

SAFE MAGASINET⁰³

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 September 2008**

176 nye lærlinger i StatoilHydro!

s. 26



Innhold



- 3** Leder **5** En aktiv sommer i Petroleumstilsynet **9** Danmark halter bagud **11** Olje=Politikk=Krig
14 Shell, StatoilHydro-kampen mot lokalbefolkningen i Irland fortsetter **15** Behøver uføretrygden avløsning?
17 Leserinnlegg **18** Fra stillasbygger til organisasjonsbygger **22** Ikke bare gull i Kina
24 Petroleumsregelverket lagt ut på høring **25** Krav om nytt regelverk i petroleumsnæringen
26 Lærlingehøst i StatoilHydro **32** Vibrerende og støyende stille avvik **36** Ingen spøk å være syk
40 Ola Nordmann er finansspekulant **41** Status i integrasjonsprosessen i StatoilHydro
44 En vanlig arbeidsdag for en stillasmontør **48** Det juridiske hjørne **50** Medlemsfordeler **55** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Terje Nustad **Redaktør** Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Engelsminnegaten 24, Postadresse PB. 145, 4001 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør **Trykk** Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse **Nr. 1** 10.02/10.04 **Nr. 2** 10.06/10.07 **Nr. 3** 10.08/11.09 **Nr. 4** 10.11/18.12

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.500,- 1/2 side kr. 5.000,- Hel side kr. 7.000,-

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no

Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no



Leder

Forbundsstyret takker for seg!

Høsten har kommet snikende og lønnsforhandlinger og uravstemninger har sagt sitt. Våre medlemmer på flyteriggene var fornøyde med det økonomiske resultatet og stemte ja til Riksmeklingsmannens skisse. Det har en vel også grunn til, når den totale prosenten vipper over 10. De ansatte i StatoilHydro er ikke så fornøyde, for der var forventningene store til de lokale forhandlingene. Når de så får hevet 6,1 % til kun 6,9 %, med et stort innslag av individuelle tillegg, så blir det fort frustrasjon. Ja, faktisk så har vi fått noen utmeldinger grunnet resultatet i StatoilHydro. Vår lokalavtale gir ingen konfliktrett. Når du ikke har den i bunnen blir dette en forhandlingsarena der arbeidsgiverne får fritt spillerom. Den store utfordringen er også et sterkere press på overgang fra kollektive til mer individuelle lønnsavtaler. De lønns- og arbeidsvilkår vi har greid å etablere har ikke kommet av seg selv eller med bakgrunn i individuelle krav. Det er sterke fagforeninger som kjemper en kollektiv kamp for felles rettigheter som skal ha æren, det må vi ikke glemme. Oljenæringen ble ikke snillere fordi de kom til Norge, det er en grunn til at det er helt andre forhold her enn på andre sokler. Det er bare å se over til UK, du

finner de samme selskap der. Hovedforskjellen er at der finner du ikke SAFE.

Med sensommer kommer også ONS-messen i Stavange hvor oljenæringen viser seg frem, pusser fasaden og feirer seg selv med høy sigarføring. Bylivet preges av musikk, fulle restauranter, fest på flotte båter, mange finpyntede mennesker, nydelig mat med masse godt drikke, og de som havner i samme soverom gjør ikke det for å samsøve. Her er det ikke spart på noe, her er fiffen som krever kostnadseffektivitet for alle andre enn seg selv de neste 51 ukene. Disse menneskene representerer en merkelig kultur. Direktørene mener de selv må ha høyest mulig lønn/opsjoner og bonuser for å kunne gjøre en best mulig jobb, alle vi andre må ha minst mulig for å gjøre det samme. Oljearbeiderne kan være stolte av den jobben de gjør og ta i mot sin lønn med god samvittighet.

SAFE er i en ruvende utvikling, vi er det eneste bransjeforbundet i petroleumsindustrien som er opptatt av medlemmenes helhetlige utvikling i næringen. Vi er medlemmenes egen organisasjon som de kan påvirke, videreutvikle og assosiere seg med. Be SAFE, join SAFE, lettere og bedre kan det vel ikke sies. Det er ekstra hyggelig

at så mange unge nå ser på SAFE som et trygt sted å være. StatoilHydro har tatt i inn svært mange lærlinger de siste år, noe de skal ha skryt for. Nå sist var i september, der 135 av totalt 176 lærlinger ble presentert for fagforeningene. Rundt hundre av dem meldte seg inn i SAFE, noe som forteller svært mye. SAFE er ikke en organisasjon for organisasjonens skyld, og for oss er kvalitet og ryggrad viktigere enn kvantitet og politisk skuespill. Det har ungdommen skjönt, da får vi håpe at vi kan innfri deres forventninger samt at de vil sette preg på SAFE sin videre utvikling.

SAFE er opptatt av de mange arbeidsmiljøundersøkelser som skjer i arbeidslivet. Undersøkelser som skal avdekke eventuelle problem og foreslå nødvendige tiltak. De fleste er klar over problemene, men hvordan angripe de? Da blir det lett å kunne gjemme seg eksterne firma som gir den sterkeste rett. Samfunnet erfarer nå et misbruk av slike undersøkelser med overgrep på personer som blir raskt blir forsvarsløse. Ressurssterke aktører benytter spesialfirmaer som et hjelpemiddel for å angripe personer som blir ansett som utfordrende eller krevende. Da tenker vi i spesielt på tillitsvalgte og andre varslere i samfunnet. Vi har sett flere



grove eksempler på at arbeidsmiljøer blir manipulert til å bli med i et spill, som ofte har en skjult agenda i forhold til de positive intensjoner en tror danner grunnlaget for undersøkelsen. Personene angripes som et arbeidsmiljøproblem og svært mange blir revet med i en kollektiv trakassering. Det er noen få firmaer som er svært aktive i Norge, med ansatte som er leger og psykologer og somigjennom sin autoritet kan manipulere de fleste. I realiteten opptrer de som en ulv i en saueflokk, tar seg godt betalt og gir kundene det svaret de er ute etter. Dette fagområde er helt uregulert og som oftest er deres arbeid et faglig makkverk. Deres sterke autoritet gjør det vanskelige å angripe denne virksomheten. SAFE ønsker imidlertid å gjøre det, derfor har vi nå iverksatt et forskningsprosjekt med De Facto for å avsløre galskapen. Dette kan bli svært spennende.

SAFE-kongressen 2008 er nært forestående og vil skje medio oktober. Der blir det en spennende temadag, politiske diskusjoner og valg av nytt forbundsstyre. Jeg vil derfor på vegne av det sittende forbundsstyret benytte anledningen til å takke for den tilliten vi har blitt vist fra våre medlemmer i denne perioden. Styret har hatt tre år preget av et godt samarbeid og kan overlate en organisasjon i positiv utvikling til det kommende styret.

Terje Nustad

En aktiv sommer i Petroleumstilsynet

Tekst: Mette Møllerop

Nattarbeid, samsoving, en lang rekke tilsyn, Nordsjøen full av nye småselskaper som krever oppfølging i forhold til regelverket og sikkerhetsrutiner; jo, nyhetsarkivet til Ptil viser at de ansatte ikke har ligget på latsiden i sommervarmen.

I referatet fra Sikkerhetsforums årsmøte i juni, sier Direktør Magne Ognedal at det er krevende å håndtere den nye virkeligheten i Nordsjøen:

” For få år siden opererte 14-15 oljeselskaper på norsk sokkel. De var store, kompetente og oversiktlige. I dag er antallet økt til vel 70, hvorav mange er små og har liten erfaring. Inkludert leverandørindustrien og rederiene har Ptil i dag tilsynsansvar med 110 selskaper på land og sokkel. I tillegg er presset i bransjen stort, det er hard konkurranse om kompetanse og kapasitet.

- Det er krevende å håndtere en slik situasjon. Vi må se om vi har det rette regelverket gitt den verden vi lever i, og om verktøyskrinet har komplett innhold, sa Ognedal.

Han varslet et fortsatt sterkt og tydelig tilsyn som skal prioritere oppgaver og ha en overordnet oppmerksomhet på virksomheten. Tilsynet skal ikke grave seg ned i detaljer, men ha søkelys på det



som virkelig betyr noe i næringen.”

”HMS må integreres i hele virksomheten

Ole Berrefjord - tidligere sentral rådgiver og statssekretær for statsminister Gro Harlem Brundtland, i dag rådgiver i

scenarie- og strategiarbeid i eget firma, betegnet på årsmøtet dagens olje- og gassvirksomhet som et trippeldrama.

- Oppdragene i næringen står i kø, det er hektisk som aldri før. Samtidig utfordres HMS-standarder, ved slitasje og snart utgått levealder på innretninger.

>>>



En generasjon oljearbeidere når sin pensjon og det innføres stadig nye systemer. I tillegg er det en hard konkurranse om kompetanse. Det er krevende å bygge en verdensledende HMS-standard i en så presset hverdag. Perspektivet kan fort bli kortsiktig i stedet for langsiktig, og han advarte mot at HMS bare henvises til et sideordnet ansvar hos en fagdirektør. Berrefjord understreket at den brede toppledelse i selskapene må ha et høyt HMS-fokus hvis Norges ambisjon om å bli verdensledende på sikkerhet i olje- og gassvirksomheten skal kunne nås.

Storulykkesrisiko

I en forhåndsomtale av Magne Ognedals tale under HMS-lunchen på ONS-konferansen, slår han fast at selskapene har mer å gå på i forhold til å skaffe seg oversikt over risiko for storulykker.

”Tragiske ulykker og store katastrofer er en del av petroleumsnæringens historie og lærdom.

- Næringen må gjøre mer for å redusere storulykkesrisikoen. Her har ledelsen hos de ulike aktører et spesielt ansvar. Sikkerhet kan ikke bare måles ved antallet meldte personskader. Ledelsen må ha oversikt over storulykkesrisiko. Det er min klare oppfatning at på dette området har næringen en god del å gå på.”

Ognedal gjør det videre klart at også den enkelte ansatte har et ansvar for egen og andres sikkerhet. Prosedyrer skal følges.

-Å lene seg tilbake og bli nonchalant er ikke lov. Man skal være ydmyk i forhold til det man holder på med. Men vi kan ikke bare ha øye på individet og personskader. Næringen har innebygd i seg en risiko for storulykker. Det er utfordrende å håndtere. Her må det være god styring fra ledelsens side.”

”Alvorlige ulykker skjer og har skjedd i petroleumsnæringen. I år er det 20 år siden 167 mennesker døde i Piper Alpha-brannen på britisk sektor. Og det er 28 år siden Alexander L Kielland-katastrofen krevde 123 liv på norsk sokkel. Trekker næringen lærdom av slike tragedier, eller forsvinner de bak glemselens slør og gjør oss historieløse? spør Ognedal.

Ressursmangel

- I forhold til statsbudsjettet har ikke Ptil nok ressurser til å gjennomføre de oppgavene de er pålagt, sier Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE.

- De har fått flere nye aktører og småselskap, de har fått utvidet tilsynsområdet ved at landanleggene nå er med, og det er stadig nye blokker som er under utvikling på sokkelen. Antallet vokser år for år.

I tillegg er gamle felt under ombygging og har høy omstillingstakt.

