



SAFE Magasinet

Nr. 3 – 2003

Innhold:

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 1 – 3	Å være tillitsvalgt når en arbeidskamerat dør i arbeidsulykke	Mette Møllerop
Side 4 – 5	Koneklubben	Mette Møllerop
Side 6	LEDER	Terje Nustad
Side 7 – 10	Samtale rundt bordet	Mette Møllerop
Side 11 – 13	Hvem overlever to timer i grov og kald sjø?	Mette Møllerop
Side 14 – 15	Slutt med bedrevet, vakuumpakket mat?	Mette Møllerop
Side 16	Ingen streik i Schlumberger	Mette Møllerop
Side 17	Streiken i ABB avblåst	Mette Møllerop
Side 18	Styrt avvikling av den norske olje- og industriarbeider?	Mette Møllerop
Side 19 – 24	Skade og sykdom påført i arbeid – når har arbeidstakeren krav på erstatning?	Mette Møllerop
Side 25	Advarer mot kampanjer	Mette Møllerop
Side 26 – 27	Oppsagt midt i ”Inkluderende arbeidsliv”	Mette Møllerop
Side 28 – 34	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 35	Ny jurist på OFS-kontoret	Mette Møllerop
Side 36	det juridiske HJØRNE	Mette Møllerop
Side 37	Fakta: ADVOKATFIRMAET VOGT & WIIG AS	Mette Møllerop
Side 38	Ny generasjon beredskapsfartøy i Norskehavet	Mette Møllerop

Å være tillitsvalgt når en arbeidskamerat dør i arbeidsulykke

Skrevet av: Mette Møllerop

Først og fremst er det familiene som rammes når ansatte omkommer i arbeidsulykker. Men også for venner, arbeidskamerater og selskapet hvor den forulykkede var ansatt, er dødsulykker en tragedie, sa Freddy Vik, K-HVO i BP og medlem i OFS, etter ulykken på Gydafeltet 1. november 2002.

Flere ulykker med døden til følge, førte i fjor til at Oljedirektoratet (OD) skjerpet blikket betraktelig mot oljeselskapenes sikkerhetsrutiner. Både mangelfulle rutiner og konkrete brudd på prosedyrer går igjen i de respektive ulykkesrapportene.

I flere pressemeldinger gir OD klart uttrykk for at de ikke er fornøyd med sikkerheten på den norske sokkel.

Til oljeselskapet BP sier OD blant annet at: "Ulykken ville ikke funnet sted dersom relevante prosedyrekrav hadde blitt etterlevd. De bakenforliggende årsaker er flere og sammensatte. Det er avdekket alvorlig svikt i styringssystemet som blant annet førte til at identifiserte farer ikke ble fulgt opp. Videre er det avdekket svikt i opplæring og oppfølging, mangelfull kvalitet på prosedyrer og dårlig konstruksjon av kjemikaliecontainer med hensyn til stabling. Mange og kollektive prosedyrebrudd samt mangelfull rapportering er indikasjon på en dårlig HMS-kultur."

I forbindelse med dødsulykken i Dolphin gir OD Statoil og Dolphin varsel om pålegg: "Påleggene innebærer at begge selskapene må gjennomføre en rekke tiltak knyttet til Helse, Miljø og Sikkerhet. HMS-hensyn har ikke blitt vektlagt tydelig nok gjennom ledelse og arbeids- utførelse, verken hos Dolphin eller Statoil."

Under West Venture's landligge skjedde det en tragisk arbeidsulykke ombord på riggen. En arbeider omkom. I denne saken uttaler Smedvig-klubben at de er alvorlig bekymret over den negative utviklingen bedriften har hatt på sikkerhetsspørsmål. "Dødsfall på enheter der Smedvig enten er eier eller utfører entreprenøroppdrag, kan fort sette Smedvig som bedrift, i et uheldig lys. Smedvig-klubben vil imidlertid både understreke og presisere at Smedvig har sikkerheten i høysetet, og har det som topp prioritering at vi alle skal ha en trygg og sikker arbeidsplass."

Er kritikken i etterkant for hard?

Hvordan føles det å være tillitsvalgt – bindeleddet mellom ansatte og selskap etter slike ulykker? Hva med alvorlige ulykker som skyldes feil og mangler som kan knyttes til selskapets HMS-kultur?

- Det er ikke lett, sier Roy Aleksandersen, klubbleder i Smedvig. - Enda verre er det når vi som tillitsvalgte vet at kultur og sikkerhetsnivå har topp prioritet og er godt, og likevel skjer det altså ulykker. Hos oss har vi nå hatt to dødsfall på kort tid. Vi trodde vi hadde en høy standard på HMS-området, vi trodde sikkerhetsnivået hos oss var høyt, likevel skjer dette. Da er vi rett og slett ikke gode nok, selv om vi i utgangspunktet mente at vi var det.

Kritikken etter ulykken på Gyda i november var klar og tøff fra myndighetenes side. På spørsmål om Aleksandersen syns kritikken var for hard, svarer han:

- Ja, på sett og vis syns jeg det. Men når du får to dødsulykker i løpet av kort tid, nytter det ikke å sette seg ned og tenke på den harde ordlyden i beskrivelsen av årsaksforholdene. Det har skjedd, og det har skjedd på grunn av konkrete feil som OD har beskrevet i sin rapport. Det må vi forholde oss til. Som jeg sa, vi er likevel ikke gode nok på beskrevne områder, og det må vi ta fatt i.

Du har vært ansatt lenge i Smedvig og har et positivt forhold til din arbeidsplass. Syns du da det er vanskelig i forhold til lojalitet å se arbeidsplassen din få en knallhard kritikk?

- Det er klart jeg syns. Jeg har vært i Smedvig siden midten av åttitallet og jeg har alltid syns jeg har hatt en dyktig og flink arbeidsgiver. Jeg syns bedriften stort sett har oppført seg realt mot oss tillitsvalgte og jeg syns samarbeidet i

forhold til HMS har vært godt. At vi ikke alltid får gjennomslag for våre synspunkter, er en del av samarbeidet. Når slike ting som dette skjer, er det klart det er vondt for oss. Til tross for det, må vi se profesjonelt på dette. Vi er tillitsvalgte for våre medlemmer, vi har hatt to dødsulykker på kort tid, vi er ikke gode nok på HMS. Det er de faktiske forhold som vi må gjøre noe med. Alle jobber vi for at vi skal ha en sikker og trygg arbeidsplass.

På lederplass i Stavanger Aftenblad

Også Stavanger Aftenblad feller i lederen 31. desember en knusende dom over flere av aktørene på norsk sokkel: "Jukse-makerne på norsk sokkel" er tittelen, og lederen sier blant annet, "Granskingsrapporten er rystende lesning som gir så vel pårørende som myndigheter og politikere grunn til å spørre hva som virkelig foregår i oljå. For BP er dessverre ikke alene. Tidligere har Hydro måttet stå skolerett etter dødsulykken på Oseberg Øst julaften for to år siden. Både Statoil og Dolphin fikk flengende kritikk etter dødsulykken på «Byford Dolphin» i vår, hvor søkelyset også ble satt på påstandene om systematiske brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Og nylig kom Statoils egen granskingsrapport som avslørte en hittil, i alle fall for selskapets ledelse, ukjent ukultur når det gjelder sikkerhetstenkning."

For drøyt to år siden sto John Vemmestad, direktør i BP fram i Stavanger Aftenblad og proklamerte at sikkerheten aldri hadde vært bedre. Kort tid etter dette intervjuet ble Valhall nedstengt på grunn av rust i overrislings-anlegget og dårlig vedlikehold. I samme intervju uttalte han også at en kunne sammenlikne plattform og sokkel med en nybil-park: "Vemmestad sammenligner med en bil. De er blitt mer vedlikeholdsfrie og skal ikke lenger på service etter 2000 kilometer, men kanskje først etter 20.000 kilometer. Samtidig er bilene blitt sikrere."

Videre skriver avisen: "Han beskriver en utvikling hvor sikkerhetstenkningen først handlet om bedre tekniske løsninger og design. Deretter om å få utarbeidet og gjennomført bedre prosedyrer i alle ledd. Nå er sikkerhetstenkningen mer menneskeorientert, den studerer og gjør noe med holdninger og atferd."

Han bruker sitt eget selskapet som eksempel: – Alle BPs ledermøter har sikkerhet på agendaen. Organisasjonen gjennomsys av en sikkerhetskultur. Ledelsen blir stilt til regnskap for skadestatistikken, og den er like viktig som finansielle tall, sier Vemmestad."

Stavanger Aftenblad konkluderer: "Etter over 30 år med oljevirkosomhet framstår altså tre av de fremste operatørselskapene vi har som jukse-maker. Fordi de alle, sammen med bransjeorganisasjonen OLF, har gjort sitt beste for å fortelle at sikkerhet er prioritert foran alt annet. Nå vet vi at det ikke er sant. Virkeligheten for tusener der ute i havet er dessverre en helt annen."

Hva sa OFS?

- BPs omstillingsprosesser er et problem både for ansatte og i forhold til HMS, sa OFS sin 2. nestleder og HMS-ansvarlig, Roy Erling Furre.

- BP har vært rå når det gjelder omstillings- og nedbemanningsprosesser i Nordsjøen. Omstillingsprosessene foregår kontinuerlig, nær sagt døgnet rundt. De ansatte får ikke anledning til å til å slå rot på sin egen arbeidsplass og utføre arbeidet sitt i trygge omgivelser og innenfor kjente rammer. Det er klart dette ikke fremmer noen god utvikling på HMS-området. Det overrasker derfor ikke oss i OFS at BP fikk en dødsulykke i fanget.

Når BP sin sikkerhetskultur og manglende oppfølging og kontroll av blant annet prosedyrer nå kritiseres hardt både i OD og mediene, forstår vi at det er tøft for ansatte og tillitsvalgte. I denne situasjonen er det likevel viktig å holde hodet kaldt. Vi vet at svært mange ansatte har en lojal og positiv holdning til sin egen arbeidsplass. Det er en grunnleggende egenskap hos de fleste av oss å ville utføre en best mulig jobb, både for sin egen og arbeidskameraters sikkerhet og for å sikre bedriften framtidige oppdrag. Mangelfull sikkerhet som resulterer i dødsulykker er imidlertid ikke det beste salgsargumentet for nye oppdrag. Mangelfull sikkerhet som resulterer i uønskede hendelser og nesten-ulykker, stadige pålegg fra OD og generelt dårlig omdømme, gir ingen høy stjerne verken hos myndigheter eller potensielle oppdragsgivere.

Dersom vi som tillitsvalgte ikke tar dette på alvor, vil vi fullstendig svikte det mandatet våre medlemmer har gitt oss. Blant mange viktige oppgaver, er arbeidstakernes sikkerhet i deres arbeidsmiljø kanskje vår viktigste.

Når vi nå går ut med hard kritikk av BP sine sikkerhetsprosedyrer og stadige omstillingsprosesser, er ikke vårt mål å ta knekken på selskapet, men å slåss for oljearbeidernes sikkerhet og trygge deres arbeidsplasser.

For oss medlemmer og tillitsvalgte i oljebransjen er det nå viktig å sørge for at ikke bare myndighetene har midler, mulighet og vilje til å følge opp HMS-situasjonen i Nordsjøen, men at også vi som arbeidstakere får samme rammevilkår. Det er i slike situasjoner det vil være krevende å være tillitsvalgt eller verneombud, men vi må tørre å stå frem. OFS har vært den

eneste arbeidstakerorganisasjonen som aktivt har påpekt mangelfull sikkerhet i oljebransjen. I den forbindelse blir vi ofte møtt med at vi overdriver, svartmaler og forvrenger virkeligheten. Året 2002 har vist oss at virkeligheten er slik OFS har beskrevet den. Dessverre! Likevel har vi oppnådd resultater ved at det blant annet ble utarbeidet en egen sikkerhetsmelding til Stortinget. Nye sikkerhetsmeldinger skal nå utarbeides hvert fjerde år, etter forslag i fra OFS.

Vårt ønske for kommende år er at dette blir et vendepunkt. Vi trenger et tett og målrettet arbeid for sikkerhet i oljeindustrien som involverer fagforeningene, politikerne og myndighetene. Vi er også svært glad for det arbeidet Statoil Konsernrevisjon har gjort i forhold til arbeidstidsbestemmelsene. Vi håper øvrige selskap følger i samme spor, slik at også oljeselskapene kan bli med på laget for økt sikkerhet og sikkerhetskultur i Nordsjøen.

For hard kritikk mot BP

- Dødsulykken var en tragedie, sier Freddy Vik, K-HVO i BP og OFS-medlem. Først og fremst for familie og venner av den forulykkede, men også for arbeidskamerater, tillitsvalgte og for selskapet. Vi forstår at det reises kritikk mot selskapet etter det som skjedde, og når det gjelder de faktiske forhold som førte til ulykken, er vi enig i de vurderingene som er gjort. Likevel syns vi ordbruken og beskrivelsene er for harde.

Mener du at årsakene som førte til ulykken ikke er så alvorlige at de fortjener en krass kritikk?

- Det er klart vi fortjener kritikk, men vi reagerer på formen. Det er ikke nødvendig å fortelle oss alt i store, feite bokstaver. Vi er klar over at vi har våre feil, men vi er vel verken verre eller bedre en de andre operatørene på norsk sokkel.

Men du er enig i OD sine vurderinger av årsakene til ulykken?

- Både ja og nei. Det vi har avdekket, er ikke så alvorlig. Det er noen små brudd som til sammen dessverre førte til ulykken. Da OD var ute hos oss sammen med politiet, syns jeg de undersøkte bakgrunn og omstendigheter rundt ulykken på en veldig fin og seriøs måte. Det gjorde også politiet. Det som kom på trykk i rapporten etterpå, syns jeg ble vel krast i formen. Jeg syns også det er synd at det skjedde med Smedvig. Vi har alltid sett på dem som flinke, med en høy standard på sikkerhet. Også crewet som var på jobb da ulykken skjedde, er et av de beste. De har lang erfaring og er faglig dyktige. På mange måter er det uforståelig at det skulle skje nettopp dem.

OD sier i sin granskingsrapport at dere har mange og kollektive brudd på gjeldende prosedyrer. Er ikke det ille?

- Jo, det er det selvfølgelig. Problemet er kanskje at vi har litt mange og kanskje for omstendelige prosedyrer. Den ene prosedyren kan komme i konflikt med den neste og på den måten gjøre det usikkert. Vi er i gang med å forenkle prosedyrene slik at de skal bli enklere å følge og lettere å kontrollere både for oss og for myndighetene. I den forbindelse vil jeg gjerne gi ros til bedriften som jeg syns opptrer åpent og ærlig både utad og ovenfor oss. Både bedriften og vi ansatte gjør hva vi kan for å rette opp de tingene OD har påpekt. Vi tror og at mye av problematikken ligger i holdningene våre, og kanskje i holdningene til hele oljebransjen og dette er noe vi må prioritere høyt framover, sier Freddy Vik.

Koneklubben

Skrevet av: Mette Møllerop

- Jeg er sikker på at vi er flere koner som går hjemme og er i samme situasjon. Det sier Anne Elisabeth Ellingsen, gift med en oljearbeider og bosatt i Stavanger

Nå går ikke Anne Elisabeth hjemme i vanlig forstand. Hun er i full jobb, men er samtidig en av mange ektefeller som er alene med ansvaret for familie og hjem, mens den andre er på jobb i Nordsjøen.

- Vi går her i 14 dager og venter på at mannen skal komme hjem. Selv om du har både jobb interesser i tillegg til ansvaret for familien og derfor har mer enn nok å gjøre, blir vi på et vis ventende nordsjøenker. Derfor hadde det vært fint med en såkalt koneklubb.

Ideen til koneklubben har ligget i lufta en stund. På siste kurs for tillitsvalgte kom den på bordet etter at to av konene til kursdeltakerne ble med på noen av middagene og la fram ideen.

- Vi har jo de samme erfaringene, sier Anne Elisabeth, og det gir oss en slags felles tilhørighet. En slik koneklubb skaper trygghet og vil også styrke organisasjonen, tror jeg.

Hva sier ektefellene i Nordsjøen til dette?

- Jeg er sikker på at det vil bli mottatt positivt. De har mye dårlig samvittighet og det at vi "hjemmeværende" samles og diskuterer felles erfaringer, vil gjøre det enklere for dem.

Anne Elisabeth tenker seg en gruppe som har faste møter og som dessuten kan holde kontakt med hverandre via telefon og e-post.

Kurs

- Jeg kunne også tenke meg kurs for oss ektefeller. Da tenker jeg først og fremst på kurs som kan gi oss informasjon om OFS sin organisasjon, oppbygning, målsettinger og slikt. Både for ektefellene våre og for organisasjonen er det viktig at familiene vet hva dette dreier seg om. I forbindelse med tariffoppgjør, eventuelle streiker og konflikter, er oppbakningen hjemmefra veldig viktig. Den støtten du får fra dine nærmeste, er kanskje den viktigste støtten i forhold til ikke å gi opp.

