

SAFE MAGASINET⁰³

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 oktober 2013**

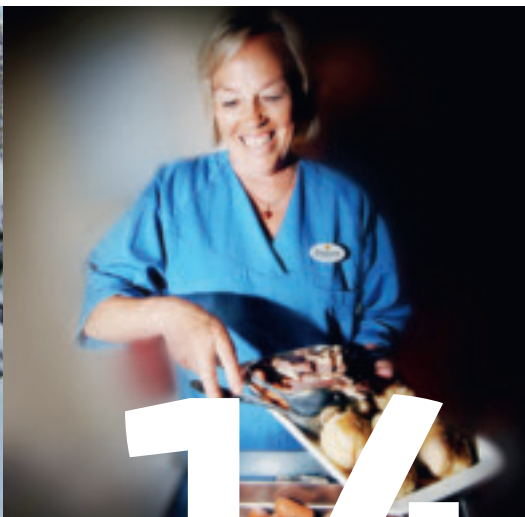


Terroren i In Amenas har satt indre og ytre sikkerhetstiltak på dagsorden

s. 43

Foto: Kjetil Alsvik/Staol

Innhold



4 14 29

- 3** Lederen **4** «Pin kroppen din, ellers piner kroppen deg!» **10** Godt å være på jobb igjen
12 I jobb etter fylte 67 år **13** Gladmelding **14** Ytelsespensjon: Eldre er ikke dyrere
16 Eldre-ikke slik du tror **18** Ny regjering: Fjernes aldersgrensen?
19 Reagerer på at viktigheten av trepartssamarbeid ikke er nevnt **20** Fri som fuglen - men godt forankret i olja
25 Ververen på Kilo **27** Tid for et tøffere Petroleumsstilsyn
29 En helt unødvendig ulykke og en helt unødvendig død **35** Spillet om ansvar
41 Kurs for tillitsvalgte i uke 46 **43** In Amenas **50** Er sikkerhet forskjellig
52 Ny medisin kan motvirke spredning av brystkreft **54** Det juridiske hjørnet **59** 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



Så er vi godt i gang, igjen!

Sommeren har, forhåpentligvis, gitt oss alle gleder og gode minner, og nå er det høst og tid for mer innekos.

For forbundet skulle man tro at det var litt roligere tider, men den gang ei.

Men, så er vi jo i en bransje hvor pengene ruller inn hvert minutt, og utviklingen på riggsiden er mer enn formidabel. Det er ingen som snakker om solnedgang, for å si det sånn!

På siste forbundsstyremøte vedtok vi at vi ønsker å forfølge pensjonssaken videre kollektivt, det vil si i arbeidsretten. Her ønsker vi å stå sammen som arbeidstakere, vi har tro på at det er en styrke! I tillegg til at vi kjører den kollektivt, vurderer vi fortløpende muligheten for å kjøre sivil rett. Dette er en sak som vi må kjøre, vi kan ikke godta at arbeidsgiver så enkelt kan se bort fra avtaler og «gentlemans agreement» vi har inngått. Det tok oss mange år, mange lønnsoppgjør og streiker å få på plass pensjonsavtalene, det må ha betydning!

Som flere av dere har fått med dere, så har vi sendt klage til ILO. Klagen går på regjeringens bruk av tvungen lønnsnemd, når de stanset vår lovlige streik på sokkelen. Vi har tidligere fått medhold av ILO, og forventer i grunnen det også denne gangen.

På tariffsiden er det fokus på kommende hovedoppgjør. Det så lenge ut til at det ville bli samordnet oppgjør, med bakgrunn i endringer i pensjon fra staten. Nå ser det ut til at det arbeidet ikke blir ferdig, og forbundsvise oppgjør vil være det normale. Våre områdeutvalg jobber allerede med å se på kommende krav, så har du meninger, send disse inn til klubben din.

Brønnserviceområdet vårt jobber iherdig videre med felles tariffavtaler, med bakgrunn i arbeidsgivers innmelding i NOG. Her står klubbene samlet og vi skal i møte med YS-ledelsen også, for å sikre god

kjennskap til saken når møtet med NHO gjennomføres.

På ISO området, er det i disse dager lokale forhandlinger, og her er det fullt press. De lokale forhandlingene eier SAFE, så her er det de lokale klubbledere og til-litsvalgte som styrer. Spennende!

På NR-området møter vi NR for å diskutere rekrutteringsutfordringene. I møtene er ikke rotasjonsordningen et tema, den er tariff festet. Vi fortsetter dialogen, og det er viktig at arbeidstakerne er med på de løft som bransjen behøver, men på våre premisser.

Sikkerhet for våre medlemmer i inn- og utland har vært på dagsorden, både når det gjelder helikopter, livbåttregulverket, hvorvidt våre installasjoner og anlegg er godt nok sikret, og sikkerhet ved utenlandsoppdrag.

Vi følger tett opp, og temaene kommer vi så absolutt tilbake til. (se s. 50)

In Amenas rapporten ble fremlagt i høst, hvor Statoil får det glatte lag i konklusjonen. Alle forstår at vi aldri kan helgardere oss mot terrorister, og at ørkenområdet er stort og vanskeliggjør en total oversikt. Allikevel konkluderer rapporten med at Statoil kunne og burde gjort mye mer forebyggende arbeid, ikke minst med sikkerhetssystemene. Konsernledelsen har satt i gang forbedringstiltak, og vi vet våre representanter følger dette opp. I den naturlige diskusjonen hvorvidt konsernleder Helge Lund burde trukket seg fra sin stilling, all den tid han var og er hovedansvarlig for selskapet, krevde ikke SAFE hans avgang. Det vi derimot hevdet, var en klar forventning om at Helge Lund selv, foretok en slik vurdering. Noe annet vil være unaturlig, mener vi, når man faktisk er den som sitter med ansvaret i situasjonen.

I dette nummeret kommer det en oversikt over kurs vi kjører på SAFE-huset og de kurs vi kan tilby klubber forøvrig. Meld dere på, få kompetansepåfyll og sosialt samvær med andre SAFE'ere.

Både vi sentralt og forbundsstyret jobber nå aktivt med forberedelser til Landsmøte 5-7/11. Det avholdes på Sola og Sola Strandhotell. Det blir spennende og lærerike dager, så merk av på kalenderen, hvis du er en av de som blir kalt inn.

9. september ble en merkedag. Da ga folket beskjed om at vi ønsker endring, flertallet ønsker en borgerlig regjering, og fire partier startet sonderinger. Nå vet vi at det satses på en samarbeidsavtale mellom fire partier, men kun to vil danne regjering. Hvilke endringer det vil få for oss, får vi ta når de kommer. SAFE styrer etter de samme prinsipper og faglige verdier som tidligere, uavhengig av hvem som styrer landet. Vi ønsker god dialog, på fritt og uavhengig grunnlag.

Som Aukrust («Frontfagsmodellen's» far) sa: «Norge er det første industrilandet i verden som oppdager enorme mengder olje og må takle både å være en industrinasjon og oljenasjon», og det mener jeg vi i stor grad har fått til. Men fokuset fra oss velgere nå, er mer på infrastruktur, gamlehjem, skoler, veier og velferdssamfunnet. Så svaret vårt til regjeringen er kanskje mer:

Utfordringen er ikke å bruke oljeformuen til å bygge samfunnet.

Utfordringen er å bygge samfunnet slik at vi kan bruke oljeformuen!

Nyt høsten,
Med vennlig hilsen Hilde-Marit



«Pin kroppen din, ellers piner kroppen deg!»

Tekst og foto: Mette Møllerop

Treningsoppfordringen blir fulgt til punkt og prikke av de to seniorenene i SAFE, Anton Eide, 70 år og Tor Ahlsand, 82 år.

Det er to imponerende spreke menn som møter opp til intervju i regi av sitt gamle forbund. De to er ikke bare opptatt av å holde seg i form, de ser på trening som en forutsetning for å få et godt liv.

- Trening gir velvære, det er drivkraften bak innsatsen på treningsfronten. Du får bedre humør i tillegg til sterk fysikk. Psyke og humør henger sammen, mener Anton Eide.

- Er du i form, går alt lettere. I dårlig form det meste et ork, supplerer Norges eldste konkurranseroer, Tor Ahlsand.

- Det er ikke et mål å bli veldig gammel. Det er ikke derfor vi trener. Det viktige er å ha det godt den tida en lever, sier Anton.

Ansatt i Smedvig

De to treningskameratene traff hverandre i «Smedvighuset» på slutten av 80-tallet. Vennskapet oppsto raskt, og interessen for idrett og trening knyttet dem tettere sammen.

- Vi begynte å jogge sammen rundt Store Stokkavatn, og jeg var imponert over fysikken til Tor, som er 12 år eldre enn meg. Jeg var også imponert over Tors faglige kompetanse, og så at han kunne bli et verdifullt tilskudd i Smedvigeriet.

Anton diskuterte muligheten for ansettelse med personalledelsen, og selv

om de i utgangspunktet vegret seg for å ansette en så «gammel» mann, ble de overbevist av Antons argumentasjon.

Tors fagkunnskaper og sterke fysikk gjorde utslaget, og Tor ble ansatt 9. april 1991, drøyt fire måneder før han fylte 60 år.

- Jeg begynte på bunn for å lære meg oljefaget fra grunnen av. Jeg er den eldste roustaboat (boredekkarbeider) som noen gang har begynt å jobbe i Nord-sjøen, sier Tor.

- Og jeg kan skryte av at jeg skaffet Tor en jobb i en alder av 60 år, svarer Anton.

Anton har en lang karriere bak seg som klubbleder av OFS-klubben i Smed-

vig. Han satt også i flere år i OFS sitt sentralstyre. I 1994 overlot han roret til Roy Aleksandersen.

- Jeg følte ikke at jeg hadde mer å gi, og da er det riktig tidspunkt for å gi stafettpinnen videre. Roy tok den og han gjorde en veldig god jobb som klubbleder, helt fram til han gikk inn i SAFE sentralt som organisasjonssekretær og nå 1. nestleder.

Roy Aleksandersen skryter til gjengjeld av sin tidligere kollega.

- Anton var min mentor, og det jeg lærte av ham, ble grunnlaget for arbeidet jeg skulle bygge videre på. Han var en





Anton på sykkel, Tor for anledningen på en svært spesiell Harley Davidson som det kun finnes to av i Norge.

Skiltet nederst på side 4 henger ved ringeklokka på huset til Tor. Du trenger ikke tvile på at huseieren trener!

meget god læremester og alltid veldig positiv. Det er en svært viktig egenskap å ta med seg i fagforeningsarbeidet.

Tor var ikke aktiv i fagforeningsarbeid, men satte derimot spor etter seg i Smedvig.

- Han var spesialist på «kran & løft», og hadde sikkerhet som sitt spesialfelt. Smedvig traff spikeren på hodet da de ansatte Tor. I den rivende utviklingen Smedvig var inne i på den tida, trengte

de akkurat den kompetansen som Tor hadde.

Trening på plattform

For oljearbeidere som driver idrett på høyt nivå, kan to ukers treningsavbrekk få konsekvenser for konkurranseformen. Treningstilbudet den gang var ikke på samme nivå som i dag. Fantasien hadde ingen grenser når det gjaldt å bruke det som fantes på en plattform.

- Jeg løp opp og ned fra bunn til topp på plattformen tre ganger, og det ble en god treningsøkt. Arbeidskameratene mine syns jeg var litt gal, ler Tor.

Anton løp rundt og rundt på helidekket, og la opp til både mengdetrening og intervalltrening.

De trengte også vekttrening, og løsningsen ble sammensveide søyler som gjorde like god nytte som «kjøpevekter». Det kom etter hvert treningsutstyr både





De er to hard hauser, Tor og Anton. Laurbærkranser på veggen bærer bud om seier.

på Statfjord C som var Antons arbeidsplass, og andre plattformer. Dermed ble det også flere som benyttet seg av treningstilbudet.

Det er vel en form for trening å være i jobb på en plattform og?

- Ja det er det absolutt. Mange er trøtte etter en 12-timers arbeidsøkt og har ikke mye overskudd igjen. For meg var det annerledes. Arbeidsplassen min var kontorstolen, og da ble trening helt nødvendig.

Men trening gir jo og overskudd?

- Ja, det er Tor et godt eksempel på. Han var i fysisk arbeid, men opprettholdt treningsmengden han trengte likevel.

Hvor mange på ditt crew tror du trenete på jobb?

- Vi var 18 stykker totalt, og 12 var jevnlig på trimrommet. For et crew er det vesentlig at fysikken totalt sett er på et godt nivå. Det kan jo skje at vi mister en mann, og da blir det større belastning på de andre.

Hardhauser i ordets beste forstand

De to er hardhauser, og Tor deltar også i den såkalte Hardhausen. Her skal det gjennomføres en maraton, Birkebeineren og sykkeløpet Trondheim – Oslo i løpet av et år.

- Jeg har deltatt 31 ganger i Birkebeinerløpet, og har 28 merker som utdeles når du er innenfor en bestemt tidsmargin. Planen er å runde 30 merker.

Sykling er Antons spesialitet, mens skigåing er et av Tors områder.



Fra ro-VM hvor gull ble resultatet!



- Tor har lært meg å bruke riktig teknikk på ski, mens jeg er nok hvassere enn han på sykkel, og har gitt ham noen tips.

I dag legger de bak seg mellom 120 og 150 ski-mil i løpet av en vintersesong. Sykling og andre idrettsaktiviteter kommer i tillegg.

- Roing er min viktigste sommeraktivitet, sier Tor. I tillegg kommer trening med vekter og rulleski.

- Sykling er min, sier Anton, pluss styrketrening, selvfølgelig.

Golf da? Er ikke det noe for eldre menn? De ler begge to.

- Vi driver faktisk med golf og, men det

går ikke inn i kategorien idrett. Det er bare en aktivitet.

Sykdom og idrett

For ti år siden fikk Anton en sykdomsdiagnose som i utgangspunktet ville redusere hans muligheter til trening og friluftaktiviteter. Sensomotorisk polyneuropati er en sykdom som rammer nervesystemet, og fører til at flere av de perifere nervene i kroppen, særlig i føttene, ikke fungerer som de skal. De leder nervesignaler dårlig, og nerveledningshastigheten er nedsatt. Det gir blant annet følelsesløshet, nummenhet og

kan i verste fall føre til lammelser.

- Jeg forsto ikke hva det var som skjedde med meg, forteller Anton. Jeg trente mye, men ble bare dårligere og dårligere. En periode lurte jeg på om jeg var overtrent og hadde fått en form for trøtthetsreaksjon. Jeg gikk Birkebeineren, men måtte bryte. Da kontaktet jeg lege og fikk diagnosen.

Hvilke treningskonsekvenser fikk sykdommen?

- Jeg trener hver dag, men uten å presse meg. Det går ut over intervalltrening og eventuelle harde løp, mens den jevne treningen jeg driver med nå, holder tydeligvis sykdommen i sjakk.



Tor samler på mye rart. Han har nok Norges største samling bærplukkere.



Faktisk er jeg bedre i dag enn da jeg fikk diagnosen. Følelsesløsheten i beina er blant annet i ferd med å gi slipp.

Savner du konkurransene?

- Nei, egentlig ikke. Jeg har aldri hatt et særlig høyt konkurranseinstinkt, i motsetning til Tor. Jeg kjenner mye mer på velværet ved å være i god form.

Anton konkurrerte imidlertid på høyt nivå tidligere. Han var på landslaget i militær femkamp, og gjorde det svært bra der.

- Jeg var blant topp fem i de fem årene jeg var på landslaget.

I Norge?

- Ja, her i Norge.

Det er allsidigheten ved femkamp som var passet Anton. Den samme allsidigheten passer også Tor godt. Selv om roing er hans beste og viktigste konkurranseidrett, har han drevet med alt mulig, fra håndball, bandy, løping, tennis, for å nevne noe i tillegg til ski- og sykkeløp.

Svømming derimot, er ingen av dem særlig glad i.

- Vi flyter ikke, ler de to. Vi går rett til bunns. Vi vet ikke hvorfor, men det hjelper ikke å fylle lungene med vann, slik svømmeinstruktørene forteller oss. Vi synker likevel.

Det betyr at triatlon og Norseman er uaktuelt?

- Ja, helt uaktuelt.

I femkampen inngikk svømming, sier Anton.

- Jeg måtte til pers, men jeg ble aldri noen god svømmer.





Medaljer i haugevis. Her er et lite utvalg.

Verdensmesteren

Rosinen i pølsa er spart til slutt. Tor er nemlig ingen hvem som helst når det gjelder idrett. Han har vært på det norske OL-landslaget i roing, blant annet deltok han i Tokio-OL i 1964 i firer med styrmann, et år hvor Norge ikke fikk noen medaljer.

- På den tida var vi de beste i landet, ja også for så vidt også i Norden.

Tor har tre kongepokaler i roing, og i aldersbestemte klasser har han 27 VM-gull! For få uker siden returnerte han fra VM som var arrangert i Italia, og kom hjem med tre gull i ro-øvelsene!

Hvor mange deltar i VM?

- Rundt 3.000 deltakere som representerer alle idrettsgrener. Det er et omfattende arrangement.

Også friidrettsarenaen har hatt glede av Tors deltakelse. Han har blant annet deltatt i NM i maraton og fått en hederlig 3. plass. Som 52-åring sprang han maraton på under tre timer.

Anton er ikke opptatt av løping og maraton.

- Nei, jeg sykler heller Trondheim

- Oslo og tilbake igjen enn å løpe maraton.

Utfordringer og gode råd

Både oljearbeidere og andre som har planer om å leve et aktivt liv i fritida også når alderen siger på, bør ta høyde for at trening vil være en av forutsetningene for å klare dette.

Det er lovlig sent å tenke trening når man har passert 60, men det lar seg gjøre om man starter forsiktig.



Håndkle fra tiden i Smedvig.

- Ikke hiv deg på joggebølgen. Da ryker hofter og knær. Gå i skogen. Tren intervall, prøv å trene allsidig ved å velge både kondisjonstrening og styrketrening.

Sykkeltrening er også god trening, både ergometersykel/spinning og sykling.

Det kan være kjedelig å trene sykkel hjemme, men det hjelper å kombinere det med dagsrevytitting eller avis- og boklesing.

- Jeg laget meg et stativ som jeg satte på sykkel, sier Anton. Det passet akkurat til en avisside, og dermed fikk jeg trening og nyheter samtidig.

Utstyr og klær må ikke være tipp topp, men funksjonelt.

- Du bør ha ordentlige klær som tåler dårlig vær. Gjerne netting innerst. Anton trekker også fram «dørstokkmila».

- Den er hard og lang. Det er fristende å sige ned i en stol når jobben er unnagjort og middagen spist. Et godt råd er derfor å finne seg en treningskamerat og lage treningsavtaler. Finn faste dager, faste tidspunkt som er «hellige». Da er det vanskelig å droppe treningen.

Hvor mange treningsøkter bør en ha i løpet av ei uke når målet er å være jevnt godt trent?

- Tre økter fordelt på tre dager, sier Anton og Tor.

Og husk, ikke bare kroppen din blir glad. Du blir også mer glad.



Godt å være på jobb igjen

Tekst: Mette Møllerop. Foto: privat.

Jeg søkte om å få stå i jobb et år til, forteller Jorunn Sundstrøm. Jeg har god helse, fikk fornyet helsesertifikatet mitt, og regnet med at dette kun var en formalitet. Det ble avslag.

Jorunn Sundstrøm mistet mannen sin for ikke så lenge siden, og tenkte derfor at det ville gjøre godt å være sammen med kolleger i en slik situasjon.

- Jeg ble temmelig paff da avslaget kom, og lurte på hvorfor. Hadde det noe med meg personlig å gjøre? Jeg visste jo om andre som hadde fått dette innvilget.