- Ja, og det krever mye arbeid det og. Ganske mange saker er dessuten ressurskrevende fordi industrien presser på for å få sine saker igjennom. Forpleiningen er blant annet et eksempel på det, med de tilsyn som har vært foretatt der.

Nye driftsformer

Nye driftsformer og kostnadskutt gjør det nødvendig med mer og oftere tilsyn. Det krever ressurser og ressurser er for tida en mangelvare hos Ptil.

Det er bekymringsfullt?

- Ja, vi er bekymret. I tillegg til at statsbudsjettet ikke har gitt nok ressurser, taper også selskapene Ptil for bemanning ved å rekruttere ansatte fra Ptil til sine avdelinger. Summen av alt dette viser at det er behov for å skifte gir.

Hva trengs for å komme ajour?

- Vi har to typer verktøy fra myndighetenes side. Vi kan stramme inn regelverket og gjøre det mer spesifikt og tydelig. SAFE har alltid vært kritisk til det funksjonelle regelverket. Det bildet som tegner seg nå gjør at det mer enn noen gang er behov for et tydelig detaljregelverk.

Det andre er å øke ressurstilgangen slik at det kan gis flere pålegg og vises en enda mer håndfast holdning ovenfor



Magne Ognedal, direktør i Ptil. Foto: Mette Møllerop

selskapene.

Hjelper ikke press fra fagforeningene?

- Noe hjelp er det nok i press fra vår side, men det er langt i fra nok. I dagens situasjon er ikke en gang sterke fagforeninger avgjørende. Vi trenger først og fremst et sterkt tilsyn, mener Roy Erling Furre.

Aktørøkning er en utfordring

- Siden 2000 har vi hatt en betydelig økning i antall oljeselskaper. I 2007 var det registrert 37 operatører og 57 rettighetshavere, sier informasjonsrådgiver i Ptil, Kristin Hoffmann.
- Vi står overfor et aktørbilde i endring. Flere små og nye aktører har kommet



Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE. Foto: Heidi Furre

til, og med varierende kjennskap til hvilke plikter som følger med rettighetene de har fått. Det innebærer utfordringer å møte et slikt mangfold, som spenner fra dominerende Statoil-Hydro til helt nye selskaper eller selskaper med svært kort fartstid på sokkelen. Ptil har avsatt betydelige ressurser for å følge fusjonsprosessen i StatoilHydro.

Hvordan påvirker et så stort selskap risikobildet på sokkelen?

- Med 80 prosent av virksomheten på norsk sokkel påvirker StatoilHydro i stor grad risikonivået, og må lykkes dersom Norge skal nå målet om å bli verdensledende på HMS, sier Hoffmann.



Kristin Hoffmann, informasjonsrådgiver i Ptil. Foto: Ptil

Blir det høye aktivitetsnivået en belastning for dere?

- 2007 var et aktivt år. Ptil baserer tilsynet på blant annet tilsynsplaner, erfaringer, aktørenes virksomhet og ulykker og hendelser, og må selvsagt prioritere i forhold til den virkeligheten vi forholder oss til.

Stabilt volum

Betyr det at dere ønsker flere og bedre ressurser?

- Ptil må prioritere. Det gjør vi på bakgrunn av kunnskap om og erfaring med virksomheten.

Volumet på tilsynet er stabilt i forhold til timer, svarer Hoffmann på



spørsmål om de ansatte likevel ikke føler et visst arbeidspress.

Er regelverket godt nok?

- Vi må kontinuerlig vurdere regelverket i forhold til den virkeligheten vi står overfor. Forslaget til nytt regelverk er nå lagt ut på høring. Målet er å få på plass helhetlige styringskrav for virksomheten til havs og på landanleggene. Det funksjonelle regelverket er basert på at aktørene har kunnskap og kompetanse, og innebærer rom for å utvikle gode løsninger for å innfri de HMS-kravene regelverket stiller.

Hvilket inntrykk har dere fått av de små aktørene?

- Vår erfaring er at de kan undervurdere behovet for teknisk og operativ kompetanse og kapasitet. Noen av de nye selskapene har en bred internasjonal moderorganisasjon i ryggen. Andre er helt ferske, og starter sin virksomhet med liten erfaring og tradisjon, sier Hoffmann.

Men det er alle aktørers ansvar å kjenne regelverket?

- Alle som driver virksomhet på norsk sokkel må selv besitte nødvendig og grunnleggende kompetanse for å oppfylle kravene i HMS-regelverket.

Hva kan dere gjøre her?

- Vår rolle er å være en pådriver for og følge opp at alle selskapene driver forsvarlig og holder et høyt nivå for helse, miljø og sikkerhet, svarer Kristin Hoffmann.

senseNet®
SCENARIER

Attention HMS!

Attention is the cognitive process of selectively concentrating on one aspect of the environment while ignoring other things.



SENSENET AS
Helse, Miljø og Sikkerhet

senseNet®
SCENARIER

3. HMS-ledelse – intensjonsdybde på hvilket nivå?

Spesialisering av HMS-funksjonen er nødvendig;

men risikerer vi at den blir et løsrevet ansvar i forhold til toppledelsens totalansvar?



SENSENET AS
Helse, Miljø og Sikkerhet

Danmark halter bagud

- når det gælder sikkerhed og arbejdsmiljø på Nordsøen



Halfdan-feltet

Det er ikke bare i olympisk håndbold at Danmark halter efter Norge. Når vi sammenligner sikkerhed og arbejdsmiljø inden for olie- og gasindustrien, er der meget stor forskel på standen.

Med til dette billede hører, at Mærsk Olie og Gas A/S har meget stor magt over regering og folketing, ja, de kan stort set diktere de betingelser de vil arbejde under.

Jeg har gennem længere tid forsøgt, at få min fagforening Dansk Metal i Esbjerg til, at interessere sig for forholdene, men uden held. Det er sket gennem læserbreve og indlæg på generalforsamlingen i Metal.

I uge 30 og 31 var jeg på Halfdan-feltet til montageopgaver for firmaet FH Contractors. Feltet er ved at blive udbygget, således at nye brønde kastes i brug i løbet af efteråret.

>>>



Flere gange studsede jeg over den manglende sikkerhed på feltet. Der kommer mange nye folk, som ikke har fået ordentlig instruktion om sikkerheden.

Efter min mening burde der være et alment sikkerhedskursus, samt yderligere kurser inden for de enkelte brancher. I dag kan man komme på Nordsøen efter 2-3 dages sikkerhedskursus.

Jeg vil gerne beskrive et af de mere grelle eksempler som jeg oplevede på Halfdan. Vi blev sat til at lave en reparationsopgave på produktionssiden. Det drejede sig om en kontraventil som ikke længere fungerede og produktionen faldt betragteligt.

Vi fik ikke nogen særlig instruktion, inden vi påbegyndte arbejdet. Det eneste man omtalte var, at det kostede 2 mill. i timen at anlægget var ude af drift. Da vi med møje og besvær havde skilt ventilen ad, det drejede sig om rør på 20", fik vi at vide, at der var eksplosionsfare. Vi fik også at vide, at 3 engelske oliearbejdere, var slået ihjel under en lignende opgave i den engelske sektor.

Så er det man siger til sig selv; burde vi

ikke have været ordentligt instrueret, inden vi påbegyndte arbejdet? Vi havde hamret med en stor mukkert for at få ventilen fri, da rørene sad i spænd. Gasmåler havde vi heller ikke fået udleveret, trods det, at det er standard-udstyr på alle farlige operationer.

Denne hændelse er ikke enestående. Det virker på mig som om Mærsk kører med en formel og uformel standard, når det gælder sikkerhed. Hvis det drejer sig om hasteopgaver, hvor der er mange penge på højkant, er sikkerheden ikke så vigtig.

Når hertil kommer, at hele Dan- og Gorm-feltet er nedslidt, så der her er fare for gasekspllosioner forekommer det noget søgt, når Dansk Metal udtaler at sikkerheden er i top. Hvis man ærligt bekymrede sig om medlemmernes sikkerhed, ville man også lytte til den kritik der kommer fra medlemmerne.

Jeg har tidligere været på Nordsøen blandt andet for ABB og EOS. Det jeg beskriver her er ikke enestående. Blandt andet var jeg til ventilcheck på Mærsk Enhancer i 2007, som for længe siden burde være taget

ud af produktion. Mærsk klarer den ved at sælge platformen til et interessentselskab og så lease den igen, så den fortsat arbejder i den danske sektor.

Det vi savner, er et tættere samarbejde mellem danske og norske offshore-arbejdere. Vi kan lære en hel del af de norske erfaringer, hvordan sikkerhed og arbejdsmiljø kan forbedre.

Lars Ulrik Thomsen





Olje=Politikk=Krig

Tekst: Luis G. Guillermo Pinzon, medlem av SAFE Acergy

For noen få dager siden og helt tilfeldig leste jeg i ONS- programmet at det var mulig å stille spørsmål til BPs toppsjef Lord Browne. Etter at jeg koblet meg til ONSs webside og prøvde å sjekke mer om programmet, fant jeg ut at med min begrensede økonomi ville jeg ikke ha råd til å betale inngangsbillett til konferansen, med mine dårlige engelskkunnskaper ville jeg ikke kunne stille spørsmål som lorden ville forstå, og den veldig begrensede tiden for one-to-one discussion ga meg lite håp om å komme LordBrown i tale. Derfor er innlegget offentliggjort her i SAFE magasinet og på www.safe.no

British Petroleum, Statoil-Hydro og andre store selskaper har gått med på å gi det statlige oljeselskapet PDVSA i Venezuela majoritetsandelen på konsesjonene. De har også gått med på å inngå nye kontrakter som vil heve skattesatsen fra det tidligere relativt lave nivået.

Er BP villige til å tegne nye kontrakter som gir landene i den tredje verden en større andel av utbyttet og produksjonen, framfor å risikere milliardtap i form av investeringer og produksjonssinntekter dersom de blir tvunget til å forlate oljeproduserende land, uten at BP blir presset eller truet til å tape sine konsesjoner?

En rekke regjeringer i flere land og flere multinasjonale selskaper har støttet den nyliberale teorien som ikke erkjenner at det finnes økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og begrenser menneskerettigheter kun til politisk og sivile rettigheter.

I følge tilhengerne av denne tolkningen av menneskerettighetene, kan bare et verdensmarked som er fullstendig privatisert og liberalisert eliminere sulten og undernæringen i verden. Men på tross av liberalisering og privatisering av verdensmarkedet de siste tiår, blir de fattige fattigere og antall mennesker som lider av alvorlig og kronisk undernæring har aldri før vært så mange i verden.

Råoljeprisen har tredoblet seg siden 2003, matvareprisene har steget kraftig, millioner av hektar av god matjord brukes gjennom dyrking av biobrensel ikke til å gi næring til egen befolkning, men for å gi næringsstoff til bilene i de industrialiserte landene.

Kan Sir Browne tenke seg å støtte forslag hvor rett til energi og rett til ernæring blir en del av de grunnleggende menneskerettighetene?

