredelsesgebyr ved brudd på arbeidsmiljøregelverket. Arbeidstilsynet vil på denne måten kunne gi bedrifter som gjør seg skyldig i brudd på regelverket en merkbar økonomisk reaksjon. Dette vil ha en god preventiv effekt som sikrer bedre etterlevelse av regelverket.



Lønnsutviklingen på ISO

Tekst: Atle Rostad

Hvordan har ISO-klubbene i SAFE og Fellesforbundet påvirket lønnsnivået til ISO-arbeiderne i fbm overgangen til Industrioverenskomstens VO-del?

Kan vi legge til grunn at SAFE skal ha mye av "æren" for overføringen av ISO-fagene fra FOB til VO - et gammelt krav fra grunnplanet blant ISO-arbeiderne? Fellesforbundet krevde en overføring fra FOB til VO først etter at bedriftene hadde meldt overgang til Norsk Industri - da det likevel framsto som "umulig" at ISO-bedriftene fremdeles ville kunne være underlagt FOB. Selv om det var NHO-LO-YS som formelt ble enige om overføringen, kan det likevel antydes at det kanskje ikke hadde skjedd om ikke SAFE hadde bygget opp mot en storstreik blant oljearbeiderne på FOB? Det får vi nok aldri vite - helt til noen i NHO/NI/KIS eventuelt går av med pensjon og forsnakker seg om saken.

Det skal likevel langt mer til før overgangen vil være noe å kunne ta ære for, da lønnsutviklingen for tiden er heller bekymringsverdig. Vi skal ikke si så mye her om hvilken "hjelp" vi har fått fra YS/Parat i forhandlingene (vi har vært innom det temaet tidligere...), men det er ingen hemmelighet at vi nok ville ha klart oss bedre helt på egenhånd.

Uansett; som følge av overføringen til IO/VO rett før hovedoppgjøret hadde

ikke SAFE lenger steikerett for ISO-fagene, og vil kanskje aldri få det igjen. I så fall kan det ha vært en særdeles vellykket tariffhopping fra arbeidervernes side, og som verken YS/Parat/SAFE eller LO/Fellesforbundet til nå har klart å bruke til fordel for arbeiderne.

For å vurdere effekten av overføringen på lønnsutviklingen er det nødvendig å lage en sammenligning mellom lønnen slik den er for ISO-arbeiderne i dag og lønnen vi ville ha hatt dersom alt hadde foregått som tidligere. Sammenligningsgrunnlaget er derfor den lønnen ISO-arbeiderne i dag ville hatt om vi fremdeles var underlagt FOB. Derfor gjengir vi her de sentralt bestemte og allmenngjorte minstelønssatsene etter hovedoppgjøret i 2012 - altså fra FOB 2012-2014:

Fagarbeider:	169 kr
Hjelpearbeider (>1år):	158,40 kr
Hjelpearbeider (<1år):	152 kr

Såkalt garantert fortjeneste etter VO 4.3 gjelder som et minste gjennomsnitt av de ulike gruppene på bedriften. Det regnes ut som en prosentsats av det gjennomsnittlige fortjenestenivået på hele overenskomstens område. For 1.

kvartal 2012 - altså for 1 år siden - var garantisatsene på henholdsvis:

Fagarbeider:	170,06kr
Spesialarbeider:	157,70 kr
Hjelpearbeider:	143,20 kr

Disse satsene ble naturlig nok foretatt etter forrige periodes beregningsmodell (86%, 85%, 82%). Neste gang vil de gjøres etter den nye modellen, dvs. at beregningsgrunnlaget utgjør den samlede gjennomsnittlige timefortjenesten for alle grupper, eksklusive alle tillegg (87%, 82%, 74%).

Men er disse satsene relevante for klubber på VO, så lenge man har muligheten til å forhandle etter §5.2.5 og iverksette dagsing lokalt hvis man ikke blir enige? Hvis man ikke er villig eller i stand til å forhandle reelt på bedriften, så er svaret likevel ja.

La oss så ta en gjennomgang av hvor lønnsnivået ligger hos de tre største ISO-kontraktørene hos Statoil, nemlig BIS/Bilfinger, Beerenberg og Kaefer Energy. For ikke å avsløre det enkelte liker å kalle "bedriftshemmeligheter" velger vi her å kalle dem bedrift A, B og C - i tilfeldig rekkefølge. Nedenfor har vi laget en tabell som



	ISO-bedrift A	ISO-bedrift B	ISO-bedrift C
Fagarbeider ca. snitt	170 kr	173 kr	173 kr
Spesialarbeider ca. snitt	155 kr	159 kr	155 kr
Hjelpearbeider	144 kr	141,53 kr	140 kr

gjengir fortjenestenivået for de ulike gruppene (fag-, spesial-, og hjelpearbeidere) i disse tre bedriftene etter lokale forhandlinger i 2012. Vi gjør oppmerksom på at det kan være noen ørsmå avvik. Grunnen er at vi ikke kjenner ansiennitetsfordelingen innenfor hver enkelt kategori i hver bedrift helt presist. Tabellen er likevel klart retningsgivende, og ikke langt unna sannheten.

Her kommer det fram at i forhold til det garanterte fortjenestenivået i VO ligger lønnsnivået under den garanterte fortjenesten for 1. kvartal 2012 (!!!) for spesialarbeider i to av bedriftene, og for hjelpearbeider også i to bedrifter, men ikke de samme bedriftene. Dette bør det tas tak i så snart som mulig.

Utgangspunktet for denne artikkelen var å se på effekten av overgangen til IO/VO for ISO. I så måte er det interessant å merke seg at nivået for spesial- og hjelpearbeider i snitt ligger lavere enn to av kategoriene for minstelønn i FOB... Nivået for hjelpearbeider er faktisk sjokkerende lavt i forhold til i FOB. Dette kan bedriftene tjene gode penger på, og arbeiderne tape tilsvarende. Der-

for er det viktig at flest mulig som ikke er fagarbeidere havner i kategorien spesialarbeidere. Det er helt nødvendig for å unngå at IO/VO gir adgang til dumpinglønn selv i tarifferte bedrifter. Disse lønssatsene er i motsetning til i FOB ikke allmenngjort, men kan legges til grunn for innleie etter de nye reglene om likebehandling.

Hvordan definerer man så disse ulike lønnsgruppene fag- spe- og hje- i VO?

Det er ikke slik at definisjonen samsvarer med de tre ulike og sentralt bestemte lønnskategoriene i FOB (fag + >1år + <1år). På VO står kampen om hvordan disse skal defineres på hver enkelt bedrift. Det finnes dessverre to eksempler på at skandinavisk språk er blitt et kriterium for innplassering i lønn høyere enn hjelpearbeider, men tilfellene er ikke helt like. I den ene bedriften er dette slått fast i lønnsmatrisen, mens det i det andre tilfellet er bedriften som kynisk omgår særavtalen og lønner østeuropeiske arbeidere lavere enn norske – fordi de angivelig pga av språk ikke har planer om å la dem avlegge fagprøven når tiden ellers ville være klar for det. Det er en farlig

utvikling som må kjempes ned ved første anledning.

IO/VO er en fordel kontra FOB der hvor klubbene er sterke, mens ulempene er større hvis vi ikke er ordentlig på vakt. Uansett er det ingen grunn til å være for ivrig med kulepennen.

Klubbene er derfor nødt til å vise at de er i stand til å utnytte potensialet som ligger i dagsingsretten på en helt annen måte enn i 2012. Vi håper også med tiden å unngå den undergravende overstyringen fra nåværende partseier. Det er ikke et lite ansvar som er flyttet fra de sentrale forhandlingene og inn i de lokale. Her gjelder det å være bevisst og solidarisk - samt kampklar hvis ikke ISO-arbeiderne i 2013 blir tilbudt den lønnsøkningen alle – inklusive personalsjefene i ISO-bedriftene - mener vi har krav på.



Tore Eugen Kvalheim



Atle Rostad

Innlegg

En god norsk tradisjon ?