Jorunn Sundstrøm kontaktet klubbstyret i SAFE i ESS og la saken fram for klubbleder Oddleiv Tønnessen. Klubblederen var enig og ville ta saken til retten.

- Vi mente at avslaget var urettferdig sammenliknet med andre, liknende saker. Vi fant flere eksempler som styrket min sak.

Hva med bedriften, hva sa den?

- Ledelsen slo i hvert fall klart fast at det ikke hadde noe med meg personlig å gjøre.

Klubben og Jorunn, sammen med advokat Elisabeth Bjelland, fikk gehør for sine argumenter og saken ble heldigvis løst. Nå er Jorunn tilbake på Snorre i jobb som renholder, og trivs svært godt med den situasjonen.

- Jeg kom tilbake fra min første tur nå nettopp, og det kjennes flott ut å være tilbake i jobbsituasjon igjen.

Lang ansiennitet

Jorunn begynte i SAS Servicepartner i 1984. Bedriften skiftet navn til SAS Scandinavia, deretter til Eures, i dag kjent som ESS Support Services AS.

- Jeg har vært servicearbeider og kokk på en rekke forskjellige rigger, hele 15 stykker.

Det tyder på at du trivs godt i Nordsjøen?

- Ja det gjør jeg, men de siste årene ble jeg litt lei av å farte rundt på så mange forskjellige arbeidsplasser. Jeg ba om å få en fast plass, sendte inn søknad og fikk begynne på Snorre. Her har jeg vært i 11 år. Snorre er en god arbeidsplass.

Sykefravær i bransjen

Forpleiningsbransjen har tidligere vært preget av høyt sykefravær, ansatte som mistet helsesertifikatet og endte opp hos NAV. Svært mange av disse måtte godta uførepensjon på grunn av muskel- og skjelettskader. Selv om det fortsatt er høyt sykefravær i perioder, er situasjonen for denne arbeidsgruppen mye bedre i dag.

- Forpleiningsjobber har uten tvil vært utsatt i forhold til slitasje og skader. Både stekeos, arbeidsstillinger og tempo var utfordringer i arbeidsmiljøet. Det kan være slitsomt, men det har kommet seg betraktelig de senere årene både

i forhold til ventilasjon og utstyr. Jeg er slett ikke så sliten når jeg kommer hjem.

Når bransjen har ansatte som passerer 67 år og fortsatt har god nok helse til å fortsette i jobben, bør det være en «fjær i hatten» for bedrift og arbeidsmiljø?

- Ja, det bør jo egentlig det. Jeg er i god form og har både overskudd og arbeidslyst til å stå lenger i jobb.

Hvordan holder du seg i form?

- Jeg går mye på tur, og jeg har en stor





hage som skal holdes. Det blir mer enn nok fysisk aktivitet ut av det.

Mens Jorunns mann fortsatt levde, bodde de i Spania om vinteren, og Jorunn pendlet til jobben i Nordsjøen. Sommerstid fartet de rundt med bobilen, og hadde aktive feriedager sammen.

- Nå er jeg stort sett i huset her og koser meg med livet og barnebarna når jeg har friperiodene mine.

Friperioder er en ting, fulltidspensjonist noe helt annet.

- Jeg var veldig innstilt på å gå videre

med denne saken. Jeg følte meg slett ikke ferdig med arbeidslivet, og hadde ikke lyst til å slutte.

Du visste at du måtte gå rettens vei for å få prøvd saken din. Var det en barriere?

- Ja, det var det. jeg grudde meg litt, men visste at det måtte til. Jeg var veldig glad da vi slapp å møte i retten. Det var for øvrig også flere av vitnene. Også for deres del er jeg glad vi fikk en løsning.

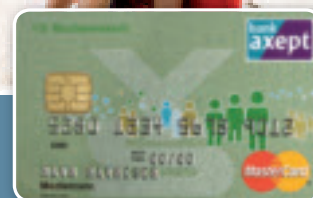
God mottakelse

Jorunn ble godt mottatt da hun kom

tilbake på jobb igjen.

- Alle ønsket meg velkommen tilbake og var glade for at saken endte så bra. Hadde dere noen form for avskjeds-seremoni da du sluttet noen måneder tidligere?

- Ja, Jorunn ler. Vi hadde det, og nå ble det kommentert. De ville ha avskjedsgaverne tilbake, men blomstene er visne, og den dyre kremen jeg fikk er brukt opp... Det ble en god latter ut av dette. Ved neste korsvei får jeg nok ingen oppmerksomhet nei...



Bestill YS Medlemskort med MasterCard nå! NYHET: Nå med reise-/avbestillingsforsikring

Betaler du minimum 50 % av reisen med YS Medlemskort med MasterCard, er du og alle husstandsmedlemmer (eller inntil 3 medreisende) dekket av kortets reiseforsikring.

- Ingen årsavgift
- God sparerente og lav kredittkortrente
- Gebyrfrie varekjøp og nettbank
- Medlemsfordeler og rabatter

Bestill nå på ysmedlemskort.no Kundeservice: 815 22 040

Nom. rente: 12,25 %. Eff. rente 17,5 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.351. YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA.



Elisabeth Bjelland, advokat i SAFE, hadde saken for Jorunn Sundstrøm.

I jobb etter fylte 67 år

Tekst og foto: Mette Møllerop

- Advokat Elisabeth Bjelland gjorde en god jobb! Jeg er veldig glad for at det ble et forlik, sier Jorunn Sundstrøm, 67 år, renholder i ESS, og stasjonert på Snorre. Heldigvis slapp vi å ta saken inn for retten.

Hovedregelen etter Arbeidsmiljøloven, AML, er at folk skal slutte når de er 70 år, forteller Elisabeth Bjelland, advokat i SAFE og den som hadde saken til Jorunn Sundstrøm.

- Selv om man i Norge skal kunne stå i arbeid til man er 70 år, åpner loven for at arbeidsgiver kan kreve at man går av tidligere, når visse vilkår er oppfylt. I denne konkrete saken dreide det seg om lovligheten av den bedriftsfastsatte aldersgrensen ESS hadde i sitt arbeidsreglement. Denne sa at ansatte måtte fratre når de fylte 67 år.

- AML, EU-direktivet og vår egen Høyesterett har fastsatt ganske klare vilkår for når slike bedriftsfastsatte avtaler skal være lovlige.

I juridisk hjørne, side 54 i dette nummeret av SAFE magasinet, kan du lese mer om disse vilkårene.

SAFE tok ut stevning

Saken var berammet til uke 39, fra 25. til 27. september. Den skulle gå i Stavanger Tingrett med full hovedforhandling, sier Bjelland.

- Jeg mente at vi her hadde en solid sak med vektige argumenter for å kunne

si at arbeidsreglementet til ESS var ulovlig på dette punktet.

Kort tid før hovedforhandlingene skulle starte, inngikk partene et forlik. Forliket innebærer blant annet at Sundstrøm har fått jobben sin tilbake.

- Vi kan vel ut i fra dette legge til grunn at ESS sluttet seg til at de ikke hadde en sak det var verdt å gå i retten med, sier Elisabeth Bjelland, og legger til: vi er svært glade for resultatet, både

fordi vi vant fram med vår argumentasjon, og for at Sundstrøm fikk jobben tilbake.

Får dommen eventuelle ringvirkninger, og hva kan vi lære av saken?

- Først og fremst har vi fått opp bevisstheten rundt aldersgrenser, både i ESS og hos oss i SAFE sentralt. Vi bruker nå ressurser på å heve kompetansen hos alle på dette området. Det er ikke sikkert at en bedrift som praktiserer en aldersgrense som er lavere enn 70 år, har lov til det.

Har du inntrykk av at flere arbeidstakere ønsker å stå lenger i jobb enn til fylte 67 år?

- Ja, det kan se slik ut. Svært mange eldre har god helse og mer overskudd enn tidligere generasjoner, derfor er problemstillingen blitt mer aktuell, sier Bjelland.





Illustrasjonsbilde. Foto: Statoil

Klubbstyret i ESS er fornøyd

Klubbstyret i ESS, ved Oddleiv Tønnessen. Redigert av Mette Møllerop

Klubbstyret i ESS var glad for å kunne sende ut melding om at Jorunn Sundstrøm hadde fått jobben sin tilbake.

I begynnelsen av september gikk meldingen ut til klubbens medlemmer, og hovedinnholdet var «Jorunn reiser ut på jobb førstkommande mandag og får etterbetalt lønn fra mai måned.»

I meldingen viste klubbleder Oddleiv Tønnessen til forskjellig praksis fra ESS sin side i liknende saker.

- Jorunn, som er ei sprek og arbeidsdyktig dame med lang fartstid i selskapet, ønsket å arbeide utover 67 årsgrensen som er bedriftens offisielle aldersgrense. SAFE klubben mente at det var ulik praksis i selskapet om å gå av ved fylte 67 år, og at bedriften derfor ikke uten videre kunne si henne opp.

Flere eksempler med annen utgang

- I denne saken var det viktig å finne frem til eksempler der både nåværende og tidligere ansatte fikk muligheten til å arbeide utover 67 år. Når alt kom til alt, viste det seg at enkelte har arbeidet helt frem til fylte 70 år. Etter hvert som bevisene ble lagt frem, innså bedriften at dette var en vanskelig sak å vinne frem med. Vi er derfor glade for at bedriften tok nytt grep og forlikte saken, og vi ønsker Jorunn god tur ut i havet igjen.

Hva nå?

Innebærer avgjørelsen at aldersgrensen i bedriften er endret?

- Det er vanskelig å svare konsekvent på i dag. I vår argumentasjon mente vi at vi må ha en lik behandling av våre ansatte, samt at bedriftens policy med aldersgrense må være allment kjent og forstått. Dette var ikke godt nok kjent, og derfor tok bedriften til fornuft og forlikte saken. Det er også slik at SAFE klubben har argumentert med at når vi har dyktige og sprekke medarbeidere som ønsker å arbeide utover 67-års grensen, må bedriften tillate det.

Klubben skrev ikke under på arbeidsreglementet

- Dette var en av årsakene til at vi, som eneste fagforening i selskapet, ikke skrev under arbeidsreglementet da dette ble revidert for noen år tilbake. Den gang ble aldersgrensen satt til 67 år. Det kunne ikke klubben uten videre akseptere.

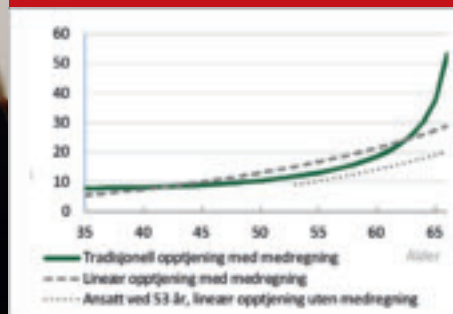
I dag er det også enighet mellom fagforeningene og bedriften om at arbeidsreglementet skal revideres og vi ser frem til at dette tema blir grundig diskutert.

Sykefravær gir utfordringer

- Bedriften har store utfordringer med sykefravær, og aldri er en av hovedårsakene til bedriftens høye sykefravær. Selv om det er «naturens gang», er det

i det politiske landskapet også «god latin» at samfunnet skal benytte restarbeidsevnen også til eldre arbeidstakere. Flere partier snakker om å heve stillingsvernsgrensen høyere enn 70 år, slik arbeidsmiljøloven er i dag.

Vi får håpe at vi finner frem til fornuftige løsninger i de kommende forhandlinger om nytt arbeidsreglement. Vårt mål er at vi skal få lik praksis, og at det skal være mulig å jobbe lengre en 67 år når den enkelte er sprek og frisk nok til å mestre de krevende arbeidsoppgavene.



Ytelsespensjon: **Eldre er ikke dyrere**

Tekst: Tora Herud. **Foto:** Signe Christine Urdal/seniorpolitikk.no

Bedrifter som har ytelsespensjon, bør ikke lenger argumentere med at eldre er dyre å ansette på grunn av pensjonskostnadene.

Sissel Rødevand og Fredrik Haugen i Actecan, har utarbeidet en rapport om bakgrunnen for myten om at det er dyrt å ansette eldre.

I rapporten går det frem at bakgrunnen for myten om den kostbare senioren er totalt endret siden myten oppsto. Veksten i premie rett før pensjonsalder er på langt nær så stor som før. De fleste pensjonsordningene har heller ikke medregning lenger, noe som også gjør at det å ansette eldre gir langt lavere pensjonspremie enn å ha ansatte med samme alder som har vært ansatt lenge.

Tungt å snu myter

Senter for seniorpolitikk (SSP) har ved flere anledninger fått høre at bedrifter ikke ønsker å ansette eldre arbeidstakere fordi bedriften har en ytelsesordning, og da blir pensjonspremien så høy i forhold til å ansette yngre. Denne holdningen har vært kjent i svært lang tid, og det stilles tilsynelatende ikke spørsmål ved *om* og eventuelt *hvor mye* dyrere de eldre er.

Actecan, ved Sissel Rødevand og Fredrik Haugen, har på oppdrag fra SSP utarbeidet en rapport om bakgrunnen for myten om at det er dyrt å ansette eldre.

I rapporten beskrives vesentlige endringer siden 2001 som har påvirket premieberegningen for eldre i forhold til yngre, og gjennom typeeksempler vises forskjeller i premie for nyansatte yngre og eldre i en pensjonsordning med medregning av tjenestetid fra tidligere arbeidsgiver og en pensjonsordning *uten* medregning av tidligere tjenestetid.

I rapporten går det fram at bakgrunnen for myten om den kostbare senioren er totalt endret siden myten oppsto. Veksten i premie rett før pensjonsalder er på langt nær så stor som før. De fleste

pensjonsordningene har heller ikke medregning lenger, noe som også gjør at det å ansette eldre gir langt lavere pensjonspremie enn å ha ansatte med samme alder som har vært ansatt lenge.

Bakgrunnen for myten om at det er dyrt å ansette eldre ligger i måten pensjonspremie ble beregnet på før 2001, det vil si før lov om foretakspensjon kom og det ble innført såkalt lineær opptjening av pensjon, kombinert med at det var vanlig med medregning.

Lineær opptjening ble innført for å bote på problemet med sterk vekst





i premiene for eldre. Med denne beregningsmetoden vokser premien de seneste årene før pensjonsalder *ikke* lenger eksponentielt, men har en jevnere vekst med alder og lønnsregulering.

Med lov om foretakspensjon ble det samtidig med lineær opptjening innført regler som førte til at nesten alle bedrifter valgte å fjerne reglene om medregning av tidligere rettigheter. Det er store forskjeller i premiene ved ansettelse av eldre arbeidstakere med og uten medregning.

- Eksempelene i rapporten viser at premien i det tradisjonelle systemet kunne få en vekst som gjorde premien ved 66 år fem ganger høyere enn premien ved 50 år, sier Rødevand.

Hun sier videre: «Eksempelene viser at ved overgang til lineær opptjening vil denne premieforskjellen ha blitt redusert med 60 prosent. Uten medregning av tidligere rettigheter vil premien for nyansatte eldre ikke være så mye høyere enn for nyansatte yngre at det burde ha betydning for en ansettelsesvurdering. Samtidig er det viktig å være klar over muligheten i lov om foretakspensjon til å holde de med mindre enn 10 år igjen til opptjeningsalder ved ansettelse utenfor ytelsesordningen. For disse skal det da opprettes en innskuddsordning. En slik løsning kan gi bedriften lavere pensjonspremie ved ansettelse av eldre arbeidstakere, men den er så vidt vi kjenner til ikke mye benyttet.»





Eldre - ikke slik du tror

Tekst og foto: Tora Herud

- Et kjennetegn ved alder er at vi blir mer og mer ulike, sier forfatter og psykolog Linn-Heidi Lunde. I fjor kom hun med boka «Alder ingen hindring – Vekst og utvikling hele livet».

- Jeg er opptatt av aldersstereotypier og hvordan vi skal bekjempe disse, sier Linn-Heidi Lunde. Hun mener betegnelser som senior, middelaldrende og gammel bidrar til å sette folk i bås.

NHO-direktør Kristin Skogen Lund uttalte på forsommeren til NRK at NHO vil stå fast på 70- årsgrensen i arbeidsmiljøloven til tross for at organisasjonen vil ha flere eldre i arbeid. «Det er store teknologiskift etc. som kanskje ikke alle henger med på når de kommer inn i de aldersgruppene», sa Skogen Lund.

- Uttalelsen er et eksempel på stereotypi. Man kan lære å sette seg inn i ny teknologi også når man når de 70. Jeg reagerte for eksempel da en journalist brukte tittelen «For gammel for iPad» i Bergens Tidende. Artikkelen handlet om en 72-åring som nektet å lese dokumenter til kommunestyret på iPad. Jeg skrev da om at eldre har et ansvar selv for å sette seg inn i ny teknologi. I 2008 fikk jeg e-post fra en mann som i dag er 96 år og som trolig er Norges eldste iPad-bruker. Han skrev at han har daglig glede av iPaden sin, og mente at vi må bruke de teknologiske mulighetene. Alder er ingen hindring for å lære noe nytt, men læringen vil gå langsommere etter hvert, sier hun.

- **Forskning motbeviser stereotypier**

Linn-Heidi Lunde mener stereotypier som gjelder eldre er seiglivende og nevner som eksempler:

- Mindre endringsvillige
- Lite fleksible
- Styrte av vaner
- Lavere læringsevne
- Dårligere hukommelse

Forskning viser imidlertid det motsatte, nemlig at eldre:

- Har større fleksibilitet
- Er følelsesmessig mer stabile
- Har mer av de positive følelsene

- Mye av dette kommer arbeidslivet til nytte uten at noen er klar over det. Meny Oasen her i Bergen er et av unntakene, de har mange seniorer blant sine ansatte. Geriater Petter Wetterberg skriver i en bok om hukommelse, at glemsomhet i hverdagen ikke har noe med alder å gjøre. Men det kan for eksempel ta lenger tid å lære et nytt språk sent i livet enn tidligere, sier hun, og mener at unges intelligens er mer flytende og hos eldre mer krystallisert.

- **Advarer mot høyt alkoholforbruk**

Men hva med arbeidsevnen, lurer vi. Blir den dårligere med alderen?

- Det er individuelt hva som skiller en på 30 år og en på 60 år. Eldre er mer stabile enn yngre, og 70-åringer kan være superspreke og ha mye overskudd. De med høyest utdanning er friskest, de er flinkere til å ta til seg rådene for god helse. Sårbarheten ligger i å bli rammet av sykdom, sier Lunde.

Men hun ser også en annen fare hos gruppen av eldre, og det er den betydelige økningen i bruk av alkohol.

- 50-70-åringer med høy utdanning drikker mest, og kvinnes alkoholbruk øker mest. Et glass om dagen, helst mindre, regnes som moderat forbruk. Drikker du mer, øker risikoen for helse-skader, sier hun.

- **Å avslutte et arbeidsliv**

- Enten en arbeidstaker er ung eller eldre, er det et lederansvar å endre eller avslutte et arbeidsliv som ikke fungerer. Det handler ikke om alder men om funksjon, når noen må gå fordi de ikke duger. Ledere må kunne ta den ubehagelige samtalen.

Blant akademikere er det mange som fortsetter i jobb som emeritus og som kan ha stor produksjon.

- Men en professor som likevel måtte slutte, gjorde først opprør og deretter dro han til Danmark og fikk seg ny jobb.



Forfatter og psykolog, Linn-Heidi Lunde



Jeg tror 70- årsgrensen står for fall. Jeg gjorde en spørreundersøkelse blant eldre rundt 70, og en av deltakerne måtte finne en tid som ikke kolliderte med mastergraden hun holdt på å ta, sier Linn-Heidi Lunde.