Har du inntrykk av at mye av denne kunnskapen er ukjent for ektefellene?

- Ja, jeg tror det. Spesielt hvis du er travel med jobb, barn og slikt selv, er det lett å la disse tingene ligge. Det koster jo både initiativ og tid å sette seg inn i fag- og organisasjonspolitikk. Det er ikke alt som er lett stoff heller, og dermed krever det mer enn å bare skimme igjennom hvilket som helst lesestoff. Jeg er sikker på at en kurssamling med innleder fra OFS, hvor en kan få diskutert, stilt spørsmål, tenkt sammen, vil gi oss en helt annen forståelse. Og det siste er viktig!

Hva er historien til OFS, hva er historien til mennene våre og hva gjør de egentlig? Kunnskap er som kjent god medisin mot utrygghet, og det er viktig i disse tider med nedskjæringer, omstillinger, usikkerhet i forhold til HMS og så videre. At organisasjonen og ektefellene får vår moralske støtte, vil bli en positiv faktor for arbeidet i OFS, det er jeg helt sikker på. Det å utvikle et samarbeid mellom hjem og organisasjon, vil skape engasjement, ikke bare hos oss som er på land, men kanskje og gi en ny giv til ektefellene. Dessuten er vi sterkere når vi er flere som står sammen.

Blir du som ektefelle ekstra irritert når kurs kommer oppå den allerede lange arbeidsperioden som mannen din har i Nordsjøen?

- Ja, om ikke akkurat irritert, så er det i hvert fall frustrerende. I tillegg kommer usikkerheten i forhold til hva som egentlig foregår

på kurs. Hva gjør ektefellene på hotellet og ute på byen når kursdagen er over. Som ektefelle er du først utrygg når han er ute, deretter er du utrygg på en annen måte når han er på borte i slike sammenhenger. Det skaper usikkerhet i forholdet og gir grobunn for en mistenksomhet som føles urettferdig for ham. Dersom vi "hjemmeværende" koner, og menn også, selvfølgelig, kan gå på kurs selv, vil det ganske sikkert løse opp i en del av disse problemstillingene. Da vet vi jo hvordan det er.

I faste former

Anne Elisabeth tenker seg en klubb hvor en har valgt styre, tilgjengelige kontaktpersoner og e-postadresse som kan benyttes. Det trenges personer i styret som kan svare på spørsmål og holde kontakten med kone-klubbmedlemmene og det trengs folk til drift av klubben.

- Det er ikke poenget at de som tar på seg dette ansvaret skal kunne svare på alt mulig.

Vi kan undersøke og forhøre oss i OFS når det er saker vi ikke vet nok om.

Leser ektefellene OFSA, tror du?

- Jeg tror svært få gjør det, dessverre. De jeg kjenner gjør det ikke, og jeg tror ikke vi er unntaket. Det var først etter å ha hørt på diskusjonene rundt bordet i forbindelse med kurset for tillitsvalgte at jeg begynte å se nærmere på artiklene i OFSA. Jeg ble overrasket over hvor mye spennende og nyttig kunnskap jeg fant.

Nå vil du gjerne at folk tar kontakt med deg slik at klubben kan starte opp?

- Ja, det vil jeg. Boligadresse, telefon og

e-post står på slutten av intervjuet og jeg håper jeg får mange henvendelser. Vi trenger også ildsjeler som kan tenke seg å bli med i forarbeidet, og for alt i verden; ikke la beskjedenhet hindre noen i å ta kontakt.

Kontaktperson:

Anne Elisabeth Ellingsen

Søren Bernersvei 22

4015 Stavanger

Telefon: 51 56 59 87

E-post: aeellingsen@hotmail.com

LEDER

Skrevet av: Terje Nustad

Sommer, sommer endelig sommer!

Ja, nå kan vi endelig glede oss over sommerværet, med varme og forhåpentligvis godt badevann. Etter en meklingsrunde i rederiområde er så godt som alle tariffoppgjørene kommet vel i havn. Rett nok er det problemer med lokalavtalen i ABB, slik at de må også ta en meklingsrunde i Oslo i august måned. Mellomoppgjørene har utviklet seg til bli mer og mer farsepregede. Vi sitter fast i YS-systemet da mellomoppgjørene skal foregå samordnet og i takt med LO. Konfliktretten er fraværende og vi opplever det arbeidsgiverne og de sentrale parter kaller for "reelle lokale forhandlinger". OLF viste også i år sin arroganse da de velger å bortse i fra de krav arbeidstagerne måtte ha. De forsurer forhandlingsklimaet på en slik at måte, at dette vil forplante seg til kommende oppgjør.

Det må også OLF vite ut i fra tidligere erfaringer, det er en grunn til at vi oppfatter de som en konfliktorganisasjon. De dikterte i år et resultat og avsluttet forhandlingene egenrådlig.

Når det gjelder rederiområdet så var situasjonen noe annerledes, rederinæringen er i krise og de forventet å bli tatt hensyn til. Det er greit nok, men da må hensynstagende være gjensidig. Flere av våre klubber og tillitsvalgte opplever ikke situasjonen slik. De kjemper hardt for i det hele tatt å få den arbeidstagermedvirkningen de har krav på etter lov og avtaler. Nedgangstider betyr også nedbemanninger med masseoppsigelser som setter store krav til begge parter. Vi ser at ansiennitetsprinsippene angripes og svekkes, andre forhold vektlegges og den fleksibilitet som klubbene unntaksvis har akseptert misbrukes. Derfor fant OFS det påkrevd å se på disse forhold og trekke dette inn i årets oppgjør. Vi kan ikke sitte stille å se på at spesielt eldre arbeidstagere blir skviset ut der bedriftene finner dette hensiktsmessig. Det blir lett uryddig og uakseptable forhold når de i det ene øyeblikket forholder seg til ansiennitet, for så å se på kompetanse, for så se på alder, for så å se på fleksibilitet for så igjen se på hvor snill og grei en måtte være. OFS ønsket derfor at det skulle koste rederne dyrt hvis de sa opp eldre ansatte med bakgrunn i at konsekvensen vil bli største for dem. De mister ikke bare jobben, de blir også lett satt på sidelinjen i arbeidsledighetskøen samtidig som konsekvensene vedrørende pensjonen kan bli katastrofale. Vi har blitt angrepet av andre for at vi da aksepterte fravik i fra ansiennitetsprinsippet bare de betaler seg ut. Det disse ikke ser er vårt totale arbeid, blant annet opp mot våre forhandlinger om en ny Hovedavtale. Vi oppnådde ikke det vi ønsket, men vi fikk på plass noen grunnsteiner som vi fant akseptable til å videreutvikle sammen med hele næringen.

OFS viser vei innen HMS-området, ikke bare inne vår næring men i arbeidslivet totalt sett i Norge. Isocyanatsaken, er et viktig forhold, lese- og skriveproblematikken er en annen og nå organofosfatsaken. Sistnevnte er en kjempesak som Dagbladet også grep fatt i og som ble omtalt over flere helsider både på forsiden og inne i avisen. Dette medførte at politikere, myndigheter, medisinsk ekspertise og næringen måtte reagere. Dette ble behørig omtalt i forrige nummer, men jeg synes vi har alle grunn til å skryte av oss selv. Vi var i et møte i OD hvor den fremste ekspertisen i landet var samlet, og den ene overlegen innen arbeidsmedisin spurte hvorfor det bare var OFS som arbeidet med HMS-problematikken i Norge, hvor er de store? OFS sin HMSavdeling har gjort en kjempejobb.

OFS vil benytte anledningen til å ønske dere alle en riktig hyggelig og god sommer, kos dere!

Terje Nustad
Leder

Samtale rundt bordet

Skrevet av: Mette Møllerop

Fire tillitsvalgte, Roy Aleksandersen, klubbleder fra Smedvig, Freddy Vik, K-HVO i BP, Terje Evensen, klubbleder i Dolphin og Roy Erling Furre, 2. nest-leder og HMS-ansvarlig i OFS, samlet seg rundt bordet til en åpen samtale rundt problemstillingen; å være tillitsvalgt når en arbeidskamerat omkommer i en arbeidsulykke.

Alle de tre førstnevnte tillitsvalgte har vært oppi denne problemstillingen i løpet av det siste året. Roy Erling Furre har som 2.nestleder i OFS, med ansvar for HMS, opplevd hvordan det mottas i organisasjonen når en kommer med kritikk av selskapenes sikkerhetspolitikk.

- Vi må konsentrere oss om de folkene som er involvert i ulykken, åpner Freddy Vik.

– Det menneskelige planet er viktigst.

Roy Erling: - Menneskene er viktige,

men vi må og se på arbeidsbetingelsene vi jobber under. En del av selskapene innen petroleumsindustrien er preget av stramme rammebetingelser. Forbedringer her er nødvendige.

Freddy: - Det er klart vi trenger endringer. Et eksempel er problemet med å få returnert last. Når returlast står stablet rundt på dekk, blir området uoversiktlig og kranfører frustrert. For skiftene som kommer på og skal ta i mot ny last, blir det mye ekstra rydding og rot. Samkjøring med supplybåter for å avlaste oss med returlast er derfor viktig.

- Det er ikke godt nok med supplybåter til avlasting, sier Roy Erling. Båtene ligger ikke permanent ved plattformen, derfor blir returlast stående igjen. Dersom vi hadde hatt beredskapsbåter på plassen, kunne disse ha avhjulpet plattformene med den ekstra lasten.

Roy: - Jeg er enig i at dette er et område som må avklares raskt. Det viser den siste ulykken. Men, jeg vil tilbake igjen til dette med mennesker. Jeg er opptatt av at vi ikke må skyte på individene.

Freddy: - Det vi sier har påvirkning på mange mennesker. Sier vi noe feil, går det rett i magen på mange. På den andre siden er holdningene våre noe å gripe fatt i. Kanskje har vi feil der?

- Det tror jeg du har rett i, fortsetter Roy. - Motivasjon er et stikkord. Vi må motivere folk og ledelse for å få de rette holdningene. Folkene våre får trødd nedbemanninger og omstillinger ned over hodene sine og det ødelegger motivasjonen.

Terje: - Det er ledelsen som står bak. Ledelsen er ikke konsekvent, de presser på. Den ene dagen sier de en ting, neste dag gjør de noe helt annet. Ansatte er redde for å få kjeft for ting som ikke blir gjort. Derfor sier de heller ikke fra. For å bli best på HMS i Nordsjøen, må vi begynne på toppen. Det er ledelsen som må endre holdninger og gå i spissen. I tillegg er prosedyrer viktig! Vi må ikke tre disse nedover hodet på folk.

Roy: - Ja, enkle prosedyrer er viktig. Vi må ha en enkel, grei vaskeseddel. Ansatte må også være med på å utforme prosedyrer, ikke bare være høringsinstans. Det er folkene som jobber med tingene som kan dette best. De har erfaringen og derfor de fornuftige løsningene. Når det gjelder ledelsen, har vi en annen oppfatning av dem enn det du har, Terje. Vår erfaring er at ledelsen som regel er bra. Det er mellomlederne som er problemet. Får mellomlederne beskjed om å hoppe, så hopper de, helst mange meter høyere enn nødvendig. Dessuten gjøres prosedyrene for omfattende slik at de kan bli vanskelige å følge.

Roy Erling: - Prosedyrer må ikke være så omfattende at de ikke kan brukes. Det er viktig at de er til å leve med.

- Ja, kart og terreng må stemme, legger Roy til. – Det er heller ikke nok med prosedyrer hvis vi ikke får opplæring.

Freddy: - Vi må ha felles prosedyrer. Det er jo de samme handlingene som utføres hos oss alle.

Terje: - Akkurat! Ved kranløft for eksempel, har vi Hydros, Statoils og vårt selskaps "Beste praksis", altså tre forskjellige, hvorfor?

Roy Erling: - Nei, det er ikke særlig bra. Mange har heller ikke engang tilgang til prosedyrene som ligger ute elektronisk.

Roy: - Det stemmer, det tror jeg også gjelder i flere selskap.

Terje: - Mange har ikke tilgang til "Beste praksis". Ofte er det kun boreleder og sjefssjiktet som sitter på dette.

Omstilling og sikkerhet

Omstillinger sett i sikkerhetsperspektiv er stadig vekk et diskusjonstema. Disse fire tillitsvalgte var også inne på dette i starten av denne samtalen.

Freddy: - Stadige omstillinger er en sikkerhetsutfordring. Både Statoil og andre selskap kjører mye på omstillinger. For øyeblikket er BP er i teten med sitt "Go for the future" – prosjekt. Saken er nok vanskeligere enn det ser ut til. Selskapet har valget, skal de tjene penger på produksjonen eller skal de hive folk på gata?

Roy Erling: - Det er et krav i selskapene om å drive omstilling. Det kommer i konflikt med kontinuerlig kompetanseheving og det kommer i konflikt med de tre K-ene, kompetanse, kunnskap og kultur. Når du i tillegg bytter ut de faste vedlikeholdsrutinene på plattformen med omreisende vedlikeholdsteam, vil selskapene aldri klare å holde et forsvarlig sikkerhetsnivå.

Freddy: I dag finner vi ledere uten historikk og kultur og dermed mangelfull kompetanse.

- Ja, og utryggheten er også viktig å ta med i denne sammenhengen, legger Roy Erling til. - På grunn av at omstillinger skaper så mye utrygghet, vil ansatte slutte i selskapet så snart de får sjansen. Der forsvinner også mye uvurderlig kompetanse.

Terje: - Bedriftstilørighet er viktig. Nedbemanningsprosessene går veldig fort, ofte forttere enn vi klarer å holde unna. Bedriften velger sine folk uten hensyn til avtaleverket. I forhold til hovedavtalen skal ansiennitetprinsippet råde under ellers like forhold. Dersom bedriften utfordrer dette, får de utrygge folk, som igjen "stikker" av. Folk føler seg lite verdsatt.

Mette: - Hva er et menneske verd i denne sammenhengen?

Roy Erling: - Avstanden til mennesket er viktig når du måler verdien. De som følger aksjekursen på skjermen har et fjernt forhold til menneskene og menneskelivet. De som går i begravelsen til dem som har mistet livet, får et nærmere forhold.

Roy: - Vi har en ledelse som stiller opp i slike sammenhenger.

Mette: - Er deres ledelse typisk?

Roy: - Ja, det tror jeg.

Freddy: - Ja, jeg tror også en slik ledelse er typisk. Lederne er annerledes enn aksjeeierne. Aksjeeierne er fjerne. Slik er det hos oss også. I forbindelse med ulykken i Dolphin, syns jeg Statoil gjorde alt feil. Der ble det overhodet ikke tatt menneskelige hensyn.

Krav til inntjening

Roy: - Jeg savner rammevilkår ved tildeling av blokker. Hvorfor har en ikke kontinuitet i forhold til dette? Samtidig som vi må tenke nytt, må vi holde kontinuiteten. Den typen omstilling vi ser i dag, går mye dypere, rett og slett for dypt til at vi kommer til å tjene på den.

Terje: - Vi har fått konkurranseutsetting og fri flyt av rigger og arbeid. Steensnæs bifaller en utvikling hvor Norge ikke tjener 5 øre på dette.

- Og NORSOK, sier Freddy. - Hvorfor skal vi akseptere at NORSOKs krav skal presse våre bedrifter til ekstreme fortjenester?

Roy Erling: - De strekker strikken enda lenger. Det er en farlig utvikling.

Terje: - Vi har gamle rigger i dag. Rederne har ikke lenger råd til å bygge nytt. Også riggflåten mangler kontinuitet.

- Ja, dette er både selskapene og myndighetenes ansvar, sier Roy Erling.

Roy: - Og resultatet er at vi i dag har vi den nest eldste riggflåten i verden. På begynnelsen av åttitallet hadde vi den mest moderne! Det er viktig å se på hvilke rammevilkår vi har i Norge, kontra Storbritannia. Det er billigere der, likevel tjener de jo penger.

Freddy: - Når er gammelt for gammelt? Det er en "OD-sak" å legge listen for det.

Terje: - Se på kranparken i Nordsjøen. Ny elektronikk, ny hytte. Dette skal gjøre kranen ny, "up to date". Det er ikke godt nok, på langt nær. Ledelsen presser på for å få arbeidet gjort. De vet ikke hva de snakker om. For dem er en kran en kran. Men løftekapasiteten synker, kanskje med så mye som 75 prosent.

Problematisk for tillitsvalgte

Roy Erling: - Nå tar debatten ny vinkling: det er OFS sin oppgave å rette søkelys mot myndighetene, OD, selskap og aktører. Når ulykker skjer, trekker vi fram rapporter på dette. Vi retter kraftig skyts mot selskapene som er årsak til ulykken, altså "eier" ulykken, men vi får samtidig ofte problemer med tillitsvalgte og klubb.

Freddy: - Rett skytset mot næringen. Det er de som skal ha det!

Terje: - Vi fikk en utmelding på grunn av kritikken. Jeg sendte utmeldingen til Terje Nustad som ga et fint svar tilbake. Det resulterte i at vedkommende meldte seg inn igjen. Det går altså an å forklare årsaken til kritikken på en fin måte.