YS-leder Tore Eugen Kvalheim kunngjorde på særdeles overraskende vis den 6. februar at han går av med umiddelbar virkning. Jobben som venter ham er en direktørstilling i arbeidsgiverforeningen Spekter. Det betyr at arbeidsgiversiden plutselig får en spiller på laget med særdeles god innsikt i Spekter-området i YS – med sine 12-15 000 medlemmer. Hvem har fordel av det? Det finnes mange viktige saker hvor Kvalheim plutselig blir satt til å forvalte motsatt syn av hva han har representert fram til nå, for eksempel når det gjelder pensjon. Her har Spekter v/leder Lars Haukaas vært en ivrig pådriver for å avskaffe ytelsesbaserte ordninger raskest mulig, i motsetning til YS.

- Det er en god norsk tradisjon, og en del av den norske modellen, svarer Kvalheim til Aftenposten på spørsmålet om ikke medlemmene vil oppleve det som et svik når han bytter side ved forhandlingsbordet.

Hvem som her utviser mest virkelighetskontakt av journalisten og Kvalheim kan hver enkelt leser ta stilling til. Uten å behøve å gi svaret kan man si at om tradisjonen eventuelt skulle være norsk, er det vel en helt annen ting å skulle påstå at den er særlig god. God for hvem? er vel også et relevant spørsmål så lenge vi er i et arbeidsliv med to parter. Dessuten finnes det få

eksempler på at ledere for hovedorganisasjoner hopper over bordet.

Selv kommer jeg fra en bransje hvor dette dessverre ikke er helt uvanlig på bedriftsnivå. Grunnen til at jeg meldte meg inn i SAFE i sin tid var ikke bare at SAFE ville få partsforholdet på FOBen. Det var nemlig en nesten ufravikelig tradisjon på bedriften at klubblederen i FF etter endt verv fikk en eller annen jobb i bedriftsledelsen. Det aller mest berømte eksemplet var da nyansatt HMS-sjef kun et par uker etter ”hoppingen” var ute på besøk hos medlemmene ute i sjøen og lirte av seg ”jeg ser egentlig ikke det store poenget i å være fagorganisert”. 12 år som klubbleder... At fagforeningen så ut til å ha blitt en rekrutteringskanal inn til arbeidsgiversiden gjorde at mange medlemmer følte avsky og meldte seg ut.

- Å få mulighet til å begynne som direktør i Spekter er spennende og samtidig en anerkjennelse av YS og den kompetansen vi opparbeider på arbeidstakersiden, sier Tore Eugen Kvalheim til NRK.

Denne tenkningen er ganske avslørende. Her virker det nettopp som om det å jobbe for arbeidsgiversiden er det endelige målet. Anerkjennelse derfra er jevngodt med frelse. Fagforeningsarbeid blir i så måte bare å betrakte som

en lang karrierestige, hvor ens livsoppgave er å tilegne seg den kompetansen som skal til for å bli vurdert som kompetent nok av motparten. Ikke bare for Kvalheim personlig men for ”hele YS”. Er det bare jeg som sitter med en litt uggen smak i munnen her (?) Kvalheim valgte å trekke seg på et tidspunkt hvor man forebereder et lønnsoppgjør. Det førte igjen til at YS bestemte seg for å gi ham etterlønn for å forsøke å hindre at han gikk rett inn i lønnsoppgjøret som direktør for arbeidsgiversiden.

- Jeg forstår jo at de tenker slik, når jeg går midt i forberedelsene til oppgjøret, sier den avgåtte lederen til Aftenposten. Han forstår naturligvis veldig godt at han ”må få etterlønn” og slår seg til ro med det. Så kan han trene til Birken i ro og mak – og får sikkert anledning til å diskutere både fluorpulver og de nyeste triac-stavene med sine kommende kollegaer.

Ønsker vi ham da lykke til? På vegne av YS-medlemmene i Spekter-området er det antakelig best å være litt tilbakeholden med akkurat det. Kvalheims hopping var like overraskende som den er tvilsom. Hva skal så til for at YS skal kunne opparbeide et bedre rykte, og kanskje en gang framstå som en solid og velfungerende hovedorganisasjon...?



Øyvind Olsen



Terje Nustad

Og så ble det stilt

I de siste årene har organisasjonen vært gjennom mange prøvelser på mange nivåer. Angrepene har til tider krevd mye slit for å få slått tilbake.

Mulig at det en opplevde fra de styrende makter i 90-årene for å få oss bort fra fagforeningskartet er det som har medført de største forandringene, organisatorisk. Vi ble medlem i YS.

Organisasjonen har heller ikke vært skånet for interne opprør og angrep. Noe av dette har hatt sammenheng med uenighet om hva og hvilke grupper organisasjonen skulle organisere.

Dette har til de grader inkludert en del personer, og antiklimaks kom på den fremskutte kongressen i 2011.

Veldig mange medlemmer og deres tillitsvalgte har tatt kontakt med blant annet undertegnede og gitt uttrykk for sine syn og opplevelser opp i dette.

Den store diskusjonen om tilslutning til YS var på sitt høyeste samtidig som Terje Nustad ble valgt som leder i 1996. Han satt som leder frem til den fremskutte kongressen i 2011.

Fellesnevneren for opplevelsene fra de som har tatt kontakt er følgende: SÅ BLE DET STILT.

Den lederen organisasjonen hadde hatt siden 1996, og som hadde sikret organisasjonenes største fremgang på

alle fronter, har ikke fått noen takk og ros for det arbeidet som er gjort.

Det bør vel være på tide å offisielt akseptere det arbeidet som ble gjort fra 1996 og videre i forhold til at en i dag skal hevde organisasjonens fortreffelighet som er fullt ut berettiget.

Så på vegne av svært mange medlemmer:

Eller ble det egentlig stille?

Terje Nustad styrte skuten OFS/SAFE gjennom mange, mange år. Om det var aldri så mye orkan så stod han støtt ved roret.

Terje var med på å bygge OFS/SAFE til det vi er idag. SAFE er og har alltid vært en viktig og tydelig aktør innen oljepolitiske spørsmål. Medlemsmassen tredoblet seg under Terje sin ledelse og mange brikker falt på plass om lønns og arbeidsbetingelser for ansatte i vår sektor.

SAFE har vedtatt å skrive sin historie og da er Terje Nustad en selvskreven profil som skal få sin behørige plass. Det blir spennende lesning for oss alle.

OFS/SAFE har ikke vunnet alle sine slag, men jammen så har vi fått til mye. Selv om mange utfordringer fortsatt er uløste og andre nå har overtatt roret, så vil vi i SAFE benytte anledningen å

Tusen takk, Terje Nustad, for alt arbeid du har nedlagt for å skape energiarbeidernes egen organisasjon slik vi alle kjenner den. Uten din innsats er det vanskelig å se at vi hadde vært der vi i dag er.

Øyvind Olsen

Organisasjonssekretær.

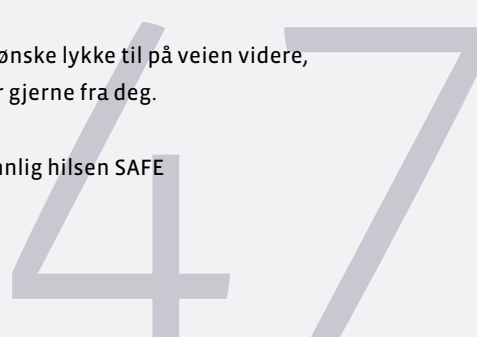
takke Terje for alt han har bidratt med og alt han har fått til!

Vi er i dialog med Terje for å få arrangert en verdig avslutning og "takke, for din innsats" arrangement, og håper dette vil bidra til å gi en bedre avslutning på hans tid som leder av OFS/SAFE. Alle de timene, dagene, månedene og årene han har stått på for oss medlemmer, er det flere som ønsker å få berømme han for.

Vi håper, og hører, at du har funnet deg vel til rette i din nye stilling i Statoil. Du har mye å tilføre enhver arbeidsplass og det håper vi de utnytter på en god måte.

Vi vil få ønske lykke til på veien videre, og hører gjerne fra deg.

Med vennlig hilsen SAFE





Valhall. Foto: BP

Gratulerer med **seier i lagmannsretten**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det ble full seier i lagmannsretten for Sigurd Endresen som ble skadd i forbindelse med en jobb for sin arbeidsgiver Halliburton på plattformen Valhall.

I SAFE magasinet 4-2012 fortalte Sigurd Endresen sin historie til magasinets lesere. Han vant i tingretten, men motparten Gjensidige Forsikring anket saken videre til lagmannsretten. Saken kom opp nå i februar/mars, og dommen falt 11. mars. Det ble full seier, og dommen var enstemmig. Gjensidige Forsikring var representert ved advokat Kjell Mandal. Kristin Kvanum Hestnes var Sigurd Endresens advokat.