Alderismens farer

Ifølge Lunde ble begrepet ageism, eller alderisme på norsk, første gang presentert av den amerikanske aldersforskeren Robert Butler i 1969, og handler om negative holdninger til eldre og stereo-

typier på bakgrunn av alderen deres.

- Alderisme kan gi seg utslag som diskriminerende handlinger. Jeg tror for eksempel ikke folk er klar over at eldre blir diskriminert i helsevesenet. Eldre får for eksempel i langt mindre grad enn yngre behandling ved Distriktpsychiatriske sentre (DPS), og en av forklaringene på dette er stereotypen om at eldre er lite endringsvillige. Min erfaring som psykolog er imidlertid at eldre er mer endringsvillige enn yngre.

Et annet eksempel er smerteklinikker, som i noen land har en øvre aldersgrense på 65 år. Det er dessuten flere stereotypier knyttet til eldre kvinner enn til eldre menn. Kanskje har dette noe med status å gjøre:

Kvinner har et større press på seg når det gjelder utseende, men undersøkelser viser at eldre kvinner er rimeligfornøyd med det de ser i speilet

Skjønnhet er uavhengig av alder. Det har noe med estetikk og det å se velstelt ut å gjøre.

Føler man seg frisk og sprek og oppegående, føler man seg attraktiv.

Er man sliten og syk, føler man seg deretter, men det er også uavhengig av alder.

- Alder er ingen hindring når det gjelder jobb i helsesektoren, det er mer i privat sektor. Jeg mener at vi trenger ulik alder og ulik kompetanse begge steder, sier Linn Heidi Lunde.



Ny regjering: Fjernes aldersgrensene?

Tekst: Tora Herud. Foto: Mattis Sandblad/VG

Behovet for arbeidskraft vil øke kraftig i årene som kommer. Vil Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti klare å enes om hva de må gjøre for å forlenge yrkesaktiviteten til arbeidstakere over 50 år? Dette er hva de sa i valgkampen.

Nåværende IA- avtale som går ut ved årsskifte og lyder slik: «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)». Partene i arbeidslivet og regjeringen forhandler om en ny avtale, og arbeidet startet i august. En ny regjering må fortsette dette arbeidet.

Kort tid før valget spurte seniorpolitikken de politiske partiene om hva de vil gjøre for å forlenge yrkesaktiviteten til arbeidstakere over 50 år. Her svarene fra de fire partiene som nå forhandler om regjeringssamarbeid.

Høyre svarte:

Vi vil gå gjennom alle aldersgrensene i lovverket med sikte på å heve dem eller fjerne dem helt, slik at motiverte og godt kvalifiserte arbeidstakere ikke tvinges ut av arbeidslivet. I tillegg er det viktig å fortsette gjennomføringen av pensjonsreformen, slik at det i størst mulig grad lønner seg å stå i jobb for eldre arbeidstakere.

Venstre svarte:

Venstre mener det er viktig å legge til rette for at flere seniorer som kan og vil jobbe, kan være yrkesaktive. Mange som ikke kan eller ønsker å arbeide i full stilling, kan likevel gjøre en betydelig innsats for eksempel i deltidsstillinger og gjennom tilpassede arbeidsoppgaver. Vi vil derfor innføre mer fleksible løsninger blant annet å legge bedre til rette for å kombinere arbeid og pensjon, gi bonusordninger for å stimulere til lengre yrkesdeltakelse og eventuelt utvide bruken av redusert arbeidstid. Venstre vil også ha mer fleksible arbeidstidsregler, skattestimulans og skattefradrag til eldre arbeidstakere fra 62 år dersom de velger å arbeide i stedet for å gå av med pensjon før de fyller 67 år. Venstre vil også utvikle særaldersgrenser i pensjonssystemet som ikke har faglige begrunnelser, og øke aldersgrensen for arbeidsgivers automatiske oppsigelsesadgang fra 70 til 75 år.

Fremskrittspartiet svarte:

FrP er enig i at det er behov for arbeidstakere over 50 år i fremtiden. De har kompetanse og erfaring som vi ikke kan

la være å benytte oss av. FrP har fremmet forslag i Stortinget om å fjerne aldersgrensen i arbeidsmiljølovens § 15-13a. Ingen andre partier støttet vårt forslag.

Kristelig folkeparti svarer:

KrF vil legge til rette for aktive seniorer og sørge for gode ordninger for overgang mellom full yrkesaktivitet og pensjonisttilværelse. De nærmeste årene kommer andelen personer mellom 55 og 66 år til å øke kraftig. Vi må legge til rette for at så mange som mulig kan stå lenger i arbeid. Det er samtidig viktig med gode ordninger for arbeidstakere som på grunn av slitasje må trappe ned eller slutte tidligere enn den generelle pensjonsalderen. En god seniorpolitikk skal både hindre utstøting og motivere seniorene til å stå lenger i arbeid. KrF vil legge til rette for at seniorene kan stå lenger i arbeid, ved at arbeidstakere over 62 år kan få tilbud om en individuell nedtrappingsplan for arbeidstiden frem mot pensjonsalderen. Arbeidsmiljøloven setter i dag en grense på 70 år for når en arbeidsgiver kan si opp en medarbeider på bakgrunn av alder. KrF vil heve denne aldersgrensen fra 70 til 75 år.



Reagerer på at viktigheten av trepartssamarbeidet ikke er nevnt

Tekst: Liv Hilde Hansen. Foto: YS

Jeg er skuffet over at samarbeidet mellom partene i arbeidslivet ikke er nevnt i avtalen mellom Høyre, Frp, Venstre og Krf.

Jeg konstaterer at det går mot regjeringsskifte, med en mindretallsregjering bestående av Høyre og Fremskrittspartiet, og med Venstre og Kristelig Folkeparti som støttepartier.

Det er først når den endelige regjeringsplattformen kommer på bordet vi vil se helheten, men YS er skuffet over at trepartssamarbeidet som er fundamentet i norsk arbeidsliv ikke er nevnt. At de heller ikke signaliserer viktigheten av forhandlinger om ny IA-avtale er også skuffende.

I samarbeidsavtalen mellom de fire partiene ligger det også at fedrekvoten reduseres til 10 uker. YS mener dette er feil vei å gå. Fremdeles er det mange fedre som trenger den drahjelpen det er å kunne bruke lovverket for å få mer tid sammen med barna.

Vi hilser en forsterket innsats mot svart arbeid velkommen. YS er fornøyd med at en skal utrede konsekvenser av ROT-fradrag i skatten. Fradrag for rehabilitering, ombygging og tilbygg.

Vi er også fornøyd med at satsingen på kollektivtransport i storbyene forsterkes.





Fri som fuglen – men godt forankret i olja

Tekst og foto: Mette Møllerop

Kombinasjonen frihet og utfordringer er drivkraften bak Gunnar Sætres aktiviteter i lufta.

Ikledd vinger svever han over fjell og daler. Vindforholdene er den viktigste forutsetningen for flyturen med paraglider og muligheten han har for å legge bak seg lange distanser.

Det er slett ikke uvanlig at man må avblåse hele turen når vinden eller luftstrømmen ikke har riktig styrke og retning.

På fagspråket kalles det termikk, og kan best beskrives som en oppadgående luftstrøm som skyldes at varm luft stiger i forhold til kald luft omkring. Der varmlufta begynner å stige, vil den varme bakkelufta som ligger rundt tiltrekkes, og man får en såkalt termikkutløsning.

Det begynner å blåse fra alle kanter mot stedet der termikkutløsningen har funnet sted. Ovenfor dette stedet dannes en søyle av varmluft som stiger raskt oppover. Når lufta stiger synker temperaturen og det kan dannes en blomkålsky.

Både paraglidere, seilfly og fugler bruker termikk for å stige, og oppdager de en liten fersk blomkålsky der termikkutløsningen har begynt, kan denne brukes som «heis».

-Termikkutløsning fungerer som en «boble», forteller Gunnar Sætre. Ser jeg en ørn som ligger og svever over bakken, er dette rette stedet for paraglideren.

Da drar jeg gjerne bort der, for ørnen vet best. Den kan alt om luftstrømmer og optimale forhold.

Hva «sier» ørnen når du dukker opp på dens område da?

- Den gjør ikke noe av det. Du kan komme veldig nært uten at det blir noen reaksjon. Den blir ikke redd.

Oppfatter de deg som en litt større kollega?

- Ja, det er mulig. Vi er jo i grunnen det og.

Først vindsurfing

Først var vindsurfing den store interessen. Etter hvert ble den aktiviteten lagt på hylla til fordel for paraglideren.

- Jeg holdt på med dette i ti år, før jeg ga meg og så etter nye utfordringer.

Er spenning og rastløshet stikkord for disse aktivitetene?

- Ja, jeg er rastløs og jeg trenger utfordringer. Jeg liker aktiviteter som gir meg en form for spenning, uten at det





dermed skal gå på sikkerheten løs.

Gunnar fikk nyss om paragliding, en aktivitet som umiddelbart virket tiltrek-kende på en rastløs sjel.

- I påsken 1990 var det et kurs i paragli-ding på et skisenter i Røldal. Der deltok jeg. Jeg hadde også en kompis som etter litt nøling plutselig bekjentgjorde at han deltok på et liknende kurs på Hovden. Han ble bitt av basillen og var i tillegg glad i å konkurrere. Han lokket meg med i Norgescupen, og der gjorde jeg det bra.

Du er kanskje glad i konkurranser du og?

- Ja, resultatene jeg fikk ga meg blod på tann, og da var det gjort.

Gunnar ga seg med konkurranser i 1998. Da vant han hele Norgescupen og hadde flere seire i cupen. I dag har han ikke tilstrekkelig treningsgrunnlag til å konkurrere i toppen.

- Jeg har familie, og mine tre unger er alle i en alder hvor de trenger oppføl-ging i forhold til både skole og fritids-interesser. Jeg tenker familien syns jeg er nok borte som det er, og paragliding er definitivt en egosport.

Shellansatt på Draugen

Gunnar begynte i oljebransjen i 1984. Først var han ansatt i Aker Elektro, der-etter ble Draugen arbeidsplass fra 2001. I Shell har han vært siden 2006.

Gunnar er instrumenttekniker, og arbeidsområdet er vedlikehold. Olje-industriens sikkerhetsprosedyrer har han hatt god nytte av når han flyr med paraglideren.





- Det er ikke tvil om at jeg har tatt med meg holdningene til sikkerhet fra Nordsjøen til paragliding. Det går for øvrig begge veier. Sikkerhetsprosedyrene som kreves ved paragliding følges konsekvent, og den forutsigbarheten som ligger i disse er nyttig supplement i jobben ute, når man skal forutse hva som kan skje hvis regelverket brytes.

At han dessuten er verneombud, gjør at grensene for sikker jobb og sikker flyging, ligger i blodet.

Er det i det hele tatt noe tema å ta sjanser ved paragliding?

- Når det gjelder sikkerhet, så er det ikke tema for meg å ta sjanser. Jeg er fast bestemt på å komme meg helskinnet hjem til familien etter hver tur. For enkelte kan det nok skje, ikke minst når en driver med konkurranser. Da kan en fristes til å tøye grensene.

Gunnar kjenner flere som har skadet seg under konkurranse og trening.

- Det kan ende med både skader og dødsfall når holdningene til sikkerhet byttes ut med å ta sjanser. Men uansett, dette er en fantastisk sport, og en sport du kan bli gammel i.

Instruktør

Over et tusen timer i lufta har det blitt til nå. Med den store gleden og interessen for sporten, falt det ganske naturlig å bidra selv som paragliderinstruktør. Nå er imidlertid kursvirksomheten lagt bort.

- Selv om det er veldig kjekt å se gleden nybegynnere har av å mestre luftstrømmene og vingspennet under flygingen, er det å holde kurs alt for



tidkrevende. Skal du ha tid igjen til familien, var det ingen vei utenom.

Fantastiske naturopplevelser

Norge har mye vakker natur å by på, og naturen blir ikke mindre vakker når du ser den ovenfra og virkelig får perspektiv på landskapet under deg.

- Vi som driver med dette er heldige. Vi opplever fantastisk mye flott natur, ikke minst utenfor turistområder og allfarvei.

Gunnar har reist mye rundt i Norge og i Europa, og opplevelsene står i kø.

- Alpene er et flott sted for paragliding og der har jeg hatt flotte turer. Den lengste turen jeg har hatt, er fra et lite fjell i Spania. Det var verdenscup, og i finalen fikk vi en oppgave hvor vi skulle tilbakelegge 170 km distanse i lufta. Det er langt å fly ved hjelp av luftstrømmer, og de fleste mente nok at det ikke var gjennomførbart innen den tidsrammen vi hadde fått. Det var det imidlertid, og jeg kom i mål som nr. 29. Det var jeg godt fornøyd med.

Da var det gode vindforhold?

- Ja, veldig gode forhold. Det går for øvrig fortsatt gjetord om den dagen og de fantastiske vindforholdene.

Utstyret som ble brukt på den tida ga ikke så høye glidetall (hvor mange meter fram på en meter ned) som i dag.

- Vi regnet 7,5 da, mot 10 i dag.

Hva kan være farlig med paragliding?

- Turbulens er farlig. Det kan få skjermen til å slå seg sammen. Er turbulensen høyt nok oppe, klarer du å åpne skjermen. Du trenger nemlig høydeforskjell for å normalisere den. Dermed sier det



seg selv at lav turbulens er farligst. Man må kjenne grensene, når nok er nok. Vi kaller det «airmanship». På godt norsk blir det luftvett.

Har det vært mange ulykker i de senere åra?

- Jeg har ikke fulgt så nøye med de siste åra, men jeg vet jo at det skjer innimellom. De som tøyer grensene, er ofte de uerfarne.

Du sa at utstyret er blitt bedre med årene. Påvirker det sikkerheten og?

- Ja absolutt. Vingene er sikrere i dag. Samtidig gir det høyere ytelse, men uten at det reduserer sikkerheten.

Familien deltar og

Både kona og ungene har interesse for paragliding. Tandemparagliding har foreløpig vært brukt når de skal delta.

- Jeg tror nok ungene kommer til å følge opp med kurs og egne paraglidere, men det gjenstår jo å se. De syns i hvert fall dette er kjekt.

Har alle tre prøvd seg?

- Ikke datteren min, men begge de to guttene, Jens Christian på 14 og Bjarte på åtte, pluss kona. Katrine på ti var klar for flyging og var med opp på fjellet. Dessverre kunne vi ikke ta av på grunn av vindforholdene. Det var en kjempe-skuffelse for henne, men vi prøver igjen.

Trening eller avslapping

Ja takk, begge deler, kan man vel egentlig svare. For å henge i lufta trenger man ikke mye krefter. Derimot er det tungt nok å bære med seg utstyret opp på alskens fjelltopper for å få luft under vingene.

- Det blir god trening av det, sier Gunnar. Det kan være både langt og bratt, og selv om utstyret ikke er fryktelig tungt, merkes det når man skal komme seg opp til toppen.

En annen side ved dette med trening og god form, kan være hjemveien.

- Det er ikke alltid man har full kon-



troll på «endestasjonen», og da kan det bli lang vei hjem. Jeg har endt langt inne i fjellheimen, og har vært glad for både varme klær og hodelykt.

I vår startet ferden en fin dag fra Husnes i Kvinnherad kommune i Hordaland.

- Og endte i Utne. Turen på fem – seks timer hadde ikke blitt så lang hvis jeg ikke hadde vært så godt kledd. Den hadde heller ikke blitt så lang hvis visse naturlige behov hadde meldt seg før. Her gjelder det altså å være godt forberedt.

Det ble en lang tur hjem, hvor en del av veien ble foretatt til fots og noe per buss. Heldigvis har Gunnar en grei kone.

- Hun kjørte fra Halsnøy til Odda og plukket meg opp der. Det er en liten bil-tur på ni mil med svingete veier... rundt halvannen time hver vei.

Ikke nok med det. I november skal Gunnar på tur til Mexico for å fly paraglider. «Gutteturen» går over to uker, og det er kun flyging på programmet.

- Jeg gleder meg som et barn til den turen!

Forståelsesfulle koner er med andre ord gull verdt.

Gode råd til nybegynnere

For å begynne med paragliding kreves kurs. Paragliderklubber avholder disse kursene. Kurset består av en teoretisk del og en praktisk del. Teorikurset omfatter aerodynamikk, mikrometeorologi og meteorologi, paraglider og utstyr, mennesket, lover og regler, praktisk flyging, og førstehjelp. Praktisk kurs omfatter: bakkegliding og høydeglidings-turer i mellomstadiebakker. Etter bestått kurs får man sertifiseringen Para

Pro 2 (PP2), da har eleven lov å starte på egen hånd ved starter som instruktøren har godkjent.

Etter PP2 er oppnådd har du fortsatt status som elev, og må gjennom ny teori-prøve etter 60 vellykkede høydeturer og totalt 10 flytimer (hvorav 2 flytimer

i løft) for å oppnå sertifiseringen Para Pro 3 (PP3), du får da status som selvstendig pilot som og kan starte hvor du vil. (Kilde: Wikipedia)

På websidene til Norsk Luftsportsforbund finner du all nødvendig informasjon.





Hagen på Bømlo er full av frukttrær.
Det er nyttig for en kokk!

Ververen på Kilo

Tekst og foto: Mette Møllerop

SAFE har flere «superververe». Olaf Kroken, med arbeidsplass på Kilo, er en av dem.

Selv om Kilo er en relativt liten plattform, med 170 – 180 arbeidstakere, er uttellingen i form av nye medlemmer derfra særdeles god.

Kilo kan betegnes som en «introduksjonsplattform», sier Olaf Kroken.

- Plattformen har et greit arbeidsmiljø, og det gir folk som er ute i Nordsjøen for første gang, en god start på plattformslivet. Nye folk blir tatt godt i mot og får en tett oppfølging.

Olaf er kokk, ansatt i ESS, og sitter i styret i ESS-klubben. Siden vervekampanjen startet, har han vervet rundt 50 medlemmer.

På spørsmål om å dele oppskriften med SAFE magasinets lesere, ler han godt.

- Jeg har ingen oppskrift. Det nærmeste du kommer en oppskrift er regler for hvordan man ikke skal gjøre det.

Aggressiv verving er bannlyst

Pågående, aggressiv verving, er ingen god opplevelse.

- Har du to fagforeningsfolk som drar deg i hver sin arm for å få deg til å velge nettopp deres forbund, tror jeg ikke de får mange medlemmer. La folk få sjanse til å bli kjent på arbeidsplassen sin først, før du begynner med fagforeningsverving.

Folk er forskjellige. Aldersmessig ligger arbeidsstokken på Kilo mellom 20 og

50 år. Det gjør og at fagforeningsbevissthet varierer.

- De unge vet knapt nok hva en fagforening er, og de nye om bord er ikke særlig interessert i fagforeningshistorie. De er mest interessert i hva de får igjen for et medlemskap.

Det holder ikke med en tillitsvalgt som har ansvar for lønns- og arbeidsforhold?

- Nei, det er ikke nok i dag.

Olaf syns vervepremier og gaver har utartet.

- Spiralen vi er inne i nå, med alle gavene nye medlemmer og ververne får, er uheldig. Det bør heller være gjenomslagskraften til fagforeningen som selger.

Lang fartstid i Nordsjøen

Olaf startet Nordsjøkarrieren i Dolphin i 1983 før han gikk over til Norske Chalk i -86. Den gang var han medlem i NOPEF. OFS hadde ingen høy stjerne hos selskapet den gang, men det har endret seg.

- SAFE er et godt forbund med dyktige tillitsvalgte og har opparbeidet seg respekt og tillit hos arbeidsgiverne. I ESS har vi et veldig godt samarbeid mellom klubb og bedriftsledelse. Vi finner som regel gode løsninger som vi kan leve med.