Mette: - Hvorfor er dette så vanskelig for klubbene?

Terje: - Det er et spørsmål om hvem som rammes, om kritikken er rettferdig. På akkurat det skiftet hvor ulykken skjedde var det et bra skift. To skift senere kan det være totalt forskjellig.

Roy: - Det var urettferdig mot dette skiftet. Det er det mest oppegående skiftet vi har hatt.

Roy Erling: - I tillegg handler det om identitet og yrkesstolthet. Det er ikke kjekt å få logo og firmanavn hengt ut i pressen. Når en opplever at ens eget selskap blir kritisert, blir en såret.

Freddy: - Det fører ikke noe godt med seg å kritisere et selskap.

Roy Erling: - Men likevel må vi holde fokus på det som skjer. Ved å gripe fatt i hver enkelt hendelse, får du på lang sikt mer fokus på sikkerhet.

Mette: - Hva virker best når det skjer en ulykke? Skal en rette skytset mot bransjen eller kritisere den aktuelle arbeidsplassen?

Alle: - Vi må ha en gjennomgang hos den enkelte for å lære av den spesifikke ulykken. Vi rister ikke dette av oss, vi tar erfaringsoverføringen.

Freddy: - Vi må ikke ta knekken på et selskap og risikere at andre, dårligere selskap overtar.

Mette: - Vi skal vel ta selskapet for den konkrete saken og bransjen for holdingene deres?

Terje: - Ja, og når det gjelder holdninger, er det ansvarsskrivelse fra regjeringen og nedover.

Mette: - Er det slik at ting skal skje "fort og gale" for å få ut resten av oljen i forbindelse med haleproduksjonen? Er målet å komme raskt ut av landet og inn på mer lukrative markeder?

Roy Erling: For å få tilgang på Barentshavet, må oljeselskapene ha et løft på HMS.

Roy: - Statoil og Hydro kommer seg inn via Russland. Bakveien brukes. Kontinuitet er fortsatt et nøkkelord. Vi kommer aldri til å få 22 rigger igjen, men får vi 15 og kontinuitet, er det ok.

Lavest på rangstigen

En diskusjon om sikkerhet og kompetanse for dem som står lavt på selskapenes organisasjonskart fulgte.

Roy: Dekksjobbene går til de yngste.

Terje: Det er jobber som det ikke legges kunnskap og kompetanse inn i. Det er jobbene som settes lavest på rangstigen.

Roy: Her mangler både sikkerhetsfilosofi og prosedyrer. Det er disse som jobber på dekk og får de arbeidsmessige utfordringene på grunn av rot og dårlig organisering.

Terje: Grunnstammen på dekk er viktig. De med erfaring vet hva dette dreier seg om. Riggassistenten skal gjøre "tusen" forskjellige jobber uten nok opplæring. Det er ingen som har så mange oppgaver som dem. I denne sammenhengen er det viktig å få forklart hvorfor vi sier det vi gjør.

- Og vi gjør det ikke for å drepe arbeidsplasser, men for å unngå å bli drept, sier Roy Erling.

– Derfor må OFS sette søkelys på både selskap og myndigheter. Klarer vi å lage en forståelse hos medlemmene for at dette er nødvendig, er vi kommet et stykke på vei.

- Ja, og da er det viktig at klubbene snakker sammen, fortsetter Terje. - Klubbene har felles erfaringer som må deles med hverandre. Kanskje hadde det vært en idé å ha et fast forum for slike uformelle diskusjoner og erfaringsutveksling?

Freddy: - Betingelsen er i så fall at det er seriøst, og dere må ikke gå for hardt ut.

Terje: - Bakgrunnsinformasjon og riktige opplysninger er viktig. Du må ha ryggdekning for det du sier. Har du det, tåler vi å få sannheten presentert.

Freddy: - Ja, bakgrunnsstoffet må kunne dokumenteres.

Terje: - Da kan vi og forberede oss på det som vil komme av uttalelser. Det er ikke like greit å først få det servert i mediene.

Roy Erling: - Beskrivelsene av hendelser, både når det gjelder historikk, kultur, prosedyrer og lignende, er sammen med beskrivelsen av ulykken eller hendelsen et av de få verktøy vi har. Derfor må vi ta dette alvorlig og skaffe oss riktig informasjon, og vi må kunne gå ut med denne informasjonen.

Terje: - Det er enklere å ta i mot kritikk for et oljeselskap enn for en entreprenør. Førstnevnte har ressurser til å gjøre noe med det. Mellom ulykkene i Dolphin og Odfjell ligger det bare noen få måneder – og sparing av penger. Denne sparespiralen havner til slutt hos myndighetene.

Freddy: - Myndighetene styrer ikke. Selskapene styrer. Økonomien styrer. Ingen forbedringer skal koste noe.

Mette: - Hva har vi oppnådd? Har dere felles interesser og hvilke valg er riktige?

Terje: - Uansett hva vi diskuterer, får vi klare linjer tilbake til myndighetene. Vi må våge å si ting høyt, men det må underbygges. Mange av medlemmene våre er blitt medlemmer i nedgangstider. De kjenner ikke historikken, verken oljehistorien eller historien til OFS.

Roy: - Varslerproblematikken er en viktig sak. De som varsler, kan risikere både reprimander og det som verre er. Det er også et enormt trykk mot tillitsvalgte.

Tillitsvalgte får problemer hvis organisasjonen går ut med for krasse uttalelser. Samtidig skal vi ikke godta å bli kneblet. OFS må ta kontakt med de tillitsvalgte i den aktuelle saken, før de går ut. Og altså! Alltid korrekt informasjon!

Hvem overlever to timer i grov og kald sjø?

Skrevet av: Mette Møllerop

- Kampen står om de 120 minuttene i sjøen, sier Roy Erling Furre, 2.nestleder i OFS. Testene som har vært foretatt har ikke dokumentert at mennesker vil klare å overleve i sjøen så lenge. Tvert i mot ligger overlevelsestiden i varmt basseng med en meters bølgehøyde ned mot 7 minutter. Vi har derfor krevd en maksimal redningstid på 30 minutter.

I OFSA 6/02 skrev vi at ved West Gamma ulykken i 1990, var helikopteret den gang lite nyttig til annet enn som lyskaster. Årsaken var vær, vind og bølger. Det var grov sjø, og folk lå ikke lenge i sjøen, rundt 15 minutter. Redningsdrakten var av vanlig, gammel type. Laila Ausland Cock var blant de siste som ble tatt opp, og var da nærmest bevisstløs. Uten bruk av beredskapsfartøy som lå ved plattformen, ville sannsynligvis ingen overlevd. Det er lite sannsynlig at noen ville holdt ut lenger enn 30 minutter under disse værforholdene.

I konklusjonen fra Faggruppen som ble oppnevnt av sjøfartsdirektoratet etter ulykken, er bruk av bergingsfartøy beskrevet som nødvendig. Den gang var det ingen som konkluderte med at man kunne klare seg med et redningsfartøy som kom i løpet av to timer, samt et helikopter.

Kommisjonsrapporten etter Kielland ulykken var også tydelig på at de må ligge fartøy ved alle innretningene.

Hva er nødvendig beredskap

De to mest sannsynlige ulykkes scenariene er helikopterhavari og nødevakuering fra plattform. Når både erfaring og statistikk forteller at værforholdene sjelden er så ideelle som denne nye beredskapsplanen har lagt opp til, kalkulerer en rett og slett med at de fleste av dem som ligger i sjøen, ikke skal bli reddet, sier Roy Erling Furre, 2.nestleder i OFS. – Ved lav bølgehøyde og gode forhold er det lett å bli reddet med helikopter og fartøy. Ved grov sjø er redningsarbeidet mye vanskeligere. Dersom en får helikopterhavari, er det snakk om 21 personer i sjøen, 19 passasjerer samt to flygere. Med inntil 120 minutters responstid og deretter den tida det tar å redde de forulykkede opp fra sjøen, er det lite sannsynlig at du finner særlig mange i live, dersom værforholdene er dårlige. Ved nødevakuering fra plattform med kanskje 200 personer i sjøen, er vi avhengig av fartøy i umiddelbar nærhet av innretningen. Samspillet mellom fartøy og helikopter er det eneste som gir nok kapasitet og robusthet til å kunne redde alle som ligger i sjøen.

Bassengøvelser viser realitetene

Slik planen for beredskap nå er, vil folk bli nødt til å ligge lenger i sjøen før de plukkes opp. Noe av tida det tar før fartøyet er på plass, skal kompenseres med et helikopter. Like fullt er tidsrammen på 120 minutter. OLF-prosjektet som OilComp er ansvarlig for, viser at bassengøvelser ikke gir realistiske forhold.

- Ja, det er riktig, sier Roy Erling Furre. - Testene som selskapet har foretatt i Danmark, viste at draktene ikke holdt mål. En av testpersonene måtte avbryte etter sju minutter i en meter høye bølger i basseng. Det sier jo egentlig sitt. Med den drakten vedkommende brukte, ville han ikke ha vart lenge i grov sjø i Nordsjøen. Både Lederne, NR sin representant og vi i OFS har som kjent stilt en rekke krav til beredskap og responstid. Jeg vil gjerne trekke fram det veldig gode samarbeidet vi har hatt med Lederne i denne saken. Vi er begge innstilt på at dette skal fortsette inntil vi har fått gjennomslag for vårt krav på 30 minutters bergingstid.

Hva sier OilComp til dette kravet?

- Oilcomp "tør" ikke ta stilling til vårt krav, men de stiller opp en rekke forutsetninger som er nødvendige for at beredskapen skal fungere slik en ønsker.

OilComp viser til nye drakter som skal kunne tåle 120 minutter i grov sjø og kaldt vann.

– Ja, det er et draktprosjekt som kanskje vil settes i verk. Men også til denne drakten knyttes det flere forutsetninger, blant annet forbedringer på hette og hansker slik at vann ikke trenger inn. I tillegg kommer vedlikehold, opplæring og trening. Problemet i dag er at vi ikke har disse draktene. Vi kan derfor ikke lage en beredskapsmodell som hviler på drakter som ikke finnes. Draktene i dag varierer dessuten i kvalitet fra selskap til selskap. Vi må derfor ha en beredskap som tar utgangspunkt i de draktene som brukes i dag, og for disse er en kort bergingstid på få minutter helt nødvendig.

Er det riktig å si at dagens drakter gir falsk trygghet?

- Ja, det kan du trygt si. De draktene vi forholder oss til, er de vi har nå. Det "slaget" nå står om, er hvor lenge vi skal la folk skal ligge i sjøen før de blir reddet. Det er galskap å satse på to timer med dagens utstyr. Hvis vi blir enige om redningstid, vil andre ting falle på plass.

Hva må da til, etter OFS sin mening?

- Vi må stå på to bein i beredskapsområdet. Her er det ikke snakk om enten – eller, men samspill. Et scenario er for eksempel slik: Heidrun evakueres med i verste fall 300 mennesker over bord. For å drive effektivt redningsarbeid må en ha et helikopter med rekkevidde og god bevegelighet. En må ha båt tilgjengelig som kan plukke folk opp fra sjøen i stort antall selv om været er dårlig. Helikopteret har sine begrensninger i visse værforhold, og fungerer dårlig ved tåke, gasslekkasje og brann, og det blir fort fullt. Da sier det seg selv at både båt og helikopter er nødvendig.

Hypotermi (nedkjøling)

- I Esbjerg så vi at dagens drakt hadde opp til sju liter vann inni. Testpersonen som brukte drakten var maratonløper og sjøkaptein. Han brøt etter en time med en meter bølgehøyde og 20 grader i vannet! Det forteller ganske mye om situasjonen og muligheten for å overleve.

Hva med visir? Noen av draktene hadde jo det?

- Det er avhengig av sjøforholdene. Er bølgene for tøffe, blir presset på visiret for hardt og det trykkes ned mot ansiktet. Visiret er brukbart under "snillere" forhold. Personen som brukte drakt med visir i 20 graders basseng med en meter bølgehøyde klarte seg greit i to timer. Likevel fikk han vann i ansiktet og vann i drakten på grunn av at hanskene ikke holdt mål. Og, som rapporten til OilComp sier, testpersonene var unge mennesker med særdeles god kondisjon og solid erfaring.

Utvalgsarbeide

Utvalget som har jobbet med dette, skulle ha en ferdig konklusjon 1.juli. Denne datoen holdt ikke og avslutningsdatoen er nå satt til 1.september. Utvalget har møte 20. og 21.august.

- Tiltakene som kommer ut av dette arbeidet kan bli flere, sier Roy Erling Furre. - Både OFS, Lederne og NR sin representant, krever kortere responstid. Representantene fra LO og Nopef har ikke signalisert at de vil støtte dette kravet. Utfallet av dette er derfor uvisst. Dersom responstiden med de nåværende draktene blir 120 minutter, er dette riktig ille.

Ulykkesrapporten etter Aleksander Kielland-havariet konkluderte med nøyaktig de samme tingene som vi ser i dag. Den gang var fagforeninger, myndigheter og arbeidsgivere enige om forbedringstiltak. 20 år er gått, og nå er alt glemt.

Hva inntrykk har du av det nye beredskapsfartøyet som nå er satt inn i Norskehavet?

- Selve fartøyet gir et godt inntrykk, men det forandrer ikke premissene for beredskap. Så lenge båten skal deles mellom flere installasjoner, er det tida det tar for å komme til ulykkesstedet som er det springende punktet. Uansett hvor bra båten er, hjelper ikke det folk som ligger i grov sjø og kjemper mot tida for å overleve. Det gir som jeg har sagt tidligere, en følelse av falsk trygghet. I pressemeldingen som beskriver det nye fartøyet sier også Statoil at fartøyet, sammen med nytt helikopter, gjør at områdeberedskapsløsningen er fullført. Det Statoil egentlig sier, er at de har fullført en redusert områdeberedskap. Erfaringen vi har skaffet oss fram til dags dato fra tidligere alvorlige ulykker, forteller oss at slaget om hvor lenge en kan ligge i Nordsjøen verken er fullført eller over.

Faktorer som påvirker overlevelse i grov sjø

Dette er navnet på et prosjekt utarbeidet av OilComp AS på oppdrag av OLF (Oljeindustriens Landsforening). I oppsummeringen sier de følgende:

"Legger man til grunn rapporterte evalueringer av dagens redningsutstyr, beredskapsplaner og beregnet redningstid for mennesker i sjøen, vil konklusjonen bli at to timer i grov sjø overlevelse er realistisk for den norske offshore-aktiviteten.

Imidlertid kan man stille spørsmål ved dette grunnlaget, og følgelig også ved en slik konklusjon. Problemet er knyttet til det forhold at resultater og erfaringsmaterieell er hentet fra situasjoner som ikke medfører store utfordringer verken for utstyr eller personell som skal bruke utstyret. Det er i stor grad korrekt å hevde at vurderingen bygger på en optimal situasjon og følgelig også optimal funksjon for utstyr/prosedyrer. Erfaringer fra virkelige ulykker dokumenterer at forholdene i slike situasjoner kan avvike stort fra en optimal situasjon. De viktigste forskjellene mellom

den "optimale" nødsituasjon og den reelle ligger i betydelig grad i omgivelsesfaktorene, så som temperatur, vind, bølger, lysforhold (mørke), sikt osv. i tillegg kommer gjerne mangel på forvarsel, kaos, skader (på personell/ utstyr/omgivelser) o.a som bidrar til å forverre ulykkessituasjonen.

I tillegg til dette er det også et uomtvistelig faktum at all utstyrsevaluering og utprøving av prosedyrer gjennomføres med utstyr i tipp topp stand, og gjennomføres av veltrente yngre testpersoner med god øvelse i de aktiviteter som skal gjennomføres. Noen klimatiske faktorer (eks.lav vanntemperatur) inngår i evalueringssituasjonen for utstyret, men i sum er ikke forsøkssituasjonen spesielt ekstrem eller belastende. I en virkelig ulykkessituasjon vil mange av faktorene kunne være betydelig forskjellig, både med hensyn til utstyrets kvalitet, brukerens erfaringsgrunnlag og øvelse, og de klimatiske forholdene.

Eventuelle mangler ved utstyrets kvalitet/ funksjonalitet vil kunne ha sammenheng med at noe av dette inngår som standard bruksutstyr, og vil til tross for periodisk ettersyn og vedlikehold over tid preges av slitasje og bruk, som svekker utstyrets funksjonalitet i en reell brukssituasjon.

Øvelse og trening i bruk av redningsutstyr og nødprosedyrer gjennomføres i godt kontrollerte og lite belastende situasjoner, dette for å ikke eksponere utøverne for risiko under trening/øvelse. Realiteten blir imidlertid en øvelse uten store utfordringer, og et resultat som kan være forledende med hensyn til hva utøveren vil være i stand til i en virkelig nødsituasjon.