BP er operatør på et av Colombias to største oljefelt. BPs oljeinstallasjoner opererer under omfattende militær beskyttelse. Disse militære styrkene har et tvilsomt rulleblad i forhold til menneskerettigheter. I

>>>



samarbeid med paramilitære grupper har de fordrevet folk fra sine hjem for å klargjøre nye områder for oljeutvinning. BP forsvarer dette ved å vise til at det er umulig å operere uten en slik beskyttelse og at de militære representerer en legitim demokratisk statsmakt Dette på tross av at det har vært flere skandaler om den nåværende presidentens forbindelser mellom de paramilitære og presidentens familie og nære politiske allierte. I dag er over 45 politikere og funksjonærer av ulike rang fra senatorer og eksministre til borgermestere under etterforskning eller i fengsel for angivelig forbindelser med paramilitære.

Hvordan er det så mulig for BP og opprettholde sin aktivitet i Colombia uten at dette kommer i strid med selskapets etiske kriterier?

Med denne tilknytningen (finansielt og operasjonelt) til korrupte regjeringer eller militærstyrker (spesialtrenet for å forsvare oljeinstallasjoner), hvordan kan BP ut fra egne etiske kriterier forsvare et slikt samarbeid som om det dreide seg om et helt ordinært kontraktorsamarbeid?

Hvordan kan BP eller andre oljeselskap operere i politisk urolige områder uten å bli en del av konflikten?

Etter Helge Ryggviks rapport om olje



og menneskerettigheter i Colombia og boikotten av BPs produkter i England for ca.10 års siden, har jeg merket at BP har lagt seg på en mer forsiktig profil i sitt internasjonale engasjement.

På basis av kritikken mot selskapets virksomhet i Colombia utviklet BP forholdsvis avanserte etiske kriterier. Men BPs praksis i Colombia ser ikke ut til å ha endre seg nevneverdig. Menneskerettsorganisasjoner forsetter imidlertid å avdekke gjentatte brudd på menneskerettigheter utført av det militære. De har dessuten påvist at det fremdeles eksisterer bånd mellom de militære og høyreorienterte paramilitære gruppene. Representanter fra fagbevegelsen har blitt drept, forfulgt og trakassert i Casanareområdet hvor BP er operatør..

Har BP satt seg selv i et menneskerettslig dilemma ved å operere i Colombia? Eller Shell i Nigeria? eller Total i Vest-Sahara? eller Statoil i Aserbajdsjan?

Det jeg har erfart når multinasjonale oljeselskaper etablerer seg i Norge er at selskapene benytter store og kostbare ressurser for nettopp å tilfredsstille innbyggerne og de demokratiske spilleregler for ikke å komme i konflikt med anleggenes nærmiljøer. Dette skjer ikke fordi selskapene er mye snillere i Norge, men fordi det politiske system i Norge ikke tillater noe annet.

Hvorfor har multinasjonale oljeselskaper en annen holdning og adferd overfor bønder, fiskere og indianske folkegrupper i andre land?

I sine flotte brosjyrer og i media reklamerer multinasjonale oljeselskaper med globale løsninger for fremtiden og global innsats for en bedre verden. Olje fra Ecuador, Nigeria, USA, Norge, Aserbajdsjan eller andre deler av verden har en gjennomsnittspris på omtrent samme nivå. Norske oljearbeiderne har en god lønn, god overtidbetaling og god arbeidsplan, men kan vi si det samme om britisk ansatte på den andre side av den imaginære linjen mellom Gullfaks og Brent? For ikke snakke om arbeidsvilkår og lønn for en oljearbeider i Colombia eller Angola?

I Norge har oljearbeiderne gode pensjoner, men hvordan ser Lord Browne fremtiden til oljearbeiderne i resten av verden? Skal selskapene legge forholdene til rette for fagorganisering? Skal oljeselskapene følge det rådet å samarbeide med folket og ikke med makteliten?

I Latin-Amerika jobber progressive regjeringer nå med å få kontroll over egne naturressurser. Utenlandske oljeselskaper skal blant annet skattlegges hardere for blant annet å kunne ha råd til å bevare urbefolkningens leveområder fritt for oljeu-

tvinning.

Kan ledelsene i oljeselskapenes med Lord Browne i spissen tenke seg og støtte slike initiativ?

Som de fleste vet: Naturkatastrofer kan vanskelig stanses, men sosiale katastrofer kan stoppes.

Vil BP være med å snu oppfatningen innen nyliberale miljøer om at sosial nød er å anse som naturkatastrofer, og således leve opp til sine egne etiske forpliktelser?



Shell, StatoilHydro-kampen mot lokalbefolkningen i Irland fortsetter

Tekst: Terje Nustad.

StatoilHydro og Shell er opptatt med ONS-messen med høy sigarføring og kostelige festligheter for å vise omverden sin dyktighet og ufeilbarlighet. Samtidig med dette, kjemper irske bønder og fiskere for å ivareta sine rettigheter opp mot disse selskap.

Dette er en helt utrolig sak som nå utkjempes innenfor EU sine grenser, en lokalbefolkning som blir trakassert og overkjørt. Selskapenes omdømme i disse avsidesliggende områder er ikke lenger så viktige. StatoilHydro setter nok en gang Norge i forlegenhet med sin internasjonale aktivitet. StatoilHydro og Shell har sine etiske retningslinjer nedfelt i flotte bøker, dokumenter som taes frem når fasaden skal pusses. Internasjonal oljeindustri viser sitt rette ansikt, de bryr seg ikke om hva en lokalbefolkning måtte mene. Det triste er at selv i vårt nærområde som Irland, kan det synes som om korrupte politikere har beriket seg selv for at disse selskap skal kunne ta seg til rette. Selskapene holder nå på å grave opp en renne hvor gassrørene skal føres i land og inn i en trase som så langt ikke er godkjent av myndighetene. Lover og regler kan visst kjøpes og selskapene tar seg til rette. Nærmere organisert kriminalitet kan en vel ikke komme? Det

foregår nå ville demonstrasjoner med mange arrestasjoner. Selskapene har sine egne brutale sikkerhetsvakter som hjelper politiet. Det blir farlige kamper og utrolig nok kaster politiet seg ut i vannet for å arrestere demonstrantene. Det er nesten ikke til å skjønne at noen ikke har blitt drept i disse aksjonene.



Nå er det fiskere som trues for å fjerne seg og sitt fiskeredskap av selskapene. Krabbefiskere som har store teiner stående på bunnen blir truet til å fjerne disse på egenhånd, eller så vil de kunne bli ødelagt. Det har allerede skjedd med noen teiner, men ingen vet hvem som

har skylden. Fiskerne har sitt levebrød i området og har myndighetenes godkjenning til det. Fiskerne ligger nå med sine båter og passer på redskapen, men frykter at StatoilHydro og Shell nok en gang vil benytte innleide bøller og bruke sin makt. SAFE vil sette fokus på internasjonal aktivitet på vår

kongress. StatoilHydro ser ikke nødvendigheten av å delta, de flykter unna ubehageligheter og kritiske blikk og vil ikke møte virkeligheten når den skal debatteres. Denne saken viser helt klart at dette selskapet trenger en sterkere styring av sine aktiviteter internasjonalt. Saken minner om gruveselskapet Vedanta sin oppførsel i India. På grunn av dette selskapets fremferd har det norske oljefondet

ekskludert Vedanta fra sin investeringsliste. Flere sentrale politikere på Stortinget er informert om situasjonen og bør snart reagere.

Behøver uføretrygden avløsning?

Av: Terje Carlsen, sosiolog og journalist

Med arbeidslinja er det blitt tøffere å gå på offentlige ytelser for mennesker med ikke-synlige handikap. I et debattinnlegg i Bergens Tidende 22. juli skriver tidligere teknisk sjef, Dag-Geir Bergsvik Knudsen, om den skammen han nå føler ved å gå på uføretrygd. Hva må gjøres?

På 1970-tallet ble «arbeid for velferd» en velferdsstrategi i USA. Også Danmark og Sverige har arbeids- eller aktivitet-slinjer. I norsk velferdspolitik har strategien særlig gjort seg gjeldende siden på 1990-tallet. Målet er at passive stønader (kontantytelser) skal erstattes av aktiviserende ytelser for å få flest mulig i arbeid. Parallelt med denne utviklinga ser vi at de jeg liker å kalle ”de tapre” dukker opp i mediene. Vi kan for eksempel lese i Adresseavisen. no om en 50 år gammel trønder som trener knallhardt to timer per dag for på den måten å holde seg i arbeid. Han beskrives som tapper.

En av de tapreste av de tapre rundt milleniumsskiftet var den hardt brannskadde svenske brannmannen Lasse Gustavsson. Med stor suksess reiste han land og strand med foredraget “Lev videre” bygget på boken om seg selv med samme tittel. Dette er altså de nye heltene. Dette er mennesker som tross store handikap trosser en uførekariere og/eller

kjemper seg tilbake til et såkalt verdig liv. Dette passer overens med den protestantiske arbeidsetikken, slik Max Weber resiperte den.

Historier om de tapre peker altså utover seg selv og til generelle moralske tendenser i samfunnet. Det nye fokuset på livsstilssykdommer har aksentuert denne utviklingen. Med institueringen av begrepet retten til god helse, produseres det derved også en forestilling om plikten til å ta vare på sin egen helse. Den som ikke makter det, uansett årsak, faller i vår tids optikk i synd. Slik sett har man i velferdsstaten fått en overgang fra årsakstenkning til ansvarstenkning. Den som er trygdet uten tegn til ytre skade eller lyte skal føle skam fordi han og hun ikke tar seg sammen og treffer de riktige valgene. Dette er den nye typen uverdige trengende.

Vi finner dem blant rusmisbrukere, de med visse typer lettere psykiske lidelser, de med røykelunger og de med muskel og skjellettplager. Min påstand

er at det har blitt verre å tilhøre disse gruppene med den nye arbeidslinja. I dag skammer de seg mer enn noensinne. Skammen disse enkeltindividene føler, springer altså utifra følelsen av at deres biografi ikke står til troende. Skammen kjennetegnes rent psykologisk ved et ønske om å ikke ville bli sett. Arketyper av den skamfulle finner vi på maleriet av Eva som straks etter syndefallet, blir bortvist fra Edens have sammen med Adam, og dekker øynene med armen for å unngå å møte Herrens blikk.

For det er oftest en kvinne det er snakk om. I helsevesenet påmøtes hun ofte med muskel og skjellettplager eller magekatarr, som hun i et forsøk på å utradere seg selv har drukket på seg i smug. I tillegg til at sosial eksklusjon gir økt risiko for sykdom, er altså skammen i seg selv sykdomsskapende. Ofte leder følelsen av aldri å strekke til, eller være god nok, til invalidiserende angst og depresjonssykdommer. Tidligere teknisk sjef, Dag-Geir Bergsvik Knudsen, skriver i Bergens Tidende at det kom som

>>>



en lettelse da han etter en tids psykiske plager fikk blodpropp i begge lungene. Først da kunne han vise til en sykdom som alle forsto, selv om han holdt på å stryke med. Endelig hadde han noe å vise til. Nå først fikk han blomster og trøstende ord.