Å snakke negativt om konkurrerende forbund er bannlyst.



- Vi kan vise til forskjeller mellom forbundene, og det skal gjøres saklig og informativt. Jeg bruker også vår klubblader Oddleiv Tønnessen som et pre. Personlig ville jeg heller hatt Oddleiv i ryggen om jeg hadde problemer med bedriften, enn noen andre tillitsvalgte.

I tillegg til sentral verving, har også ESS en intern vervekampanje.

- Ved å prate med folk og bruke våre vervebrosjyrer, gir det synlige resultater. Den såkalte «dominoeffekten» er påfallende. Jeg vervet nettopp to nye medlemmer, og det resulterte i at disse to vervet to hver. Det er en fin måte å



gjøre det på, mener jeg.

Hvilke sider ved SAFE skiller seg mest fra Industri Energi, slik du ser det?

- Det viktigste for min del er den politiske uavhengigheten. Nå, når vi nettopp har hatt stortingsvalg, er problemstillingen særlig aktuell. 15 -20 av de arbeidskameratene jeg har vervet og som tidligere sto i Industri Energi, har meldt overgang til oss på grunn av dette. De mener at selv om forbundet markedsfører at de ikke støtter noe politisk parti, er de en del av LO-systemet som støtter Arbeiderpartiet og resten av den rød-grønne alliansen, både politisk og økonomisk. Man kan stemme på hvilket parti man vil, også disse partiene selvfølgelig, men i forbundet skal vi ikke ha politiske bindinger. Vi har alle slags medlemmer med forskjellige politiske referanser, og det skal forbundet ta hensyn til.

Sentrale tariffspørsmål skiller ikke forbundene

Tariffmessig er det mye likt mellom de to forbundene. Lokalavtalene derimot, kan være forskjellige. ESS-klubben har i dag en lokalavtale med bedriften som de lever godt med, og klubbens lokalavtaler er per i dag ikke helt like.

Forsikringsavtalene skiller forbundene på flere områder.

- Vi har reiseforsikring, ikke innboforsikring. Vi har valgt å prioritere dette, blant annet fordi mange av våre nye, unge medlemmer ønsker å bruke tid på reiser og turer. De vil ut og se verden, og velger vekk hus og fast eiendom i denne

fasen av livet. Vi forsikrer oss forskjellig i forhold til behov og ståsted.

Samarbeidet med Industri Energi er likevel godt?

”- Spiralen vi er inne i nå, med alle gavene nye medlemmer og ververne får, er uheldig

- Ja, det er det absolutt. Noe av grunnlaget for dette ligger nok på de to forbundslederne Sande og Rysst. De har gått i spissen for å utvikle et godt arbeidsklima, uten at det påvirker forbundenes respektive planer for verving. Men det går begge veier?

- Ja, det gjør det. Også Industri Energi har flinke ververe. Men når det er sagt, på Kilo har vi i dag SAFE-tillitsvalgte på så godt som alle skift.

Hva sa ESS-klubben om verveinnsatsen?

«Enkelte tillitsvalgte utmerker seg positivt på mange områder. Noe av det viktigste for en fagforening er selvfølgelig medlemsverving, og siden vi startet vervekampanjen i SAFE, er det ingen tvil om at vår beste verver heter Olaf Kroken. Han er en dyktig og hardt arbei-

dende kokk på Ekofisk Kilo, en forholdsvis liten innretning med pluss-minus 10 medarbeidere om bord til enhver tid. Det er i det hele tatt svært få medarbeidere i ESS som er innom Kilo på Olaf sitt skift, som ikke fascineres av hans trygge og tillitsfulle fremtreden, og som ikke reiser derfra som SAFE medlem. Hele 50 nye medlemmer har han skaffet SAFE klubben siden vervekampanjen begynte, og dette er et meget sterkt resultat. Så takk til Olaf!»

Andre superververe i SAFE

I medlemsregisteret til SAFE finner vi flere superververe. Noen har vært presentert og omtalt tidligere, som Ivar Thorstensen i Beerenberg, Sten Atle Jølle i SAFE sokkel, Statoil, og Frode Roberto Rettore i Norisol.

SAFE er avhengig av dyktige ververe og takknemlig og stolt over innsatsen til forbundets medlemmer på vervefronten!

Jo flere medlemmer, jo sterkere organisasjon.



Tid for et tøffere Petroleumstilsyn

Tekst. Karl Kristensen, fagrådgiver Bellona. **Foto:** Roberto Di Tran/Bellona

Norges kanskje viktigste tilsynsorgan behøver ikke bare større muskler, det trenger også en større vilje til å bruke dem.

Petroleumstilsynets (Ptil) har frem til nå hatt en dumsnill tilsynsfilosofi som har vært med å undergrave respekten for norsk sikkerhetsregelverk og oljeselskapenes vilje til å etterleve det. Bellona håper at Ptils nye direktør Anne Myhrvold vil endre kurs på dette området, og sørge for en tilsynspraksis hvor Ptils reaksjoner på regelbrudd i større grad graderes etter regelbruddenes alvorlighetsgrad. Helt avgjørende er det at Ptil bidrar til at straffbare regelverksbrudd blir gjenstand for politietterforskning og eventuell påtale.

Da Magne Ognedal fikk avløsning tidligere i år som Ptil-direktør markerte det forhåpentligvis slutten på en epoke hvor Ptil opererer med en tilsynsfilosofi som står i grell kontrast til normal norsk forvaltningspraksis. Tillitsbasert dialog vektlegges av alle norske tilsynsmyndigheter, men bare Ptil har frem til nå sett en motsetning mellom god kommunikasjon på den ene siden og oppfølging av straffeansvaret for alvorlige regelbrudd på den andre siden. Dette har ført til en dispensasjonskultur som fører til at viktige helse-, miljø- og sikkerhetskrav ikke følges opp slik de burde. Dette vet Statoil og andre stadig mer kyniske oljeselskap å utnytte.

Hva er så grunnen til at Ptils ettergivenhet overfor oljeindustrien har vært så ødeleggende? Aller viktigst er det faktum at denne praksis faller sammen i tid med endrede rammebetingelser for norsk oljeindustri. En aldrende sokkel med økt haleproduksjon medfører høyere produksjonskostnader for mange felt. Dette forsterker interessekonflikten mellom sikkerhetshensyn på den ene siden og ønsket om økonomisk avkastning på den andre siden. Dette har igjen stilt ledelsen i mange norske oljeselskaper overfor moralske dilemmaer som de ikke har hatt integritet til å håndtere. Statoils opptreden i forbindelse med nestenulykken på Floatel Superior i fjor høst er ett eksempel. Eni Norges håndtering av Scarabeo 8 er et annet eksempel på hvordan grove brudd på gjeldende regelverk kombinert med unnfallenhet fra Ptil har utløst hendelser med storulykkepotensial.

Over tid har Ptils ettergivenhet vært med på å skape en ukultur i norsk oljeindustri hvor respekten for gjeldende HMS-regler forvitrer. Vi har sett en rekke eksempler på uakseptabel praksis som norsk oljeindustri i dag tillater seg, og som Ptil stilltiende ser igjennom fingrene med. Dette gjelder eksempelvis et

økende vedlikeholdsetterslep på stadig flere plattformer, manglende kontroll med brønnlekkasjer, samt uholdbar knebling av oljeselskapenes vernetjeneste og tillitsvalgtapparat.

I 2011 politianmeldte Arbeidstilsynet på land 67 tilfeller av brudd på regelverket. Tilsvarende tall for Petroleumstilsynet, som fyller samme funksjon offshore, er til sammenligning de siste årene null anmeldelser. Betyr dette at det ikke skjer straffbare brudd på HMS-regelverket på norsk sokkel? Selvsagt finner slike overtredelser sted, noe som illustreres gjennom at politiet løpende etterforsker ulovligheter på sokkelen. Men etterforskningene skyldes ikke anmeldelser fra Ptil, som er den aktøren i Norge som sitter med best oversikt. Hvorfor? Fordi Ptil har som politikk at de aldri politianmelder! En tilsynsmyndighet som aldri politianmelder, og samtidig er tilbakeholden med å benytte egne sanksjonsmuligheter, vil aldri kunne skape den nødvendige respekt for gjeldende regelverk.

På dette grunnlaget er det et stort paradoks at Ptil på den ene siden beskriver seg selv som verdensledende på HMS-området, samtidig som tilsynets opptre-



den speiler Miljødirektoratet (tidligere SFT) for tyve år siden. Dagens Miljødirektorat viser at det er fullt mulig å kombinere dialogbasert tilsyn med vilje til strafferettslig sanksjonering av grove regelverksbrudd når dette er påkrevd. Tiden hvor Miljødirektoratet opererte som en dumsnill og ettergivende onkel overfor industrien den var satt til å føre kontroll med er over. Det må den snart også være for Ptils sin del.

Den viktigste oppgaven til Ptils nye direktør er å gjenreise Ptil som et effektivt verktøy for håndhevelse av norsk sikkerhetsregelverk. Bellona er klar over at Ptil har en krevende ressursituasjon, ettersom tilsynets oppgaver har vokst raskere enn økningen i driftsmidler. Av denne grunn har Bellona gjennom våre innspill til statsbudsjettet de siste årene krevd en dobling av tilsynets budsjetter.

Men Norges kanskje viktigste tilsynsorgan behøver ikke bare større muskler, det trenger også en større vilje til å bruke dem. Bellona håper vi kommer til å se et nytt Ptil i tiden som kommer med både evne og vilje til å bruke de virkemidlene de er oppsatt med.





Tom Erik Olsen. Foto: Privat

En helt unødvendig ulykke og en helt unødvendig død

Tekst og foto: Mette Møllerop

Da bitene i puslespillet var ferdig plassert, viste bildet en total taushet. Ingen vil ta ansvar for at stillasarbeider Tom Erik Olsen ble drept.

Politi og myndigheter kunne ha plassert ansvaret der det hørte hjemme med påfølgende straff. Operatør og underleverandører kunne ha erkjent eget ansvar for manglende kontroll med sikkerhetsbestemmelser og rutiner ved montering og demontering av stillas. Haukeland Sykehus skulle ha tatt sin del av ansvaret for at det meste gikk galt da Tom Erik kom inn på sykehuset. I stedet ble hendelsene som til sammen tok livet av Tom Erik Olsen til sorte dominobrikker som falt, en etter en:

- Arbeidslaget som egentlig skulle utføre demonteringen av stillaset og derfor hadde planlagt jobben, fikk et hasteoppdrag i stedet.
- Arbeidslaget som Tom Erik var på, fikk oppdraget, men de fikk ingen orientering om arbeidsplanen fra laget som skulle ha utført jobben.
- Arbeidstillatelsen viste til sjekklister som kun omtaler risiko knyttet til forhold mellom stillas og brukere/omgivelser, altså ingen sjekkliste for dem som monterer/demonterer stillaset.
- Gjennomgang av monteringsveiledning var/er ikke vanlig praksis og ble derfor ikke gjennomgått.
- Vurdering av risiko for stillasmontø-

„Det var mye mer latter og leven hos oss da Tom Erik levde. Vi blir nok aldri helt slik som vi var før.“

rene var bare foretatt i svært begrenset omfang.

- Risiko for fall og betydning av sikringsmuligheter var ikke vurdert.
- To av montørene var nye på Oseberg. Den tredje, som skulle være faglig ansvarlig, hadde seks måneders erfaring fra Oseberg. Han hadde ikke fagbrev.
- Etter fallet fikk Tom Erik førstehjelp og ble stabilisert av helsepersonell på Oseberg. Redningsteamet på SAR-helikopteret fraktet ham til Haukeland Universitetssykehus. Tom Erik var ved bevissthet og stabil underveis og ved ankomst på sykehuset.

- Traumeteamet som tok hånd om Tom Erik skulle føre en tube ned i luftrøret hans da det ble oppdaget at luftveiene ikke var frie. Tuben ble på et tidspunkt forskjøvet fra luftrør til spiserør. Tom Erik ble gradvis dårligere «med sirkulasjonskollaps og død som følge av dette», skriver Helsetilsynet i sin rapport.

Ansvarsbevisst og glad

Tom Erik var en seriøs, livsbejaende og glad gutt, sier foreldrene hans, Elin og Jan Olsen.

- Han tok aldri sjanser, han var alt for glad i livet sitt til det.

Som fagmann var han dyktig, legger broren Per Olav til, og er enig med foreldrene i at Tom Erik aldri satte livet på spill, verken på jobb eller i fritida.

- Han var ikke typen til det.

Eter fire og et halvt år er det fortsatt stillhet og oppgitthet som råder i familien.

- Det var mye mer latter og leven hos oss da Tom Erik levde, sier Per Olav. Vi blir nok aldri helt slik som vi var før.

Fire og et halvt år uten resultat

Etter fire års politietterforskning hvor familien og familiens advokat, Nikolai Norman i advokatfirmaet Norman & Co.ANS, hadde etterlyst framdrift og



Jan Olsen

svar en rekke ganger, ble saken henlagt.

Henleggelsen skjer til tross for at Petroleurstilsynet, Ptil, gir operatøren Statoil og Aibel og STS som underleverandører, kraftig kritikk og flere pålegg for brudd på sikkerhetsbestemmelser.

Ptils gransking viste en rekke avvik:

- Mangelfull risikovurdering
- Mangelfull planlegging
- Mangelfull kompetanse
- Mangelfull avklaring av ledelse og roller
- Mangelfulle styrende dokumenter
- Mangelfull ivaretagelse av påseplikt

I løpet av kort tid hadde både Ptil og oljeselskapene klare sine rapporter, riktignok med ulike resultater. Ptils granskingsrapport var godkjent 8. juli 2009, to måneder etter ulykken, mens politiet brukte fire år på saken. Ptil har oppsummert detaljert hendelse, avvik og kon-

klusjoner, politiet henla saken etter en totalvurdering. Selv om Statoil skriver at saken kan indikere at erfaringsoverføring fra tidligere ulykker ikke har vært god nok, gir de fortsatt Tom Erik skylden for ulykken i form av menneskelig svikt: «utilsiktet feilhandling med bakgrunn i utilfredsstillende risikovurdering». Ptil avviser totalt at menneskelig svikt er årsak til ulykken.

Politiets tidsbruk er oppsiktsvekkende

Etter fire års etterforskning og gjentatte purringer, velger altså statsadvokaten å henlegge saken. Advokat Nikolai Norman etterlyste umiddelbart en begrunnelse for henleggelsen.

- Vi forventet å få en begrunnelse, både advokaten og vi som foreldre, sier Jan Olsen. Når politiet har brukt fire år på å etterforske en alvorlig dødsulykke

med bakgrunn i arbeidsmiljøet offshore, forventer vi en mer utfyllende begrunnelse for henleggelsen enn bare en «totalvurdering».

Verken familie eller advokat har noen gang fått svar på denne forespørselen.

I forbindelseene med alle henvendelsene som familien og advokaten har gjort til politiet, har de fått en forklaring på tidsbruken, og politiet har også selv beklaget denne.

- Bjørn Kåre Dahl som leder Nordsjø- og miljøavsnittet i Rogaland Politidistrikt, sa blant annet til Stavanger Aftenblad i november i fjor at han beklaget dette overfor oss etterlatte. I følge Dahl skyldes tidsbruken at avsnittet har gitt fra seg ressurser til andre store saker.

10. april sa førstestatsadvokat Harald L. Grønlien at de har henlagt saken fordi de ikke fant det hensiktsmessig med foretaksstraff. «Vi har ikke funnet noen enkeltpersoner vi kan straffe. Når statsadvokaten velger å henlegge saken med den begrunnelsen, så legges det til grunn at det er begått et lovbrudd.»

- Likevel er altså saken lagt bort.

Forstå det den som kan, sier Jan Olsen.

- Denne saken har utviklet seg til en farse.

Kan vi anta et ettersom saken har tatt så uendelig lang tid å etterforske, blir saken henlagt fordi det ikke lenger har noen hensikt å gi foretaksstraff?

- Ja, det er det Harald Grønlien bekrefter i et intervju med Stavanger Aftenblad etter Granskingskonferansen i Stavanger i september. Han nevner ikke vår sak spesielt, men tar opp problemet på generelt grunnlag:



Per Olav,
Tom Eriks bror.

Elin Olsen



«Grønlien sa at siden 1996 har det blitt gitt rundt to forelegg per år. Da har det normalt gått rundt to år og seks måneder fra hendelsen skjedde til at de ble ilagt forelegg.

- Det betyr at saker som havner i retten som regel er mellom fire og fem år gamle, og det er uheldig.

På spørsmål fra Aftenbladet om konsekvensene det kan få, svarer Grønlien:

«En ting er at bevisbildet kan bli sveket. Men vel så viktig er at den preventive virkningen av straff kan bli så sveket i noen tilfeller at det ikke er grunn til å gå i det sporet videre. De fleste sokkelsakene som blir etterforsket blir henlagt, enten fordi ikke noe straffbart forhold er bevist eller på grunn av bevisets stilling. En stor del av sakene blir henlagt dersom foretaksstraff ikke ses på som hensiktsmessig lenger fordi saken er så gammel at straff ikke lenger vil ha preventiv virkning.

- Hvis det i utgangspunktet er en sak som hvis den hadde kommet raskt og riktig gjennom systemet ville ha hatt en preventiv virkning med straff, og så ender det med at det ikke blir straff fordi politiet har brukt to år for lang tid, så er det klart at dette er uheldig. Da forsvinner jo fort målet med det hele, sier Grønlien.»

Har politiet nok ressurser?

I samme artikkel sier Politadvokat Tor Arvid Bruskeland at det er politiet som må ta det største ansvaret for at sakene ikke blir behandlet raskt nok, men at ressursene ofte er knappe.



Foto: Privat

«Mange tror vi har ubegrenset med ressurser. Men i sokkelavdelingen er det seks etterforskere og to politiadvokater. Så vi må bruke ressursene våre godt.»

Kombinasjonen mangel på ressurser i politiet til å etterforske saker på sokkelen, og et Petroleumsstilsyn som ikke anmelder saker, gir dårlige odds for god etterforskning og riktig reaksjon/straff.

- Når Ptil ikke anmelder saker til tross for at de har mulighet til det, men overlater til politiet å finne straffbare forhold, er de vel vitende om at politiet bevisst styrer sine ressurser over på andre saker, sier Jan Olsen.

Ptil for svake?

I artikkelen «Tid for et tøffere Petroleumsstilsyn» på side 27 i dette nummeret av SAFE magasinet, påpeker Karl Kristensen, fagrådgiver i Bellona følgende:

«I 2011 politianmeldte Arbeidstilsynet på land 67 tilfeller av brudd på regelverket. Tilsvarende tall for Petroleumsstilsynet, som fyller samme funksjon offshore, er til sammenligning de siste årene null anmeldelser. Betyr dette at det ikke skjer straffbare brudd på HMS-regelverket på norsk sokkel? Selvsagt finner slike overtredelser sted, noe som illustreres gjennom at politiet løpende etterforsker ulovligheter på sokkelen. Men etterforskningene skyldes ikke anmeldelser fra Ptil, som er den aktøren i Norge som sitter med best oversikt. Hvorfor? Fordi Ptil har som politikk at de aldri politianmelder!»

”- På fire år klarte de ikke å sette av tid til å oppklare feil og uklarheter i ulykkesrapporten ved hjelp av avhør av to vitner.



Foto: Privat

Hva har Arbeidsdepartementet sagt?