Selve skaden

Kort fortalt fikk Sigurd Endresen en ryggskade, en prolaps, da han skled ned fra et stigeletrinn mens han løftet en ventil:

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 trin-

net 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 sjukepleier, og fortalte hva som hadde skjedd.

Endresens forklaring legges til grunn

Sjukepleier Ellen Marie Tengs sin rapport om ulykken inneholder flere feil som bygger på dokumenterbare misforståelser. Hun skriver blant annet at Endresen hadde ryggsmarter da han kom om bord på riggen, at han hadde brukt brukte sterke smertestillende medikamenter i perioder etter en ryggoperasjon i 2003, og hun operer med feil dato for Endresens første besøk på sykestua.

Lagmannsretten påpeker i dommen at rapporten fra Tengs inneholder flere unøyaktigheter både når det gjelder medisinerbruk, skadeårsak og tidspunkt.



Dette underbygger Endresens forklaring om årsak til ulykken og skaden som oppsto, og retten finner ingen grunn til å tvile på at hans forklaring er korrekt.

Saksomkostninger

I dommen heter det: «Dersom lagmannsretten skulle komme til at det foreligger en arbeidsulykke, har Gjensidige akseptert at det er årsakssammenheng mellom arbeidsulykken og skaden, slik at lagmannsretten ikke behøver å drøfte dette vilkåret for erstatning.

Endresen har etter dette vunnet saken og har etter hovedregelen i tvisteloven



§ 20-2 første ledd, jf. annet ledd, krav på sakskostnader fra motparten. Lagmannsrettens materielle resultat skal legges til grunn for kravet om sakskostnader for tingretten, jf. tvisteloven § 20-9.»

Lagmannsretten sier videre at «alle utgifter Endresen har hatt til bistand, skal regnes som sakskostnader i lovens forstand, slik at det ikke er rom for noe erstatningskrav i tillegg.»

Lagmannsretten finner ingen tungtveiende grunner for å frita Gjensidige fra å betale sakskostnadene. Lagmannsretten finner heller ikke grunn til å gjøre noen endring i tingrettens

fastsettelse av sakskostnadene. Tingretten har foretatt en grundig vurdering av hvilke kostnader som må anses nødvendige, og det vises til tingrettens begrunnelse for reduksjonen av sakskostnadskravet.

Lagretten påpeker også at Gjensidige ikke hadde god nok grunn for å anke saken videre til lagmannsretten: «Når det gjelder sakskostnadene for lagmannsretten, kan ikke lagmannsretten se at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig ikke å pålegge Gjensidige å betale sakskostnader. Lagmannsretten viser særlig til at Gjensidige etter at tingrettens dom forelå,

ikke hadde god grunn til å få saken prøvd på ny i lagmannsretten. Unntaksbestemmelsen i § 20-2 tredje ledd kommer etter dette ikke til anvendelse. Advokat Hestnes har fremsatt krav om dekning av sakskostnader med i alt kr 149 189 inklusive mva., hvorav salæret utgjør kr 140 156 inklusive mva. og resten er utgifter.

Advokat Mandal har kommet med innvendinger mot salærkravet. Lagmannsretten bemerker at salærkravet er noe høyt, men retten finner at sakskostnadene har vært nødvendige, idet det ut fra sakens betydning har vært rimelig å pådra dem, jf. tvisteloven § 20-5.

Sakskostnadene for lagmannsretten fastsettes dermed til kr 149 189. Dommen er enstemmig.»

Domsslutning:

1. Anken fra Gjensidige Forsikring ASA over tingrettens dom, domsslutningen punkt 1, forkastes.

2. Tingrettens sakskostnadsavgjørelse, domsslutningen punkt 2 og 3, stadfestes.

3. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Gjensidige Forsikring ASA til Sigurd Endresen 149 189 – etthundreogførtinitusen etthundreogåttini – kroner innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.

Nils Ihlen Ramm Anne M. Samuelson
Einar Høgetveit

Partene har ankefrist og dommen er derfor ikke er rettskraftig.

Venn eller fiende?

Tekst og foto: mette Møllerop

Er forsikringsselskapene våre venner eller våre fiender? Det kan en lure på etter historien om Gjensidige Forsikring sin tre år lange kamp for å hindre Sigurd Endresen i å få godkjent skaden som yrkesskade.

Det er viktig lærdom Sigurd Endresen trekker fram. Tre år i rettsapparatet måtte til for å vinne saken mot et forsikringsselskap som burde vært en støttespiller da han ble skadet under jobbutførelse. Årene har lært ham en lekse han aldri kommer til å glemme.

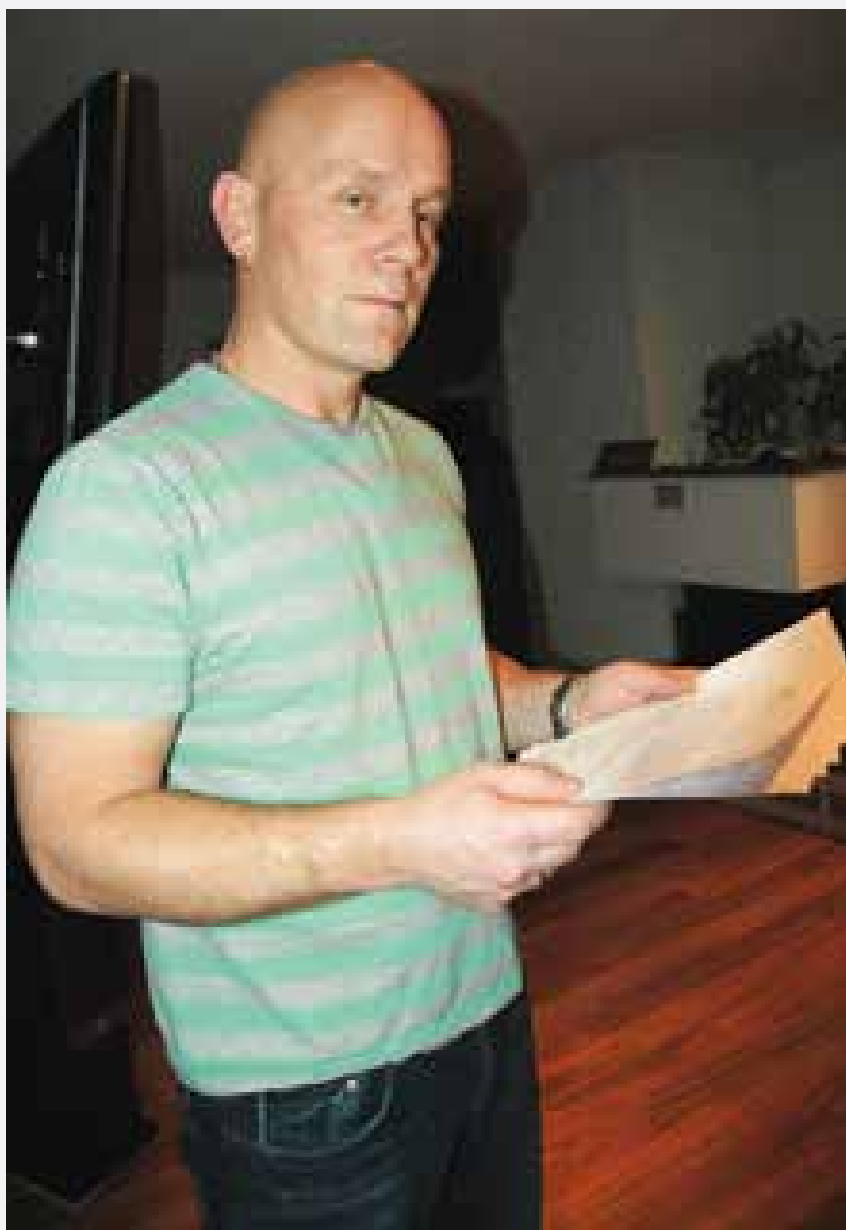
- Det nytter heldigvis å kjempe, men det burde vært unødvendig. Jeg håper dommen baner vei for andre, og den viser at man ikke må gi opp.

Flere lærdommer

Det er slett ikke alltid lege eller sjukepleier bryr seg om hendelsesforløpet som er årsaken til skaden.