Den gjennomsnittlige norske offshorearbeideren er også ganske forskjellig fra de testpersoner som medvirker i utprøving og evaluering av nødutstyr og prosedyrer. I en aktuell ulykkesgruppe vil vi med dagens populasjon av offshorearbeidere finne mennesker med relativt høy gjennomsnittsalder, overvekt, dårlig fysisk form (kondisjon), 60 prosent er røykere, økt forekomst av hjerte/kar-problemer (med resulterende risiko for fatilitet som følge av kuldesjokk) og med begrenset trening i gjennomføring av de nødvendige nødprosedyrer.

Erfaringene fra ulykker på britisk sokkel har også vist at reelle redningstider kan bli noe lengre enn de teoretisk beregnede. Årsakene til dette kan ligge i mobiliseringstid, gjenfinning (spesielt i grov sjø og redusert sikt) og i operasjonen med å bringe mennesker med redusert funksjonalitet ut av sjøen.

Resultatet av alle disse faktorene vil kunne bli en reduksjon i overlevelse (i %) under en virkelig ulykke sammenlignet med forventningene/estimatene basert på resultater og estimer fra optimale forhold. For å øke sannsynligheten for overlevelse ved en ulykke i grov sjø, bør følgende tiltak vurderes:

- Redusert vanntid.
- Forbedring av personlig redningsutstyr
- Forbedret vedlikehold av personlig redningsutstyr
- Kunnskapsformidling og øvelse
- Skjerpet fokus på arbeidernes helsetilstand
- Vurdering av utstyr i relevante brukssituasjoner
- Utstyr og prosedyrer for gjenoppvarming/stabilisering
- Erfaring fra havari og immersjon i grov sjø

Slutt med bedervet, vakuumpakket mat?

Skrevet av: Mette Møllerop

- Det nytter å ikke gi opp! Endelig fikk vi gjennomslag for retningslinjer når det gjelder lagringstid og lagringstemperatur på sous-vide produkter, sier Kari Bukve, organisasjonssekretær i OFS

- En episode fra 2001 er et godt eksempel på usikkerheten rundt sous-vide produkter, sier Kari Bukve. På Ekofisk ble det oppdaget bedervet biff, til tross for at holdbarhetsdatoen ikke var gått ut. Vi har fått opplysninger om lignende episoder tidligere også, selv om disse episodene ikke har hatt samme formatet. Men, OFS har hatt kritiske kommentarer til mat, kjølekjede og oppbevaring i alle disse årene.

I et brev til Helsedepartementet fra april 2002 legger OFS fram sin bekymring: "Logistikkrekken er lang. Maten fraktes i kjølecontainer med bil til kaianlegg og videre med båt til plattformene, noe som tar mellom 12 og 24 timer. Båten kan også bli forsinket grunnet værforhold." Om lagringstemperatur skriver OFS at det på lett bederlige matvarer anbefales fra 1 til 4 grader celsius. Fra flere forsøksforhold er den anbefalte temperaturen maksimum 3 grader.

- I Norge bestemmer produsenten selv lagringstid og setter selv holdbarhetsdato på produktene sine, sier Kari Bukve. I andre land som for eksempel England, følges anbefalte retningslinjer kalt DoH 1989 guidelines for Cook and Chill. Disse retningslinjene har mye kortere anbefalt lagringstid.

Rapport om driftskonseptene

I november 2001 ble det laget en rapport om de nye driftskonseptene. Denne ble revidert i april 2002.

- Denne rapporten stiller spørsmål nettopp ved logistikk, lagringstemperatur og lagringstid. Vi hadde rapporten som utgangspunkt da vi tok kontakt med Helsedepartementet og ba dem vurdere om dagens lagringstemperatur og lagringstid på datopakke matvarer var tilstrekkelig. I tillegg sendte vi brev til Arbeids- og administrasjonsdepartementet vedrørende risikoøkning og sårbarhet offshore, sett i forhold til de nye konseptene. Et tilleggssproblem som vi også ønsket å få vurdert, var mangelen på uavhengig forskning på disse produktene. Leverandør og produsent driver produktrettet forskning, ikke brukerbasert forskning, derfor får vi et skjevt bilde av situasjonen.

Svarene fra departementene var i første omgang ikke særlig oppløftende. De pekte på en del punkter som er svake når det gjelder overgang til sous-vide, viste til forskrifter basert på felles lovgivning innenfor EØS-området og skjøv ansvaret over på operatørene. "OFS peker på flere punkter som etter deres mening er svake eller mangelfullt utredet når det gjelder overgang til sous-vide basert matframbud offshore. Ut fra det som er sagt ovenfor, mener departementet at de operatørsansvarliges oppgave først og fremst vil være å påse at gjeldende hygienebestemmelser blir etterlevd helt fram til matserveringen skjer om bord på den enkelte plattform." Om episodene som OFS hadde påpekt i brevet, sa departementet at dette tydet på svikt i ett eller flere ledd og at rutiner og forpleiningsopplegg måtte gjennomgås og kvalitetsikres på nytt. Temperaturkravet er absolutt, holdbarhetstiden er fastsatt av produsenten og det er forpleiningsstedets rutiner for avviksbehandling som skal anvendes.

- Vi sendte et svar på dette i august samme år, hvor vi blant annet viste til to rapporter fra to forskjellige sykehjem hvor den ene var laget av næringsmiddeltilsynet i Indre Østfold, den andre av Skien Næringsmiddeltilsyn. Begge disse rapportene viste for høye bakteriologiske verdier på tross av at det var innenfor marginene og til tross for at begge sykehjemmene hadde gode forhold. Vi ba departementet vurdere saken på nytt, og påpekte at reduksjon av lagringstid vil gagne alle, ikke bare oljearbeidere, men også beboere på sykehjem, aldershjem og lignende, i tillegg til alle som kjøper sous vide som dagligvare.

Og da fikk OFS et svar dere var fornøyd med?

- Ja, det tok sin tid, riktignok, men det viser at forbrukermakt nytter. Departementet har undersøkt i Sverige og Danmark og funnet at begge disse landene har retningslinjer for hvordan mat som sous-vide og andre lignende produksjonsprosesser skal produseres og oppbevares. Departementet ber nå Statens Næringsmiddeltilsyn utarbeide retningslinjer for disse produksjonsprosessene. Likevel må jeg si at det undrer meg at det måtte bli oljearbeiderne som ble årsaken til forbedringer. Det burde jo vært produsenten eller andre i kjeden som hadde tatt tak i dette.

Ros til forpleiningen

- Jeg har også lyst å legge til at innføringen av matkonseptet har gått så bra som det har gjort, er

forpleiningens fortjeneste, og ingen må tro at dette har gått smertefritt for dem. Nye mat- og renholdskonsepter ble innført uten at matkonseptene ble gjenstand for en før-analysefase fra operatørenes side. På toppen kom svakheter i forhold til opplæring, mangelfull medarbeiderinvolvering og brukerinvolvering.

- Lærdommen i saken, hva er den? Det er viktig å ikke gi opp. Til tross for svaret fra myndighetene fortsatte vi arbeidet. Dette handler om sikkerhet i forhold til mat, det handler om å uttøve yrket sitt og det handler om trivsel. Trivsel er viktig enten en jobber i Nordsjøen eller er bor på sykehjem.

Ingen streik i Schlumberger

Skrevet av: Mette Møllerop

Etter to en halv time på overtid klarte partene OFS og Schlumberger Norge A/S i natt å bli enige i årets lønnsoppgjør. Bedriften og OLF stod hardt på prinsipper og gjorde forhandlingene unødvendig vanskelige. En konflikt ville medført flere millioner i tap per dag. OFS og klubben ønsket en løsning og jobbet hardt for å få dette til!! I tillegg til tilbudet på lønnsmatrisene, som ligger under medlemsnytt på klubbens hjemmesider, ble det endelig enighet om overtid for brønnkontroll-, livbåtfører- og Mob båt-kurs i friperiodene. Det ble også enighet om nattskift-tillegg for de landansatte når de må jobbe offshore som en del av crewet. Offshore elektriker og mekanikere får økt lønn. OAS på CT skal ha en felles lønnsmatrise. Ansatte med individuell avlønning onshore økes til 2,7% og det blir bedre ordninger for arbeid på rigger i lukket farvann. OFS og klubben er rimelig fornøyd med resultatet. Forhandlingsutvalget til OFS besto av: Fra klubben: Espen Johannessen, Geir Børge Bjørkheim, Stig Arne Pedersen. Fra OFS: Terje Nustad og advokat Christel Spannow.

Streiken i ABB avblåst

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS og ABB ble i dag, torsdag 14. august kl.13.00 enige om en ny tariffavtale for OFS medlemmene i bedriften. OFS er godt fornøyd med resultatet, selv om vi ikke nådde frem i vårt krav om et godt generelt tillegg til alle. OFS aksepterte et generelt tillegg i år på kun 1,5% fordi bedriften gikk med på å endre lønnsmatrisen.

Dette var et sentralt punkt under hele meklingen som bedriften da ikke ville akseptere. Lønnsmatrisen blir nå kortet inn fra 7 til 5 år fra første januar 2004, da skal den enkelte innplasseres i ny matrise, deretter skal en ha sitt årlige opprykk. Dette betyr at de aller fleste vil oppnå "to lønnsopprykk" fra 1. januar 04. Tidligere har en hatt opprykk pr. februar, dette vil i forbindelse med innlasering i ny matrise bli gjort i januar.

Endringene vil også medføre at alle får en kortere vei til toppen av lønnsmatrisen og dermed stiger fortene i lønn. OFS er også tilfreds med at disse endringene er en del av harmoniseringen opp mot resten av oljeservicebransjen

Styrt avvikling av den norske olje- og industriarbeider?

Skrevet av: Mette Møllerop

Dette er tittelen på en to dagers konferanse som holdes 27. og 28. august på Hotell Clarion i Stavanger. Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS er ansvarlig arrangør. I ryggen har vi solid støtte både fra et uttall fagforeninger og forbund fra nedleggingsstruet og omstillingsutsatt industri i Norge og fra store deler av det som er igjen av norsk næringsliv og industri.

I slutten av februar 2000 satte OFS søkelyset på oljearbeiderens liv og vilkår i norsk oljevirksomhet. Rammen den gang var "Uten oljearbeidere stopper Norge." Drøyt tre år senere er Norge i ferd med å stoppe. Oljeindustrien har mistet tusenvis av arbeidsplasser, verftsindustrien er redusert til et "husker du?", både kjerneindustri og tradisjonell norsk industri er for lengst plassert i land med lønns- og arbeidsforhold som kan sammenliknes med et Norge i trettiårene. Regnskapet dokumenterer sosial dumping; du får tre portugisere eller fire polakker for en nordmann. Snart banker åtte filippinere på døren for å overta jobbene både til polakker og portugisere.

I regjeringen er "verktøykassa tom". Halvor Elvik, journalist i Dagbladet, påpeker kontrasten i artikkelen "Den usynlige hånd" i Dagbladet: Næringsminister Ansgar Gabrielsen er "en påfallende kontrast til sine kolleger i de andre skandinaviske landene og ellers i Europa – både fra andre høyreregimer og de mer venstreorienterte. Disse statsrådene virker som om de står tidlig opp om morgenen, ifører seg sine dresser og powersuits og kjemper aktivt for arbeidsplassene i landets næringsliv."

Det er altså ikke bare fagforeningene som er i samme båt. Også næringslivet, kunnskaps- og forskningsinstitusjoner og industrirelaterte myndigheter som Oljedirektoratet, er alvorlig bekymret over utviklingen. Omstilling, nedbemanning og utflagging fører til at landet mister kunnskap og kompetanse som fram til i dag har gitt Norge en plass i teknologiens toppskikt. Kunnskapen som nå forsvinner, blir ikke liggende i noen kunnskapsbank til senere bruk. Den stagnerer og forvitrer. Oljeindustriens landsforening, OLF, er bekymret for den framtidige norske oljekompetanse. Det er det god grunn til. Hvilke ungdommer vil i dag velge en oljerelatert utdanning med minimale utsikter til jobb i framtida?

I Oljedirektoratets ressursrapport for 2003, slås det også fast at myndighetene har som målsetting å nå 50 prosent gjennomsnittlig utvinningsgrad for olje og 75 prosent for gass. En kartlegging som OD har gjennomført, viser at mangel på teknologiutvikling ved siden av lønnsomhet er den største hindringen for at tiltak blir gjennomført. Konferansen hovedmål er derfor å få et aktivt og målrettet samarbeid mellom alle involverte parter for å få de ansvarshavende til å forstå at et Norge uten industri, er et Norge uten liv.

Skade og sykdom påført i arbeid – når har arbeidstakeren krav på erstatning?

Skrevet av: Mette Møllerop

En oversikt over yrkesskadesforsikringsloven

Hva er en yrkesskade eller en yrkessykdom? Hvem er dekket under en yrkesskedeforsikring? Hva kan man kreve i erstatning? Må man selv dekke utgiftene til advokathjelp? Spørsmålene er mange, samtidig som svarene har stor betydning for den som rammes. Nedenfor vil vi derfor gi en oversikt over de mest sentrale bestemmelsene om yrkesskedeforsikring.

Del 1 - Yrkesskedeforsikringslovens virkeområde

1. Hvem omfattes av yrkesskedeforsikringsloven (ysl) ?

Loven gjelder ved personskade påført arbeidstakere hos arbeidsgivere etablert i Norge. Skader på ting og rene formuestap dekkes ikke under yrkesskedeforsikringen. Skader på klær o.l. kan imidlertid søkes dekket av trygden.

Det er bare arbeidstakere som har krav på erstatning etter loven.

Med arbeidstaker menes enhver som gjør arbeid eller utfører verv i arbeidsgiverens tjeneste. Dette betyr at selvstendig oppdragstakere, for eksempel selvstendig næringsdrivende konsulenter eller håndverkere, faller utenfor. Det sentrale er om det foreligger et ansettelsesforhold (arbeidsavtale, at det betales arbeidsgiveravgift osv). Midlertidig ansatte, for eksempel vikarer, vil være omfattet av loven.

Vi nevner at enkeltstående arbeidsoppdrag for privatpersoner ikke er omfattet av loven. Dette innebærer f.eks at studenten som maler en privatbolig som sommerjobb, ikke har krav på erstatning hvis han el. hun skades.

Likeledes omfattes ikke arbeidsoppdrag som utføres for privatpersoner når gjennomsnittelig arbeidstid utgjør mindre enn ti timer pr. uke. Ulønnet arbeid for privatpersoner, for eksempel vennetjenester, eller ulønnet arbeid for organisasjoner, foreninger mv. er heller ikke omfattet av loven.

En forutsetning for at arbeidstakere er omfattet av dekningen er at arbeidsgiver er etablert i Norge. Avgjørende for at utenlandske arbeidsgivere skal anses etablert i Norge er at det betales arbeidsgiveravgift eller at arbeidsgiver er medlem av folketrygden.

Loven kommer for øvrig til anvendelse på arbeidstakere ansatt på skip, boreplattformer og andre flyttbare innretninger registrert i norsk ordinært skipsregister og NIS. Her finnes det imidlertid en del unntak. Arbeidstakere hos norske arbeidsgivere i utlandet er ikke omfattet av loven.

2. Forsikringsplikten – Uforsikret arbeidsgiver

Alle arbeidsgivere som er etablert i Norge, plikter å tegne yrkesskedeforsikring for sine arbeidstakere. Brudd på forsikringsplikten kan medføre straff for arbeidsgiveren.

Dersom arbeidsgiver likevel ikke har tegnet forsikring, går ikke dette ut over arbeidstakeren. Arbeidstakeren er uansett dekket og kan rette krav mot Yrkesskedeforsikringsforeningen. Dette er såkalt forsikringspool - en sammensetning av forsikringsselskaper. Denne foreningen kan da søke regress mot arbeidsgiver.

3. Skade eller sykdom må være konstatert etter at loven trådte i kraft

Yrkesskadesforsikringsloven trådte i kraft 1. januar 1990. Yrkesskader eller yrkessykdommer som var konstatert (oppdaget) før dette tidspunkt omfattes ikke av loven. En mer eller mindre begrunnet mistanke er ikke nok til å si at skaden/sykdommen er konstatert.

Konstateringstidspunktet kan være vanskelig å fastslå, og dette har vært tema i mange rettssaker. I praksis vil man ofte legge til grunn at skade eller sykdom er konstatert når man har rimelige holdepunkter for at helseplagene er kroniske og at de har sammenheng med arbeidet.

4. Hvem skal erstatningskrav rettes mot ?

Et erstatningskrav etter en yrkesskade skal rettes mot forsikringsselskapet til den arbeidsgiver som skadelidte har når skaden eller sykdommen blir konstatert. Normalt vil det på den bakgrunn ikke være vanskelig å finne ut hvem kravet skal rettes mot.

Noen skader og sykdommer oppdages først etter at arbeidstakerene har sluttet i arbeid. For disse tilfellene bestemmer loven at krav først kan rettes mot forsikringsselskapet til siste arbeidsgiver. Det vil derfor alltid være et ansvarsforsikringsselskap som arbeidstakeren kan holde seg til.