Cecilie Bjelland, statssekretær i Arbeidsdepartementet, sa til Stavanger Aftenblad i april at «fra vår side har Ptil et mandat om å følge opp at aktørene i petroleumsnæringen holder et høyt nivå for sikkerhet og beredskap. Ptil skal ikke ha som praksis at tilsynet ikke politianmelder, noe tilsynet heller ikke har, men skal ta i bruk de virkemidlene og sanksjonsformene som tilsynet finner hensiktsmessig. Politianmeldelser er ett av dem. Hvis tilsynet finner ut at det er begått bevisste straffbare handlinger, skal dette anmeldes. Til nå har bruken av de andre virkemidlene vist seg å være tilstrekkelige.»

- Jeg konstaterer at når Statoil selvsier i sin rapport etter dødsulykken, at lærdommen fra tidligere hendelser ikke har vært god nok, må en i hvert fall kunne forvente en større grad av erkjennelse fra departementets og statssekretær Bjellands side i forhold til at ingen

saker er anmeldt fra Ptils side, påpeker Olsen. Disse to dominobrikkene, at Ptil ikke anmelder, at politiet nedprioriterer etterforskningen, gjør at Tom Erik fortsatt ikke er renvasket i forhold til punktet om de åpne låseleppene.

Ny på plattformen

Tom Erik var helt ny på Oseberg B, forteller hans far Jan Olsen. Han hadde også ansvar for en lærling, som også var på Osebergplattformen for første gang.

- Når en er ny på en arbeidsplass, er det en selvfølge for alle oss andre at vi ikke settes til å håndtere arbeidsoppgaver vi ikke kjenner, uten grundig gjennomgang både av generelle og spesifikke prosedyrer for den aktuelle jobben.

Tom Erik var ikke fersk i faget, han var ferdig med læretid og hadde fagbrev som stillasarbeider. Likevel er rutinene og prosedyrene på plattformene forskjellige, og man skal ha gått noen turer på plattformen før man kjenner de

forskjellige systemene. Her er det med andre ord ikke nok å være faglært.

Stillasriving

Jobben som skulle gjøres, var riving av et stillas. Laget som planla jobben, skulle selvfølgelig også utføre jobben. Laget var ledet av en formann. De kartla og planla jobben dagen før, og skulle begynne å rive stillaset neste morgen. I stedet fikk de en hastejobb på kvelden som gjorde at de ikke var klare for stillasriving påfølgende morgen.

Tom Erik og to arbeidskamerater fikk jobben i fanget i stedet.

- Ingen arbeidsplan fulgte med. Ingen beskjeder ble overlevert. Formannen som hadde sett på jobben mente at det måtte brukes en såkalt fallblokk. Ingen ga beskjed om det heller. I stedet fikk de beskjed om at det hastet med å få jobben gjort.

Dette stillaset var ikke kontrollert, forteller Jan Olsen.





Per Olav Olsen utdanner seg til kunstmaler i Italia.
Her har han tegnet sin bror.

- Stillas skal i følge prosedyrer kontrolleres en gang per uke. Jeg tror at låseleppene var åpne. Det kan ikke Tom Erik ha visst, ellers hadde han ikke klatret ut for å løsne dem.

Dette bekreftet også Bjørn Røkkum, arbeidskollegaen til Tom Erik. Han og kollegaen var de eneste vitnene til ulykken, og i politiavhøret rett etterpå fastholdt de at Tom Erik ikke hadde løsnet låsene som sikret at bjelken var på plass. Den gang var de to i sjokk, og da de senere så at deres vitneforklaringer ikke var tatt hensyn til, ba de om å bli avhørt på nytt. Det fikk de ikke.

Også advokat Norman tok kontakt med politiet og ba dem kalle inn de to vitnene på nytt. Det fikk de aldri gehør for.

- På fire år klarte de ikke å sette av tid til å oppklare feil og uklarheter i ulykkesrapporten ved hjelp av avhør av to vitner.

Til Stavanger Aftenblad fortalte Bjørn Røkkum dette:

«Politiet ville at jeg skulle si at jeg så at Tom Erik hadde løsnet låsen. Men jeg gjorde ikke det. Da hadde han ikke klatret ut. Det var en rutinejobb, og vi gjorde den som den skulle gjøres. Det gir jeg meg aldri på.»

To motstridende oppfatninger

Vitneavhøret stemmer verken med Statoils konklusjon, Ptils konklusjon eller politiets konklusjon. Statoil konkluderer med menneskelig svikt. I ulykkesrapporten gjentar Statoil flere ganger at Tom Erik selv løsnet låsen på stillasbjelken hvor en av de to krokene til fallselen var festet. Selv om Ptil av-

”I følge sykepleieren hadde Tom Erik sannsynligvis berget livet hvis han var blitt fraktet til et annet sykehus.

viser at menneskelig svikt var årsaken til ulykken, fastholder de likevel at Tom Erik selv har åpnet låsen: «I vår beskrivelse av hendelsesforløpet skriver vi at Olsen falt ned etter at han hadde åpnet låsen, ikke at han var på vei ut for å åpne den da han falt. Et av hovedpoengene i rapporten var imidlertid den risikable praksisen med å sikre seg i et stillas som var under demontering.

Vi får informasjon gjennom intervjuer og vurderinger av skadestedet og beskriver ut fra dette et hendelsesforløp vi vurderer som mest sannsynlig, sier Inger Anda, pressetalsperson i Ptil til Stavanger Aftenblad.

Aftenbladet spør Anda om Ptil har diskutert andre muligheter enn at avdøde selv åpnet låsen, for eksempel gjennom bevegelser i stillaset over tid. Dette benekter Anda: Nei sånn som vi oppfatter det, er denne konklusjonen i tråd med

oppfatningen til vårt granskingsteam og står fast.»

- Når vi vet at den ukentlige kontrollen av stillaset ikke var foretatt på dette aktuelle stillaset, kan ingen vite om nettopp vind og bevegelser har vært årsak til at låsen nå var åpen, påpeker Tom Eriks far, Jan Olsen. Det er definitivt den mest logiske årsaken til de åpne låseleppene.

I punkt 6.3 i granskingsrapporten, skriver Ptil om usikkerheter rundt hendelsesforløpet: «Ved intervju har det framkommet ulike oppfatninger om «hvordan» og «hvorfor» Tom Erik falt.

Her går ikke Ptil inn på om Tom Erik selv løsnet låsen, men beskriver forskjellige alternativer for selve fallet, uten å vurdere årsaken til de åpne låseleppene.

Fortsatt blir altså Tom Erik syndebukken.

Den neste dominobrikken falt

Elin og Jan Olsen fikk telefonen om at Tom Erik allerede var død, da de satt på Værnes og ventet på flyet til Bergen.

- Vår eldste sønn Per Olav ringte og fortalte at presten hadde vært på døra, Tom Erik var død. Det var helt uforståelig for oss. Vi hadde fått beskjed om at han hadde falt ned 14 meter fra stillaset, var hardt skadet, men ved bevissthet. Redningsmannen, en erfaren anestesisykepleier, fulgte Tom Erik fra plattformen til akuttmottaket ved Haukeland sykehus, og han har fortalt oss at han reagerte på det han opplevde fra traumeteamets side.

Hva har han fortalt?



- Han hadde full kontroll på Tom Erik underveis inn til Haukeland, men ble rystet over håndteringen, eller mangel på håndtering, ved Haukeland. I følge sykepleieren hadde Tom Erik sannsynligvis berget livet hvis han var blitt fraktet til et annet sykehus.

Sykehuset er enig i kritikken

Fire dager etter ulykken sendte sjeflegen i Statoil en bekymringsmelding til Helsetilsynet. I forhold til Tom Eriks tilstand underveis til sykehuset, ble det en dramatisk forverring etter ankomsten på traumesenteret.

Ti måneder senere foreligger helsetil-

synets rapport som konkluderer med at Tom Erik ikke fikk forsvarlig førstehjelp på sykehuset. Ledelsen ved sykehuset må ta hovedansvaret.

Til TV2 sier klinikkssjef Trond K. Haugstvedt ved Haukeland universitets-sjukehus seg enig med Helsetilsynet i kritikken og tar den til etterretning.

«Ja, han kunne ha overlevd. Det er alltid vanskelig å spå i disse sakene. Det kan være skader her som har vært oversett. Men i utgangspunktet så er dette en pasient som vi burde ha fått behandlet, og som kunne vært utskrevet fra sykehuset i live. Jeg er enig med foreldrene i det.»

- Det var den siste brikken som falt, sier Elin og Jan Olsen. Det er ikke tilgjengelig at sykehus og høyt skolert helsepersonell gjør sånne feil. Ansvar for feilene ble ikke tatt av sykehuset før Helsedirektoratet kom med sin kritikk. Det er ikke godt nok.

Det er vel som å banne i kirka og vel så det, men går det an å spørre om det var heldig for Statoil, Aibel og STS at Haukeland veltet den siste dominobrikken?

- Ja, det kan du si. Her sitter vi alene igjen uten han som kunne fortalt oss hva som egentlig skjedde. Nå prøver vi så godt vi kan å være hans stemme.





Spillet om ansvar

Tekst. Tore Tjelmeland. Foto: Mette Møllerop

Etter arbeidsulykker snakkes det ofte om at det er blitt tatt unødvendige sjanser. Og det er ingen tvil om at Tom Erik Olsen tok unødvendige sjanser. Han valgte å bli stillasbygger.

Det er ingen som tvinges til å bli stillasbyggere i Norge, eller ta andre farlige jobber. For enkeltmennesker er det unødvendig å ta sjansen på å jobbe i et farlig arbeidsmiljø. Men for samfunnet, oljeselskap og arbeidsgiver er det nødvendig at noen er villig til å ta disse unødvendige sjansene. For samfunnet, Statoil og StS tok Tom Erik Olsen en nødvendig sjanse og ble stillasbygger.

Hovedfokuset fra dem som er avhengig av at noen er villig til å jobbe i et farlig arbeidsmiljø, burde være takknemlighet ispedd en god dose dårlig samvittighet når en ulykke inntreffer. Det er det motsatte som skjer. Et spill blir satt i gang, der hensikten med spillet er å vri seg vekk fra ansvaret med å peke nedover, til man ender opp med å peke på han som var villig til å ta de nødvendige sjansene. Dette spillet har ingen målbar effekt på sikkerheten.

Men det har hatt en effekt på ansvarsforholdene.

Brudd på forskriftene

Petroleumstilsynets granskningsgruppe fant en haug med brudd på bestemmelsene i HMS – forskriftene etter ulykken på Oseberg B. For de av oss som kjenner historien bak disse reglene er ikke dette

noe overraskende. Fordi det er nettopp dette som er hensikten med forskriftene.

Sommeren 1973 starten Oljedirektoratet sin virksomhet. Startpunktet var i underkant av 40 ansatte, med en gjennomsnittsalder på 31 år. Av disse 40 var det seks stykker som jobbet i kontrollavdelingen. Avdelingen som mange år seinere skulle bli Petroleumstilsynet, og som hadde ansvar for sikkerheten. I 1973 var det allerede klart at oljeindustrien kom til å bli viktig for Norges økonomiske fremtid. Det var gjort flere store funn og alle de store oljeselskapene i verden var ivrige etter å få slippe til. Det var allerede stor aktivitet på Ekofisk der flere installasjoner var under bygging og millioner av arbeidstimer var akkumulert. Oljesektoren ekspanderte kraftig og det var en stor mangel på oversikt og kompetanse i denne perioden. I denne situasjonen fikk Oljedirektoratet delegert det formelle ansvaret for sikkerhetskontrollen på faste installasjoner, fra Industridepartementet.

Det er ingen tvil om at ansvaret ble ansett som problematisk stort internt i OD, og uproporsjonalt med de ressursene de hadde. Og i den første årsrapporten

kommer det flere antydninger om misforholdet mellom ressurser og ansvar, som denne;

S 32 «Så vel i direktoratets oppbyggingsfase som senere vil en rekke sikkerhetsmessige vurderinger måtte foretas på et meget bredt faglig grunnlag. Det er derfor av betydning at offentlige kontrollinstitusjoners faglige kompetanse i nødvendig utstrekning bringes inn som ledd i en forsvarlig sikkerhetsmessig kontroll, dog med klar avgrensning for formell kompetanse og forvaltningsmessig ansvar»

Oljedirektoratet ber altså om to grep for å kunne mestre sine oppgaver. Det ene grepet er økte ressurser, det andre grepet er en klar formell avgrensning av ansvar. Økte ressurser fikk de. Oljedirektoratets budsjett ble 20-doblet mellom 1973 og 1985. Avgrensningen av ansvar fikk de også til, med å lage to nye spilleregler. Til sammen fikk de et navn dere kjenner godt; Internkontroll. Som juristen Hans Petter Graver oppsummerte på denne måten i 1985;

Påstanden om at Oljedirektoratet har gjort seg immun mot kritikk kan...under-

” - Funksjonen til en funksjonsbasert regel er å flytte ansvar fra den som skriver regelen til den som må følge den.

bygges med en henvisning til den sterke betoningen av at sikkerheten i første rekke er rettighetshavers ansvar. Dette er kjernen i internkontrollen som er en vesentlig del av direktoratets sikkerhetsopplegg. I tillegg til at rettighetshavers overordnede ansvar er slått fast på denne måten er regelverket slik utformet at det som oftest vil være mulig å påvise regelbrudd i etterhånd om behovet skulle være til stede. (Graver 1983:197)

HMS-forskriftene er et såkalt funksjonsbasert regelverk. Funksjonen til en funksjonsbasert regel er å flytte ansvar fra den som skriver regelen til den som må følge den. Denne ansvarstransporten skjer med at det beskrives hva som skal gjøres istedenfor hvordan noe skal gjøres.

Man skulle jo tro at oljeselskapene ville komme med store protester ovenfor et sånt reguleringsregime, som overlater alt ansvar til dem. Men det gjør de ikke, i det store og hele er representanter for oljeselskapene godt fornøyd med dagens reguleringsregime. Og hvorfor det? Fordi de kan skubbe mesteparten av ansvaret videre, og det som blir igjen er håndterlig. Oljeselskapene har to strategier for å skubbe vekk dette totale ansvaret de har fått.

Når det gjelder teknologi driver myndighetene med dobbelkommunikasjon. De skriver i forskriftene at de ikke aksepterer noe risiko, men i veiledningene til forskriftene kommer et helt annet syn på risiko frem.

Et typisk eksempel på en funksjonsregel i det eksisterende hms – regelverket er § 43 i innretningsforskriften, som er

den paragrafen som regulerer evakueringsmidler;





Personell på innretningen skal kunne evakueres raskt og effektivt til et sikkert område under alle vær forhold.

I paragrafen forlanges det at alle evakueringer skal gå bra, alltid. Men ingen produsenter av livbåter vil ta på seg oppdraget med å bygge en 100 prosent trygg livbåt. Fordi dette oppdraget er umulig, det ville simpelthen gitt syntax error når det ble matet inn i ingeniørmødelene. Oppdraget er ikke bare umulig, det ville vært uendelig dyrt å forsøke. I ingeniørene og økonomenes modeller er økt sikkerhet direkte koplet til økte kostnader. En plass må grensen gå, og inn kommer kost/nytte analysene. Eller ALARP prinsippet, som det heter når fokuset er sikkerhet.

For fall-livbåter kommer disse inn med en henvisning til en DNV standard i veiledningene.

For utforming av fritt-fall-livbåter som nevnt i tredje ledd, bør DNV-OS-E406 brukes (Veiledning til § 43 i Innretningsforskriften)

Som er skrevet i en helt annen språkdrakt enn de risikofrie formuleringene i forskriftene;
Som kravet til feilfunksjonsgrad i ekstrem sjø (DNV-OS-406:B502);

...the failure probability conditioned on a launch in an extreme sea state. ...is set to 10⁻².

Det aksepteres at en av 100 evakueringer kan ende med fiasko i ekstrem sjø. Det er på denne måten teknologisk risiko blir håndtert. Oljeselskapenes ansvar begrenser seg til å følge de mest anerkjente normative standardene. Noen av disse standardene er under en viss grad av demokratisk kontroll, som NORSOK standardene. Men de aller fleste av de mange tusen industrielle standardene som er i bruk er langt utenfor rekkevidden til norske myndigheter og fagforeninger. I disse standardene blir det tatt tunge normative vurderinger, som hva som er verdien av et menneskeliv, og hva som er den akseptable sannsynligheten for en stor katastrofe.

„Jeg sa brøt, fordi regelen ikke finnes lengre.

Strengt nok?

Kanskje er det litt strengere krav til teknologi på norsk sokkel enn i andre deler av verden. Men de er ikke strengere enn at oljeselskapene lever godt med det ansvaret de har fått på dette området. Om de er strenge nok skal ikke jeg ha en sterk mening om, siden jeg er en risikovillig stillasbygger. Men jeg vil minne om at NORSOK står for norsk sokkels konkurranseposisjon og er et program som ble satt i gang for å redusere kost-

nadsnivået i sektoren, etter oljeprisfallet i 1986. Da var det ingen ambisjon om å øke sikkerhetsnivået.

Det bærende prinsippet, som det er formulert i NORSOK standard a-001, utvikles under mottoet: «Godt nok er godt nok».

Når myndighetenes krav om risikofri aktivitet blir rettet mot mennesker og ikke mot teknologi, åpnes andre muligheter. Det vil virke absurd å stå foran en stuplivbåt og pålegge den å utføre sin oppgave helt trygt. Men når myndighetenes krav rettes mot mennesker er det nettopp denne muligheten som åpner seg. Oljeselskapene kan enkelt repeterer myndighetenes funksjonskrav til dem på nivået under seg, enten det er arbeidere eller underleverandører.

Granskingsresultatet

Derfor er det ikke rart at StatoilHydros granskingsgruppe fant ut at Tom Erik Olsen og arbeidslaget hans hadde begått en haug med brudd på StatoilHydros regelverk også. Men det som ble kalt den «utløsende årsaken» var bruddet på kravet til festepunkt. StatoilHydro krevde at festepunktet skal tåle 1100 kilo, og refererte til EN – 795 (APOS K – 19048).

Denne standarden krever at et festepunkt skal ha en dokumentert styrke på 1100 kilo. Dette er ikke et funksjonelt krav, men et helt konkret krav. Man skal bare feste fanglinen i festepunkter som det kan knyttes et dokument til, og på det dokumentet skal det stå at festepunktet tåler 1100 kilo. Og dette hadde ikke Tom Erik Olsen



Oseberg Feltsenter med Oseberg B i forgrunnen.
Foto: Øyvind Hagen/Statoil



Tom Erik Olsen. Foto: Privat

gjort. I etterkant av denne ulykken skrev jeg en artikkel i SAFE magasinet der jeg blant annet påpekte at bruddet på denne regelen ikke kunne være årsaken til ulykken, fordi alle stillasbyggere brøt denne regelen hele tiden. Av den enkle grunn at det nesten ikke finnes feste-punkter som har en dokumentert styrke på minst 1100 kilo.

Jeg sa brøt, fordi regelen ikke finnes lengre. Jeg avsluttet artikkelen min med en oppfordring til stillasbyggerne om å begynne å følge reglene hver søndag. Det var vel mest ment som en polemisk avslutning enn en reell oppfordring. Men noen måneder etter artikkelen kom på trykk var det et stillasbyggerlag som tok oppfordringen på alvor. De fikk i oppdrag om å fylle ut et såkalt A-standardskjema før de skulle begynne å rive et stillas over sjø. Dette skjemaet gikk på etterlevelse av StatoilHydros prosedyrer og man kunne gi seg selv karakterer fra 1 – 6 når det gjaldt elementer i arbeidet, som planlegging og utførelse. Når det gjaldt utførelse gav arbeidslaget seg selv karakteren null, nettopp med henvisning til kravet om festepunkt, og la ved min artikkel som et vedlegg. Arbeidslaget presiserte at de ikke ville ha noen personlige problemer med å rive stillaset, men da måtte i så fall reglene for arbeid i høyden brytes.