Psykiater Ottar Bjerkeset har i en artikkel i *European Psychiatry* vist at dødeligheten ved angst og depresjonstilstander er størst hos de med lavest sosioøkonomisk status, dvs mennesker som befinner seg i et utenforskap som f.eks. trygding kan representere. De tapre derimot scorer både selvfølelse og anerkjennelse på at de uverdig trengende finnes. Det kan se ut som om de tapre har særlig gode konjunkturer når arbeidsmarkedet er stramt og sykefraværet går opp, det vil si når det stor etterspørsel etter arbeidskraft faller sammen med høyt sykefravær. Det er i alle fall konklusjonen i en artikkel i *Scandinavian Journal of Rehabilitation Medicine* (1976), som er skrevet av professor i arbeidslivsvitenskap og tidligere sosialminister Gudmund Harlem (far til Gro).

Omvendt har den sosialt ekskluderte det verre under slike betingelser. Slik sett kan det virke som en moralsk bedømming nå holder på å fortrenge den rasjonelle viten. Rent praktisk foregår dette ved at NAV kontrollerer

legenes sykemeldinger og uføreanbefalinger på et normativt grunnlag. Sånn sett driver moderniteten sitt doble bokholderi. Den gir borgerne tvetydige signaler. På den ene siden hauser den opp individualiteten, mens den på den andre siden dyrker normale skjemaer for adferd. Om en ser det ene eller andre handler etter min mening mer om hvor en står i den sosiale lagdelingen. For de langt nede handler moderniteten kanskje om eksklusjon, for de langt oppe om inklusjon.

Den økte friheten og individualiteten som senmoderniteten dynastiserer, synes således å gå hånd i hånd med den kalde utsorteringen av mennesker, slik også sosiologen Niklas Luhmann peker på. Men Luhmann mener øyensynlig at dette er prisen vi må betale for systemets overlevelse. Det er jeg ikke så sikker på. Men jeg er sikker på at den ambivalensen som moderniteten lider under mellom kollektivitet og individualitet, må finne sin løsning.

Det er imidlertid et politisk spørsmål å ta stilling til. Riktignok kan økt innsikt i medisinsk og epidemiologisk forskning gi økt toleranse. Men bare i et visst monn, fordi, og jeg er enig med den franske sosiologen og filosofen Michel Foucault, om at rasjonaliteten eller kunnskapen aldri er fri for moralske overlegninger. En mulig måte å bøte

på dette er å gi alle som står utenfor arbeidslivet, uavhengig av årsak, tilgang til såkalt borgerlønn.



YS: Ikke rør renten!

- Med utgangspunkt i dagens økonomiske situasjon, må ikke sentralbanksjefen sette opp renten på dagens rentemøte. Konsumprisindeksen har steget med hele 4,3 prosent siden juni i fjor, renten er allerede på et nivå som strammer for svært mange låntagere - og like viktig: Partene i årets lønnsoppgjør viste ansvarlighet og bidro til at oppgjøret i stor grad endte på under 6 %. Dette sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

- Sentralbanksjefen kan derfor ikke bruke lønnsoppgjøret som en unnskyldning om han i dag velger å sette opp renten. Tvert imot; vi har vist ansvarlighet. For at ikke lønnstillegget skal bli spist opp av nok en renteøkning, vil jeg på det sterkeste henstille Sentralbanksjefen om at renten blir liggende på dagens nivå, sier YS-lederen.

Beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) har anslått prissigningen på årsbasis til 3 prosentpoeng i gjennomsnitt fra 2007 til 2008. Alt tyder nå på at dette er for lavt anslått.

- Dette innebærer blant annet at kjøpekraftsutviklingen for store grupper av arbeidstakere blir noe svakere enn lagt til grunn ved lønnsoppgjøret i vår, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.



Pensjonsrettferdighet.

Statoil/Hydroansatte har et tilbud om å gå av ved 57 år med 70 prosent lønn i pensjon. Ikke dårlig det, når man vet at disse pensjonistene kan registrere eget selskap og reise ut i havet som spesialrådgivere. Disse kostnadene er

det stort sett skattebetalerne som må ta regningen for. Mange kontraktører har en minimumspensjon i tillegg til folketrygden. Disse må jobbe til 65/67 år. Når den nye pensjonsreformen skal tre i kraft fra 2010, blir det enda verre. Da blir det slik at "yngre arbeidstakere i 40-50 årsalderen" vil tape titusener av

kroner hvis de går av med AFP fra 62 år. Dette har økonomisk konsekvens resten av livet. Foreløpig har ikke politikerne greid å bestemme seg hvordan uførepensjonistene skal ivaretas. Det kan anbefales at du tar en tlf. til ditt lokale

Nav kontor og ber om en beregning av din fremtidige folketrygd. Forsikringsselskapene som administrerer kollektive pensjonsordninger, vil også gi deg svar på hva du har i vente som afp/uføre eller alderspensjonist. Oppe i dette er det litt uvirkelig å lese om at har du vært 12 år på Stortinget får de som går av en pensjon på over 400.000.- I tillegg kan de tjene like mye uten å få redusert politikerpensjonen. Etter omtale i pressen synes ikke forhenværende politikere å forstå at det er forskjell på pensjongivende inntekt og kapitalinntekt. De har selv vært med på å lage regelverket. Interessant dette at Torstein Dahle har lagt inn en anmeldelse på denne virksomheten,

Øyvind Hvalen





Bjørn sammen med barnebarnet Jamie

Fra stillasbygger til organisasjonsbygger

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Bjørn Tjessem, Mette Møllerop, Heidi Furre

Det har vært en flott tid! Jeg har lært enormt mye og truffet utrolig mange flotte, dyktige mennesker, sier Bjørn Tjessem, på tampen av sin siste periode som 1.nestleder i SAFE.

Bjørn kom inn i OFS i 1995. Bak seg hadde han yrkesbakgrunn som stillasbygger i selskapet Scana, nå BIS, et av de områdene i vår sektor som har slitt mest for å komme opp på et akseptabelt lønnsnivå og få etablert et sikkerhetsmessig godt arbeidsmiljø.

Som mangeårig tillitsvalgt var Bjørn vant med både kamp og harde forhandlinger med steile arbeidsgivere. - Jeg fikk bruke OFS-kontoret som tillitsvalgt i Scana i en periode før jeg begynte som organisasjonssekretær. Dermed ble jeg godt kjent med folk og medlemmer før jeg i 1997 ble valgt som nestleder i forbundet.

Det blir en del år i Engelsminnegata! - Ja, årene har gått fryktelig fort. Jeg har allerede vært her i 12 år, og forstår nesten ikke hvor årene har blitt av. Nå velger du å slutte. Føler du at det er en riktig avgjørelse?

- Ja, jeg gjør det. For det første kan jeg ikke lenger gå tilbake til min gamle jobb. Jeg fikk permisjon i Scana for to perioder. Disse to periodene er jo for lenge brukt opp. Nå er jeg kommet i

en alder hvor jeg må ta et valg. Skal jeg noen gang komme meg ut i vanlig jobb igjen, må jeg gjøre det nå. Dessuten har jeg lyst til å gå tilbake til produktivt arbeid igjen. Tanken på å være heltidstillitsvalgt i en fagforening resten av livet frister meg rett slett ikke. Har du møtt den såkalte veggen? - Nei, ikke akkurat det, men jeg føler meg litt slitt. Jeg tror jeg vil ha godt av å gjøre noe annet nå.

Problemorientert jobb

Som saksbehandler og 1. nestleder har arbeidsområdet til Bjørn vært nært knyttet opp mot klubbene og medlemmenes forskjellige problemer. Det har vært lange dager, og ikke alle saker har vært like enkle å håndtere. - Det kan være tungt å hele tida jobbe med andres problemer, men det går greit når en er motivert. Jeg brenner faktisk for denne typen arbeid, og i tillegg gir det overskudd når en får løsninger som partene er fornøyd med. Bjørn slår fast at perioden som nestleder definitivt har vært hans mest

spennende arbeidsperiode så langt i livet.

- Jeg har lært veldig mye, både om samfunnspolitikk, om fagpolitikk, hvilke krefter og problemer arbeidsfolk kan møte, kort sagt hvordan samfunnet og arbeidslivet er skrudd sammen. Selv om sakene ikke har vært så veldig forskjellige, har arbeidsgivernes kreativitet vært et kapittel for seg. - Huff ja, det er utrolig hva enkelte arbeidsgivere kan finne på. Enkelte ganger er utspekulertheten deres helt ubegripelig. Tendensen mot et hardere og mer kynisk arbeidsliv er tydelig å se. Arbeidsgiverne har snart bare plass til dem som minst produserer 110 prosent. Men for all del, det finnes også mange flotte ledere og selskaper i denne bransjen, med et godt forhold til de ansatte og fagforeningen.

Klasseskilte i oljesektoren

Bjørn opplever de store "klasseskillene" i oljeindustrien som problematiske. - Vi har et A og et B-lag fortsatt. Skillet mellom de som har det veldig bra og de



som har det veldig dårlig, er stort. Selv om vi jobber kontinuerlig for å minske skillene, syns jeg ikke vi har opplevd noen åpenbar bedring.

Det irriterer litt at organisasjonene ikke er kommet lenger på det området, og selv om Bjørn nå slipper litt av taket i akkurat den problemstillingen, i hvert fall i organisatorisk sammenheng,

mener han det er nok av flinke folk som kan overta det arbeidet.

- Ja, det er jeg ikke i tvil om. Vi har krefter i SAFE som kan drive dette arbeidet videre. Vi har en rekke dyktige klubber, tillitsvalgte og medlemmer som både kan og vil ofre seg for de svakeste gruppene.

Selv om skillet mellom arbeidstaker-

gruppene i oljesektoren fortsatt er tilstede, er det noen grupper du vil trekke fram som har fått bedre lønns- og arbeidsforhold i løpet av din periode?

- Ja, det er det, heldigvis. Arbeidet vi gjør for å bedre forholdene for grupper og enkeltmedlemmer har ikke vært helt forgjeves. Innen oljeservicebransjen og rederiområdet har vi kommet langt på vei mot bedre forhold. I dag er faktisk avtaleverket deres bedre enn på operatørområdet.

Vi ser og at det hele tida er nødvendig å slåss for å beholde det vi har. Det gjelder til og med for StatoilHydro som har vært et "flaggskip" på dette området, men som nå bruker stadig mer innleie. Paradokset er at samtidig som StatoilHydro utdeler gullkantede pensjoner, må de øvrige fortsatt jobbe for å beholde avtaleverket og gode vilkår.

På godt og vondt – men mest godt

Hva har vært bra med denne jobben?

- Det har vært fantastisk å få være med å lede denne organisasjonen som nå står støtt og har stor fremgang. Det gjør godt å kunne si det etter at

>>>



vi nesten knekte ryggen på nittitallet i forbindelse med streiker, problematisk arbeidsmarked og håpløse lønns- og arbeidsforhold. Det å jobbe for å få folk til å samhandle er utfordrende, men veldig tilfredsstillende når vi lykkes. Jeg liker veldig godt arbeidet som følger med forhandlinger, jeg liker å mekle å bidra til at folk blir enige.

Hver dag er en ny utfordring i denne bransjen?

- Ja det er det ingen tvil om, men det er mest positivt. På toppen kommer alle de flotte, dyktige og hyggelige menneskene vi møter, både blant medlemmer, tillitsvalgte og ansatte.

Kombinasjon av stabilitet og fornying

I fagforeninger skal det være utskifting innimellom. Det er ikke sundt, verken for tillitsvalgte eller for organisasjonens utvikling, å trø i de samme sporene år etter år.