- Min erfaring er at det er skaden eller sjukdommen som betyr noe for dem, ikke årsaken til at det skjedde.

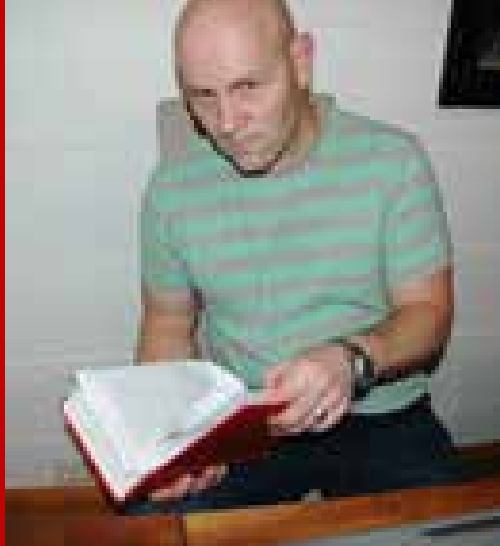
For den som blir skadet på jobb, er net-



topp hendelsesforløpet avgjørende for å få skaden godkjent som yrkesskade og ha rett på en eventuell erstatning. Dersom ikke hendelsesforløpet er ned-

skrevet i lege eller sjukepleiers rapport, kan du få et dokumentasjonsproblem.

- Sørg for at hendelsesforløpet blir skrevet ned mens du er sammen med lege



eller sjukepleier. Ikke forlat sjuke-rommet før du har godkjent det som står i rapporten

Dialekt kan by på problemer

Enkelte dialekter kan være vanskelig å forstå for noen.

- Jeg er trønder, og jeg vet at enkelte har problemer med å forstå hva jeg sier.

Dialektproblemer kan gjelde flere, og det gjør det ekstra viktig å forsikre seg om at lege og sjukepleier har forstått din forklaring og notert hendelsesforløpet riktig. Det kan fort bli misforståelser under en muntlig samtale.

Det skriftlige dokumentet er derfor avgjørende og her skal det ikke være misforståelser verken om skade, skadetidspunkt eller skadeårsak.

Må du være ressurssterk for å vinne fram?

I utgangspunktet skulle det ikke være nødvendig å være ressurssterk for å vinne fram mot forsikringsselskapet. I virkeligheten viser det seg at det kan være avgjørende. Helst skal du være frisk, ha pågangsmot, stayervilje og mot for å stå i retten over flere år for å få saken din vurdert. Er du skadet, har smerter og er på bunn økonomisk etter flere år uten lønn fra arbeidsgiver, har du ikke mye overskudd. Det er i denne kategorien de fleste er, etter å ha blitt skadet og arbeidsufør på jobb.

Det er ikke bare arbeidsgiver som har forsikringsavtaler med forsikringsselskapene. Også fagforbundene har

tett samarbeid med selskapene på vegne av sine medlemmer. Disse avtalene bør vurderes, mener Sigurd Endresen.

- Fagforbundene bør sjekke om selskapet er gjenganger i retten. Er de på lag med dem som betaler forsikringene, eller ser de på forsikringstakerne som en motpart.

Venn eller fiende med andre ord?

- Ja, min opplevelse er at de oppfattet meg som fienden. Måten de kjørte saken på og deretter anket, viser en kynisk motstander. De prøvde på alle måter å få meg til å gi opp.

Fagforeningene bør gå i gang med å kartlegge forsikringsselskapenes opptreden ovenfor medlemmene, sier Sigurd.

- Statistikk er nødvendig og fagforbundene må velge vekk verstingene. Staten stiller krav til oljeselskapene når det gjelder HMS og skadestatistikk for å få konsesjon. Det samme bør forbundene gjøre. Å være gjenganger i rettsapparatet gir en dårlig statistikk og dårlige odds for å få en forsikringsavtale med fagforbundet. Det skal koste å trekke «den lille mann» for retten!

En del av forhandlingsgrunnlaget

Hvilket forsikringsselskap arbeidsgiver bruker, bør også komme inn som en del av forhandlingsgrunnlaget under lønnsforhandlingene.

- Forsikringsselskapets oppførsel ovenfor arbeidstakerne i selskapet de har avtale med, er avgjørende for det livet du får etter en arbeidsulykke eller

yrkesskade. Fagforeningene må være med å sikre at medlemmene deres har gode forsikringsselskap som ivaretar deres forsikringsordninger.

Dette bør komme inn som et viktig punkt under lønnsforhandlingene, mener Sigurd.

- Kanskje er dette en av de viktigste sakene en må forhandle om under oppgjøret, i hvert fall når arbeidsgiver bruker forsikringsselskap som er mer opptatt av å trekke yrkesskadde ansatte for retten enn å sikre dem et rettferdig og riktig forsikringsoppgjør.

Nedverdiggende

Det oppleves nedverdiggende å bli behandlet på en slik måte av forsikringsselskapet.

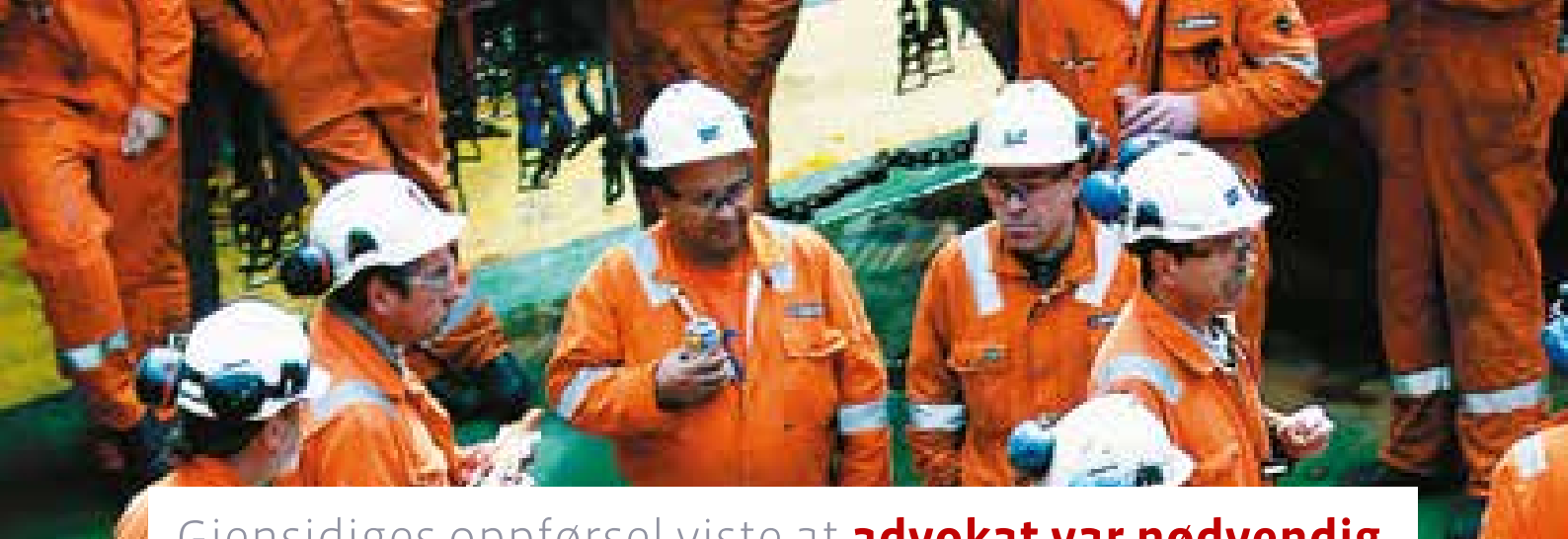
- Gjensidige Forsikring vet inderlig godt at en syk og skadet person er den svake part. Det benytter de seg av. De ser din hånd i pengebingen sin, men glemmer at de selv har hatt hånden sin i pengebingen din i årevis.

Det er også nedverdiggende å bli mistrodd.

- Det føles helt forferdelig å bli beskyldt for lurei for å få godkjent en yrkesskade som selskapet mener du ikke skal ha.

Det er på tide med hardere skyts.

- Forsikringsselskapene må forstå at dette vil få konsekvenser om de fortsetter slik. Når det rammer dem økonomisk, kan det kanskje bli en forandring, håper Sigurd Endresen.