Etter dette skjemaet ble levert inn tok det ikke lang tid før alt arbeid med fallsikring ble stoppet på denne plattformen, og av en eller annen grunn, en plattform til. En hektisk møteaktivitet begynte



i StatoilHydro. Og problemet sett fra StatoilHydros sin side var stort. Kravet om at festepunktene skal ha en dokumentert styrke på 1100 kilo, krever nettopp et dokument for vært nødvendige festepunkt. Skulle StatoilHydro oppfylt sin del av ansvarsfordelingsforpliktelsen som deres egen regel skisserte ville dette kreve en stor investering. En hær av feltingeniører måtte ut på plattformene og identifisere mulige festepunkter i strukturen, enten ved testing eller beregning måtte en verifisere at punktene tåler 1100 kilo og deretter lage et dokument som bekreftet dette. Det ble nok fort åpenbart at løsningen på problemet ikke kunne være at StatoilHydro tok det ansvaret deres egen regel krevde.

Tiden gikk og mens StatoilHydro jobbet videre med en løsning, gav de seg selv dispensasjon fra sine egne

regler for å kunne gjenoppta arbeidet i høyden. Etter forbausende lang tid kom StatoilHydro frem til en løsning på problemet, nemlig en regelendring. Det hadde gått så lang tid at det ikke var StatoilHydro lengre, men bare Statoil;

Requirement: R-25090 - Bruk av fallsikringsutstyr

Forankringspunkt for fallsikringsutstyr vurderes fortløpende av utførende på arbeidsstedet. Forankringspunktet skal så langt som det er mulig befinne seg over brukeren.

De fjernet simpelthen kravet om at alle sikringspunkter skal ha en dokumentert styrke på 1100 kilo, og overlot ansvaret til stillasbyggeren. Samtidig har de noen tileggsformuleringer som ser nøyte gjennomtenkt ut;



” - Det som i alle fall er helt sikkert er at etter jeg ble fortalt at jeg måtte bruke låseklips når jeg bygger med taljer, så gjør jeg det. Jeg har endret min adferd, vi kan jo kalle det atferdsmodifikasjon... Og jeg er overbevist om at det har gjort min arbeidshverdag tryggere.

Når personellet som bruker sikringssele benytter festepunkter som de basert på sin fagkompetanse og erfaring vurderer til å tåle en høyere belastning enn det brukerveiledningen til selen krever, vil det ikke være påkrevet med testing, sertifisering eller dokumentasjon av disse festepunktene. For festepunkter som oppleves å være i grenseland eller utførende ikke har kompetanse til å vurdere disse, må kompetent personell involveres før disse benyttes.

Dette er ansvarstransportens endestasjon. Med ord har politikerne delegert ansvaret for sikkerheten til Petroleums-tilsynet. Gjennom ord har Petroleums-tilsynet delegert dette ansvaret videre til oljeselskapene. Og gjennom ord har Statoil delegert dette ansvaret videre til stillasbyggerne. Som med sin praksis bekrefter at de tar det. For det er denne bekreftelsen som er hovedfunksjonen til tileggsformuleringen. Dersom du stopper opp arbeidet ditt er du inkompetent og dersom du utfører arbeidet aksepterer du påstanden om at det kan utføres helt trygt. Den som tier samtykker.

Kanskje en god historie

Omtrent samtidig som Statoil kom opp med løsningen på problemet med stillasbyggerne som ville følge reglene hadde en oljejournalist fått snusen i denne saken. I utgangspunktet mente han at dette var en god historie. Et arbeidslag i Nordsjøen kunne ikke utføre arbeidet

sitt fordi reglene gjorde det umulig å jobbe. Han ringte meg på mitt stipendiatkontor og jeg prøvde å forklare situasjonen så godt som mulig, fra mitt (og stillasbyggenes) ståsted. Og så ringte han til en informasjonsmedarbeider i Statoil som kunne forklare han at dette var en gladnyhet. Et overvåkent arbeidslag hadde oppdaget en mangel i Statoil sitt regelverk, nemlig at Statoil tok et ansvar for arbeidsmiljøet, og nå hadde de rettet opp denne mangelen, ved å skyve dette ansvaret fra seg. Journalisten ringte tilbake til meg, og var litt frustrert over at hele saken hadde kopt ut i ingenting.

Akademikeren i meg ser på denne prosessen som et godt eksempel på hvordan ansvar blir vasket ut av de styrende dokumentene. Den beste måten å håndtere ubehagelig ansvar på, er ved å formulere risikofrie funksjonelle krav. Aktivisten i meg blir bare trist. Artikkelen jeg skrev var et ærlig forsøk på å beskrive hva jeg mener er et grunnleggende problem med dagens sikkerhetsarbeid, og det eneste jeg oppnådde var å gjøre problemet enda større.

Som samfunnsviter mener jeg at jeg er forpliktet til å ha et naivt og positivt syn på enkeltmennesker. Jeg tror ikke bevegelsen mot et stadig mer funksjonelt regelverk er et resultat av strategiske prosesser, der noen bevisst skyver ansvar nedover ved hjelp av språklige triks. Jeg tror denne bevegelsen er et resultat av nettopp sånne hendelser som Oseberg B ulykken. Der noen per-

soner i en stor organisasjon får et akutt problem, og leiter etter den beste løsningen. Den som gjør arbeidshverdagen lettest håndterlig. Og den lange tiden det tok for StatoilHydro å finne ut at den enkle løsningen ut av den klemmen de regelfølgende stillasbyggerne satt dem i, var å endre noen formuleringer på et papir, styrker meg i dette synet.

Et naivt syn på sikkerhet?

Men så naivt og positivt syn på mine medmennesker har jeg ikke, at jeg tror noen i Statoil tenker at denne regelendringen gjorde arbeidshverdagen til stillasbyggerne tryggere.

Dersom jeg skal være sikkerhetsapostel vil jeg hevde at det er yrket som er det eneste fornuftige fokusområdet. I løpet av de 30 000 årene som skal til for at en gjennomsnittlig norsk industriarbeider skal omkomme i en arbeidsulykke, må han ha foretatt mange hundre millioner beslutninger som påvirker sikkerheten. Når mennesker lever i samfunn og er avhengig av hverandres arbeid har vi rett og plikt til å stille krav til hverandre. Men jeg mener det er et urimelig høyt krav at jeg, for eksempel, 7. mai i det 26 547 arbeidsåret, klokken 08.55, etter å ha tatt 556 millioner 487 tusen 342 beslutninger som alle hadde gått bra, skulle vite at den neste beslutningen jeg skulle ta ville føre til at jeg omkom. Men det er altså det kravet jeg har fått, når påstanden er at alle ulykker kan unngås og den universelle årsaksforklaringen etter arbeidsulykker, er

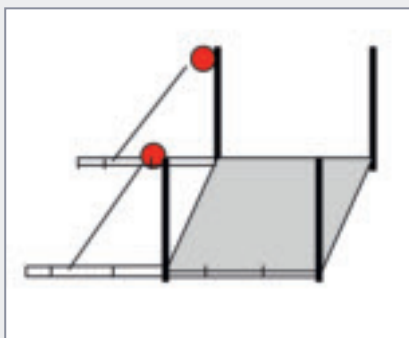


” - Og her kommer mitt gode råd for stillasfaget; Det er viktig at det finnes erfarne stillasbyggere i yrket som kan fortelle uerfarne stillasbyggere hvordan stillas skal bygges

manglende risikoforståelse.

Hovedgrunnen til at kravet er urimelig er jo at i år 26522 fra nå har jeg allerede vært død en god stund. Det er en 1/1000 dels sjansje for at en industriarbeider dør i en arbeidsulykke i løpet av et yrkesliv. Den enkelte arbeider kan altså ikke bruke sine egne erfaringer til å gjenkjenne de beslutningene som fører til dødsulykker. Og etter min ydmyke mening er det et tegn på stort overmott å tro at det er mulig å skille den uakseptable sjansen, fra den nødvendige dristigheten, eller den uunngåelige tabben, dersom man ikke har noe direkte kunnskap om det arbeidet som faktisk foregår.

For mange år siden var jeg på jobb i Ølen og bygget hengestillas under dekk på en plattform. Jeg brukte den metoden jeg hadde lært, nemlig å feste kroken på en talje et stykke forbi midten på to vanger. De festet vi i høyde med planken på faget vi allerede hadde bygget. Og så strammet vi opp taljene i opphengspunktene til det spirparet vi allerede hadde hengt opp. Og så var det bare å planke ut for så å henge opp



de neste spirene. I god gang med planeringen, var det en kollega som stoppet meg, og sa; du har glemt låseklips.

Men jeg hadde ikke glemt det, fordi jeg aldri hadde visst at det burde være låseklips. Da han forklarte meg hensikten, forstod jeg med engang at det var lurt, nemlig at det var en fare for at vangen spratt opp og jeg falt ned, dersom jeg stod helt ytterst på vangen uten låseklips.

Kanskje jeg er for negativ, og at denne stadige insisteringen på at jeg kan utføre mitt arbeid helt trygt, har en eller annen slags mystisk virkning på mitt sinn, som gjør at jeg tar min egen sikkerhet mer alvorlig enn jeg ellers ville ha gjort. Selv om det er umulig å finne spor av en samlet effekt for alle nordsjøarbeidere i statistikken. Kanskje jeg er et mottakelig unntak. Det er mulig, men det som i alle fall er helt sikkert er at etter jeg ble fortalt at jeg måtte bruke låseklips når jeg bygger med taljer, så gjør jeg det. Jeg har endret min adferd, vi kan jo kalle det atferdsmodifikasjon... Og jeg er overbevist om at det har gjort min arbeids-hverdag tryggere. Kanskje jeg etter hvert hadde klart å finne ut av dette selv, men siden det er akkumulert en mengde med kunnskap og erfaring i yrket, trengte jeg ikke det. Dette er sikkerhetsarbeid på det nivå jeg tror det er lurt at det ligger på. Nemlig i yrket. Et yrke består av et utall med forskjellige praksiser. Og det er ikke mulig å skille risikovurderingene fra de faglige vur-

deringene, når man har en farlig jobb. Noe som gjør fagkunnskap til en forutsetning for å komme med råd som kan gjøre arbeidspraksiser tryggere.

Dersom man ikke har denne fagkunnskapen, men likevel er opptatt av sikkerhet, ja da må rollen være å legge til rette for at fagene kan reproducere og utvikle seg. Og her kommer mitt gode råd for stillasfaget; Det er viktig at det finnes erfarne stillasbyggere i yrket som kan fortelle uerfarne stillasbyggere hvordan stillas skal bygges. Og for at noen skal bli en erfaren stillasbygger må de ha holdt på med det en stund og for at noen skal være i et yrke over lang tid må de trives i yrket. Dette gjør jo det lett å drive sikkerhetsarbeid dersom viljen er tilstede. Det er bare å spørre stillasbyggere om hva som skal til for at de vil fortsette i yrket. Og de vil svare høyere lønn og faste rotasjoner.

Det gjør det lett å se nytten av dagens sikkerhetsfokus dersom man er opptatt av å spare penger. På akkurat samme tid som de effektløse endringene i de innholdsløse prosedyrene ble gjennomført i etterkant av ulykken på Oseberg B, skviset Statoil ISO bransjen mer enn noen gang med de nye rammekontraktene. Og dette kunne de gjøre fordi spillet om ansvar har koplet økonomi og sikkerhet fra hverandre.



Kurs for tillitsvalgte i uke 46

Tekst og foto: Mette Møllerop

Fra mandag 11. til torsdag 14. november holder vi kurs for tillitsvalgte på Quality Residence på Sandnes. Vi lover deg spennende dager med mye egenaktivitet og prosjektjobbing.

Dette er et viktig kurs for alle tillitsvalgte og nysgjerrige medlemmer. Er du opptatt av rettigheter i arbeidslivet, hvordan de er oppnådd og hvordan de fortsatt skal beholdes? Da er dette kurset for deg!

Tilbakemeldingene fra tidligere kursdeltakere på opplegg, innhold, læring og det sosiale aspektet er veldig bra.

I tillegg er det sosialt både på dagtid og kveldstid. Vi går ut sammen og spiser god mat på spisteder i Sandnes. Blant annet får dere oppleve VM-vinner Charles Tjessems utrolig gode mat. Det er en opplevelse!

Tid: Uke 46, fra 11. til 14. november.

Sted: Quality Hotel Residence i Sandnes.

Kursansvarlige: Tellef Hansen, De Facto og Mette Møllerop, SAFE.

I tillegg har vi med foredragsholdere fra juridisk avdeling og HMS avdeling i SAFE, og dere møter også SAFE sin ledelse. Detaljert program sendes ut ved påmelding.

Påmelding sendes: mette@safe.no innen 18. oktober

Pensjonskurs på Ullandhaug, to alternative dager

26. november er kurset bereknet på dem som ønsker å vite mer om egne pensjonsmuligheter og eventuelt nærmer seg pensjonsalder.

27. november blir kurset spesialsydd for tillitsvalgte som skal gi råd og veiledning til sine medlemmer. Det er ingen ting i veien for at tillitsvalgte også kan delta på kurset 26. november.

Vi inviterer deg til et spennende dagskurs som kan bidra til å starte en positiv og klargjørende prosess på hvilke valgmuligheter du har som senior.

Vi har lagt opp til en praktisk, lærerik og positiv dag, der fokus er rettet mot deg og dine muligheter.

Du går mot en ny epoke i livet som kan både friste og skremme. På kurset vil du få gode muligheter til å ta et overblikk - før noen valg må tas.

KURSINNHold:

- Senkarriere etter eget ønske
- Holdninger
- Erfaring og kompetanse
- Identitet

- Ny pensjonsordning - mange nye muligheter og veivalg
- Alderspensjon
- AFP
- Tjenestepensjon
- Andre pensjoner
- Overgang fra arbeidsliv til pensjonistliv
- Hva er det gode liv for meg? Verdivalg og avklaringer
- Hvordan kan jeg allerede nå forberede meg på pensjonisttilværelsen, den kommer før eller senere

Diskusjonsoppgaver i plenum og grupper

Innhold vil veksle mellom korte foredrag, refleksjon, diskusjon i plenum/grupper, med god anledning til å stille spørsmål.

Sted: Krativt næringscenter, Ipark, Ullandhaug. Kursinnleder: Torhild Kalstø.

Varighet: 08.30 - 15.30

Kontakt: mette@safe.no

Skreddersydd kurs

Vi er opptatt av at medlemmene våre, og de tillitsvalgte, både skal lære det dere



selv mener dere har behov for, og det vi tror dere har behov for.

Det ene utelukker ikke det andre.

Vi kjører derfor flere typer faste kurs, samtidig som alle klubber har et stående tilbud om å komme med spesialdesignede kursønsker.

Vi skreddersyr altså deres kurs!

Det har vi gjort flere ganger med gode resultater. Pensjonskurs har vært holdt for klubber som syns det er lettere å samle sine medlemmer der klubben og bedriften holder til, enn å dra til Stavanger.

Kurs i arbeidsrett ble nå sist holdt for SAFE i North Atlantic med veldig godt resultat. På deres hjemmeside ligger denne tilbakemeldingen:

Tillitsvalgtkonferanse

Tekst: Arild Jensen

Årets tillitsmannskonferanse ble gjennomført i Stavanger 18-20/9, og ble svært vellykket med gode tilbakemeldinger fra de tillitsvalgte som deltok.

21 tillitsvalgte stilte på konferansen. Vi hadde valgt å gjennomføre årets konferanse som et kurs i arbeidsrett.

Kursholdere var advokatene i SAFE. Vi retter en stor takk til «advokatgjengen» for et velorganisert og lærerikt opplegg. De tillitsvalgte har nå fått styrket sine kunnskaper i arbeidsrett, og er bedre rustet til å hjelpe og veilede medlemmer når behovet oppstår.

Det kan være praktisk å samle tillitsvalgte til slike kurs. Det kan godt tenkes at opplegget blir gjentatt ved en senere anledning. SAFE har også mulighet til å skreddersy kurs etter våre ønsker. Har dere forslag til kurstema må dere ta kontakt med klubben. Det er allerede planer om å starte et kurs i arbeidsrett for de som har gjennomført det grunnleggende kurset.

Vi oppfordrer alle tillitsvalgte og medlemmer som med tiden ønsker å bli tillitsvalgt om å delta på SAFE sine kurs. Kurs og praktisk info finner dere på hjemmesiden til SAFE: **www.safe.no**





Bjørn Atle Teige, konserntillitsvalgt
i VS i Statoil.

In Amenas

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Statoil og Mette Møllerop

Litt over halv seks om morgenen 16. januar gikk en gruppe væpnede terrorister til angrep på gassanlegget i In Amenas, sørøst i Algerie. De tok rundt 700 arbeidere som gisler, et hundretall av dem var utlendinger.

Virkeligheten Statoil, BP og det algeriske oljeselskapet Sonatrach våknet til en morgen i januar, var en verden det er vanskelig å ta inn over seg for oss som satt på trygg avstand i trygge deler av verden.

Rapporten fra granskingen av terrorangrepet mot In Amenas er på mange måter rystende lesning. Den er rystende i den forstand at vi får en repetisjon av det vi hørte og så via radio og tv-sendinger i januar, samtidig står alt nå svart på hvitt, med vurderinger og konklusjoner. Det ligger helt opp i dagen å stille spørsmålet, hvordan kunne man sende ansatte til et område hvor ansvaret for sikkerheten til ansatte og anlegg var overlatt til det algeriske militæret, Sonatrach og joint venture-selskapets liaison-avdeling?

Granskningsrapporten

Rapporten beskriver først de faktiske hendelser, deretter stiller den spørsmålet: hva kan Statoil lære for å forbedre selskapets arbeid med sikkerhet og beredskap i framtiden?

Hovedkonklusjonene er følgende:

- De samlede ytre og indre sikkerhetstiltakene ved In Amenas sviktet, og klarte ikke å beskytte dem som var på

anlegget mot angrepet 16. januar. Det algeriske militæret klarte ikke å oppdage terroristene eller forhindre dem fra å nå anlegget. Sikkerhetstiltakene ved anlegget var ikke konstruert for å motstå eller forsinke et angrep av en slik størrelse, og var basert på at den militære beskyttelsen fungerte effektivt.

- Verken Statoil eller joint venture-selskapet kunne ha forhindret angrepet. Granskningsgruppen finner imidlertid grunn til å sette spørsmålstegn ved om selskapene i for stor grad baserte seg på militær beskyttelse. De hadde heller ikke forestilt seg at en større gruppe væpnede angripere kunne nå anlegget.
- Joint venture-selskapets beredskapsorganisasjon ledet den sivile krisehåndteringen, med støtte fra Sonatrach og mange andre på stedet. Statoils bidrag til krisehåndteringen var effektivt og profesjonelt. Granskningsgruppen har ikke funnet at Statoil kunne håndtert krisen på en annen måte som ville ha påvirket utfallet.
- Statoil har etablert systemer for styring av sikkerhetsrisiko, men selskapets samlede kapasitet,

kompetanse og kultur må styrkes for å møte sikkerhetsrisikoen forbundet med aktivitet i krevende og komplekse omgivelser.

Tidlig morgen

Det var fortsatt mørkt ute da en gruppe ansatte fra anlegget i In Amenas og to flypiloter gikk om bord i bussen som skulle frakte dem til flyplassen og til sentrum av byen. Passasjerene kom fra sju forskjellige selskap, fire av dem var Statoilansatte. Bussen var som vanlig fulgt av bevæpnede vakter i kjøretøy, to foran, to bak.

Rett før bussen kom fram til første sjekkpunkt, rundt 300 meter fra boligkvarteret, ble buss og kjøretøy angrepet med skarpe skudd. Passasjerene så angripere til fots som skjøt mot dem, og de så flere kjøretøy som dro mot boligkvarteret og anlegget.