Del 2 - Nærmere om hvilke skader/sykdommer som dekkes

1. Innledning - noen hovedprinsipper

Det er tre hovedvilkår som må være oppfylt før en arbeidstaker kan ha krav på erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven. For det første må det foreligge et såkalt ansvarsgrunnlag. I dette ligger at det f.eks kan påvises yrkesskade forårsaket av en arbeidsulykke, eller en sykdom som er likestilt med yrkesskade.

Det andre hovedvilkåret for å få rett til erstatning er at det er årsakssammenheng mellom en skade/et tap og ansvarsgrunnerlaget. Ved yrkesskade må man bevise årsakssammenheng mellom arbeidsulykken og den skaden arbeidstakeren har. Ved sykdom er det et krav at sykdommen er påført i arbeid.

Det siste hovedvilkåret for å få erstatning er at det foreligger en skade/tap. Som hovedregel kreves et økonomisk tap. Et unntak gjelder for såkalt mænerstatning som er en erstatning som gis for redusert livsutfoldelse. De forskjellige erstatningspostene kommenteres nedenfor under del IV.

2. Nærmere om ansvarsgrunnerlaget

2.1 Hvor og når er man dekket av yrkesskadeforsikringen ?

YSL dekker skader og sykdommer som arbeidstakeren påføres i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden. Alle tre betingelser må være oppfylt for at arbeidstakeren skal ha krav på erstatning. Vi utdyper hva som ligger i dette nedenfor.

2.1.1 I arbeid

Yrkesskaden må være påført mens man utfører de arbeidsoppgaver som hører inn under arbeidet. Utfører man private gjøremål i arbeidstiden er man ikke dekket, selv om dette skjer på arbeidsplassen.

Særlige spørsmål kan oppstå når det er vanskelig å skille mellom arbeid og fritid, for eksempel når man er på seminar på hotell eller har hvilende vakt og lignende. Svaret kan her være uklart, og det må skje en konkret vurdering.

2.1.2 På arbeidsstedet

Yrkesskaden må ha skjedd på arbeidsstedet, som regel vil det ikke være vanskelig å fastslå om vilkåret er oppfylt, typisk når man har et fast arbeidssted, for eksempel et kontorsted, en børeplattform eller et skip.

Er arbeidet ambulerende, gir loven dekning der arbeidet til enhver tid foregår.

Reise til og fra arbeidsstedet gir derimot ikke rett til yrkesskadedekning. Organiseres reisen av arbeidsgiveren er likevel også denne reise omfattet. Det samme gjelder hvis reisen utgjør en særlig risiko, for eksempel særlig lange reiser, flyreiser o.l. Helikoptertransport til oljeinstallasjoner er klart omfattet av loven.

Arbeidstakere som har ambulerende arbeid, er dekket mens de er på vei fra det ene arbeidsstedet til det andre. De som normalt har stasjonært arbeid er dekket mens de er på oppdrag utenfor arbeidsstedet, for eksempel på tjenestereise.

Arbeidstakere som har hjemmekontor vil også være omfattet av loven så lenge skaden skjer under utførelse av arbeid for arbeidsgiveren i arbeidstiden. I slike situasjoner kan det imidlertid oppstå en rekke tvilsspørsmål.

2.1.3 I arbeidstiden

Skader som pådras i fritiden gir ikke rett til erstatning. Skaden eller sykdommen må altså være pådratt i arbeidstiden. I praksis ser man imidlertid ikke så strengt på dette vilkåret. Når man utfører arbeid for arbeidsgiver, så er man også normalt innenfor arbeidstiden.

Spise- og hvilepauser er en del av arbeidstiden. Skader man seg i kantinen er man derfor dekket. Det samme gjelder når han el. hun arbeider overtid. Dersom arbeidstakeren skader seg når man har hjemmevakt, kan det imidlertid oppstå tvil om skaden er dekket.

2.2 Skader og sykdommer som dekkes av forsikringen

2.2.1 Innledning

I YSL skilles det mellom yrkesskader påført i arbeidsulykker (tradisjonelt kalt yrkesskade) og et begrenset utvalg av yrkessykdommer som er godkjent og likestilt med yrkesskade. Vi redegjør nedenfor nærmere for disse yrkesskadene og yrkessykdommene.

2.2.2 Skader påført ved arbeidsulykker

For det første dekker yrkesskadeforsikringen skader påført ved arbeidsulykker.

Som arbeidsulykke regnes en plutselig eller uventet ytre hendelse som arbeidstakeren har vært utsatt for i arbeidet. Også en tidsbegrenset ytre hendelse, som medfører en påkjenning eller belastning som er usedvanlig i forhold til det som er normalt i vedkommendes arbeid, omfattes av begrepet.

Etter loven kreves altså er markert ulykkesmoment. Typiske eksempler vil være eksplosjon, fall av gjenstand, slag, skade fra maskin, overfall, fallskade osv.

Et tilfelle som særlig volder tvil er de såkalte løfteskadene. Når en arbeidstaker skader seg etter et løft av en gjenstand, mangler ofte ulykkesmomentet. Hvis løftet har foregått under ugunstig arbeidsstilling, med en usedvanlig påkjenning eller med en usedvanlig kraft, kan likevel også en løfteskade bli godkjent som yrkesskade.

Belastningsskader, slitasjeskader

Belastningsskader/slitasjeskader påført over tid godkjennes ikke som yrkesskader. Begrunnelsen for dette er at de ikke er forårsaket av en ulykke.

Psykiske skader

Psykiske skader vil gi grunnlag for erstatning hvis de er en følge av en fysisk skade. Vanskeligere er vurderingen når skadelidte har fått psykiske plager uten å være fysisk skadet. Skal slike skader godkjennes, må arbeidstakeren ha blitt utsatt for en markert psykisk påvirkning, for eksempel sjokkopplevelser, Herunder vil et vitne til en dramatisk dødsulykke eller lignende kunne ha krav på erstatning.

Mobbing på arbeidsplassen

Psykiske plager etter mobbing og trakassering på arbeidsplassen regnes normalt ikke som yrkesskader, fordi ulykkesmomentet mangler. Unntak kan tenkes der mobbingen har karakter av konkret fysisk vold som så fører til psykisk skade.

Trafikkulykker i arbeid

Når en arbeidstaker blir skadet i en trafikkulykke under arbeid, regnes det som en arbeidsulykke. I slike tilfeller er arbeidstakeren dekket både av yrkesskadeforsikringen og av motorvognforsikringen. Arbeidstakeren kan da velge den ordning som gir best dekning, noe som normalt er motorvognforsikringen.

2.2.3 Yrkessykdom

I yrkesskadeforsikringsloven har lovgiver valgt å begrense hvilke sykdommer som kan godkjennes som yrkessykdom. De aktuelle sykdommene er listet opp i en forskrift (såkalt listesykdommer). Står ikke sykdommen på denne listen, kan det være vanskeligere å få gjennomslag for erstatningskrav.

De mest typiske listesykdommene er sykdommer som skyldes forgiftning eller kjemisk påvirkning, hud og lungesykdommer, strålingsskader, hørselskader som skyldes larm, dykkersykdommer, visse smittesykdommer, sykdommer på grunn av vaksinasjon som har samband med yrket osv. Belastningsskader/ slitasjeskader og psykiske plager er ikke med i oppregningen over sykdommer som automatisk godkjennes.

I tillegg til ovennevnte har loven en bestemmelse som skal fange opp annen skade eller sykdom, altså skade eller sykdom som ikke er med i oppregningen av de såkalte listesykdommer.

Her er imidlertid kravene til bevis noe strengere enn tilfellet er for listesykdommene.

Belastningslidelser/slitasjeskader er heller ikke omfattet av denne tilleggsbestemmelsen.

Del 3 - Nærmere om kravet til årsakssammenheng

Det er som nevnt et vilkår for å få erstatning at det er årsakssammenheng mellom arbeidsulykken og en skade/et økonomisk tap, eller at sykdommen er påført i arbeid og at dette har medført økonomisk tap.

Dersom andre forhold enn yrkesskaden egentlig har forårsaket skaden/ sykdommen og tapet, kan det ikke kreves erstatning. Dette benevnes som kravet til årsakssammenheng.

Forsikringsselskapene hevder relativt ofte at det ikke foreligger årsakssammenheng mellom en arbeidsulykke og en skade. Bakgrunnen kan ofte være at skadelidte har hatt lignende plager før arbeidsulykken, og/ eller at det mangler god dokumentasjon på årsak til skaden.

Når en arbeidstaker skader seg i arbeid, er det derfor svært viktig å få både skadehendelsen og skaden dokumentert. Et godt råd er å melde skaden til forsikringsselskapet så tidlig som mulig. I tillegg er det viktig å oppsøke lege umiddelbart, slik at både skaden og årsak kan journalføres så nært opp til ulykken som mulig.

Arbeidsgiver plikter å melde yrkesskader til trygdekontoret. Erfaringsmessig svikter en del arbeidsgivere på dette punkt. Arbeidstakeren bør derfor påse at skademelding blir utfylt og sendt trygdekontor og forsikringsselskap.

Del 4 - Utmåling av erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

4.1 Innledning

Følgende erstatningsposter er omfattet av yrkesskadeerstatningsloven:

1. Påført inntektstap
2. Fremtidig inntektstap
3. Påførte merutgifter
4. Fremtidige merutgifter
5. Mønerstatning

Vi behandler de enkelte erstatningspostene nedenfor.

4.2 Lidt inntektstap

Etter en yrkesskade skal skadelidte ha dekket sitt faktiske økonomiske tap f.o.m. ulykkestidspunktet og frem til erstatningen gjøres opp. Dette kalles lidt eller påløpt inntektstap. I prinsippet beregnes tapet ut fra forskjellen mellom nettolønn uten skaden og nettolønn med skaden.

Tapet beregnes for hvert enkelt inntektsår som har gått siden skaden. Det første året vil det ofte ikke oppstå inntektstap, fordi sykepenger fra trygden dekker lønnstapet fullt ut. Imidlertid kan det likevel oppstå tap, f.eks. fordi skadelidte taper overtidssinntekter, bonus eller lignende. Heller ikke skadelidte med høy lønn (over seks ganger folketrygdens grunnbeløp) vil få dekket opp lønnen fullt ut gjennom sykepenger.

Etter å ha gått sykmeldt i ett år, går skadelidte ofte over på rehabiliterings- eller attføringspenger fra trygden. Skadelidte vil da få bare 60% av ordinær lønn. Også hvis skadelidte innvilges uførepensjon før erstatningsoppgjør finner sted, vil det oppstå et betydelig inntektstap.

For hvert enkelt tapsår blir det altså foretatt en beregning av tapet. Beregningen er basert på en sammenligning av hva skadelidte ville hatt i lønn hvis trafikkulykken ikke hadde skjedd, og det skadelidte rent faktisk mottar i redusert lønn og/eller trygdeytelse. I denne beregningen må det også tas hensyn til skattemessige særfradrag, sparte reiseutgifter m.m. Alle verdiene blir lagt inn i et beregningsprogram, som så regner ut det årlige nettotapet.

Erstatning for lidt inntektstap er skattepliktig inntekt. Det er derfor viktig at skadelidte holder av en del av erstatningen til å dekke skatten.

4.3 Fremtidig inntektstap

Ved varig ervervsmessig uførhet som skyldes en yrkesskade eller yrkessykdom vil skadelidte ha krav på erstatning for det fremtidige inntektstapet. Med dette menes erstatning for tap fra oppgjørstidspunktet til pensjonsalder.

Ved yrkesskader er det i lov og forskrift bestemt at utmålingen av det fremtidig inntektstapet skal være standardisert (tabellarisk). Ved beregningen tas det utgangspunkt i inntekten på skadetidspunktet (det året skaden skjedde), eller senere år hvis inntekten har vært høyere. Dette utgjør i så fall inntektsgrunnlaget for grunnerstatningen. Avhengig av inntektsgrunnlaget utgjør grunnerstatningen ved 100% ervervsuførhet mellom 22 – 30 G. (G = folketrygdens grunnbeløp). 22 G er pr. 31.04.03 kr. 1.191.740.

Er uføregraden lavere enn 100%, reduseres grunnerstatningen tilsvarende. Hvis grunnerstatningen er 22 G ved 100% ervervsuførhet, vil erstatningen ved 50% ervervsuførhet således være 11 G.

For hvert år skadelidte på oppgjørstidspunktet er yngre enn 45 år gis det alderstillegg med 3.5 % pr. år. Tilsvarende reduseres erstatningen med 5% pr år for hvert år skadelidte på oppgjørstidspunktet er eldre enn 46 år.

For øvrig har Høyesterett avgjort at skadelidte ikke kan kreve erstatning for tapt evne til å utføre arbeid i hjemmet i tillegg til den standardiserte erstatningen. Slik kompensasjon anses gitt gjennom den standardiserte grunnerstatningen.

Erstatning for fremtidig inntektstap er skattefri.

4.3 Påførte merutgifter

Skadelidte har krav på å få erstattet rimelige og nødvendige merutgifter forårsaket av yrkesskaden. Utgifter som uansett ville påløpt, kan ikke kreves erstattet. Skadelidte plikter dessuten å begrense utgiftene mest mulig. Ofte vil utgiftene også kunne dekkes av trygden, og denne muligheten må i så fall utnyttes først. Forsikringsselskapet plikter da bare å dekke de rimelige og nødvendige utgifter som ikke dekkes av trygden.

Det er en rekke utgiftsposter som kan være aktuelle.

Vi nevner som eksempler:

- konsultasjoner og behandlinger hos leger, fysioterapeut, kiropraktor
- medisiner
- hjelpemidler
- transportutgifter
- ombygging av bolig
- reiser til annet klima
- utgifter til pleie og omsorg
- utgifter til praktiske arbeidsoppgaver i forbindelse med hus og hjem
- advokatutgifter

Hvis en skade er godkjent som yrkesskade av trygden, plikter trygden å dekke nødvendige utgifter til legehjelp, tannlege, fysikalsk behandling og legemidler fullt ut. Dette innebærer at trygden også skal dekke egenandeler.

Merutgifter må dokumenteres. Det er derfor svært viktig at skadelidte tar vare på kvitteringer for alle utlegg som skyldes yrkesskaden. Erstatning for påførte merutgifter er skattefri.

4.5 Fremtidige merutgifter

Skadelidte har også krav på å få erstattet rimelige og nødvendige merutgifter i fremtiden. Utgiftspostene er de samme som nevnt ovenfor i pkt. 4.4.

Når det gjelder fremtidige merutgifter, er det ikke mulig å fremlegge dokumentasjon. Skadelidte må her i størst mulig grad sannsynliggjøre hvilke merutgifter som vil påløpe fremover i tid. Ved denne vurderingen er det imidlertid naturlig å legge til grunn samme dokumentasjon som ble lagt til grunn ved påførte merutgifter. Altså: Jo bedre dokumentasjon skadelidte har for påførte utgifter, desto lettere er det å få gjennomslag for høye utgifter også i fremtiden.

Ved vurderingen må man ta stilling til hvor store utgiftene blir hvert år, og hvor mange år utgiftene vil påløpe. Noen utgifter vil påløpe livet ut, mens andre bare kan forventes å påløpe en kortere tidsperiode. Også for denne tapsposten blir det beregnet et engangsbeløp.

Omregningen av fremtidige merutgifter til et engangsbeløp skjer etter standardiserte regler. Beregningen skjer ved at man individuelt finner frem til et beløp for årlige merutgifter, som så multipliseres med en standardisert faktor, som er avhengig av alder på oppgjørstidspunktet.

Også erstatning for fremtidige merutgifter er skattefri.

4.6 Mønerstatning

Mønerstatning er en kompensasjon for smerte og tapt livsutfoldelse. Denne posten er altså erstatning for et ikke-økonomisk tap.

Mønerstatning ytes ved varig og betydelig skade av medisinsk art. Normalt er det et vilkår for mønerstatning at den varige medisinske invaliditeten utgjør 15% eller mer.

Beregningen av mønerstatning følger et standardisert system. Størrelsen på erstatningen avhenger av skadelidtes alder på skadetidspunktet og grad av medisinsk invaliditet. Jo yngre skadelidte er og jo høyere medisinsk invaliditet, desto større blir den standardiserte mønerstatningen.

Ved yrkesskader og yrkessykdom kan skadelidte også ha krav på mønerstatning fra folketrygden. Denne mønerstatningen kommer da i tillegg til mønerstatningen etter yrkesskadeforsikringen.

Beregningen av mønerstatningen følger et trappetrinnsystem. Det gis ett beløp for skadebetinget medisinsk invaliditet på 15% - 24%, et høyere beløp ved skadebetinget medisinsk invaliditetsgrad på 25-34% osv.

Mønerstatning er skattefri erstatning.

Advarer mot kampanjer

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Kenneth Hatteberg, nestleder i OFS klubben Eurest

”Kampanje mot sykefravær ga flere syke”

Dette sto å lese i Aftenposten for en tid tilbake. Aftenposten hadde gjennomgått evalueringsrapporter fra Statens sykefraværarbeid, og disse viste til at fraværskampanjer også kan virke mot sin hensikt.