- Vi må ha nye tanker, nye meninger å bryne oss mot. Det er viktig å ikke stivne i gamle former og gammelt tankegods. Samtidig er stabilitet også et viktig stikkord, sier Bjørn.

Gamle OFS var ikke akkurat kjent for å mangel på utskifting av tillitsvalgte?

- Nei, Bjørn ler. Det var den motsatte ytterligheten. Vi ønsker oss ikke tilbake til de tider, en viss kontinuitet må vi ha,

men det er viktig med fornyelse også.

Det er mange som liker å fortelle om måten en valgte ledelse på i gamle dager. Da var rådet til folk som ønsket å komme inn i ledelsen at de i så fall ikke måtte stå på valgkomiteens forslagsliste. Da var det lite trolig at de ble valgt. Benkeforslag på landsmøtet ble derimot som regel en suksess.

- Ja, he, he. Jeg slapp heldigvis det jeg da. Hvordan vil du karakterisere dere tre i ledelsen, i arbeidsutvalget (AU)?

- Vi, Terje, Roy og meg selv, er svært forskjellige som typer. Vi har dermed også våre forskjellige interesser og fagområder. Jeg syns vi utfyller hverandre veldig bra. Jeg opplever at vi står sammen som et team, med en helhetlig linje utad, selv om vi selvfølgelig har våre meninger og diskusjoner internt. Det skulle jo og bare mangle. Dessuten er det å bryne tanker en viktig del av et beslutningsgrunnlag.

Framtid og jobb

Du har foreløpig ingen jobb, men har kanskje tanker om hva du ønsker deg?

- Ja, tanker har jeg jo, selvfølgelig. Jeg er en håndverker, jeg liker å jobbe med hendene. Samtidig har jeg lyst å lære mer. Jeg har godt kjennskap til offshore-bransjen på de fleste områder og er åpen for det meste av arbeidsområdene.

Men noe foretrekker du kanskje?

- Jeg har kanskje mest lyst på noe innen boreoperasjoner og det som er knyttet opp mot det. Jeg syns den biten er veldig spennende. Samtidig har jeg jo bakgrunnen min fra løft, rigging og mekanisk arbeid.

Tror du det blir vanskelig å få jobb?

- Tja... jeg håper jo ut i fra søknader og CV at noen finner noe å bruke meg til.

Å være en dyktig tillitsvalgt, er det et pluss, tror du?

- Det bør det være, men jeg vet jo at ikke alle har samme syn på det. Jeg er ikke urimelig selv om jeg ikke liker urettferdighet. Det at jeg ikke liker forskjellsbehandling er jo en del av meg. Samtidig er det også en del av meg å ta "skikken" der jeg kommer. Jeg er dessuten en lojal type som ønsker å dyktiggjøre meg som fagmann.

Fargerik organisasjonshistorie

Det mest spennende i OFS/SAFE sin historie?

- Det er uten tvil dannelsen av SAFE og prosessen i forkant. Jeg var så heldig at jeg fikk jobbe mye med disse forberedelsene. Jeg var sentral i arbeidet med å trekke med de nye gruppene. Når vi ser i dag hva de har betydd for organisasjonen vår, hvilke muligheter de har gitt oss i forhold til framgang, blir jeg både

Til venstre:

Ansatte og tillitsvalgte i Engelminnesgata på tur til Island: Av og til er et "pustehull" viktig for å hente ny energi og sveise gjengen sammen.
Foto: Siegfried Bischler

Til høyre:

For tolv år siden begynte Bjørn i OFS.



stolt og ydmyk. Det gjelder ikke bare en kvantitetsutvikling, men ny tanker og nye typer fagområder har hevet forbundet vårt kvalitetsmessig, og det er kanskje aller viktigst.

Etterfølger

Hvilke navn valgkomiteen har på blokk, vet vi lite om foreløpig, men en etterfølger må jo inn på Bjørns kontor i løpet av få måneder. Hva tenker Bjørn om det,

hvilke råd vil han gi til "nestemann"?

- Du må ha tro på deg selv. Du må ville noe, brenne for det å være med å styre forbundets utvikling framover. Du må ønske å prege veien videre, både i forhold til medlemmene og i forhold til samfunnsutvikling generelt og oljesektoren spesielt. Dersom du liker utfordringer, finnes de her, i søkk og kav. Kan ikke det virke litt skummelt for en "fersking"?

- Jo, på en måte kanskje. Samtidig må alle som kommer inn her vite at ressursene en har til rådighet er store. Vi har en enorm ressurspool blant medlemmer, tillitsvalgte og ansatte når det gjelder faglige, fagpolitiske og menneskelige kunnskaper. Et viktig råd er derfor å bruke ressurspersonene. Det er ikke så viktig om du har noen huller i kunnskaps- og kompetanseområdet. Det har vi alle. Det er viktigere å lære seg å bruke kunnskapen til dem rundt deg. Dessuten er det viktig å huske på hvem som betaler lønna di.

Familien er viktig

Bjørn har tre barn. Den yngste og eldste har gjort ham til bestefar. En "sivil" jobb vil kanskje gi barnebarna en enda tettere tilknytning til bestefaren, særlig når en av dem bor i Holland.
- Jeg bruker allerede en del tid sammen

med Makenna som bor her, mens Jamie i Holland får altfor lite besøk. Klart at arbeidsperiodene offshore vil gi meg enda bedre muligheter til å være bestefar. Så jeg håper jo på en offshorejobb, da.

I tillegg kommer motorsykkelturer rundt omkring i landet, fiske, familie- og vennesammenkomster, matlaging, ja i det hele tatt er fritidsmulighetene en ny jobb kan gi, absolutt tiltrekkende.

- Men, sier Bjørn ettertrykkelig, selv om skiftordningen er et gode nå som en ikke har samme familieforpliktelser som tidligere, er det viktigheten av å få en vanlig jobb igjen og samtidig sørge for fornyelse i organisasjonen, som er drivkraften bak ønsket om å skifte "beite".

Det blir et hull etter Bjørn, både et menneskelig hull og et kunnskapshull. Selv om både medlemmer og ansatte forstår og respekterer beslutningen, vil vi nok fortsatt lytte etter lyden fra den gule Triumphen eller den svarte Tahoeen. Vi ønsker deg lykke til med ny jobb og gleder oss til framtidige besøk i friperi-odene!

Ikke bare gull i Kina

Av Tore Eugen Kvalheim, leder av Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Fredag forrige uke startet verdens største idrettsarrangement. Våre fremste idrettsfolk skal i edel kappestrid, som det heter. De kjemper om heder og ære, om edle metaller. Samtidig fører den internasjonale fagbevegelsen en bred kampanje for å få IOC (International Olympic Committee) til både å ta et selvstendig og et medansvar for å bedre lønns- og arbeidsforholdene i sportstøyindustrien.

Play Fair-kampanjen ble etablert i forkant av OL i Athen. Den rettet i første omgang søkelyset på mangelfulle arbeidstakerrettigheter i bedrifter som lager lisensierte OL-produkter. IOC har et selvstendig ansvar for å rydde opp i dette. Internasjonal fagbevegelse krever også at ILO-standarder til lønns- og arbeidsforhold må inngå som en av faktorene når IOC vurderer aktuelle søkerland.

Play Fair-kampanjen 2008 (www.playfair2008.org) har videre rettet søkelyset mot sportstøyindustrien generelt. I tillegg til organisasjonen Rene Klær støtter LO, YS og Unio kampanjen gjennom den Internasjonale Faglige Samorganisasjon (IFS). Her hjemme har vi hatt møter med både Tove Paule og Gerhard Heiberg. Vi er blitt møtt velvillig, men mener Norges Idrettsforbund tydeligere må stå frem

og støtte kampanjen. IOC-medlemmet Heiberg ser nok utfordringene og mener IOC har tatt grep, men vi registrerer samtidig at IOC-kverna maler langsomt.

Graverende brudd

Både i sportstøyindustrien generelt og i bedrifter som lager lisensierte OL-produkter er det avdekket graverende brudd på arbeidstakerrettigheter. Play Fair-rapporten "No medal for the Olympics on labour rights" dokumenterte grove brudd på arbeidstakeres rettigheter i forkant av OL i Kina. Rapporten avslører at arbeidstakere ved OL-lisensierte fabrikker må jobbe under helseskadelige og farlige forhold i over tolv timer per dag, sju dager i uka, til kun halvparten av minimumslønnen i Kina. Det er i tillegg dokumentert barnarbeid i minst én av fabrikkene

som er kontrollert.

Den siste rapporten "Clearing the Hurdles: Steps to improving working conditions in the global sportswear industry", basert på intervjuer med 320 arbeidere i sportsutstyrsindustrien i Kina, India, Indonesia og Thailand, tar for seg deres lønninger og arbeidsforhold. Den viser at brudd på arbeidstakerrettigheter fortsatt er normen i sportsutstyrsindustrien. Rapporten fokuserer på tre sentrale hindre som, dersom de ikke overkommes, vil redusere industriens mulighet til å nå fremgang på andre områder:

For det første eksisterer det en gjennomgående mangel på respekt for organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger. Rapporten dokumenterer betydelige hindringer som arbeiderne møter når de forsøker å utøve sin rett til



å organisere seg og forhandle kollektivt, inkludert:

- Oppsigelse av fagforeningsledere og støttespillere.
- Fabrikkledelse som nekter å anerkjenne og forhandle med fagforeninger, nedlegging av eller reduksjon i ordre til fabrikker med fagorganiserte.
- Flytting av produksjon til områder der retten til organisering er begrenset ved lov.
- Forfremmelse av utvalgte ansatte og valg av «arbeidskomiteer» uten representativitet.

For det andre eksisterer det usikre ansettelsesforhold, forårsaket av fabrikknedleggelser og lignende. Fabrikknedleggelser, som et resultat av industriens omstrukturering de siste årene, bidrar til et klima preget av frykt

blant arbeidere og leverandører og nører opp under myten om at forsøk på å forbedre arbeidsforholdene bare vil føre til at flere mister jobben. Når arbeidere står ovenfor usikkerhet i ansettelsesforholdet er de mindre tilbøyelig til å utfordre en krenkende behandling.

For det tredje fører økt omfang av korttidskontrakter og andre former for usikre ansettelser til at arbeiderne ikke får sosialtrygd og andre rettigheter. Dette motvirker også fagorganisering og undergraver håndhevelse av arbeiderrettigheter – som svært ofte ikke gjelder for arbeidere med korttidskontrakter.

I tillegg til de tre ovennevnte hindringene kommer problemet med lave lønninger. Til tross for et økende

arbeidspress og svært lang arbeidstid, forblir arbeidernes lønn i det store og hele et godt stykke under levelig lønn. Mens industriledere i noen tilfeller har vært villige til å sikre at arbeidere får lovbestemt minstelønn eller rådende industriarbeiderlønn, har det til dags dato vært gjort veldig lite for å sikre at arbeidernes lønninger er tiltrekkelige til å dekke grunnleggende behov.

Hva krever fagbevegelsen?