Gjensidiges oppførsel viste at **advokat var nødvendig**

Tekst: Kristin Kvanum Hestnes

Sigurd Endresen har fått erfare at forsikringsselskapet dessverre ikke er der for deg når du mest trenger det, og han er dessverre ikke alene om den erfaringen.

Man kan spørre seg hvordan denne saken hadde gått dersom det var en mindre ressurssterk person som hadde skadet seg, eller om Sigurd ikke hadde kontaktet advokat. Erfaringsmessig opplyser ikke forsikringsselskapene om at man ved utredning av yrkesskadesak har krav på å få dekket nødvendig og rimelig juridisk bistand av forsikrings-selskapet. Mange tror det er dyrt å hyre en advokat på saken, og man tror gjerne at forsikringsselskapene vil utrede saken objektivt og også ta hensyn til skadelidtes interesser.

Erfaring viser det motsatte

Erfaring viser at skadelidte uten advokat ikke får en saksbehandling som i tilstrekkelig grad ivaretar skadelidtes interesser. Det er avgjørende at skadelidte ikke blir sendt til en legespesialist som setter uriktig lav invaliditetsgrad og/eller er skeptiske til årsakssammenheng mellom ulykken og de rapporterte plagene. Det er ikke uproblematisk at flere leger har store inntekter på å utrede skadelidte på oppdrag for forsikringsselskapene. Man kan da spørre seg om denne økonomiske bindingen bevisst eller ubevisst påvirker legene.

Objektivitet?

I Sigurds sak hadde Gjensidiges saksbehandler før jeg kom inn i saken



vært svært hjelpsom og sagt at siden det var lang ventetid for å komme inn til utredningen han var henvist til hos spesialist på hjemstedet, så skulle Gjensidige ordne rask time til utredning ved Hjelp24 i Oslo – og selvsagt dekke alle utgiftene. Hjelp24 er som kjent eid av Gjensidige, hvilket i utgangspunktet gjør at man kan stille spørsmål ved legenes objektivitet.

Imidlertid fikk Sigurd rask innkalling til utredning på hjemstedet, og han ringte tilbake til Gjensidige og opplyste om dette. Likevel ville saksbehandleren at Sigurd skulle utredes i Oslo – det vil si “dobbel” utredning. Sigurd er en oppegående mann, og tok derfor kontakt med Advokatfirmaet Robertsen. Vi så heller ikke noen grunn til slik “dobbel” utredning. I hvert fall burde den

første utredningen være gjennomført før neste utredning fant sted slik at den siste legen kunne bygge på første leges funn og vurderinger. Av den grunn ble utredningen ved Hjelp24 avbestilt, noe Gjensidige ble orientert om i brev av 24. juni 2009.

Oppførselen til Gjensidige

Den 29. juni 2009 fikk jeg telefon fra saksbehandleren i Gjensidige. Saksbehandleren ga tydelig uttrykk for at hun reagerte sterkt på at timen til utredning hos Hjelp24 ble avlyst, og var ikke enig i at det var hensiktsmessig å avvente resultat fra første utredning før man vurderte eventuell ytterligere utredning/”second opinion”. Saksbehandleren i Gjensidige uttalte at hun mente Sigurd hadde “tilbakeholdt opplysninger for Gjensidige” (direkte sitat) om at han hadde fått time ved Levanger sykehus. Videre sa hun at Sigurd hadde “holdt Gjensidige for narr”, og hun “stiller spørsmål ved om han ønsker å bli frisk” (begge utsagn i anførselstegn er direkte sitat fra saksbehandleren). Saksbehandleren sa at “toget nå var gått” (direkte sitat) for at Sigurd skulle få utredning av spesialist dekket av Gjensidige. Til overmål ville hun heller ikke skrive ut saksdokumentene og sende meg. Slike reaksjoner og trusler fra et forsikringsselskap, og som stiller spørsmål



ved om skadelidte ønsker å bli frisk, styrker ikke tilliten til selskapets intensjoner.

Gjensidige har vært lite samarbeidsvillige i denne saken, og satt blant annet en politiutdannet utreder på saken. Til tross for at Gjensidige hadde fått fullmakt til selv å innhente dokumentasjon, krevde de at jeg skulle utføre dette arbeidet. Selskapets utreder unnlot å kontakte vitner som understøttet Sigurds forklaring, noe jeg derfor gjorde. Til tross for mye merarbeid forårsaket av Gjensidiges saksbehandling, og til tross for at ansvarsselskapet skal er-

statte utgifter til nødvendig og rimelig juridisk bistand, avviste Gjensidige å dekke salæret som påløp.

Bruk advokat!

Advokatfirmaet Robertsen har i slike saker i all hovedsak valgt ikke å kreve salæret direkte fra klienten, det vil si tatt den økonomiske risikoen/belastningen det er å avvente salærdekning til oppgjøret forutsetningsvis finner sted. Dessverre har ikke alle advokater anledning til å påta seg denne risikoen. Man kan spørre seg om det er en bevisst taktikk fra selskapets side å

opptre på en måte som medfører mye bistand fra skadelidtes advokat uten fortløpende å dekke dette.

Mitt klare råd til alle som skader seg i arbeid er å ta kontakt med et advokatfirma som har spesialisert seg på personskadesaker. Dette er langt viktigere enn om advokaten har kontor i nærheten eller advokatens timesats. Ikke tro at forsikrings-selskapet vil deg ditt beste, for i det øyeblikk du blir yrkesskadet går du i forsikringsselskapenes øyne fra å være en inntektskilde til å bli en uønsket utgiftspost.



Safeung ønsker velkommen til årets ung seminar

Dette går av stabelen 30. mai - 02. juni

Safeung ønsker i 2013 og ha fokus på og videreutvikle dem som allerede er engasjerte. Derfor ber vi klubbleder sende 1 representant dem har tro på kan bygge eller styrke ung gruppen i klubben.

Vi har med oss Maiken fra Splint som skal gi oss alt vi trenger av verktøy for og bygge gode grupper.

Turen går til Sopot som er en nydelig sandkledd bukt i

polen, her skal vi bo på historiske Sofitel Grand Hotell.

Vi har fått booket 35 rom og konferanserom for 3 dager, Konferanserommet har sjøutsikt og det vil bli 2 kaffe-pauser med servering, Sofitel Grand er et av polens mest populære hotell og har vunnet mange priser, blandt annet for sitt fantastiske spa, hotellet eier også stranden som ligger på baksiden (se bildet)



Et samlende årsmøte **med stort engasjement**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Årsmøtet ble preget av både latter, temperament og en aldri så liten tåre. Festen var morsom, med underholdning som viste spennvidden i Bergens tilbud på den fronten.

Salen var full av ivrige delegater fra SAFE i Statoil, avdeling sokkel. I tillegg hadde styret invitert alle klubblederne i SAFE. Flere dukket opp, og noen av dem hadde også ordet. Frank Brox Nyheim fra SAFE i Dolphin, trakk fram viktigheten av å bli kjent med hverandre og bygge broer på tvers i organisasjonen, da han takket for innbydelsen under kveldens festmiddag. Han syns dagen hadde vært spennende og gledet seg til morgendagen.

Paneldebatt

Første dag ble innledet med innlegg fra inviterte foredragsholdere. En paneldebatt fulgte, og selv om SAFE og Statoilklubben er vant med ivrige debattanter, hadde kanskje denne seansen enda et hakk høyere aktivitetsnivå enn normalt.

Det ble gitt mulighet for spørsmål via sms, og de fløy trådløst gjennom rom-



met til mottaker «Moffe» Porfirio Esquivel som hadde som oppgave å holde orden på alt som landet i hans telefon. I tillegg tok folk ordet i salen, og det ble en time med forskjellige temaer og oppfatninger.

Festkvelden

Folk var pyntet og hadde virkelig tatt med seg alt det de måtte ha av godt humør. Stemningen sto i taket. Både

mat og drikke og noen utrolig hyggelige kelnere (noen av en litt eldre årgang), sørget for det.

Underholdningen var i en klasse for seg. Først ute var de som etter hvert går under navnet «Jøllefamilien». Flere av oss har sett de to guttene vokse opp både musikalsk og fysisk. Vi har vært med dem gjennom stemmeskiftet, sett dunene på haka og centimeterne legge seg i høyden. Nå framstår de som



Hilde-Marit Rysst, SAFE-leder, var aktiv på talerstolen.