Rekordhøyt sykefravær som koster ca. 50 milliarder kroner i året, har ført til at mange bedrifter har iverksatt omfattende kampanjer for å holde de ansatte på jobb. Arbeidstilsynet er bekymret for at tiltak for å få ned sykefraværet kan føre til at enda flere blir uføretrygdet. Ansatte føler seg trakassert av sykefraværskampanjene.

I arbeidsmiljøloven (AML) står det at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at den enkelte arbeidstaker får en meningsfylt arbeidssituasjon. Det er imidlertid nødvendig at både kartlegging, fastsetting av mål og det aktuelle utviklings arbeid foregår i samarbeid med de arbeidstakerne det dreier seg om.

Kampanjer mot sykefravær og kartlegginger av ansatte har bedriften vår hatt gående jevnt og trutt i 20 år. Jeg vil påstå at det er ingen arbeidstakere på norsk sokkel som er blitt kartlagt så mye som oss.

For en tid tilbake (/99) var det ”Nærværprosjektet” som skulle være ”kampanjen mot sykefravær” bedriften vår markedsførte mot de ansatte. Det var et prosjekt som fokuserte på nærvær blant de ansatte på arbeidsplassen. Bakgrunnen for prosjektet var at sykefraværet var høyt og hadde da som mål å redusere fraværet. Det var i utgangspunktet veldig positivt, men 15 år for sent. Vår bedrift er i en reparasjonsfase som egentlig er en vond sirkel som vi ikke kommer ut i fra. ”Nærværprosjektet” ble ingen suksess vil jeg hevde – sykefraværet er fremdeles på et stabilt nivå på jevnt 10 – 15%.

Selv om enkelte av våre arbeidsmiljøproblemer bare kan forstås og vurderes av spesialister, legger også loven vesentlig vekt på problemer som ikke bare er ekspertoppgaver. Vi føler i stor grad i mange sammenheng at våre innspill til disse spesialistene ikke blir tatt på alvor av vår bedrift. Anbefalinger og forslag til tiltak til forbedringer av våre arbeidsforhold blir stoppet av dårlige økonomiske rammebetingelser gitt av operatørene.

En rekke belastninger, så vel fysiske som psykiske, kan bare forstås gjennom arbeidstakernes opplevelse. Løsninger på en rekke problemer på den enkelte arbeidsplass vil kreve utvikling, forsøk og skjønn hvor arbeidstakernes vurderinger blir helt sentrale. Jeg mener at i de kartlegginger som har vært gjennomført opp i gjennom årene hos oss ikke har tatt godt nok høyde for arbeidstakerskjønn. Det bør derfor gis bedre plass for arbeidstakerskjønnet i de organisasjonsløsninger som velges i fremtiden.

Gode og sikre arbeidsvaner, klare ansvarsforhold, gir kvalitet i arbeidet og bedre resultater. Jeg vil hevde at de beste resultater kommer med kontinuerlige forbedringer, ikke ved skipptak.

Jeg vil påstå at det er bedre og billigere å forebygge enn å reparere.

Det er viktig at alle deltar i arbeidet samtidig som ledelsen må ta sitt ansvar. Kunnskap og kompetanse må vedlikeholdes – det er en forutsetning for å et systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet til å fungere.

Hva som oppfattes som en tilfredsstillende arbeidssituasjon varierer fra person til person avhengig blant annet av legning, interesser og utdanning. Det vil også kunne endres for den enkelte etter som kunnskap og erfaring utvikles.

Gjennom de siste årene har det vært lagt ned svært mye ressurser fra Eurest sin ledelse, verne- og helsetjeneste og fagforening med tanke på å bedre arbeidsmiljøet. Jeg sikter her til de ulike kartlegginger som har påpekt flaskehalser av så vel fysisk karakter (utstyr, hjelpemidler i arbeid, innretninger) som mer myke verdier (arbeidsorganisering, samarbeidsprotokoller, nærværprosjekt). Som følge av disse kartlegginger er ulike forbedringer iverksatt og noen flaskehalser eliminert.

Men gleden over å ha optimalisert arbeidsforholdene blir stadig kortvarig; nedbemanninger som lager nye belastninger og flaskehalser som må analyseres på nytt! Lykke til med en bedre hverdag!!

Oppsagt midt i "Inkluderende arbeidsliv"

Skrevet av: Mette Møllerop

Eurest Support Services as har gått til oppsigelse av nestleder i OFS klubben Eurest, Kenneth Hatteberg, grunnet tap av helsesertifikat.

Søndag morgen 30. juni 2002 er en dag Kenneth Hatteberg vil huske lenge. På jobb, etter en rask morgenøkt på lugarene, var det tid for kaffe i fjerde etasje på Statfjord B. På vei ned fra femte etasje skled han på en epleskrokk i trappeavsatsen. I fallet prøvde han å gripe tak i gelenderet - men falt med hele kroppstygden på høyre skulder. Etter en tur på legevakten ble det konstatert brudd i høyre skulder og forstuet tommel.

Skadekonsekvensene ble atskillig større enn det Kenneth og hans arbeidskamerater på skiftet hadde trodd.

- Skaden utviklet seg til å bli betennelser og forkalkninger i både skulder og tommel, forteller Kenneth. - Skaden ble til slutt så omfattende at operasjon ble sett på som for dyrt for samfunnet. Resultatet er at jeg har fått en bevegelseshemming i høyre skulder og betydelig svekket gripeevne i høyre tommel.

Skjemabyråkrati

Et skjemabyråkrati ble neste fase av historien:

- Melding om yrkesskade eller yrkessykdom som er påført i forbindelse med petroleumsvirksomhet til havs (RTV) (Folketrygden)
- Erklæring vedrørende ikke oppfylt helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten (fastlegen)
- Egenmelding, tap av helsesertifikat (OSO)
- Krav om menerstatning (Folketrygden)
- Krav om rehabiliteringspenger/yrkesrettet attføring (Folketrygden)
- Egenmelding om ervervsuførhet/yrkesskade/yrkessykdom (Vesta)
- Attføringspenger pensjonsforsikring ESS (VITAL)
- Legejournal utskrifter
- Spesialisterklæringer osv
- Pasientfølgeskjema offshore
- Ansettelseskontrakt ESS
- CV'er fra hele arbeidskarrieren
- AETAT kartlegging

- I tillegg til dette har trygdekontoret/AETAT oppnevnt tre saksbehandlere, sier Kenneth.

- En for trygderettigheter, det vil si lønn, en for yrkesskade/ menerstatningsspørsmål og en for eventuell arbeidskarriere.

Bedriften har kun 12 måneders lønnsplikt. For Kenneth innebar det at da de 12 månedene med sykemelding var utløpt, gikk Eurest Support Services as sin lønnsplikt følgelig ut 10. juli. I forbindelse med dette er det trygdeetaten som overtar "lønnsplikten" i henhold til etatens satser.

- I brev fra trygdeetaten 18. juli var det gjort vedtak om at jeg skulle inn under "yrkesrettet attføring" som da behandles videre hos Aetat. Prosessen videre blir følgende;

Aetat lokalt vurderer om det er "nødvendig og hensiktsmessig med attføringstiltak for at jeg skal bli i stand til å skaffe meg eller beholde høvelig arbeid". Aetat skal også sammenholde dette med min alder, yrkeserfaring og utdanning, for å se om det er nødvendig med kompetansehevende tiltak for at jeg skal kunne skaffe meg helsetilpasset arbeid i eksisterende bedrift.

Dette er vel i tråd med prosjektet "Inkluderende arbeidsliv"?

- Ja, det stemmer. Dette er også et prosjekt Eurest er med på, så dette burde gå greit. I følge brev fra Aetat skal det nå gjennomføres et såkalt "basismøte" med meg i midten av august, for å se på hvordan dette skal gjennomføres. Jeg håpet med dette at det meste nå vil ligge til rette for å kunne utføre nyttig arbeid, til tross for skaden.

Nedtur

I en rekommandert sending fra Eurest Support Services as 25. juli, beklager bedriften at de må si han opp fra sin stilling i ESS. Oppsigelsen gjelder fra 31. juli 2003, med fratreddelse 30. oktober 2003.

Beslutningsgrunnlaget for oppsigelsen er at han har mistet sitt helsesertifikat og ikke lenger fyller de helsekrav som gjelder for personer i petroleumsvirksomhet. Det vises forøvrig til AML § 57.1, samtale.

Er dette vanlig praksis hos Eurest?

- Nei, det er en uvanlig avgjørelse og har etter det OFS klubben i Eurest kjenner til, ikke vært bedriftens praksis tidligere. Bedriften har ikke, lå langt vi vet, tidligere gått til oppsigelse av ansatte som har vært under vurdering av trygdeetat eller Aetat og som i den forbindelse skal på rehabilitering og yrkesrettet attføring. Etter sykemeldingsperioden har det variert fra seks måneder opp til to år før bedriften har gått til slike skritt. I tillegg til dette har bedriften valgt å se bort fra enighet fra §57.1 samtalen som beskrev hva som måtte på plass for meg, før beslutning om oppsigelse skulle fattes. Det innebærer mulighet til annet arbeid i konsernet, omskolering, omplassering, trygderettigheter og lignende. Compass Group har ca. 150.000 ansatte på verdensbasis, så mulige arbeidsoppgaver burde ikke mangle.

Hva har klubben gjort i denne saken?

- Den 31. juli ba OFS klubben i Eurest bedriften om å trekke oppsigelsen tilbake og primært vente med oppsigelsen inntil min livssituasjon var avklart. Fram til nå, har vi ikke fått positiv tilbakemelding om endring av den avgjørelsen.

Vet du hvordan dette praktiseres i andre bedrifter?

- Tilbakemeldinger fra samarbeidende klubber både offshore og onshore viser at situasjoner ikke håndteres slik i deres bedrifter. Med andre ord er dette en svært uvanlig praksis i denne sammenhengen. En kan jo gjerne spørre seg selv om dette er Eurest Support Services as sitt svar på " Inkluderende arbeidsliv"?

Årsaken til oppsigelsen

Har du gjort deg opp noen tanker på hvorfor bedriften har sånn hastverk med å si deg opp?

- Ja, det er klart jeg har det. Jeg antar årsaken ligger i at jeg i mange år gått i spissen for at de ansatte skal få verdige lønns- og arbeidsvilkår i henhold til pliktene i Hovedavtalen. I tillegg har jeg som verneombud frontet arbeidsgiver når det gjelder de ansattes interesser i

arbeidsmiljøspørsmål i henhold til AML. En annen side av dette er det nye "ledelsesregimet" som vi fikk i 1996. Målet til dette "regimet" var klart og tydelig: OFS klubben Eurest må knuses. Klubben er en plage som hindrer bedriften å ture fram som de vil. Både klubben og jeg har lagt frem en rekke krav rettet mot bedriften, mot operatør, OD og OLF, der vi har påpekt både feil og mangler i henhold til både AML og Hovedavtale. Dette har bidratt til at både klubben og jeg har blitt en "torn" i øyet på ledelsen, og i noen sammenhenger regelrett fått advarsler og trusler om oppsigelse.

Ny ledelse i Eurest endret endel på samarbeidsklimaet?

- Jo da, det ble noe bedre. Man kom inn med en ny "giv" hvor man ba om "fredstid" for å samle bedriften til et lag som skulle ro i samme retning. I den forbindelse la klubben også ned et ganske stort arbeid for å være med å bidra til dette. Men hverdagen kom fort! Det viste seg at det nye "ledelsesregimet" hadde arvet syndene fra det gamle "regimet", altså den ledelsen som tidligere nesten hadde kjørt bedriften på grunn. I dag opplever klubben å bli stemplet som bråkmaker. Bedriften like heller ikke at klubben har fremmet meg som nytt hovedverneombud ved nytt valg i februar neste år. Derfor er det blitt en hastverksak ut av dette. Det er viktig å bli kvitt meg raskt.

Hva gjør du nå?

- Verken klubben eller jeg har tenkt å gi oss, det er helt klart. Men det tøft å stå på i slike sammenhenger, derfor har jeg også lyst, nå når jeg har anledningen, til å gi bedriften en annen tilbakemelding: Ved deres handlemåte og beslutning om å gi meg en oppsigelse i stedet for støtte, viser dere klart og tydelig at dere overhodet ikke har noen empati for meg og min situasjon. Ved siden av den nye livssituasjonen jeg er kommet inn i, påfører dere meg nok en belastning på mine skuldre.

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Helse-, miljø- og sikkerhet i petroleumssektoren

Norges forskningsråd har med basis i St.meld.nr. 7 fra Arbeid- og administrasjonsdepartementet etablert en 5-årig FoU satsing for å løfte kompetansen på HMS i petroleumsnæringen. Prosjektet har følgende tittel: "Helse-, miljø- og sikkerhet i petroleumssektoren - en egen satsing i Olje- og gass programmet." Norges Forskningsråd, Fou, har en egen web.side kalt www.hmsforsk.no. Den er etablert av Olje og gass programmet i Norges forskningsråd, for å formidle HMS i petroleumssektoren. For informasjon om prosjektet kan det være nyttig å bruke denne siden.

Valgkampanje

OFS kjører kampanje ovenfor rikspolitikere og lokalpolitikere for å styrke og bygge norsk industri og næringsliv.

OFS har sendt ut brev til alle rikspolitikere og foreslått at myndighetene setter ned et utvalg bestående av "folk" fra alle samfunnslag som skal utarbeide forslag til hvordan en styrker og bygger norsk industri og næringsliv. I dette brevet tar OFS opp flere problemstillinger og spør blant annet om det er foretatt noen kartlegging av hva slags industri og næringsliv landet vårt skal ha i de neste 5, 10 og 50 år. Vi spør også om en i så fall har oversikt over hva slags kompetanse industri og næringsliv vil ha behov for. På denne bakgrunn spør vi også om vi ikke har bruk for den kompetansen som nå forsvinner ut av landet i forbindelse med utflagging av arbeidsplasser.

OFS oppfordrer medlemmene om å delta i kommunevalgene ved å sende et ferdig opptrykket brev til lokalpolitikere med en utfordring om å ta stilling til det som skjer med norske arbeidsplasser.

Kampanjen er tverrpolitisk rettet og i tråd med OFS sin partipolitisk uavhengige plattform.

OFS oppfordrer alle fagforbund til å gjøre det samme.

Oppsigelsene på Ekofisk er gyldige

OFS og NOPEF tapte saken om overføring av Ekofiskkontrakten fra Smedvig til Odfjell Drilling. For OFS sin del gjaldt saken fire av våre medlemmer.

Er skifte av entreprenør på en oljeinstallasjon virksomhetsoverdragelse? Dette var det prinsipielle spørsmålet Stavanger tingrett skulle ta stilling til. Odfjell Drilling ble blankt frifunnet og tilkjent saksomkostninger i alle søksmål.

Både OFS og NOPEF vurderer å anke.

- Jeg er uenig i rettens anvendelse av jussen og i hvordan retten har vurdert de fakta som ble lagt fram, sier Bent Endresen, OFS sin advokat. – Retten har avgjort spørsmålet på et prinsipielt punkt, nemlig at virksomhetsoverføring ikke foreligger dersom arbeidstakerne rent faktisk ikke overføres. Etter min mening er dette en innskrenkning av arbeidstakeres rettigheter ved overføring av virksomhet som det ikke er grunnlag for. Det er flere sider ved denne dommen som bør vurderes, hvor særlig punktet om virksomhetsoverføring kan være interessant å få prøvet på nytt, sier Endresen. Ankefristen er en måned.

OFS vant sak i Stavanger tingrett om erstatning for tap av helseattest

Stavanger tingrett har avsagt dom i sak om erstatning for tap av helseattest som vil gi en utbetaling på kr. 580.000,- til en tidligere forpleiningsassistent. Erstatningskravet ble reist i 1996 og er dermed så gammelt at halvparten av erstatningsbeløpet er påløpte renter. Saken ble i sin tid klaget inn for Forsikringsklagekontoret/Forsikringsskadenemnda som ga vårt medlem medhold. Imidlertid nektet forsikringsselskapet å utbetale erstatning med bakgrunn i at de ikke ville akseptere uttalelsen fra Forsikringsskadenemnda som bindende fordi de var et utenlands forsikringsselskap.

Stavanger tingrett har fastslått at uttalelsen fra Forsikringsklagenemnda er bindende når forsikringsselskapet gjennom skade-oppgjørsselskapet ikke ga tilbakemelding om at de ikke ville akseptere uttalelsen innen en nærmere angitt avtalebasert frist. Retten behøvde dermed ikke å ta nærmere stilling til selve saken og tvisten som sådan.

Advokat Birgitte Rødsæther er svært fornøyd med resultatet i dommen, både fordi det har vært sak som har versert i 7 år og fordi den setter søkelyset på forsikringsselskapenes manglende vilje til utbetaling av erstatningsoppgjør.

Arbeidsretten en forunderlig instans!