På innsiden av bussen kastet folk seg ned på gulvet da kulene traff bussen. To av passasjerene ble skadet, blant annet den Statoilansatte Håkon Sletten fra Bokn i Rogaland.

Vaktene besvarte skytingen. To ble drept, en av dem var en sikkerhetsvakt som fikk alarmert sine kolleger i vekten på innsiden av anlegget om angrepet.



Foto: Statoil

De fikk aktivert sikkerhetsalarmen i boligkvarteret og advart folk om faren.

Samtidig som skytingen mot bussen fortsatte, foregikk det flere parallelle angrep i boligkvarteret og produksjonsanlegget.

Etter halvannen times tid kunne passasjerene, ved hjelp av det militære, krype ut av et bussvindu. De kom etter hvert i sikkerhet på militærbasen, og de skadde ble sendt til sykehuset inne i byen. To og en halv time etter at skytingen hadde startet, var busspassasjerene trygge. For dem som fortsatt var inne på anlegget, hadde marerittet bare så vidt begynt.

Angrepet inne i anlegget

Da skytingen begynte, var mange av de ansatte på vei til frokost i kantina. En mindre gruppe nyankomne hadde gjennomgått sikkerhetsinstrukser lørdagen før, og blitt fortalt at det algeriske militæret skulle holde sikkerhetsøvelser

i området de kommende dager. Det kunne medføre noe skyting. Da disse hørte skuddene, regnet de med at dette var den omtalte øvelsen.

Alarmprosedyrene i boligkvarteret sa at folk skulle holde seg på rommene sine. Dersom de var ute av rommet, skulle de søke dekning og finne hjemmesteder.

En av Statoils ansatte var på vei ut fra kantina. Han ble truffet av to skudd, men var likevel i stand til å krype tilbake til kantina hvor han ble tatt hånd om av kolleger og deretter gjemt på et lager. De øvrige, så nær som to, klarte å klatre opp i sikkerhet. De to andre ble tatt som gisler. De øvrige som satt og spiste frokost hørte skytingen, og løp for å finne dekning.

Tok gisler i boligkvarteret

Terroristene brukte morgenen til å lete etter gisler i boligområdet. De fant flere hundre som ble tatt. Mange folk gjemte seg på rommene sine, blant annet de

som hadde kommet fra Statoils hovedkontor i Algerie. Disse skulle ha et møte med ledelsen på anlegget denne dagen. Som så mange andre, var de så stille som mulig og via tekstmeldinger fikk de informert hverandre og omverdenen om situasjon og hvor de var.

Det viste seg etter hvert at terroristene visste hvem de var på jakt etter. De spurte etter konkrete navngitte ledere, og de var kun interessert i utlendingene. De ansatte fra Algerie, ble fortalt at de ikke hadde noe å frykte.

Fanget

I løpet av den første dagen ble gislene delt i to grupper. En gruppe satt i et åpent område i anlegget, en annen gruppe satt mot veggene på utsiden av en av bygningene. Hendene deres ble bundet med strips, og hele gruppen ble «låst sammen» med sprengstoff, slik at ingen skulle klare å rømme.

Skytingen fortsatte hele dagen.

Ansatte, både algeriske og utenlandske som hadde gjemt seg på forskjellige steder i boligkvarteret, klarte å rømme ved hjelp av soldater fra Algeries militære. Noen ble oppdaget og bragt tilbake til de andre gislene.

En Statoilansatt gjemte seg sammen med en ansatt fra et av de øvrige oljeselskapene i et rom i anleggets nordre ende. De rasjonerte vannet de hadde fått tak i, slik at det skulle vare ei uke. De var forberedt på å sitte helt stille i lang tid.

Flere ble skutt da de prøvde å rømme. Mange ble drept, og mange skadd. Et gjennomgående trekk ved situasjonen

Foto: Kjetil Alsvik/Statoil



var de algeriske ansattes vilje til å hjelpe folk både med hjemmesteder, advarsler og flukt. Likevel var det 20-30 algeriske ansatte som åpent hjalp terroristene blant annet med å vise dem skjulestedene til utlendingene.

En liten gruppe gisler skulle flyttes til hovedgruppen med gisler. Disse ble også bundet med strips på hendene. I tillegg måtte de holde granater. Gislene ble satt mot vinduene som levende skjold for terroristene. Bussen ble beskyttet, men forunderlig nok, ble ingen av gislene truffet.

Fire Statoilansatte drakk morgenkaffe sammen da de hørte alarmen. De hørte lyden av smell og så lysglimt, uten å koble det til skyting. De fulgte instruksene ved brannalarm, og møtte fire terrorister som pekte på dem med maskingevær. Bundet ble de satt inn i kjøretøy og fraktet til en av de andre gruppene. På veien ble en sikkerhetsvakt skutt i beina. Han klarte å redde seg unna, gjemte seg i to dager og overlevde.

Løse strips

Terroristene forsøkte flere ganger å få startet anlegget ved hjelp av operatører fra ledelsen. De lyktes ikke med det. Også disse ansatte ble fraktet tilbake til forskjellige gisselgrupper. En av de Statoilansatte oppdaget at stripsen han var bundet med, var løs. I et beleilig øyeblikk klarte han å rømme ved å springe sikk-sakk mellom søyler og rør. Han kjente anlegget godt, i motsetning til terroristen som tok opp jakten, og slapp unna. Han kom i gjennom sikker-

Foto: Kjetil Alsvik/Statoil





Foto: Øyvind Hagen/Statoil

hetsgjerdene og ut i ørkenen. Etter hvert endte han i militærleiren sammen med andre som hadde klart å komme unna.

Terroristene ble mer aggressive

Flere gisler registrerte torsdag en forandring i terroristenes humør. De oppførte seg mer aggressivt, kontaktet selskapene telefonisk og truet med å skyte alle gislene hvis de ikke fikk friggitt et hundretalls fanger fra en Al Qaida-tilknyttet gruppe ledet av Mokhtar Belmokhtar. Fangene var tatt i forbindelse med en fransk militæraksjon på Mali.

Det var denne dagen, rundt klokka 12, at flere gisler, inkludert Statoilansatte, ble plassert i seks forskjellige kjøretøy for å fraktes ut av området. I minst to av bilene var det plassert sprengstoff. En Statoilansatt som var skutt på og skadet tidligere, ble lagt bak i et kjøretøy. Han klarte å krype tilbake til kantinebygningen til tross for skadene, og ble senere funnet og hjulpet av militæret.

De seks kjøretøyene ble beskyttet fra luften av helikopter. En rullet rundt flere ganger for så å eksplodere. Fire av seks kjøretøy ble totalvrak av eksplosjonene. Til tross for dette, var det flere som slapp unna.

Kjøretøy nummer to ble forsøkt ødelagt av en terrorist som bare delvis lyktes med å sprengne den i luften. To andre gisler fra samme kjøretøy løp mot kjøretøy nummer tre hvor de fant to skadde gisler. Også fra det fjerde kjøretøyet kom det et skadd gissel.

På vei mot boligkvarteret for å hente hjelp, ble de beskyttet av terrorister. Tre

av gislene var igjen ute ved kjøretøyene. To klarte seg og overlevde, En døde av skadene.

Basert på informasjon, skrives det i rapporten, mener de at 26 gisler ble drept i denne forbindelsen, ti overlevde. Av de ti, ble to senere drept da de gikk mot produksjonsområdet.

Kraftig kritikk mot Statoil

Rapporten er sterk kost, sier Bjørn Asle Teige, konserntillitsvalgt for YS i Statoil.

- Det gjelder både kritikken i forhold til sikkerheten for våre ansatte, og selve historien. Hva gislene har gjennomgått i løpet av disse dagene, er helt ufattelig.

Hva er det med Statoil som gjør at sikkerhet, til tross for fine ord og taler, likevel svikter på dette området?

- Vi er flinke på teknisk sikring, men på andre, vesentlige områder har Statoil sviktet. I møter nå, drøfter vi hvordan vi kan sikre anlegg og områdene rundt anleggene, for å hindre slike katastrofer. Vi krever en reell involvering, ellers kan vi ikke stille oss bak planer og vedtak om å sende ansatte til denne typen områder.

Er det i det hele tatt aktuelt å sende folk ned igjen til In Amenas?

- Det er det for tidlig å si noe om. Det avhenger av hva slags sikkerhetsopplegg og barrierer man får på plass. Når de er på plass, får vi ta en ny vurdering. Det er heller ikke gitt at noen har lyst å reise ned til Algerie etter dette.

Debatt

De tillitsvalgte sitter sammen med ledelsen i Statoil for å diskutere fram-

tida til Statoil i farlige land og områder. Hva tenker dere om dette?

- Dette er et arbeid som vi må gjøre sammen med bedriften. Det betyr at vi må bli hørt, også når det gjelder hvilke sikringstiltak som er gode nok. Dette er en type spørsmål som krever debatt. Hvor skal Statoil være? Vi har valgt å ikke være i Irak og Iran. Er det andre steder hvor risikoen er for stor?

Dette må dere kanskje ha eksperter til å vurdere?

- Ja, vi trenger eksperter på politisk risiko og krigsrisiko. Denne kompetansen har vi ikke i Statoil. Det krymper ned til et retorisk spørsmål. Hvor høy risiko skal vi ta?

Og hva med lavest mulig risiko?

- Hvis vi tar summen av alle risikotyper og de tiltak som settes inn mot denne «summen», da får vi i hvert fall spørsmålet: er dette nok? Blir risikoen lav nok?

En av de overlevende, Bjarne Våge, sa at alle barrierer i In Amenas sviktet. Også overvåkingen. Paul Morgan, BP-ansatt og sikkerhetssjef på anlegget, var kritisk til sikkerheten på anlegget før angrepet, kommer det frem i en dokumentar om angrepet som britiske Channel 4 har laget.

I dokumentaren «Siege in the Sahara» viser det seg at Paul Morgan ville slutte fordi han var misfornøyd med sikkerheten. Han ble drept av terroristene da han var ute på sitt siste eskorteoppdrag. Tre dager før fortalte han kolleger om sin frustrasjon og at utenlandske arbeidere ikke var trygge, går det frem av dokumentaren.



Foto: Manfred Jarisch/Statoil

Statoil er i dag aktiv i 34 land. De mest urolige områdene er i Libya, Nigeria, Algerie, Kasakhstan, Russland, Indonesia og Turkmenistan.

In Amenas driver Statoil sammen med BP og det algeriske statsoljeselskapet Sonatrach.

Anlegget er i dag i delvis drift, men uten Statoil-ansatte direkte til stede på anlegget.

Det har vært flere som har kritisert sikkerheten gjennom de siste årene. Hvorfor er de ikke blitt hørt?

- Det er vanskelig å svare på. Statoil-ledelsen har hatt for stor tillit til Algeries forsvar, og ettersom de hadde overlatt øvrige sikkerhetstiltak til Algerie og eksterne sikkerhetsselskap, blir nok

ansvaret for anlegg og ansatte kraftig nedtonet.

Besøkte forsvarsdepartementet

I forbindelse med sikkerhetsdiskusjoner etter terrorangrepet, dro en delegasjon fra SAFE til forsvarsdepartementet i måned-skiftet januar/februar.

- Departementet reagerte umiddelbart på vår henvendelse og ryddet raskt plass til et møte. Vi var fem stykker, Hilde-Marit Rysst og Roy Erling Furre fra ledelsen i SAFE, Stian F. Nilsen, Tor Egil Løvli og jeg. Fra departementet møtte brigader Bjørn Tore Solberg og oberst-løytnant Ørjan Pettersen.

Etter møtet kommenterte Hilde-Marit Rysst diskusjonene de hadde hatt i de-

partementet.

- Vi har selvsagt forståelse for at Forsvaret ikke kan gå i detaljer rundt den beredskapen som er etablert. Vi fikk informasjon som gjør at vi generelt føler oss mer beroliget i forhold til våre medlemmers sikkerhet enn vi gjorde før møtet. Vi hadde verken noe krav eller ønske om å få gradert informasjon, men komme i dialog med det departementet som har ansvaret på sokkelen. Den dialogen var god i møtet, og vi er også enige om å fortsette dialogen når behov måtte oppstå. Vi sitter igjen med et klart inntrykk av at beredskapen er god. Systemene er på plass, utstyret er det beste og det trenes jevnlig ut fra ulike scenarioer, sa Rysst da.



Foto: Øyvind Hagen/Statoil

For SAFE er det også tilfredsstillende at terrorberedskapen i forhold til responstid ikke er statisk, men justeres i forhold til det trusselbildet man har til enhver tid.

- Det er også et poeng at forebygging av terror, antiterroriltak, er eiernes ansvar. Forsvarets rolle er kontraterror. Og det er vårt inntrykk at det samarbeides godt mellom Forsvaret, politiet og eierne av installasjoner og anlegg.

Konklusjonen etter In Amenas-rapporten

Tallene fra terrorangrepet forteller sitt. Nesten 800 personer var inne på anlegget da 32 tungt bevæpnede terrorister angrep. Mange ble tatt som gisler under aksjonen som varte i fire dager. I alt 40 uskyldige mennesker fra ti land ble drept. 17 Statoilansatte var på anlegget. 12 overlevde, fem ble drept:

Alf Vik (43), Victor Sneberg (56), Hans Martinius Bjone (55), Thomas Snekkevik (35) og Tore Bech (58).

Det har vist seg at terrorgruppen som angrep gassanlegget i In Aménas i Algerie hadde forhåndslagret utstyr og våpen inne på anlegget. Tidligere har flere kilder opplyst at terroristene hadde folk på innsiden før de angrep. Utenriksminister Espen Barth Eide (Ap) bekreftet overfor VG at også UD har disse opplysningene.

I en rapport fra den norske ambasadens i Algerie i 2011 ble det advart mot faren for terrorisme. Gassanlegget i In Amenas ble nevnt spesielt. «Utlendinger bør utvise den ellers største aktsomhet



i områdene ved Statoils anlegg», het det blant annet i den delvis hemmeligstemplede rapporten.

Ikke godt nok

De samlede ytre og indre sikkerhetstiltakene ved In Amenas sviktet, og klarte ikke å beskytte dem som var på anlegget mot angrepet 16. januar. Det algeriske militæret klarte ikke å oppdage terroristene eller forhindre dem fra å nå anlegget.

Sikkerhetstiltakene ved anlegget var ikke konstruert for å motstå eller forsinke et angrep av en slik størrelse, og var basert på at den militære beskyttelsen fungerte effektivt.

Granskningsgruppen mener det er sannsynlig at terroristene har hatt tilgang til innsideinformasjon i planleggingen av angrepet, men har ikke funnet grunnlag for å hevde at innsidere deltok i gjennomføringen av selve angrepet.

Bjørn Asle Teige er enig i det granskingsrapporten sier i forhold til at Statoil basert seg for mye på militær beskyttelse.

- Verken Statoil eller joint ventureselskapet kunne nok ha forhindret angrepet, men som rapporten skriver, det er god grunn til å sette spørsmålstegn ved om selskapene i for stor grad baserte seg på militær beskyttelse. De hadde heller ikke forestilt seg at en større gruppe væpnede angripere kunne nå anlegget.

I tillegg til hovedkonklusjonene har også granskningsgruppen sett på Statoils sikkerhetsarbeid i videre forstand.

Med det trusselbildet selskapet står overfor er det behov for en betydelig styrking av sikkerheten. Statoil har ikke hatt en helhetlig tilnærming til sikkerhetsområde.

- Det er stiller de tillitsvalgte seg bak, sier Bjørn Asle Teige. Hvordan dette skal løses framover er avgjørende for hva vi vil anbefale våre medlemmer og kolleger å gjøre i forhold til et eventuelt opphold på et utenlandsk anlegg. Det er også avgjørende i forhold til hvordan vi skal stille oss når ledelsen legger fram sine framtidige sikkerhetstiltak.



Figure 3.2 In Amenas production area. Source: QuickBird Products © DigitalGlobeTM, 2013. Distributed and Processed by e-GEOS.



Figure 3.3 In Amenas living area. Source: QuickBird Products © DigitalGlobeTM, 2013. Distributed and Processed by e-GEOS.

Illustrasjonene av anlegget er hentet fra granskingsrapporten.

Er sikkerhet forskjellig?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Oppfatter vi sikkerhetsbegrepet likt? Er det å være god på HMS, det samme som å være god på sikkerhet?

Hvem sin sikkerhet er egentlig viktig, spør Hilde-Marit Rysst?

- Det er et faktum at A/S Norge mener Flytoget er sikringsverdig, men ikke våre oljeanlegg, verken til lands eller til havs! Det er helt ufattelig for oss i SAFE.

Operatørene selv er ansvarlig for å sikre anleggene fysisk mot inntren- gere og eventuelle angripere. De er og ansvarlige for å drifte anlegget sikkert. Dette er to forskjellige typer oppgaver innen sikkerhetsområdet.

Hilde-Marit Rysst trekker fram HMS- begrepet som dekker drift og sikker jobb.

- Her har vi regelverk, forskrifter, «sikker jobb» samtaler og andre større og mindre retningslinjer å forholde oss til. Vi har verneombud og tillitsvalgte som jobber med disse problemstillin- gene sammen med bedriftens ledelse på forskjellige nivå, og vi har den ansatte selv som også er ansvarlig for å jobbe sikkert slik at man ikke skader seg selv eller andre.

Ved den andre typen sikkerhet, altså sikring av anlegg, kan ikke bedrift eller ansatte for den saks skyld, sikre dette på egenhånd.

- Planene for dette må foregå på regje- ringsplan og sammen med bedriften, og de nødvendige aktører som får oppga- ver i denne sammenhengen må også inn i planleggingsfasen.

Da tenker du på politi og forsvar?

- Ja, kanskje først og fremst de, men hvilke oppgaver de forskjellige instanser har, må jo klarlegges på et høyere nivå. Det samme gjelder hvilke barrierer som fysisk er nødvendige. Det må eksperter på denne typen sikring være med å av- klare for oss.

In Amenas har skjerpet problemstillingen

Statoil fikk mye kritikk i granskningsrap- porten fra terrorangrepet i In Amenas

for at de kun tenker HMS og sikker produksjon, ikke har fokus på sikring av anlegg.

- Da tenker jeg på sikring mot terro- rister, naturkatastrofer som åpenbare eksempler. I In Amenas kommer det klart fram at Statoil, nærmest blindt, har stolt på at algeriske militære hadde god terrorberedskap rundt anlegget, og at dette har ligget til grunn for det indre sikkerhetssystemet på selve anlegget. Det viser tydelig at Statoil har tatt for lett på dette.





Foto: Kjetil Alsvik/Statoil

Som et resultat av dette, har Statoil nå opprettet en egen avdeling for sikring, og det er bra.

Det som likevel bekymrer Hilde-Marit Rysst, er prioriteringene som legges på regjeringsplan på dette området.

- Det at flytoget ses på som sikringsverdig, er selvsagt gjerne riktig og viktig. Det er mange mennesker som bruker toget hver eneste dag, og flytoget kan være et aktuelt mål. Men hvorfor bare

flytoget, ikke NSBs øvrige tog?

For oljeindustrien ute i havet er også responstid et diskusjonstema og i neste omgang et problem.

- Ved et angrep på en oljeplattform er responstiden alt for lang, etter vår oppfatning. Det sier vel i grunnen sitt?

Kan regjering og myndigheter lære noe av In Amenas?

- Absolutt. På samme måte som Statoil måtte lære en utrolig tung lekse, har

Norges øverste ledelse like store læringsutfordringer. Statoil har forstått at selskapet ikke har hatt tilstrekkelig fokus på terrrorsikkerheten, og at selskapet manglet både kapasitet, kompetanse og organisering til å ivareta sikkerheten på en tilfredsstillende måte. Den utfordringen må også den norske regjeringen ta i forhold til oljesektoren, slik at vi ikke må betale like dyrt ved neste korsvei som vi gjorde i In Amenas.