Halvor Erikstein hold et engasjert innlegg til støtte for de oljeskadde.



dyktige, erfarne og voksne musikere, med et stort repertoar. Nestemann var Bergens «one and only», Tor Endresen. Hvilke knep (og salg- og vervevirksomhet) som måtte til for å få ham til å spille for Statoil-gjengen, kan man bare ane. Det ble mye dansing mens han sto på scenen... Ausekarane kom til slutt. Folk skrek av latter, og det var det god grunn til. Applausen de fikk var vel fortjent!

Leder	Terje S. Enes
Nestleder	Sten Atle Jølle
Nestleder	Porfirio Esquivel
Nestleder	Arvid Eirik Skines
HMS sekretær	Toril Torlei
Organisasjons sekretær	Gunnar Mjånes
Kasserer	Bjørn Arne Haga
Styremedlem	Tor Egil Løvli
Styremedlem	Hanne Monsen
Styremedlem	Terje Axe Sørensen
Styremedlem	Arne Kjølberg



Pressebilde

Verdier

På hjemmesiden til SAFE sokkel står disse stikkordene:
Årsmøtet i SAFE Sokkel har vært en god dag.
Viktige spørsmål har vært på agendaen:

- Verdien av enkeltmenneske
- Veien videre for Statoil og spesielt UPN
- Viktigheten av fagforening i et stort system

- Samarbeid fremover, retning og grad

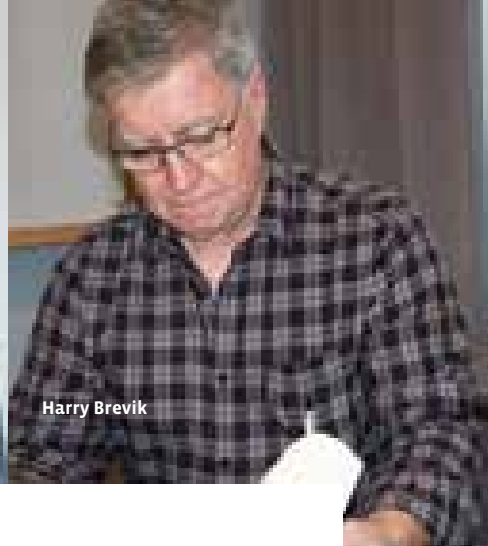
Det har vært gode diskusjoner årsmøtedelegatene i mellom, men også med Statoils ledelse og SAFEs ledelse.



Diana Ramsvik og Lars Mikkelt Rømo.



Charles Aase



Harry Brevik

SAFE Ung **viser vei og tar ansvar**

**Tekst og foto: Mette Møllerop/
SAFE Ung**

Man kunne høre en knappenål falle da SAFE Ung-representantene gikk på talerstolen med sitt budskap om Harry Stiegler Brevik og den såkalte MS-saken.



SAFE Ungs leder Diana Ramsvik og SAFE Ungs representant i Statoil Søkkelstyre, Lars Mikkelt Rømo, startet innlegget sitt med disse fortellingene:

SAFE Ung engasjerer seg i prosjekt «Håp om bedring»

MS-saken fra Statfjord-feltet er kjent for de fleste her. Nå er det sånn at SAFEs prosjekt «Håp om bedring» er slutt. Effekten av hjelpen og medisinene har vært over all forventning, men 6. mars kom Harry Brevik til SAFEs klubbledermøte og fortalte om hvordan prosjektet hadde gitt ham livet tilbake. Det var vondt bare å høre om hvilke lidelser Harry hadde gått igjennom siden 1987. Nå har medisinene til Harry tatt slutt, og symptomene er på vei tilbake.

MS-gutta fra Statfjordfeltet trenger medisinene resten av livet. SAFE Ung kan ikke la Harry Brevik bli invalidisert igjen og har vedtatt å «adoptere» Harry. Vi støtter Harry med 30.000 kroner og kan med dette betale medisinene hans i ett år og ha ham med på møter og fronte hans sak. Vi oppfordrer Statoilklubbene om å være med og hjelpe!

Harry Brevik: «I en jobb jeg følte meg privilegert over å ha, for et selskap jeg var stolt over å være ansatt i, og som jeg stolte nok på til å betro min og familiens fremtid, skulle det gå mange vonde år før jeg innså at en arbeidstakers helse betyr lite i et kynisk spill om høye oljeproduksjonstall.»

Turbin og hydraulikkoljer

Disse oljene inneholder giftige organofosfater som kan utvikle seg til nervegassliknende forbindelser under høy temperatur.

Charles Aase, Statfjord C

Charles var prosessstekniker med ansvar for gassturbinene. 31 år gammel, i 1988, ble Charles akutt syk på jobb. Han mistet synet på det ene øyet, han mistet balansen og måtte støtte seg til veggen for å klare å holde seg på beina. Han ble umiddelbart sjukemeldt og hjemsendt. Etter en måned ble Charles ekstremt mye dårligere, med lammelser over mesteparten av kroppen. Han ble da akuttinnlagt på nevrologisk avdeling på Haukeland.



Flere av de oljeskadde startet behandlingen i fjor.



Diskusjon om prosjektet "Håp om bedring".

Fra da til nå

Charles har hatt MS-diagnose i alle år, men aldri selv trodd han hadde MS. Charles har blitt behandlet for MS, og fikk da store bivirkninger av medisinene.

Charles har ikke MS. Å gi disse medisinene til en kjemikalieforgiftet mann, gjorde ham enda verre. Enda en uverdighet på toppen av andre uverdigheter.

Han er blitt bedre enn han var, men Statoil har aldri anerkjent at han ble skadd av kjemikalier på Statfjord.

Charles er en kollega, en kollega som trenger hjelp.

Vi kan hjelpe Charles. Ved å gjøre dette, hjelper vi også oss selv. Charles er ikke den første, og i hvert fall ikke den siste, som blir kjemikalieforgiftet i oljebransjen.

Den dagen jeg plutselig befinner meg i en sånn situasjon, er det dere, mine kolleger, jeg vil søke støtte hos.

Vi tar vare på hverandre. Det er sånn det skal være.

La oss ta vare på Charles Aase.

Årsmøtet tok utfordringen og adopterte Charles!

Arbeidet i SAFE Ung

De to Ung-representantene fortalte årsmøtet om arbeidet som nå gjøres i SAFE Ung.

«SAFE Ung har i 2012 hatt en større

omstrukturering. Vi fungerer nå mer som et område, med et styre der alle har forskjellige ansvarsområder.

Vi har hatt et stort fokus på gruppearbeid, da vi ønsker at alle klubber har en Unggruppe.

Unggruppa skal ha to til fire møter i året. Lederen deres får fast plass i klubbstyret. Klubbene oppfordres også til å ha en observatørplass.

På seminaret til Unggruppen fra 30. mai til 2. juni skal det velges områderepresentant for Unggruppene.

Fokus på diskusjonstema for Unggruppene i 2013

Utfordringer de unge ser som de eldre ikke forstår.

Et eksempel er å bli opplært til å gjøre arbeidsoppgaver på en ikke-ergonomisk måte fordi «det er sånn vi alltid har gjort det».

Vi bygger Unggruppene etter Sodexo-modellen, og Sodexo Unggruppen har fått et stipend på 50.000 kroner for å hjelpe Unggruppene i oppstartfasen. Vi tenker at Unggruppene får et budsjett av klubbene for å avholde møter pluss noe profilering.

For «fattige» klubber har SAFE Ung satt av penger i en pott som det kan søkes støtte fra.

SAFE Ung og seminaret 2013 – Sopot i Polen

SAFE Ung ønsker å styrke og videreut-

PROGRAM

Dag 1: reise, ankomst, infomøte, innlegg SAFE Ung, gjennomgang av hva vi skal lære, presentasjonssrunde, middag og «bli kjent»-kveld.

Dag 2: full kursdag, innlegg SAFE sentralt + SAFE Ungt

Dag 3: halv kursdag, valg av områderepresentant, diverse fri-aktiviteter, festmiddag.

vikle de unge som allerede er engasjert.

Vi har bestilt 35 plasser til Sopot. Mai-ken fra Splint (se artikkel i 4-2012 om kurs på Rhodos) er hyret inn for å lære oss om hvordan bygge velfungerende grupper, om kroppsspråk og gi oss en større forståelse av våre egne sterke og svake sider.