Arbeidsretten har i sin siste dom akseptert at arbeidsgiverne ikke behøver å ta arbeidsmiljømessige hensyn opp mot sine arbeidstakere. Det er greit at en gjennom flere år har sett en utvikling med stadige forverrede rammevilkår som Ofører til økt tap av antall helsesertifikat. Retten har i sin siste dom dømt OFS for å ha handlet tariffstridig ved ikke å umiddelbart akseptere kostnadsreduksjoner for bedriften Eurest. Eurest har som alle vet et høyt tap av helsesertifikat, noe som igjen har sin grunn i en høy gjennomsnittsalder. Det betyr at slitasjeskadene kan ligge latent, og at det må tas hensyn i forbindelse med planleggingen av arbeidsforholdene. Arbeids-miljøet blir mer krevende og spesielt utsatt for selskap som opererer med kontrakter som til stadighet må reforhandles. Operatørselskapene som skriker etter forutsigbare, langsiktige og bedre ramme-vilkår for sin egen virksomhet, kjører et kynisk spill overfor kontraktørselskapene som igjen bidrar til et forverret arbeidsmiljø for arbeidstakerne. Dette er forhold som Arbeidsretten fullstendig overser i sin drøfting. Arbeidsretten premierer OLF for deres passivitet gjennom en årrekke. OFS har påpekt disse uakseptable forholdene og krever at noe må gjøres. OLF på sin side har ikke villet gå inn å drøfte de bakenforliggende årsaker og ta et kollektivt ansvar. Arbeidsretten dømmer imidlertid OFS for at vi ikke på kort varsel imøtegår et direktiv i fra OLF, der de mener at den eneste måten å få ned kostnadene på, er å redusere ytelsen på 8G overfor arbeids-takerne. Arbeidsretten sier at vi hadde en plikt til å gå inn i reelle forhandlinger med NHO/OLF om dette. De velger imidlertid å overse det faktum at NHO/OLF kun forholder seg til sine egne lettvinde løsninger som de ønsker å diktere oss. Hvor er da de reelle forhandlinger som Arbeidsretten pålegger partene å føre? OFS oppfatter også saksomkostningene som ble pålagt som en ekstrastraff. Til tross for at omkostningsoppgaven fra NHO var ufullstendig, må OFS betale kr 45 000,- i saksomkostninger. OFS stiller seg svært undrende til Arbeidsrettens premiering av en fullstendig passivitet fra arbeidsgiversiden på et alvorlig arbeidsmiljøproblem. OFS må derfor endre sin strategi i forhold til slike problem. I langt større grad må disse tas opp med myndighetene og ikke med NHO/OLF.

Kommunevalget 2003

"For velferdsstaten" har laget nyttig materiell til høstens kommunevalg. På vår hjemmeside www.ofsa.no har vi lagt ut linker til organisasjonens sider, slik at interesserte kan hente ut argumenter og aktuell bakgrunnsinformasjon.

Mekling i ABB og Schlumberger

Det har ikke lyktes å komme til enighet i årets lønnsforhandlinger mellom OFS - ABB og OFS - Schlumberger. Årsakene til dette har vært manglende forhandlingsvilje hos selskapene. Mekling for ABB er fastsatt til 7. august 03. Meklingsdato for Schlumberger er ennå ikke fastsatt, men mest sannsynlig blir det rundt 14. august 03. Utover dette er de fleste forhandlinger i OFS avsluttet. Medlemmene kan ta kontakt med sine lokale klubber for nærmere informasjon om resultatene i de enkelte bedriftene.

Smedvigklubben er skuffet over Balderdom

- Ja, det er klart vi er skuffet over dommen, sier klubbleder i OFS-klubben Smedvig, Roy Aleksandersen. - Vi hadde ikke ventet dette resultatet. Smedvig asa og Smedvig Production Contracting KS er dømt til å betale til sammen 534 millioner kroner til Esso Exploration and Production Norway AS i den såkalte Balder-saken. Dommen som ble avsagt i Stavanger tingrett onsdag ettermiddag, er på over 1100 sider og er den største rettsaken i Norges historie. - Vi har ikke fått tid til å lese dommen grundig ennå, sier klubbleder Roy Aleksandersen, men den umiddelbare følelsen er at dommen virker urettferdig. Vi har forståelse for at ledelsen i selskapet vurderer anke, men vi trenger som sagt flere dager for å vurdere innholdet i dommen.

Universal Sodexho

Ocean Vanguard har gått fra tidligere kontrakt og i opplag. I tariffavtalen for NR sies det at ved opplag så kan man skrive en avtale som avviker fra tariffavtalen.

Dette betyr at det er tariffavtalen som gjelder videre for de ansatte i bedriften da vi ikke har skrevet noen avtale om avvik.

For de som er permittert fra Ocean Rigmar og er brukt som vikarer har det for enkelte oppstått et problem med at de på nytt må søke om arbeidsledighetstrygd med påfølgende karensdager.

Bedriften mener de ikke er forpliktet til å betale disse dagene for de det gjelder.

Dette ble derfor enda en tvist som er videresendt.

Når det gjelder klubbavtalen så ble det en ny tvist om denne.

Bedriften har gitt klubben et tilbud om ny avtale som ligger langt under det hovedavtalen setter som minstekrav.

Derfor er det tvistet på denne fra før.

Bedriften har i etterkant av dette stoppet betalingen til klubben som vi skal drive tillitsvalgtsapparatet for, noe som vil lamme alt tillitsvalgsarbeid på et fornuftig plan.

Klubben har gått med på det som bedriften tilbyr som en nødløsning så vi ikke er helt lammet inntil ny avtale er ferdigforhandlet.

Grunnlaget for at bedriften stoppet sin utbetaling er tvistet på og vil gå videre.

Stevninger

– Stavanger Tingrett

Det ligger nå to saker som venter på behandling i Stavanger tingrett. Den ene gjelder usaklig oppsigelse og krav om å stå i stilling. Etter en del frem og tilbake gjelder dette nå for to personer i kokkestilling.

Den andre saken gjelder gjeninntakelsesrett etter oppsigelse siste år. Dette gjelder for 12 personer, men vil vel ha presedens for alle som er i samme situasjon om vi vinner frem.

Når disse sakene kommer opp er usikkert pr. dato.

Krav om innarbeiding – ikke brukt i ressurspool

Denne saken ser nå ut til å ha roet seg helt ned, da bedriften ikke ser ut til å ville ha noen avgjørelse på tvisteprotokollen som skulle vært ferdigbehandlet mellom OLF og OFS.

Inntil saken er ferdig i dette systemet så minner vi om at det ikke finnes noen grunn for bedriften til å kreve at de ansatte skal utføre arbeid for den tid de har hatt lønn uten å bli brukt, såfremt man har vært disponibel i det angjeldende tidsrom siste år.

Nye oppsigelser

Den 19.06.03. ble klubben innkalt til et møte med bedriften hvor de hevdet de måtte gå til ytterlige oppsigelser grunnet reduksjon i kontrakter fremover.

Denne gangen gjaldt det 3 forpleiningssjefer og 5 forpleiningsassistenter/operatører.

Velferdspolisjon

Klubben har hatt en sak om praktisering av den lovmessige muligheten til å ta velferdspolisjon og den tariffmessige. Bedriften hevdet i et konkret tilfelle at den tariffmessige falt bort så lenge man hadde tatt den lovmessige. Denne er nå sendt tilbake til bedriften for ny behandling fra OLF. Vi venter spent på en ny tolkning fra bedriften.

Draugen kontrakten

Som kjent fikk Eurest fornyet kontrakten med Shell om forpleiningen på Draugen.

Vi registrerer at man allerede nå vil redusere bemanning og legge om systemet på installasjonen. Våre kolleger i Eurest har krevd at det fremlegges alle konsekvensanalyser som det settes krav om i lovverket for dette. Dette blir igjen et spørsmål om hvor tørr sitronen skal være før man slutter å presse den?

Et løft for forpleiningen

Dette går nå mot slutten for utvalgsarbeidet. Dessverre ser det ikke ut som om partene har blitt enige om de mest essensielle sakene. Vi avventer den endelige beslutningen fra styringsgruppen.

Nytt fra OKE

Bedriften med ny revidert lokalavtale med NOPEF klubben.

På forhandlingsmøte mellom OKE og ESS meddelte bedriften at den nye lokalavtalen med NOPEF ville bli innført som en administrativ ordning også for OFS sine medlemmer. Bedriften hevdet at de med hjemmel i styringsretten og ufravikelighetsprinsippene kunne legge lokalavtalen til grunn også for OFS sine medlemmer.

Dette er svært provoserende og strider i mot alle arbeidsrettslige og organisasjonsmessige prinsipper. OKE tar selvsagt avstand i fra en slik fremstilling og avviser bedriftens forsøk på å tre avtaler vi ikke aksepterer ned over hodene på våre medlemmer. Avtalen inneholder enkelte bestemmelser som ble utarbeidet i det parts sammensatt utvalgets og som OKE klubben kan slutte seg til og vi vil gi bedriften tilbakemelding om dette, men avtalen inneholder også bestemmelser som vi overhode ikke kan akseptere og av flere svært negative momenter så vil vi påpeke følgende punkter:

Ansiennitet og overordnet målsetning om kompetanse.

OKE er ikke bundet av kontrakts-ansiennitetsprinsippet slik NOPEF avtalen punkt 5.5.4 viser. OKE forfekter bedriftsansiennitet slik dette står nedfelt i Hovedavtalen. OKE vil legge dette prinsippet til grunn ved eventuell nedtrapping og vi vil oppfordre alle medlemmene å gå til rettssak ved oppsigelse dersom dette fravikes. Siden NOPEF klubben i alle år har arbeidet for innføring av bedriftsansiennitet så er det rett og slett utrolig at de nå velger å fornye denne avtalen. OKE har anbefalt dem å si opp avtalen om kontraktsansiennitet, for da hadde bedriften ikke hatt noe annet valg enn å forholde seg til reglene i hovedavtalen og som i praksis betyr bedriftsansiennitet. Legger vi til at avtalens punkt 5.4 har en bestemmelse om at nedbemanning skal skje ut fra en overordnet målsetning om kompetansesammensetning i bedriften så er ansiennitet i bedriften lite verd. Når vi samtidig vet at bedriften i stor grad styrer sine egne kompetansekrav så har bedriften gjennom denne avtale et godt verktøy for å ivareta sine egne interesser.

Innleie av arbeidskraft.

I avtalen punkt 6 så legger NOPEF i sammen med bedriften til grunn en målsetning om å erstatte eksisterende ordning med midlertidige ansatte med innleid arbeidskraft. Det er utrolig og oppsiktsvekkende at en seriøs fagforening legger til grunn en slik målsetning i sitt arbeide. OKE arbeider aktivt for at de midlertidige ansatte, for eksempel på flotellene skal få fast ansettelse i bedriften og vi er regelrett sjokkert over dette avtalepunktet. OKE er klar over at arbeidsmiljøloven åpner for konsernintern innleie fra sine søsterbedrifter, men vi vil motarbeide dette med alle lovlige midler og heller arbeide for at Eurest selv skal ansette all arbeidskraft på våre kontraktsområder. I første omgang så er det vikarer og andre midlertidig ansatte som vil merke dette og vi vil rope et sterkt varsko mot de konsekvenser en slik ordning på sikt vil medføre.

Fast vikarpool.

I info nr. 14 av 30. april opplyste vi at 14 av våre kontraktsvikarer snart ville få tilbud om fast ansettelse i vikiarpoolen. Det var enighet med bedriften om dette, men dessverre så viser det seg at dette ikke er blitt fulgt opp fra bedriftens side. I gårsdagens forhandlingsmøte lovde bedriften at dette ville bli gjort snarest mulig.

Omstilling fagledere Ekofisk Kompleks.

I forhandlingsmøte ble vi informert om nye omstillinger på Ekofisk Kompleks. Bedriftens planer går ut på å erstatte den eksisterende ordningen med to fagledere til en faglederstilling. I tillegg gjeninnføres proviantmannstillingen. Det er derfor duket for nye stillingsendringsoppsigelser og OKE vil sammen med de berørte ta stilling til sakligheten av eventuelle oppsigelser. OKE la i denne sak frem krav om konsekvensanalyser og HMS vurderinger slik regelverket krever og poengterte at dette må gjøres før bedriftens planer gjennomføres.

Dom om overføringsdirektivet i Stavanger byrett.

Stavanger Byrett behandlet en sak om overføringsrettighetene til de ansatte i forbindelse med at Odfjell overtok bore (en innretning) og vedlikeholdskontrakten fra Smedvig. Retten fastslår at virksomhetsoverføring ikke foreligger dersom arbeidstakere rent faktisk ikke overføres til ny bedrift!

I spørsmål til OFS advokat Bent Endresen om det er grunn til bekymring for Conoco/ Phillips tildeling av ny forpleiningskontrakt på Ekofisk, så poengterer han at denne kontrakten ikke kan sammenliknes med forpleiningskontrakten. Kontraktinnholdet og omfanget ble endret og dette stiller saken i en annen situasjon enn ved den pågående kontraktsrunden innen forpleining. Det er med bakgrunn i denne dommen ikke grunnlag for å rope ULV. Han er likevel uenig i domsavsigelsen og antyder at denne sannsynlig vil bli anket.

Tvistesaker mellom OFS og OLF.

Det er avholdt forhandlingsmøte mellom OFS og OLF i en rekke tvistesaker i Eurest. Protokollene fra dette møtet er nå underskrevet og vi vil kort oppsummere disse sakene:

Krav om forhandlingsmøte innen 8 dager.

OKE/OFS fikk medhold av OLF at bedriften brøt hovedavtalen ved ikke å avholde forhandlingsmøte med klubben innen 8 dager.

Avtalen for vikarer må godkjennes av organisasjonene

OFS og OLF er enige om at avtale om avvik fra tariffavtalen for vikarer må godkjennes av organisasjonene.

Ulovlig trekk i lønn.

OKE/OFS fikk medhold av OLF om at det ikke er anledning for bedriften å trekke ansatte i lønn uten at det på forhånd er inngått skriftlig avtale om dette. I ansettelseskontraktene er det tatt inn en passus om at dette kan gjøres dersom det er foretatt feil utbetaling av lønn. Dette er kun en presisering av arbeidsmiljølovens bestemmelse. Saken hadde sit utspring i en vikar som først fikk dekt utgifter til oppfriskningskurs for senere oppleve at pengene ble trukket ved neste lønnsutbetaling. Slike trekk var altså ulovlig.

Safe Scandinavia - Lønn for hele kontraktperioden.

OKE/OFS fikk medhold av OLF om at ansatte på Safe Scandinavia skal få utbetalt lønn for hele 14 dagers turen i forbindelse med et kort oppdrag for Statoil. De ansatte fikk en tidligere flight hjem og fikk ikke godskrevet 168 timer. Dette var feil og de ansatte dette gjelder vil få etterbetalt sitt tilgodehavende.

Diett ved overnatting.

OKE/OFS fikk medhold i at diettgodtgjørelse som ved reiser over 12 timer (460 kr) skal utbetales den enkelte dersom det er nødvendig med overnatting i forbindelse med utreise. Dette gjelder uansett overnattingstype som hotel, hospits, privat overnatting etc, og om det ved overnattingsstedet tilrettelagt av bedriften serverer mat. OKE oppfordrer dem som ikke har fått dette å rette krav om etterbetaling til forpleining-sjefen/linjeleder.

Ansettelseskontraktene på floteller.

OLF ville ikke ta stilling til OKE/OFS sitt krav om at ansatte på flotellene skal gis fast ansettelse på lik linje med øvrige fast ansatte. OLF hevdet at dette ikke er en tvist om forståelse av tariffavtalen. OFS/OKE er uenig i dette og vil ta saken opp med NHO og YS. OKE/OFS vil også oppfordre dem som arbeider på flotellene å kreve fast ansettelse i ESS. OKE vil komme tilbake til dette på et senere tidspunkt.

Overtid ved forsinket innreise.

Innreise me 12:00 flighten fra Ekofisk Hotel ble forsinket to timer. De ansatte som var i arbeid krevde to timer overtid for de arbeidet to timer mer enn normalt. Etter tariffavtalen så må 168 timer arbeides før overtid betales. De ansatte fikk derfor 0,5 timer overtid og 1,5 timer ventetid for dette. OFS sa seg enig med OLF og bedriften i denne sak.

Anbudsprosess

Draugen.

I likhet med anbudsprosessen på Ekofisk så fikk heller ikke OKE innsyn i den økonomiske delen av anbudet på Draugen. OKE/OFS mener dette er i strid med hovedavtalens bestemmelser og vil dersom saken ikke løses mellom NHO og YS ta saken inn for arbeidsretten.

Kenneth Hatteberg oppsagt i bedriften.