Vi krever at IOC og sportøyndustrien tar ansvar og rydder opp i disse uverdige forholdene. Det må være en selvfølge at IOC-lisensierte varer og tjenester produseres i samsvar med grunnleggende arbeidslivsstandarder. Det er et politisk ansvar at vertsnasjoner respekterer grunnleggende ILO-konvensjoner og IOC må bidra til dette. Som enkeltindivider må vi videre bruke vår forbrukermakt i større grad og kreve at det vi konsumerer er produsert i tråd med ILOs arbeidslivsstandarder. Idrettsutøverne har også et ansvar. Alt for ofte hører vi av enkeltutøvere at det kun er prestasjonen som er i fokus, alt annet er uviktig (politikk). Men det går an å ha to tanker i hodet samtidig uten at det bør gå ut over prestasjonen. Våre idrettsutøvere er rollemodeller og blir lyttet til. Stå derfor frem og si nei til utbytting og trakassering i arbeidslivet. Fortsatt god tevling!

Petroleumsregelverket lagt ut på høring

Av: Roy Erling Furre 2. nestleder og HMS ansvarlig i SAFE

Den 22. august ble regelverket sendt ut på enda en høring. Denne gang er det sannsynligvis siste runde før regelverket trer i kraft for både sokkel og landanlegg. Dette høringsarbeidet ble satt i gang i 2005, men en rekke problem medfører at dette har tatt tid. For mer informasjon og for å laste ned høringsdokumentene. Kan du gå til www.ptil.no eller bruke direktelinken: www.ptil.no/Regelverkshoering2008 De fleste organisasjonene i bransjen er med i Regelverksforum. Oversikt over dette utvalget finner du på Ptil sine sider under "Regelverksforum".

Alle i SAFE som har interesse for regelverk er velkomne til å sende innspill til Roy@SAFE.NO slik at vi kan ta med innspillene i vårt høringssvar. Høringsfristen for å sende inn høringssvar til Ptil er 21.11.2008.

SAFE og andre er bekymret for utviklingen av regelverket. Det er meget funksjonelt, og de mest detaljerte bestemmelsene står i veiledningene og fortolkningsbrevene fra Ptil. Dessverre viser deg seg at industrien er lite villig til å følge veiledningene. Det har vi i siste tid særlig sett i forbindelse med nattarbeid, der industrien ikke vil følge

Ptil sine krav.

Den gang i år 2000 da det funksjonelle regelverket trådte i kraft var det bare 7 store erfarne operatørselskapene Ptil for holdt seg til i tillegg til rederiene og leverandørene. Når har vi en hel skog av nye småselskaper med mer eller mindre kompetanse på regelverk. SAFE er derfor bekymret for at det er et alvorlig feilgrep å fortsatt bruke et funksjonelt regelverk i en industri som er så ivrig på å utfordre både Ptil og regelverket.

Alle klubber og vernetjenester oppfordres til å ta del i dette arbeidet. Det blir mye nytt i strukturen til regelverket. Vi får både nye forskrifter og sammenslåing av styrings- og opplysningspliktforordningen. Strukturen blir da:

Felles for land og sokkel:

- Rammeforskriften
 - Styrings og opplysningspliktforordningen
- På land:
- Teknisk og operasjonell forskrift for

landanlegg

Til havs:

- Aktivitetsforskriften
- Innretningsforskriften

Mange av endringene som er foreslått er basert på en årelang prosess med innspill og argumenter fra alle partene i Regelverksforum, RF.





Krav om nytt regelverk i petroleumsnæringen

Sammenslutningen av fagorganiserte i Energisektoren, SAFE, representere nærmere 10 000 arbeidstakere i petroleumsnæringen. Vi har i en årrekke erfart en negativ utvikling i oljenæringen vedrørende respekten for politiske beslutninger, regelverk, tilsynsmyndighet og fagforeningsvirksomhet.

Denne utvikling som vår erfaring bygger på har i det siste virkelig kommet til syne så vel i opinionen som i næringen og dets Regelverksforum. Oljenæringen representert ved OLF har erklært myndighetene en form for "krigføring" mot tilsynsmyndigheten Ptil og deres forvaltning av regelverket. Det er full strid om det såkalte funksjonelle regelverket med tilhørende veiledninger og fortolkningsbrev. Det er reglene vedrørende samsoving, nattarbeid og hotbedding som det nå i hovedsak er fokus på. Oljeselskapene bryr seg ikke om at økt nattarbeid er helseskadelig eller er sikkerhetsmessig uforvarlig. Operatørene er risikovillige og vil øke aktivitetene og antall mennesker som arbeider på natt. De ønsker å få utført en del oppgaver komprimert over en kort periode med mange mennesker om bord. Derfor får man nå en forsterket konflikt rundt de nevnte problemstillinger. OLF som er operatørselskapenes interesseorganisasjon har i flere tilfeller oppfordret sine medlemmer om å utfordre myndigheter og regelverk.

Oljeindustrien viser med all tydelighet at de følger denne henstilling. Dette er en skremmende og farlig utvikling, og vi er i ferd med å få etablert en internasjonal ukultur.

Når norsk oljeindustri var i etableringsfasen og frem til tidlig 90-tall hadde vi et såkalt detaljert regelverk. Det ble avløst av et funksjonelt regelverk med minstestandarder.

Det ble hevdet at dette ville være langt lettere å forholde seg til, og med en tro på at operatørene hver for seg ville videreutvikle næringen i positiv retning. Vi oljearbeidere har sett og erfart det motsatte, minimumsstandardene ble maksimum, vanskeligere å forholde seg til og å håndheve. Det er ikke tilfeldig at vi har hatt en rekke alvorlige hendelser og tilsynsrapporter som avslører manglende drifts- og vedlikeholdsstyring. Det "funksjonelle" blir i den virkelige verden ufunksjonelt og bidrar til at sikkerheten forvitrer over tid. Denne type regelverk har i alle år favorisert oljeselskapene med sine ressurser i for sterk grad. Maktbalansen er forrykket i negativ retning sett fra arbeidstaker og myndigheters ståsted.

SAFE vil hevde at det funksjonelle regelverket i realiteten har bidratt til å undergrave arbeidstakernes demokratiske rettigheter og muligheter for en

reel medinnflytelse. Ikke bare for oss tillitsvalgte og lekmenn, men vel så mye for påtale- og tilsynsmyndighet. Hvem regelverket egentlig er funksjonelt for vises nå med all tydelighet, noen må reagere og noe må gjøres.

Regelverket har utspilt sin rolle og et nytt og mer detaljert regelverk må komme på plass. SAFE oppfordrer derfor politikere og nødvendige myndigheter på det sterkeste om å gripe inn, trekke tilbake det nye regelverket og utarbeide et nytt og langt mer detaljert. Det vil bli langt bedre med funksjonelle detaljer enn et regelverk med en masse henvisninger til lite forståelige standarder og normer av nasjonal og internasjonal art. Da vil en også på en lettere og bedre måte få en likhet som kan heve HMS-standarder på norsk sokkel.

SAFE vil gjerne utdype våre synspunkter og stiller oss gjerne tilgjengelige for de som måtte ønske det. Undertegnede kan også kontaktes pr. mobil.tlf. 90907332.

Med vennlig hilsen
SAFE

Terje Nustad
leder



Lærlingehøst i StatoilHydro

Tekst og foto: Mette Møllerop

176 lærlinger går en spennende tid i møte hos StatoilHydro. Når selskapet håndplukker dem fra et utvalg på 1200, har selskapet også et stort ansvar for å innfri deres forventninger.

StatoilHydro møtte de 176 nye lærlingene med et velorganisert opplegg iscenesatt av selskapets opplæringsansvarlige for lærlingene.

- De opplæringsansvarlige skal først og fremst ta seg av de administrative funksjonene, forteller Jan Kristian Olsen, leder for opplæringsavdelingen.

Under disse funksjonene ligger timeføring, reiseregninger og liknende saker.

Vi har også instruktører som følger lærlingene opp. De sørger for at de får de nødvendige kurs, at de følger fastsatt timeplan, og at det foreligger en kontinuerlig gjensidig evaluering av lærlingen, av lærings- og utviklingsforhold og av instruktør/bedrift.

Hvordan er kvaliteten på lærlingene?

- Den er svært høy. Vi har fra sju til ti ganger flere søkere enn det er læreplasser.

Og, kjønnsfordelingen, hvordan er den?

- Rundt 30 prosent er jenter. Vi ønsker en bedre kjønnsfordeling, men har foreløpig ikke lyktes i hente ut de

resterende 20 prosentene blant jentene, sier Olsen.

Historiske lærlinger

Årets pulje er historisk. Det er første gang StatoilHydro tar inn lærlinger som fusjonert selskap. Antall lærlinger er for øvrig rekordhøyt.

- Med de nye 176 lærlingene ligger vi på 330 stykker, og det er ikke usannsynlig at vi bikker over 200 lærlinger til neste år, sier Jan Kristian Olsen.

Hvor mange får fast jobb hos dere etter endt læretid?

- Rundt 80 prosent, tenker jeg. Som du ser er det ikke gitt at alle får jobb hos oss, men akkurat nå er det vanskelig å si hvor høy ansettelsesprosent vi får på grunn av etterrekruttering i forbindelse med 58+. Det er derfor ikke usannsynlig at prosenten blir høyere enn 80 prosent.

Så godt som hundre prosent fagorganisering

Fagforeningene er på plass for å informere om viktigheten av å være

fagorganisert, om rettigheter, plikter, lærlingenes lønns- og avtaleforhold, HMS og annen nyttig kunnskap. På sokkelen er det så godt som hundre prosent organisering. Det samme gjelder for landanleggene.

- Lærlingene virker interesserte og mange er ganske godt orientert om viktigheten av å være fagorganisert, forteller en engasjert Sten Atle Jølle, nestleder i StatoilHydro avdeling sokkel. Flere har pratet med venner og kjente som jobber hos oss og er organisert. De har derfor allerede bestemt seg for hvilken fagforening de skal velge.

Mer tid

Noen trenger litt tid på å bestemme seg...

- Jeg er veldig glad for at jeg fikk plass som lærling, sier Lars Helge Jordal. Jeg er sikker på at dette er et godt opplegg.

Tror du at du har sjanse på en jobb etterpå?

- Jeg håper jo det. Det kommer an på

Til venstre:

Belinda Gjelsvik, Jørgen Sætre, Kristina Grindheim, Line Marie Lerøy Pedersen og Kathrine Rysjedal skal alle til Mongstad.

Til høyre:

Else Sørstrøen Amundsen, rekrutteringsansvarlig i StatoilHydro



Anneke Paulsen deler ut SAFE materiell til Tobias Tronstad, Ingve Nylund og Stian Berge.

hvor flinke de andre er.

Hva slags fagutdanning er det du tar?

- Jeg skal bli automatiker og læreplassen min blir på Kårstø.

Jeg ser du samler informasjon om fagforeningene. Har du bestemt deg for hvor du vil melde deg inn?

- Nei, ikke ennå. Det er greit å se litt nærmere på informasjonen jeg har fått først.

Tilsynsrepresentantene

- Jeg er her som tilsynsrepresentant, sier Geir Folmar Nilsen, vara HVO på Snorre. Hva innebærer det?

- En tilsynsrepresentant er egentlig et annet ord for fadder. Vi er faddere som lærningene kan forholde seg til og søke råd hos. Vi blir bindeleddet mellom administrasjonen på land og de som er

ute.

Er det mye arbeid?

- Nei, svært lite. Systemet fungerer meget bra, ikke minst fordi vi har flinke instruktører.