Det vil bli innlegg fra SAFE Ungs styre og fra SAFE sentralt.

Vi skal reise fra Bergen til Gdansk. Vi blir hentet på flyplassen og kjørt til historiske Sofitel Grand Hotel, som ligger i den nydelige, sandkledde Sopotbukta. Her skal vi bo i tre dager og lære masse mens vi har det gøy!

For hva er vel mer gøy enn fagforeningsarbeid?



Dyktige ordstyrere
holdt orden på salen.

Uttalelser fra SAFE sokkels årsmøte

Årsmøtet i SAFE i Statoil Sokkel hadde flere viktige diskusjoner på agendaen. Noen av disse endte i offentlige uttalelser og resolusjoner.

Disse uttalelsene og resolusjonene vil være arbeidsutvalgets og styrets rettesnor i neste periode, sa styret under oppsummeringen siste dag.

Den «såkalte MS-saken»

«SAFE i Statoil Sokkel mener Statoil må ta ansvar og rydde opp i den uverdige såkalte MS- saken, der folk har fått ødelagt helse og liv uten at Statoil har tatt ansvar for kjemikalieeksponeringen»

Undergraving av norsk leverandørindustri

«Årsmøtet i SAFE i Statoil Sokkel viser til Statoil tildeling av kontrakter for nybygging av plattformer til norsk sokkel. Selskapet har valgt å tildele mye av dette arbeidet til industrien i Korea.



Enstemmig vedtatt!

Dette er med på å undergrave kompetansen og grunnlaget for den delen av norsk leverandørindustri.

Ved forvaltning og uttak av norske naturressurser, må det gjøres på en måte som kommer landet, industrien og norske arbeidsplasser til gode.

SAFE i Statoil Sokkel krever at norske samfunnsinteresser og norsk eierskap utøves på en bedre måte fra myndighetene, som er den største eieren i Statoil. Situasjonen i Korea er også svært spenst, med trusler både om atomkrig mot USA og at Nord-Korea har brutt ikke-angrepsavtalen med Sør-Korea. Vi krever også at konsekvensutredninger som er lagt til grunn for disse

kontraktstildelingene, fremlegges og gjennomgås.»

Ikke selg ut selskapet

«Årsmøtet i SAFE i Statoil Sokkel gir styret fullmakt til å benytte alle midler for å forhindre utsalg av flere innretninger på norsk sokkel»

Enkeltlugarer innen 2018

«SAFE Sokkel skal arbeide for at alle innretninger innen 2018 kun skal ha enkelt lugarer, på samme tid skal vi arbeide aktivt mot hotbedding og bruk av svingkøyer»

Alle uttalelser og resolusjoner var enstemmige.



Arne Kjølborg hadde som vanlig full kontroll.

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.



Det juridiske hjørnet

ARBEIDSTID

Denne gangen har jeg valgt å skrive om arbeidstid. Dette fordi det dukker opp mange spørsmål vedrørende arbeidstid og mange av dem handler om forskjellige misforståelser av forskjellige begrep.

Arbeidstid, hva ligger egentlig i det begrepet?

Alle vet at der er en arbeidspplikt ved et arbeid. Det er imidlertid også en gitt tid der en skal være til arbeidsgivers disposisjon i tillegg til denne arbeidspplikten. Denne tiden er regulert i arbeidsmiljøloven (heretter aml) kap. X. Reglene er der for å verne arbeidstakerne mot lang og ubekvem arbeidstid. Aml regulerer også når på døgnet en kan arbeide, hvilke dager i uken samt forholdet til helligdager. Vi som er medlem av en fagforening vet også at arbeidstid utover det som følger i aml kan avtales mellom partene og reguleres i tariffavtaler. En må da følge prinsippene i aml § 1-9 om at dette ikke må være til ugunst for arbeidstaker.

Hvor mange timer skal en egentlig arbeide og hva sier reglene?

Den alminnelige arbeidstiden i Norge følger av aml § 10-4 (1). Arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av syv dager (i 1986 ble det avtalt at bedrifter med tariffavtale har 37,5 timer i uken). Videre skal en som hovedregel arbeide i tiden mellom kl. 0600 og kl. 2100, jfr.

aml § 10-11(1) og lunsjpausen følger av aml § 10-9 (1). For rett til lunsj, så er det et vilkår at arbeidsdagen varer mer enn 5 ½ time, dette gjelder også dersom en avspaserer eller av andre grunner har fri deler av dagen. Et forklarende eksempel: En avspaserer/eller skal gå kl. 1230 en dag (starter kl. 0800) da har en ikke krav på lunsj denne dagen selv om det normalt er lunsj kl. 1100.

Det følger av aml § 10-1 at arbeidstid er den tid en står til disposisjon for arbeidsgiver mens arbeidsfri er den tid en ikke er til disposisjon for arbeidsgiver. Her er det en del ting som kan skape problemer, det er typisk ved vaktordninger, frivakt, disponibel tid el. I alle disse tilfellene så foreligger der en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller det er en tariffavtale som sier noe om hvordan dette skal behandles. Jeg vil avgrense mot dette da det er uendelig mange modeller som finnes i forskjellige områder og bedrifter.

Et begrep svært mange kjenner er fleksitid. I dag er det mange som har en arbeidsplass der dette er innført for alle eller deler av arbeidstokken. Hjemmelen for fleksitid følger av aml § 10-2 (3) og gjøres etter avtale med arbeidsgiver. Normalt skal arbeidsgiver godta fleksitid dersom det ikke er til vesentlig ulempe for bedriften. Det sier seg selv at dersom en er en del av et team, er den som låser opp porten eller skal svare på telefoner fra kl. 0700,

så vil fleksitid være vanskelig. Dette er dog ingen uttømmende liste. Det mange ikke tenker på når det gjelder fleksitid er at dette gir arbeidstakeren en mulighet til å forskyve selve arbeidsdagen noe, ikke arbeid inn tid til avspasering. Dersom en har fleksitid skal en normalt arbeide 8 timer (7,5) hver dag. Et eksempel er: Dersom en normalt begynner kl. 0700 og slutter kl. 1500 så må en arbeide til 1530 dersom en kommer kl. 0730. Det er heller ikke slik at dersom en kommer kl. 0700 og går kl. 1600 så har en ikke rett til å gå kl. 1400 dagen etter. Muligheten for å bruke fleksitid til å kunne arbeide inn avspasering må avtales særskilt på den enkelte arbeidsplass og følger ikke lovens regel om fleksitid.

Når det gjelder de som arbeider eller ønsker å arbeide redusert arbeidstid følger dette av lovens § 10-2 (4), "Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten". Igjen ser vi begrepet "vesentlig ulempe for bedriften". Hva som ligger i dette må i hvert enkelt tilfelle vurderes konkret og der er i dag ingen rene ja-nei svar. Det som dessverre er tilfelle, for de av dere som arbeider offshore eller i skift, er at en reduksjon som gjør det vanskelig for bedriften å fylle inn "rest-tiden" tidvis kan være grunn til at det er en vesen-

tlig ulempe. Dette betyr ikke at det er umulig, for en som arbeider offshore betyr dette at typisk 20 % reduksjon kan være vanskelig, men at 50 % svært ofte vil la seg gjøre. Denne bestemmelsen er kommet inn loven for de som kan vise til helsemessige årsaker, men også til de av dere som typisk er i den alderen der små barn krever litt mer tid enn døgnets 24 timer. I et tilfelle der en søker redusert arbeidstid grunnet et gitt problem, typisk at en ikke har fått barnehageplass før i august, så plikter en å underrette arbeidsgiver dersom situasjonen endrer seg og en eksempelvis fikk plass i mai. En skal da normalt gå tilbake til den stillingsprosent en hadde før en gikk ut i redusert stilling. En søker normalt redusert stilling i en gitt periode, og når denne er over så går en tilbake i den prosenten en hadde før en gikk inn i redusert stilling. Dette være seg dersom en ikke søker på nytt. Søker en på nytt må det også da gjøres en konkret helhetsvurdering, og det er ikke alltid gitt at det også denne gangen vil gå bra. Et punkt som normalt vil være en selvfølge er at dersom en arbeider redusert så reduseres selvsagt også lønnen tilsvarende. Arbeider en 35 % redusert så reduseres også lønnen med 35 %.