Ny medisin kan motvirke spredning av brystkreft

Av: Kreftforeningen/ Lill Thorsen

Et spesifikt enzym på kreftcellene hos flere brystkreftpasienter bidrar til at kreften sprer seg og blir motstandsdyktig mot behandling. Ved å blokkere dette enzymet kan man dermed hemme spredning.

Spredning av brystkreft til andre viktige organer i kroppen er den vanligste årsaken til at brystkreftpasienter dør av kreftsykdommen. Dannelse av disse dattersvulstene (metastaser) skyldes at noen brystkreftceller klarer å rive seg løs fra morsvulsten i brystet. Slike aggressive brystkreftceller krabber seg fram til en blodåre og kommer seg ut i blodet.

I blodbanen sirkulerer disse kreftcellene omkring i kroppen før de slår seg ned i et annet organ for så å danne en dattersvulst. Denne lange reisen er svært krevende og bare de tøffeste brystkreftcellene greier det. At disse brystkreftcellene er så tøffe gjør at vi har få medisiner for å behandle dattersvulstene per i dag.

- Undersøkelser av svulster fra pasienter har vist at dødeligheten av brystkreft er langt høyere når enzymet, kalt Axl, er til stede på brystkreftcellene, sier professor James Lorens ved Universitetet i Bergen (UiB).

Axl-enzymet er en såkalt reseptor som sitter på utsiden av cellen. Den fungerer som en antenne som tar i mot signaler og dermed styrer deler av cellens adferd. Når Axl er til stede blir kreftcellene ustyrlige og oppfører seg mer ondartet.

- Det at kreftcellene har Axl-reseptoren på overflaten er derfor et tegn på at kreftsykdommen kan være aggressiv og motstandsdyktig mot behandling, forklarer Lorens.

Kliniske studier

Forskergruppen til Lorens var blant de første som skrev om hvor viktig denne Axl-reseptoren er i forbindelse med brystkreft. De har forsket på de molekylære mekanismene som ligger til grunn for spredning og motstandsdyktighet ved behandling (behandlingsresistens). Nå har forskningen kommet så langt at de ser at deres resultater kan føre til utvikling av nye typer medikamenter og at disse kan prøves ut i kliniske studier for kreftpasienter.

- Axl-reseptoren er en type enzym som er en «gammel kjenning» innen farmakologisk industri. Vi håper derfor å kunne prøve ut en medisin som hemmer Axl-reseptoren på kreftpasienter allerede neste år, sier Lorens.

Forskergruppen hans har publisert resultater om Axl-reseptoren som har gitt grunnlag for nye og viktige studier og analyser. Kunnskapen forskergruppen har kommet fram til har ført til at flere firma nå utvikler nye kreftmedisiner

som baserer seg på å blokkere effekten av Axl-reseptoren.

- Det er viktig for oss at våre funn i laboratoriet kommer pasientene til gode så snart som mulig og det håper vi en Axl-hemmer vil gjøre, poengterer Lorens.

Tøffe kreftceller

De kreftcellene som river seg løs fra morsvulsten i brystet og fører til spredning har tilegnet seg egenskaper som normalt bare finnes hos såkalte stamceller. Forskerne kaller dette en epitelial-til-mesenkymal transisjon (EMT). Kreftceller kan skru på EMT prosessen når de blir utfordret enten av betennelsesreaksjoner mot svulsten eller av behandling med cellegift. Kreftceller som har gjennomgått EMT blir tøffe og de får økt resistens mot behandling.

- Vi har funnet ut at Axl-reseptoren styrer EMT i brystkreftcellene. Når disse kreftcellene skruer på EMT vil de begynne å spre seg og bli motstandsdyktige. Det er derfor viktig å kunne blokkere Axl-reseptorenzyms aktivitet og hindre den i å ta kontroll, forklarer professoren.

Kunnskap om Axl-reseptoren og EMT har fått forskerne til å se nærmere på koplingen mellom spredning og behandlingsresistens.



- Vet vi hvilke pasienter som har Axl-reseptoren på kreftcellene, vet vi også noe om risikoen for at de kan få spredning og at det kan være vanskelig å behandle kreftsykdommen deres, påpeker Lorens.

Biomarkør og personlig tilpasset behandling

Professor Lorens deltar sammen med kreftforskere ved UiB og Haukeland Universitetssjukehus i et nytt senter for fremragende forskning, Center for Cancer Biomarkers (CCBIO). CCBIO satser på å forbedre personlig tilpasset kreftbehandling ved å utvikle metoder for å finne rett behandling for den enkelte pasient.

Nye medisiner som blokkerer og hemmer effekten av Axl-reseptoren vil virke kun for den pasientgruppen som har denne reseptoren på brystkreftcellene. Påvisning av Axl-reseptoren i svulsten vil fungere som en merkelapp, en såkalt biomarkør, som viser om Axl-medicamenter kan ha effekt på svulsten.

- Det er viktig at vi kan identifisere de pasientene som har svulster med Axl og deretter kun behandler dem med en medisin som hemmer Axl, sier Lorens.

Betydning for andre kreftformer

Lorens og medarbeidere samarbeider med store kreftforskningsmiljø i USA

og Tyskland. Disse gruppene har vist at Axl-reseptoren også kan ha betydning ved andre kreftsykdommer som akutt myelogen leukemi, bukspyttkjertelkreft og lungekreft.

- Det er veldig spennende at Axl-reseptoren bidrar i bred sammenheng til kreftutvikling og behandlingsresistens. Det betyr at Axl-hemmere kan være et viktig våpen ved mer generell kreftbehandling, avslutter professor Lorens.

Dette er forskning som i framtiden kan få stor betydning for kreftpasienter med spredning og hvor dagens behandling med cellegift ikke virker godt nok.





Det juridiske hjørnet

Når må ansatte etter arbeidsmiljøloven (aml) fratre med alderspensjon, og hvilke muligheter har arbeidsgivere til å fastsette lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn det som følger av aml? Det følger av aml § 15-13 a) at hovedregelen er at arbeidsforhold kan bringes til opphør når en arbeidstaker fyller 70 år. Dette forutsatt at bestemte varslingsregler følges. Et krav fra en arbeidsgiver om at en må fratre som følge av at en fyller 70 år, er derfor som utgangspunkt i samsvar med norsk lov og følger et lovlig krav. Et krav om fratre på grunn av alder etter aml forutsetter ikke at det gis en formell oppsigelse. Det er tilstrekkelig at kravet fra arbeidsgiver formidles ved et alminnelig skriftlig varsel. De særaldersgrensene som følger av egne særlover og tariffavtaler blir ikke gjennomgått i denne artikkelen, herunder eksempelvis sjømannsloven for sjøfolk og aldersgrenseloven for offentlig ansatte.

Temaet for artikkelen er i hvilken grad arbeidsgivere lovlig kan fastsette lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år. For få år siden ble dette temaet gitt stor oppmerksomhet i pressen, og et par saker ble også prøvd for Høyesterett. Det henvises i denne forbindelse særlig til den såkalte «Gjensidige-saken». I den siste tiden har dette temaet på nytt dukket opp i nyhetsbildet, og det ser ut til at engasjementet omkring dette temaet er stadig økende. Arbeidsdepartementet har sågar nylig satt ned et eget utvalg som skal vurdere problemstillinger og lovreglene i tilknytning til dette. Dette

kan være første skritt i retning av en lovendring. Mye av årsaken til at temaet er såpass aktuelt, er trolig bl. a. at befolkningen blir stadig eldre og generelt sett har en bedre helsetilstand enn tidligere generasjoner. Dette medfører at flere både er i form og ønsker å arbeide lenge nå enn tidligere.

For SAFE som skal ivareta arbeidstakerinteresser, er dette selvsagt et viktig tema. Dette særlig i saker der den ansatte ikke ønsker å slutte, og det heller ikke er noe ved helsetilstanden som tilsier at dette bør skje. Vi anser det derfor viktig at våre medlemmer og tillitsvalgte har kjennskap til regelverket når det gjelder bedriftsfastsatte aldersgrenser.

For kort tid siden inngikk SAFE på vegne av et medlem en forliksavtale med ESS Support Services AS, i en sak som gjaldt nettopp lovligheten av selskapets bedriftsinterne aldersgrense. Denne saken skulle egentlig opp for Stavanger tingrett 25-27. september 2013. I saken anførte SAFE at ESS Support Services AS hadde en ulovlig bedriftsintern aldersgrense på 67 år. Forliket i saken innebærer bl. a. at vårt medlem fikk jobben tilbake.

Hva sier så loven om bedriftsinterne aldersgrenser? Aml § 15-13 a) fastsetter at lavere aldersgrense enn 70 år kan følge «annet grunnlag», når dette er «saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende».

«Annet grunnlag» kan eksempelvis være et arbeidsreglement e.l. Dette kan i utgangspunktet være fastsatt ensidig fra arbeidsgiver, selv om det nok vil

være både hensiktsmessig og konflikt-dempende å ha en dialog med arbeidstakerorganisasjoner før noe slikt vedtas. Kravet til et «annet grunnlag» må nok imidlertid tolkes dithen at arbeidsgivere må kunne vise til at dette er skriftlig fastsatt på en eller annen måte.

Når det gjelder kravet til saklig begrunnelse har Høyesterett og EU-domstolen fastslått at bl. a. sikkerhetsmessige hensyn som er påkrevd i særskilte yrker, kan gi grunnlag for lavere bedriftsfastsatte aldersgrenser. For øvrig har rene sysselsettingspolitiske hensyn blitt godtatt som en gyldig begrunnelse. En tenker her først og fremst eksempelvis på situasjoner og/eller bransjer der eldre arbeidstakere bør/må fratre for å gi yngre generasjoner tilgang. Vilkåret om saklig begrunnelse er noe forskjellig håndtert i Høyesterett og EU-domstolen, noe som gir grunn til å tro at det med tiden vil skje en presisering fra lovgiver eller Høyesterett på dette punktet.

I denne artikkelen anses det imidlertid ikke hensiktsmessig å gå nærmere inn i denne problemstillingen.

I tillegg til det som er sagt ovenfor har Høyesterett fastsatt følgende vilkår for at bedriftsfastsatte aldersgrenser skal være lovlige: Arbeidsgiver skal ha formidlet kravet om å fratre ved denne alderen klart overfor sine ansatte, aldersgrensen skal videre være konsekvent håndhevet samt at det tilbys en «tilfredsstillende» pensjonsordning. I den såkalte «Gjensidige-saken» var det en pensjonsordning i selskapet som innebar en pensjon på 65 % av inntekt-

grunnlaget. Høyesterett aksepterte dette som «tilfredsstillende». Det er for så vidt ikke avklart om norske domstoler ville akseptert en dårligere pensjonsordning, men det er uansett sikkert at 65 % og mer er tilstrekkelig.

Når det gjelder kravet om klar formidling til de ansatte, innebærer dette både at arbeidsgiver har formidlet at det er en aldersgrense i selskapet og at oppnåelse av denne alderen innebærer en plikt til å fratre. Dette kan være formidlet eksempelvis ved at arbeidsgiver har sendt ut informasjon om dette til alle ansatte, informert om dette på allmøter, presisert dette i ansettelseskontrakter e.l. Avgjørende er at arbeidsgiver har gjort det en med rimelighet må kunne forvente for å gjøre sine ansatte kjent med dette.

Dersom selskapet har formidlet en aldersgrense på tilfredsstillende vis overfor sine ansatte, er det videre som nevnt et krav at selskapet har praktisert dette konsekvent. Er det flere tilfeller på ansatte som har fått arbeidet lengre, kan dette være et moment som taler mot at aldersgrensen ville blitt akseptert som lovlig. Hvor mange avvik som tillates er ikke rettslig avklart. Er det imidlertid såpass mange avvikende tilfeller at de ansatte har fått en oppfatning av at det ikke gjelder et absolutt krav, taler dette for at arbeidsgiver trolig ikke ville fått medhold av domstolene. Desto flere tilfeller det er tale om og der disse i tillegg er av relativt ny dato, vil tale mot at aldersgrensen vil bli akseptert som lovlig.



Elisabeth Bjelland
Advokat i SAFE

For ordens skyld presiseres det at selv om en arbeidsgiver har oppfylt kravene som er gjennomgått ovenfor, må varslingsreglene etter aml § 15-13 a) følges. Det følger her at arbeidsgiver må gi et skriftlig varsel minimum 6 måneder før fratreden skal skje. Dette innebærer at dersom arbeidsgiver ikke gir varselet før eksempelvis 2 måneder før den ansatte oppnår den fastsatte aldersgrensen, har den ansatte krav på å stå i stillingen i 6 måneder etter at varselet er mottatt. For øvrig så skal arbeidsgiver før varselet gis «så langt det er mulig», innkalle arbeidstaker til en samtale med mindre den ansatte selv ikke ønsker dette. Dette er imidlertid bare en ordensregel og det har neppe avgjørende betydning om en slik samtale ikke avholdes. Som det følger av gjennomgangen oven-

for, er det flere vilkår som skal være oppfylt for at en bedriftsintern aldersgrense er gyldig etter aml. I saker der dette kommer på spissen som følge av at en arbeidstaker ikke aksepterer å fratre, vil gyldigheten av den bedriftsfastsatte aldersgrensen bero på en helhetsvurdering av samtlige av de gjennomgåtte vilkårene. Vi i SAFE håper på at enten lovgiver eller Høyesterett vil foreta en presisering, og gjerne en innskjerpning, av lovens vilkår om ikke lenge. Inntil videre er det imidlertid viktig at vi alle er bevisste at ikke ethvert krav fra arbeidsgiver om fratredelse på grunn av alder, er gyldig etter aml.

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 linken «Innlogging Min side»:
3. Trykk på linken og du vil få opp et påloggingsbilde:



The screenshot shows the SAFE login interface. At the top left is the SAFE logo with the tagline 'Et rettferdig arbeidsliv'. Below this is a section titled 'Innlogging for Min side' with the instruction 'Denne siden krever at du logger inn med ditt medlemsnummer og passord'. There are two input fields: 'Medlemsnr:' and 'Passord:'. Below the password field, it says 'Passordet er fødselsdato (ddmmåå)'. A note states 'Medlemsnummeret finner du på medlemskortet, SAFE-magasinet eller ved å kontakte din klubbleder.' At the bottom left of the login area is a 'Logg inn' button.

NB! INNMELDINGSSKJEMA

Meld deg inn i SAFE ved å gå inn på www.safe.no og trykk på linken **Meld deg inn her!**





Stavanger

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

Kristiansand

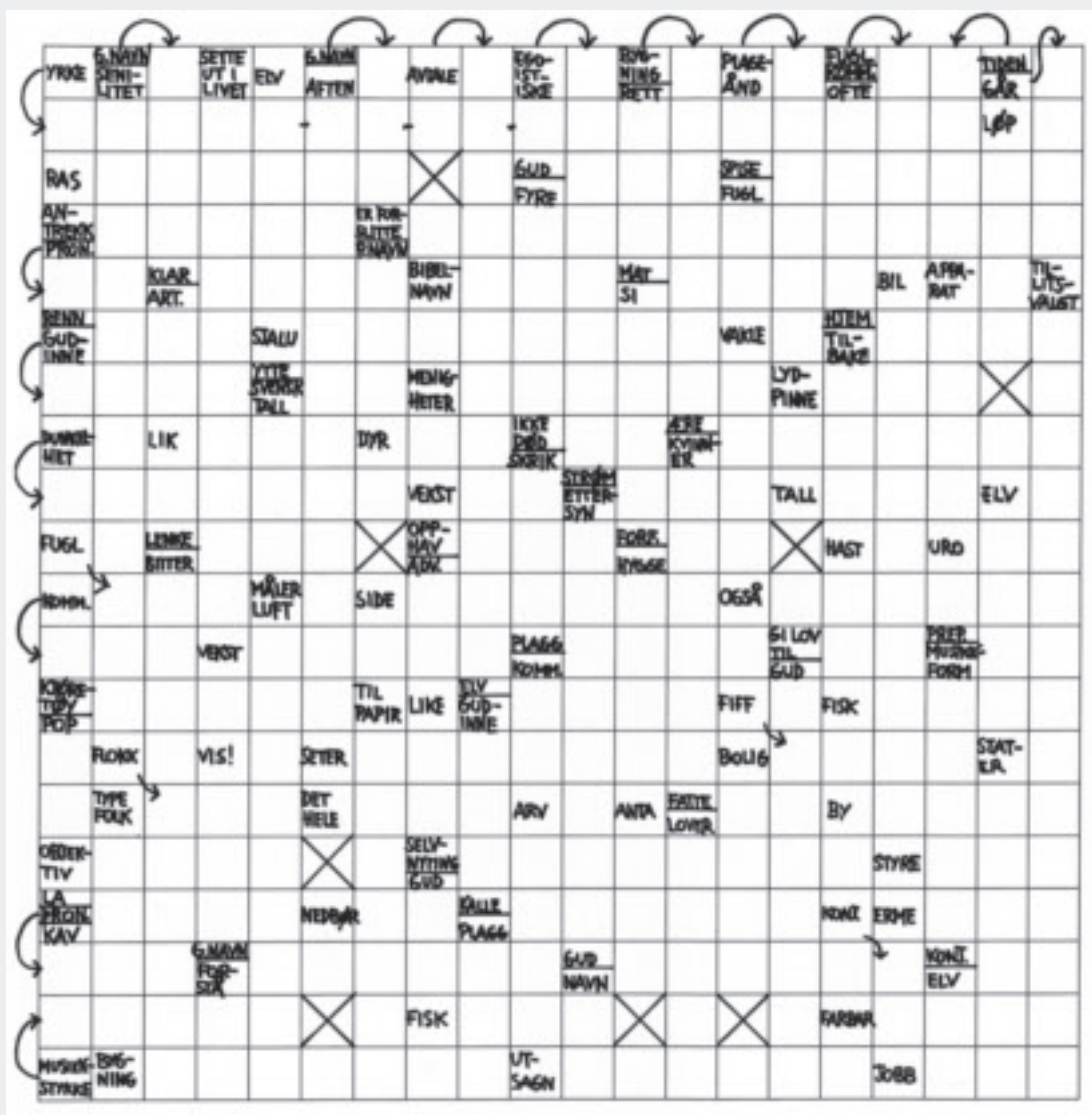
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. november og merk konvolutten «Kryssord». Riktig løsning på kryssordet i nr. 3 kommer i SAFE magasinet 4 -2013.

Navn: _____

Adresse: _____

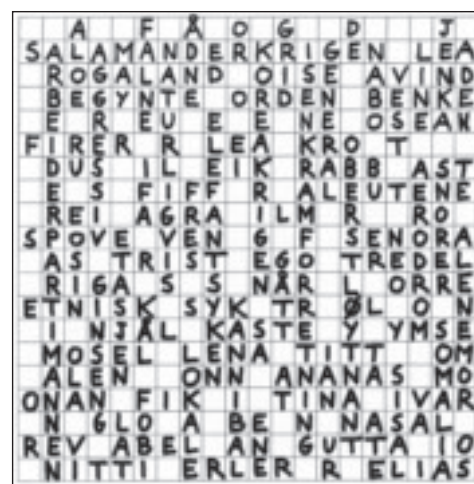
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

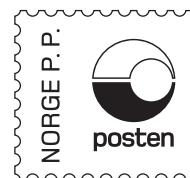
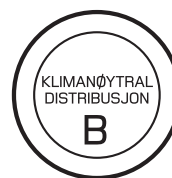
Vinnere:

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 3 Oktober 2013

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 Oyvind 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 (permisjon) Unni Berg Johansen 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: unni@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