Et uhell i trappegangen på Statfjord B satte en stopper for Kenneth Hattebergs videre offshore karriere. Helsesertifikatet ble inndradd og siden han nå har vært sykmeldt i over 12 mnd har han mottatt oppsigelse fra bedriften. Alle ansatte som blir sykmeldt opprettholder lønn i inntil 12 måneder. Etter dette så er det over på trygdesystemet. Kenneth som begynte på Statfjord i 1977 ba om å få stå i bedriften inntil han hadde funnet ut om han var arbeidsfør i annet arbeid i bedriften, men det tok ikke bedriften hensyn til og han har nå mottatt oppsigelse.

OKE vil vurdere å fremme Kenneth Hatteberg som kandidat til en av HVO stillingene som skal velges på nyåret, men dette avhenger selvsagt av at Kenneth er arbeidsfør til en slik jobb og det vil fortsatt ta tid for å få klarlagt dette. Kenneth fortsetter som nestleder i OKE frem til Årsmøte 2004 hvor hele styret er på valg.

Statoilansattes Forening
Spanske verft

I februar ga Statoil det spanske verftet Dragados oppdraget med bygging av dekket til Snøhvit. Det ble stor oppmerksomhet rundt dette og vår nærings- og handelsminister uttalte følgende velvalgte ord: Verktøykassen er tom. Slik uttaler en "fagarbeider" seg. I Dagens Næringsliv fra 10 juni har vi lagt merke til følgende. Overskrift: Alvorlige feil på ny fregatt. I sin tid bevilget Stortinget 12,24 milliarder kr. til 5 nye fregatter.

Nå er prisen kommet opp i 18,6 milliarder og på den første fregatten er det oppdaget mange alvorlige feil. Hvem bygger fregattene? Det spanske verftet Izar.

Vel, vi får håpe Statoil ikke kommer opp i samme uføre selv om det kunne være fortjent nok etter at de var med på begravelsen av Rosenberg.

Lønnsforhandlinger

I juni har vi vært gjennom to lønnsforhandlinger. Først det mellom OLF og OFS som ble avsluttet 4 juni. Det ble avsluttet med at OLF dikterte og avsluttet forhandlingene. Dere finner mer om det på OFS sin hjemmeside. For SaF sine medlemmer medførte det oppgjøret at natt/skifttillegget ble økt med kr. 0,50 til kr. 42,00 pr. time og helligdagsgodtgjørelsen ble økt med kr. 25,00 til kr. 1200 pr. dag. De som ikke har bedriftsintern lønnsystem fikk et tillegg på kr. 7900 inkludert feriepengar og offshoretillegg. OFS har ikke signert denne avtalen.

Den 18 juni startet vi lønnsoppgjøret mellom Statoil og fagforeningene i Statoil.

Dette ble, på lik linje med OLF oppgjøret, en farse hvor bedriften ikke var villige til noen reelle forhandlinger. De hadde ikke noen ambisjon om å følge opp forutsetningene fra hovedoppgjøret mellom NHO og YS/LO om at det skulle føres reelle forhandlinger ut i fra den økonomiske situasjonen bedriftene var i. YS la denne forutsetning til grunn når de leverte inn sine krav. Dvs at vi forventet et oppgjør som var basert på Statoils økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne og at oppgjøret skulle gi en lønnsvekst som er normgivende for ledere og andre grupper i Statoil.

YS hadde også krav om at vi måtte få lukket saker som ikke var ferdig fra lønnsoppgjøret i 2002. Dette var tillitsvalgtavtalen, reiseordninger og fjernarbeidsavtalen.

YS ba også om at bedriften måtte iverksette/innfri utestående forpliktelser fra forhandlingene i 2002 knyttet til følgende saker: 2-4 rotasjon, oppretting av skjevheter i lgr. 6-8, et fordelaktig boliglån, pensjon og pensjonsforsikring, at særavtalen måtte ta inn bestemmelsen om billån og fast bilgodtgjørelse, hovedavtales tilleggavtale II om likestilling og

tilleggsavtale IV om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Nye krav for årets oppgjør var pensjon, ansatt rabatter, innplassering av faggrupper på sokkel og en gjennomgang av stillingsbetegnelser. Når det gjaldt de økonomiske rammene for oppgjøret ønsket vi at Statoil og YS i samarbeide skulle komme frem til et tillegg som skulle gis på grunnlag av Statoils økonomiske virkelighet.

Som dere sikkert kjenner til ble det ikke oppnådd enighet om årets oppgjør og bedriften meddelte YS at de iverksatte lønnsregulering i henhold til bedriftens økonomiske tilbud.

På tariff lønnstabellen utgjør dette 5600 kr. inkludert feriepengar, men uten offshore tillegg. Dvs at alle lønnstrinn økes med dette beløpet. På individuelt område ble rammen 1,8% med noe ulik fordeling på generelt og individuelt tillegg.

Det er med bekymring YS i Statoil registrerer hvordan den nye forhandlingsdirektøren gjennomførte årets oppgjør. Vi er redd gjennomføringen av årets oppgjør ikke danner noe godt klima for neste års oppgjør hvor vi har streikerett. Bedriften har med årets oppgjør neppe lagt noe godt grunnlag for det samarbeide som er nødvendig ut fra bedriftens store ambisjoner om avkastning. Vi for håpe at bedriften legger samme nøkterne vurdering til grunn når det gjelder de ledere som har bonusordninger.

Det er fremdeles mange punkter som ikke er oppfylt fra bedriftens side og en av de er fordelaktig boliglån. Her mener bedriften at de har oppfylt sine forpliktelser på tross av at et stort dårligere tilbud skal en vel lete lenge etter. Som privatperson vil mange av oss oppnå vesentlig bedre tilbud enn det bedriften kom med. Når det gjelder rabatter på Statoil produkter oppnår f.eks taxinæring dobbelt så store rabatter som oss i bedriften. Slå den.

Vi i SaF AU beklager på det sterkeste at bedriften ikke var villige til reelle forhandlinger under årets oppgjør. Det ble på mange måter en reprise av det sentrale oppgjøret mellom OLF og OFS. Vi får tross alt legge til at samarbeidet mellom foreningene var som det har vært de siste årene, meget godt.

Ansattlån

Alle fast ansatte i Statoil ASA har anledning til å søke om ansattlån på inntil kr. 100.000,- med inntil 8 års nedbetalingstid. Ansatte betaler en rente tilsvarende den til enhver tid gjeldende orrente for rimelige lån i arbeidsforhold.

Det er den laveste renta en kan ha uten at dette må innberettes som en skattbar fordel. Det er Stortinget som fastsetter denne grensa for renta. Det er derfor ikke aktuelt med noen dialog med DnB om renta, den går automatisk opp eller ned når Stortinget gjør en slik justering. I fjor høst ble det vedtatt at denne normalrenta skulle settes opp fra 6,0 til 6,5 % for 2003. 20. juni 2003 vedtok så Stortinget å sette renta ned til 5,0 % fra 1. juli 2003. Det er planer om finne fram til en bedre metode for å tilpasse denne normalrentesatsen til markedsrentene.

Regjeringa tar sikte på å legge fram et forslag til en slik ordning når statsbudsjettet for 2004 skal behandles.

Dere må også være oppmerksom på at dette er et forbrukslån og det er den renta det kan sammenliknes med, ikke renta for boliglån.

Nytt beløp for trekk av lønn til dette lånet vil bli gjennomført fra august 2003. Beløpet som trekkes hver måned dekker både renter og månedlig avdrag på lånet. Siden renta settes ned fra 1. juli vil det føre til at sjølve lånet nedbetales med et litt større beløp i juli. Ansatte i Statoil finner opplysninger på Eureka om lånet og om endringen i satsen fra 1. juli 2003.

Ny jurist på OFS-kontoret

Skrevet av: Mette Møllerop

Arbeidsområdet mitt ser veldig spennende ut, og jeg gleder meg til dette året, sier Christel Spannow, juristen som er vikar for Birgitte Rødsæther.

Som kanskje ikke alle vet, skal Birgitte Rødsæther ha ett års fødselspermisjon. I det kommende året, fra 1.august, har OFS sin juridiske avdeling fått Christel Spannow som erstatning. Christel har både lang og allsidig erfaring, og det kan komme godt med i forhold til arbeidsområdene i OFS.



- Jeg har permisjon fra en tilsvarende stilling hos advokatfirmaet Kvernberg i Stavanger, forteller Christel. - Der jobbet jeg særlig med privat- og bedriftskunder, med arbeidsrett og med byggesaker. Nå ønsker jeg å spesialisere meg i arbeidsrett, og derfor passet det fint at dette vikariatet ble ledig.

Det er kanskje for tidlig å spørre om du har fått noe inntrykk av arbeidsplass og saker?

- Ja, litt tidlig er det selvfølgelig, men jeg ser at arbeidsområdet virker interessant og jeg ser og at flere av sakene er oversiktlige og greie. Greie folk og! Jeg gleder meg og til å få tilgang på den kompetansen som ligger hos dere og få anledning til å lære mer om dette området.

Christel har bred faglig bakgrunn. I tillegg til sitt juridisk fagområde, har hun eksamen både fra Hotelhøgskolen i Stavanger og fra Markedshøyskolen i Oslo.

- Jeg jobbet en periode i England og skulle deretter være et par måneder i Stavanger. Det ble litt lengre, jeg traff nemlig en av de kjekke nordmennene...

Dermed ble det altså skole i Stavanger, åtte år i hotell- og restaurantbransjen, deretter markedsføring og seks år i reisebyrå. Så, med to barn og et aldri glemt ønske om å bli jurist, ble også siste utdanning realisert.

- Mine andre fag og erfaringen fra forskjellige yrkesområder, er nyttig i jobben som advokat. Bred og allsidig erfaring kommer alltid godt med, selv om det altså var jurist jeg egentlig ønsket å bli.

Siden du er dansk, må nødvendigvis det obligatoriske spørsmålet komme: har du lært å gå på ski?

- Svaret er nei! Jeg har vurdert truger. Men jeg er flink til å gå på beina og jeg er glad i å plukke sopp. Man kan ha glede av den norske naturen uten å være nødt til å sette på seg ski.

Vi ønsker Christel velkommen til oss og håper hun vil trives her. Ski skal hun slippe å bruke. Truger kan kanskje være nyttig når hun skal forsere diverse kneiker hos arbeidsgiverne!

det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Mette Møllerop

Advokat Ingebjørg Maaland er i dette nummeret vikar for Birgitte Rødsæther. Maaland er en av advokatene i firmaet Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland som tilbyr juridisk telefonservice for OFS-medlemmer. Forslag til emner som ønskes belyst eller spørsmål i enkeltsaker kan fortsatt sendes til OFS.

Denne gangen har jeg valgt å ta opp et emne som statistikken viser blir aktuelt for nesten halvparten av alle som gifter seg.



Da någjeldende ekteskapslov trådte i kraft i 1992 ble det innført en ny regel om når felleseiemidler kan skjevdeles. Tidligere var hovedregelen at felleseieformue skulle likedeles, og selv om man alene hadde bragt verdier inn i ekteskapet, var det bare unntaksvis at disse verdiene kunne holdes utenfor deling ved skilsmisse.

Siden 1992 har hovedregelen vært at: "verdien av formue som klart kan føres tilbake til midler som en ektefelle hadde da ekteskapet ble inngått eller senere har ervervet fra andre enn ektefellen, kan holdes utenfor delingen", (ekteskapsloven § 59, 1 ledd).

Dette betyr at dersom man enda har i behold det man bragte med seg inn i ekteskapet, eller man senere har fått i arv eller gave – mest praktisk – fra egen familie, kan man holde dette utenfor delingen ved en eventuell skilsmisse, eller m.a.o. behandle disse verdiene som om det var særøie. En betingelse er at "verdien av formuen" fremdeles er i behold. Dette betyr at om man f. eks. har fått 200.000,- i arv og forbrukt dette på kostbare feriereiser, har man ikke noe igjen som man kan kreve å holde utenfor deling, selv om dette har medført at man har hatt ekstra mye av inntekten igjen som man har betalt ned boliglånet med. Kan man derimot bevise at arven gikk rett til betaling av ekstraordinære avdrag på boliglånet, får man rett til å holde verdien av dette avdraget utenfor skiftet, dvs. at du får rett til å ta ut denne verdien før resten deles i skifteoppgjøret.

Som med så mange regler er det også her en unntaksregel idet 2. ledd i ekteskapsloven § 59 sier: "vil retten til å utta midler etter første ledd føre til et åpenbart urimelig resultat, kan den helt eller delvis falle bort". Det skal imidlertid svært mye til for å si at noe fører til et "åpenbart urimelig resultat". Uttrykket er valgt med omhu nettopp for å unngå unødvendige rettssaker om retten til skjevdeling (holde verdier utenfor deling), da unntaket kun er ment for helt ekstraordinære tilfeller.

Dersom man vil benytte seg av retten til å holde verdier utenfor deling, er det svært viktig at man tar vare på dokumentasjon for hva man hadde da ekteskapet ble inngått, eller hva man senere har fått i arv eller gave, og hva dette er brukt til. Avgjørende viser seg ofte i praksis å bli om verdiene fremdeles er i behold.

Avslutningvis vil jeg legge til at det viktigste i et skifteoppgjør mellom ektefeller ikke er om hver har fått det nøyaktige kronebeløpet de har krav på, men at man kan få til et rimelig oppgjør som gjør begge parter i stand til å starte opp på ny, spesielt dersom ekteskapet har vart lenge og partene har barn sammen. Da er det oftest viktigere å komme til enighet enn å få til et helt juridisk riktig og nøyaktig oppgjør.

Ingebjørg Maaland

Fakta: ADVOKATFIRMAET VOGT & WIIG AS

Skrevet av: Mette Møllerop

Advokatfirmaet Vogt & Wiig AS er et av landets 10 største firmaer. Vi er ca. 60 advokater fordelt på kontorer i Oslo, Bergen og Trondheim. Firmaet håndterer alle typer sivile saker for store, mellomstore og små bedrifter. I tillegg har vi et betydelig antall saker for privatpersoner, typisk arbeidsrettssaker, forsikringssaker, tvister om kontrakter osv.

Vogt & Wiig AS har siden midt på 80-tallet håndtert et stort antall personskadesaker, både yrkesskadesaker, trafikkskadesaker, pasientskadesaker, ulykkesforsikringssaker osv. I disse sakene bistår vi skadelidte overfor forsikringsselskap eller annen skadevolder. Vi har i dag en relativt stor personskadeavdeling som består av tre partnere, to ansatte advokater og to saksbehandlere. Til enhver tid er flere hundre personskadesaker til behandling i firmaet, og vi har således en betydelig erfaring på dette området.

Vogt & Wiig AS har siden 2002 hatt en samarbeidsavtale med Oljearbeidernes Fellessammenslutning. I henhold til avtalen gir vi medlemmene juridisk bistand i forbindelse med yrkesskade og yrkessykdom, eventuelt også på tilgrensende områder. Ordningen innebærer som hovedregel ingen utgifter hverken for OFS eller for medlemmene, i det utgiftene til juridisk bistand vil bli belastet det ansvarlige yrkesskedeforsikringsselskapet.

Ny generasjon beredskapsfartøy i Norskehavet

Skrevet av: Mette Møllerop

Simon Møkster Shipping AS og Aker Langsten AS har på oppdrag fra Statoil bygget nytt beredskapsfartøy som skal gjøre tjeneste for oljefeltene i havområdet Halten/Nordland i Norskehavet. Fartøyet er kontrahert for en periode av 8 år og kontrakten har en verdi på ca 600 millioner kroner. Det nye beredskapsfartøyet gir økt sikker i området samtidig som beredskapen innen oljevern bedres.

Sikkerhet

Fartøyet representerer en nye klasse beredskapsfartøy med hensyn til størrelse og funksjonalitet og er det første i sitt slag på norsk sokkel. Det vil kunne ta om bord inntil 370 personer ved en stor ulykke. Et nyutviklet hekkarrangement gjør det mulig å ta opp mann-over-bord- båter (MOB-båter) samtidig som dette arrangementet også gjør det mulig å ta opp store stuplivbåter. Dette betyr at fartøyet vil kunne operere mob-båter under mer ekstreme værforhold enn de mer konvensjonelle beredskapsfartøyene.

Det er også installert helikopterdekk om bord på fartøyet. Dette gjør det mulig raskt å evakuere personell fra fartøyet, samtidig som medisinsk ekspertise raskt kan flys ut. I tillegg gjør helikopterdekket det mulig å gjennomføre mannskapsskifter med helikopter og således redusere behovet for avløsningsfartøy.

Oljevern

Fartøyet vil også få en sentral rolle i oljevernberedskap. Det er utstyrt med to moderne oljelenser, egen slepesjark og oljedispergeringsutstyr. Fartøyet er også utstyrt slik at det effektivt kan samvirke med helikopter i bekjempelse av oljeutslipp.

Statoil ASA har inngått en samarbeidsavtale med Norsk Shell A/S og Norsk Hydro ASA om en felles områdeberedskapsløsning for havområdet Halten/ Nordland. I dette beredskapsopplegget inngår også et eget Search and Rescue (SAR) redningshelikopter som er plassert på Heidrun-plattformen. Med det nye beredskapsfartøyet på plass i området, er områdeberedskapsløsningen fullført.”