Videre er det nok noen av dere som har vært inne i perioder der en arbeider mer for så å arbeide eller har fri i andre perioder. Dette er det lovverket bruker begrepet gjennomsnittsberegning om. Regelen følger av aml § 10-5. Dette kan

kun gjøres der det er en avtale mellom partene og innenfor de rammene som følger av loven. Dvs. ikke over en periode på mer enn 52 uker, maks 9 timer innenfor et døgn og maks 48 timer på en uke. (arbeidstilsynet og fagforeninger med innstillingsrett kan godkjenne ordninger med lenger dager enn dette, men må også da ta særlig hensyn til arbeidstakerens helse og velferd aml § 10-5) Det er dette som brukes for mange av dere når en arbeider skift. De overordnede reglene om gjennomsnittsberegning pr uke må likevel følges. 2-skift går 36,5 t, mens 3-skift skal ikke overstige 33,6 timer pr uke i snitt (gjelder når en har tariffavtale). I alle tilfeller der det skal arbeides skift skal den enkelte arbeidstakeren alltid har en arbeidsplan slik at en kan planlegge fritiden. Denne skal alltid drøftes med de tillitsvalgte og senest framlegges for arbeidstaker 2 uker før den iverksettes, jfr. § 10-3 i aml. Det er også en del arbeidsplasser der det er et behov for litt lenger arbeidsdager i perioder, eller at en har avtalt en time lenger arbeidstid om vinteren for å kunne arbeide en time mindre om sommeren. Igjen er det viktig å presisere at dette er etter avtale mellom partene, arbeidsgiver og arbeidstaker ved tillitsvalgt eller fagforening.

All arbeidstid jeg har skrevet om til nå gjelder normalarbeidstid. Arbeidstid utover dette vil være å anse som overtid etter aml § 10-6 (2) og skal kompenseres deretter. Slikt arbeid skal

kun finne sted i særlige tidsavgrensede perioder og ikke gjennomføres som en fast ordning.

Det er videre viktig å merke seg at det er en forskjell på arbeid utover alminnelig arbeidstid, som vil være overtid etter § 10-6 (2) og arbeid utover avtalt arbeidstid som vil være å anse som "merarbeid". Merarbeid kompenseres normalt med normal timelønn. Et eksempel er dersom en i tariffavtale har avtalt at en kun skal arbeide 6 timer pr dag, vil arbeid en time ekstra ikke utløse noe krav på overtid. (dette gitt at tariffavtalen ikke sier noe annet.)

Helt til slutt vil jeg nevne at det er svært mye vedrørende arbeidstid som følger av forskjellige tariffavtaler som ikke er helt samsvarer med det jeg har skrevet over. Dette er fullt lovlig da en kan avtale andre ordninger med arbeidsgiver så lenge det ikke er til ugunst for arbeidstakeren.



Advokatfullmektig
Bernt Hodne



Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønsmessige arbeidsforhold
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold
- 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 trygdekontoen sørge for at trekket blir vedlikeholdt.

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

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



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn: _____

Adresse _____

Postnummer/ Sted: _____

Tlf.: _____

Fødsel- og personnr. (11 siffer): _____

E-mail adr.: _____

Arbeidsgiver: _____

Arbeidssted/arbeidsplass: _____

Stilling: _____

Lærling f.o.m.: _____

t.o.m.: _____

Fast ansatt ☐

Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: _____

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

Dato: _____

Signatur: _____

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





65



Stavanger

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

Kristiansand

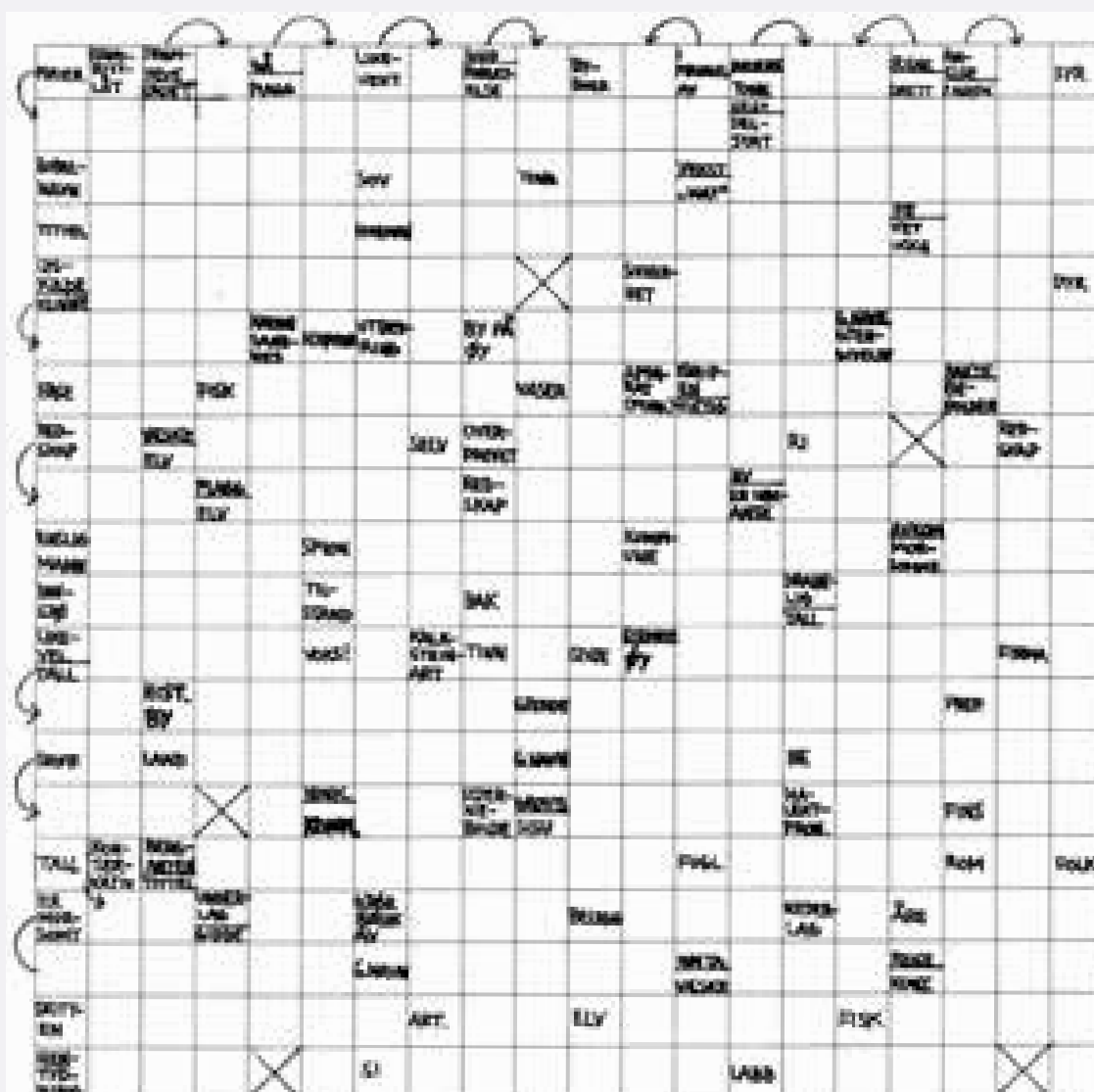
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 1. mai og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet 2-2013.

Navn: _____

Adresse: _____

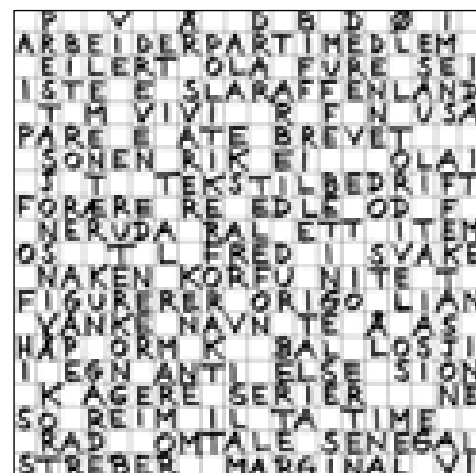
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

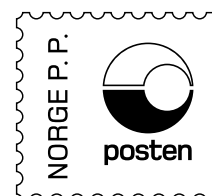
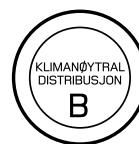
Vinnere:

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 Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 04 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 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