Hva slags bakgrunn og opplæring har du som tilsynsrepresentant?

- Selv er jeg instrumenttekniker, og de som er instruktører underviser selvfølgelig i sine fagområder, som automatiker, elektriker og slike ting. Når det gjelder pedagogikk hadde vi litt av det under et tre-dagers kurs på Sandsli. Det er selvfølgelig ikke så mye, men vi har i hvert fall fått en liten innføring i prinsippene.

Trist uten dame?

Tobias Tronstad Johansen skal i lære som automatiker på Åsgard B,

Ingve Nylund skal til Njord, også han som automatiker, mens Stian Berge er plassert på Troll C med samme fagområde.

Ingen av de tre har bestemt seg for hvilken fagforening de skal velge, men de velger nok i løpet av relativt kort tid, tror de.

- Det er ikke så lett når vi aldri har vært i en fagforening før. Vi må prate litt med folk og høre mer om hva de forskjellige alternativene står for, sier Stian. Hvilke forventninger har dere til jobben?

- Vi tror vi vil få gode kolleger og en trivelig og spennende jobb, sier de tre.

- Vi gleder oss til å komme ut, det er de også enige om. Og arbeidstidsordning med 2-4 er en bra ordning.

Ingen som gruer seg?

- Ikke akkurat gruer... Stian drar litt på det.

- Jeg har kvinnerfolk hjemme og vet ikke helt hvordan det blir med savn og sårn, men det går nok, sier han litt spørende. Kvinnerfolk? Ikke dame?

- Vi sier kvinnerfolk der jeg bor.

Og det er hvor?

- På Sandnes.

HMS-biten er viktig

Ved HMS-bordet står de to HVO-ene for sokkel og land, Peter Alexander Hansen, og Brith Tan. De representerer hver sin fagforening, henholdsvis SAFE og IE,



Geir Folmar Nilsen, vara HVO på Snorre

men er stort sett forsiktige med å gi noen anbefaling når det gjelder valg av fagforening.

Brith er opptatt av viktigheten ved å være fagorganisert.

- Det ergrer meg at noen surfer på andres innsats. Alle må dra lasset sammen, sier hun. .

På direkte spørsmål fra Joakim Ålhus som blir lærling på Troll B, om hun vil si noe om hvilken forening hun hadde valgt om hun var i hans situasjon, diskuteres det litt fram og tilbake, uten at resultatet refereres her.

Joakim har to år med yrkesskole bak seg.

- Jeg søkte som lærling og ble kalt inn til intervju. Jeg er kjempeglad for at jeg ble en av de utvalgte.

Kjenner mange med mange bakgrunn

Lene Marie Håheim skal til Kårstø som prosessoperatør.

- Alle, eller nesten alle jeg kjenner der oppe er medlemmer i SAFE. Jeg syns det er mange fordeler med å være medlem der, og det er greit at vi er mange som er medlem av samme forening. Har du tenkt å aktivisere deg i tillitsvalgтарbeid og slike ting?

- Nei, det vet jeg ikke. Jeg kan ikke nok om det foreløpig.

Først og fremst skal jeg konsentrere

meg om jobben som lærling. Jeg gleder meg til å jobbe i et så stort selskap og jeg er helt sikker på at læreplassen både er kjekk og har god opplæring.

Per Erik Rise står i nærheten og forteller at han skal til Oseberg Feltsenter.

- Jeg gleder meg veldig, svarer han på spørsmålet om hvilke forventninger han har til sitt nye liv.

- Det er jo flaggskipet der ute, har jeg hørt. Det skal være veldig gode opplæringsordninger og veldig godt miljø.

Du har allerede valgt fagforening. Hvorfor har du valgt SAFE?

- De fleste offshore er i SAFE. Jeg håper og tror at de ivaretar våre interesser på en bedre måte. IE er kanskje litt for stort.

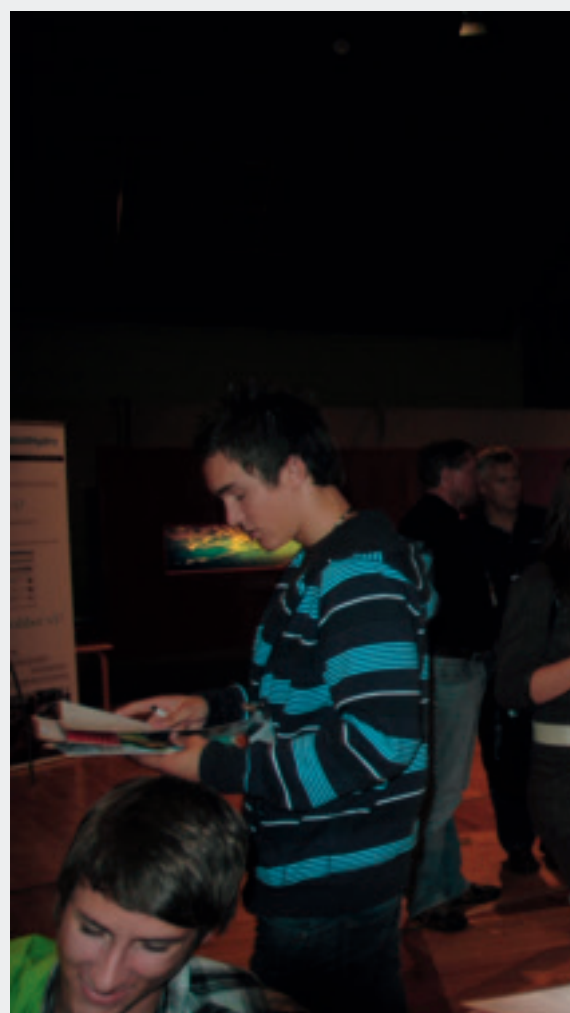
Tenker du på å ta verv som tillitsvalgt etter hvert?

- Kanskje, jeg får se. Jeg må lære mer først.

Hva slags lærlinger ønsker Statoil-Hydro seg?

Søkerne blir kalt inntil intervju. De blir vurdert både faglig og på holdninger, og utplukket etter beste evne.

- Vi er heldige som kan velge ut våre lærlinger fra en så stor gruppe, sier opplæringsansvarlig Benthe Smaadal Espenes, selv for øvrig svært fornøyd



med situasjonen, all den tid dette er hennes første jobb.

Er lærlingene selv stolte av å komme blant de "utvalgte"?

- Ja, det har jeg absolutt inntrykk av at



Lars Helge Jordal skal bli automatiker på Kårstø.



Bente Smaadal Espenes, opplæringsansvarlig



Amund Heggholen fikk flere nye medlemmer med seg inn i SAFE.

de er. Og det har de all grunn til å være og. Med 1200 søkere og 176 gjennom nåløyet er det ingen enkel sak å få lære plass i StatoilHydro. Det pålegger dere og et stort ansvar når

dere tar de beste fra en sikkert stor og dyktig søkergruppe?

- Ja, det er det. Det ansvaret tar vi på alvor og opplegget vi har utarbeidet både når det gjelder opplærings-

planer, instruktør- og fadderordning, loggføring, forskjellige tilbakemeldingsrutiner og slike ting, gjøres for å sikre at dette skal gå på skinner. De som har hatt ansvaret for dette tidligere har gjort en veldig god jobb med å legge et godt grunnlag. Vi trenger derfor ikke finne opp hjulet på nytt.

Else Sørstrønen Amundsen er rekrutteringsansvarlig for de nye lærlingene. Hun bekrefter at karakterer og fravær er viktige uttakskriterier.

- Det er konkrete opplysninger vi har foran oss før vi begynner med intervjuene. Under møtet med de potensielle lærlingene prøver vi å danne oss et inntrykk av hele personligheten. Egenskaper som åpenhet, ærlighet, ansvarsbevissthet er prioriterte egenskaper.

Hvilke egenskaper av negativ karakter skygger dere unna?

- Når det gjelder prøvekjøring av bil, for eksempel, spør vi hvor fort de kjører, vi spør om bruk av rusmidler, bruk av bilbelte og liknende ting. Vi prøver å sirkle dem inn. De fleste framstår som veldig positive når de er på intervju, men det er jo naturlig.

Hvilket inntrykk har du fått av dem?

- Uten tvil er det veldig kjekk ungdom.

De er positive, lyttende og virker veldig sosiale og utadvendte.



Jan Kristian Olsen, leder for opplæringsavdelingen i Statoil-Hydro, orienterer nye lærlinger



Helene Helgesen og Anneke Paulsen kom fra Kårstø for å hjelpe til på SAFE sin stand. Bilde nedenfor: Sten Atle Jølle og Tor Egil Løvli stilte opp for SAFE.



Er det en kjekk jobb?

- Ja, en privilegert jobb, vil jeg si. Min jobb er jo for øvrig ferdig nå. Det er de opplæringsansvarlige som følger dem opp fra nå av. Vi som jobber med rekruttering starter snart med ny runde for 2009.

Savner du at du ikke får fulgt dem til "døra"?

- Ja, litt, men vi følger jo med dem. Det er spennende å se hvordan de forandrer seg i løpet av læretida. Fra ungdommer til voksne, ansvarsfulle og dyktige fagfolk.

De stilte "lurespørsmål"

Belinda Gjelsvik, Jørgen Sætre, Kristina Grindheim, Line Marie Lerøy Pedersen og Kathrine Rysjedal skal alle til Mongstad.

De forteller at ledelsen stilte "lurespørsmål" for å finne ut hvordan du er som person.

Hva slags "lurespørsmål" da?

- De spurte om det var mange teite lærere på skolen, for eksempel. Eller at de hadde hørt at miljøet på Knarvik skole var dårlig.

Er det det da?

De ler godt.

- Nei, ikke i det hele tatt. Vi hadde veldig gode lærere og miljøet på skolen er knallbra!

Peter A. Hansen. HVO på sokkel, forteller Joakim Ålhus om HMS.



Det er Norges beste skole for kjemi-prosess.

Har dere gode karakterer?

- Ja, sier de, ærlig og med god tro på egne faglige kvalifikasjoner.

Alle gikk ut med over 5 i snitt i yrkes-fagene.

Hva med røyking og alkohol, hobbyer og interesser, ble dere spurt om det?

- Ja, forteller de. - De spurte om vi røykte. Det har jo ikke bare med egen helse å gjøre, men dreier seg om og om andres. Dessuten er jo røyking en sikkerhetsrisiko på våre arbeidsplasser.

Andre spørsmål?

- De spurte hvordan det så ut på rommet mitt...

Latteren brer seg.

Hva svarte du da?

- Jeg sa det var fint og ryddig.

Trodde de deg?

- Mja, nei. De spurte om mor var enig i det.

Og det er hun kanskje ikke?

- Nei, ikke helt.

Kjønnsfordelingen

30 prosent jenter av de 176 lærlingene er bra, men ikke bra nok. Ledelsen ønsker enda bedre kjønnsfordeling. Hva tenker lærlingene om det?

- Mange jenter tenker nok for tradisjonelt. De velger heller helse & sosial, i stedet for å tenke nytt og annerledes. Hvorfor valgte dere annerledes?

- Vi kjente folk som jobbet på Mongstad og vi viste at skolen på Knarvik var kjent for å være bra. Dessuten interesserer disse fagene oss.

- Jeg tenkte først å ta helsefag, men jeg ombestemte meg heldigvis, sier Kristina Grindheim.

Nå ser jeg framover og kjenner at jeg har valgt riktig yrke. Jeg gleder meg veldig!



Brith Tan, HVO på land

Hva skal jeg si?

Mange lurer på hva de skal si når en de kjenner får kreft. Trenger du noen å snakke med?

Ring **Kreftlinjen** på telefon 800 48 210. Du kan også kontakte oss på kreftlinjen@kreftforeningen.no, send SMS til 1980 merket Kreftlinjen eller snakk med oss på eDialog 24 på www.kreftforeningen.no.

På Kreftlinjen møter du fagfolk som har lang erfaring og bred kunnskap om kreft.

> Frivillig innsats med innsamlede midler



Vibrerende og støyende stille avvik.

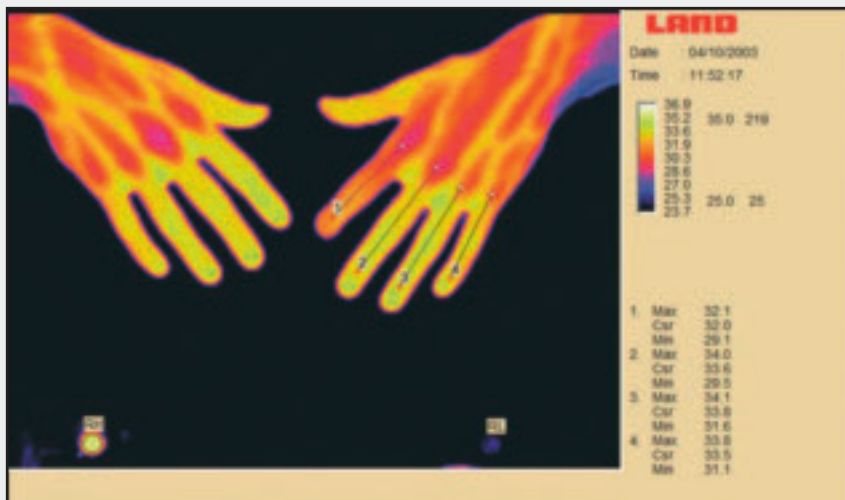
Tekst: Halvor Erikstein. Foto: Illustrasjonsfoto

”Hvite fingre”, nummenhet og smerte i hånd og arm plager svært mange. Hånd-arm vibrasjonssyndrom (HAVS) forårsakes av kraftig vibrerende håndverktøy som eksempelvis vinkelsliper, muttertrekker, nålepikker, slipemaskin, meiselhammer og motorsager.

Arbeidstilsynets forskrift ”Vern mot mekaniske vibrasjoner” (Vibrasjonsforskriften), har svært klare krav til arbeidsgiver når det gjelder utstyr og brukstid. En del utstyr vibrerer så kraftig at forskriften tillater bruk bare noen få minutter i løpet av en hel arbeidsdag.

Stille avvik er brudd på gjeldende regelverk og prosedyrer som har utviklet seg til en fast praksis uten at man snakker om det. For mange arbeidsoperasjoner vil etterlevelse av Vibrasjonsforskriften kreve stor endring. Derfor velger arbeidsgivere heller å ha et stille avvik på dette området. Et avvik som påfører arbeidstakere smerter, ubehag og på sikt kan gi uførhet. Kan vi leve med situasjonen? På det spørsmålet må vi svare et klart NEI. Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Ingen jobb er så viktig at den går foran helsen.

Hånd-arm vibrasjonssyndrom (HAVS) har stor oppmerksomhet over hele verden, og mye informasjonsmaterie



er tilgjengelig. På dette området mangler verken regelverk, kunnskap, gode målemetoder for eksponering eller eksempel på arbeidsfolk med helseskader. Bare i Norge er det mange tusen som sliter med vibrasjonsskader. Vi mangler bare arbeidsgivere som er ærlig mot sin egen helse-, miljø- og sikkerhetsmålsetting. Arbeidsgivere som i stedet for ensidig fokus på adferdsbasert sikkerhet, forstår

konsekvensene av stille avvik fra Vibrasjonsforskriften.

Hvor skal en hente kunnskap? Bedriftshelsen.no i samarbeid med landets beste eksperter, og med midler fra NHO, utarbeidet håndboken ”Risikovurdering av hånd-arm og helkroppsvibrasjoner”. Boken er fritt tilgjengelig på Internett. Den inneholder svært mye nyttig kunnskap, gode eksempler og mange



gode linker. En god start for å starte lukkingen av vibrasjonsavviket kan være at bedriften gjør rede aktiviteten omkring HAVS og øyeblikkelig setter i gang tiltak.

Bedrifshelsen.no har utarbeidet et spørsmålsliste som viser synliggjør noen av plagene som forårsakes av vibrasjon:

Opplever du nummenhet i hånd eller fingre på natten? Har du dårlig kraft i hånden? Har du lett for å miste ting? Har du verking i håndleddet / fingrene? Er du kald på fingrene eller hendene? Blir fingrende hvite ved kontakt med fuktighet eller kulde? Er det vanskelig å kneppe knapper? Har du skjelvinger i arm / hånd? Har du krampefølelse i arm / hånd?

Litt om symptomer og skader forårsaket av vibrasjon:

Akutte effekter

Akutte effekter av vibrasjon kan være nedsatt blodgjennomstrømning,

nedsatt følelse med eventuelt dårligere finmotorikk og økt muskelaktivitet. De ovennevnte akutte effekter kan føre til problemer med å utføre presisjonsoppgaver, problemer med å håndtere maskiner og dermed økt risiko for ulykker. Tiden det tar før normal følelse gjenopprettes varierer med eksponeringstiden og vibrasjonsnivået, men 10-30 minutter er vanlig.

Kroniske effekter

Langvarig vibrasjonseksponering kan føre til varige skader på blodårer, nerver, muskler og ledd. Hånd-arm vibrasjonssyndrom (HAVS) er et samlebegrep for vevsskade/dysfunksjon i kar, nerve og/eller muskel-/skjelettsystemet i arm/hånd forårsaket av vibrasjon. Det finnes per i dag begrenset medisinsk behandling mot hvite fingre eller nerveskader.



Hvite fingre / Raynaud`s fenomen

Hvite fingre / Raynaud`s fenomen kjennetegnes av anfallsvis, blodfattige og følelsesløse fingre. Når blodet kommer tilbake i fingrene, og de hvite fingrene blir røde, oppleves dette som smertefullt. Fortsetter vibrasjonseksponeringen vil de hvite områdene bli større, og flere fingre påvirkes. Tommelen påvirkes sjelden. Personer med hvite fingre får problemer med å arbeide i kulde. Foruten vibrasjon

>>>



og kulde kan faktorer som fuktighet, stress, nikotin og enkelte medisiner (f.eks. mot høyt blodtrykk), påvirke blodsirkulasjon.

Vibrasjonsforskriftens § 6. Risikovurdering

Arbeidsgiveren skal kartlegge og

dokumentere i hvilken utstrekning arbeidsutstyret utsetter arbeidstakerne for vibrasjoner og vurdere enhver risiko for deres helse og sikkerhet forbundet med vibrasjoner.

Daglig eksponeringsverdi kartlegges ved å registrere utførelsen av arbeidet med særlig vekt på arbeidsmetoder,

styrken på vibrasjoner og vibrasjonsinformasjon som er relevant for de aktuelle arbeidssituasjonene, medregnet opplysninger fra produsenten av utstyret. Når det er nødvendig skal arbeidsgiveren foreta måling av vibrasjonseksponeringen.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

Nivå, type og varighet av vibrasjonseksponering, forekomst av variasjon i vibrasjonsnivå og gjentatte støt. Grenseverdiene og tiltaksverdiene for daglig eksponering. Virkning på helse og

sikkerheten til arbeidstakere som er særlig utsatt for risiko.

Indirekte virkninger på sikkerheten til arbeidstakeren fra vekselvirkninger mellom vibrasjon og arbeidsstedet eller arbeidsutstyret.

Produsentens informasjon om arbeidsutstyret. Om det er mulig å

benytte arbeidsutstyr som gir mindre vibrasjonseksponering.

Lengden av eksponeringen for helkroppsvibrasjoner utover vanlig arbeidstid, som faller innunder arbeidsgiverens ansvar.

Økt helserisiko på grunn av samvirkning mellom vibrasjoner og andre faktorer på arbeidsplassen. Relevante opplysninger fra helseundersøkelser, og andre offentliggjorte opplysninger, så langt det er mulig.

Arbeidsgiveren skal oppdatere risikovurderingen med jevne mellomrom, særlig med hensyn til endringer i produksjonsforhold eller organisering av arbeidet som kan innvirke på risiko. Risikovurderingen skal oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.



Advokatene Henrik Lunde og
Marius Reikerås

Ytterst til høyre:
Tom Engh og Tore Larsen



Tapte første runde – gir ikke opp

Tekst Knut Ørjasæter. Foto: Mette Møllerop

De 19 nordsjødykkerne i Nordsjødykker Alliansen (NSDA) tapte saken mot den norske stat i dom avsagt 10. september. Ikke ble det dømt for menneskerettighetsbrudd. Ikke ble det gitt erstatning. Likevel mener retten at det er mye som taler for at staten bør ta ansvar, men da må rettspraksis endres. Dette er likevel bare første runde. - Selvfølgelig er vi skuffet, sier Rolf Guttorm Engebretsen som er en av saksøkerne. - Vi hadde selvsagt håpet å vinne frem i Oslo Tingrett. Men vi var allerede før dommen innstilt på å ta saken videre uavhengig av dommen. Årsaken er enkelt. Staten har fortsatt ikke lagt frem avtaler og dokumentasjon vi har provosert fremlagt og bedt om. Dette gjelder blant annet Troll-avtalene og avtaler med amerikanerne om teknisk og finansiell bistand. En avtale fra 1973 som også omhandler dykking er spesielt viktig. Uten at dokumentasjonen vi har forsøkt

provosert fremlagt i retten er heller ikke saken tilstrekkelig belyst.

Retten finner det ikke tvilsomt at dykkerne ble skadet, men har lagt seg på en linje der retten mener at staten ikke var nær nok tilknyttet virksomheten til at erstatningsansvar og menneskerettighetsbrudd kunne pådømmes. Det gjelder både med hensyn til objektivt og subjektivt erstatningsansvar. Retten mente videre at verken Arbeidstilsynet eller Oljedirektoratet har sviktet i sin kontroll mer enn det som er forventet. Dette er noe dykkerne er sterkt uenige i.

- Denne dommen blir ikke stående. Vi tar saken helt til menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg, sier Tom Engh, en annen av NSDAs frontfigurer. - Vi har arbeidet med denne saken i over 15 år og vi er ikke redd for at det vil gå noen år til. Staten har ikke lagt frem ett

dokument som viser at dykkingen har vært eller er forsvarlig den dag i dag.

Dykkernes advokat, Marius Reikerås, er overrasket over rettens rettslutning. Han er overrasket at Oslo Tingrett overlater det til Høyesterett å foreta vurdering om erstatning og ikke selv tar denne vurderingen når Oslo Tingrett samtidig mener det er menneskelige hensyn som tilsier ulovfestet erstatningsansvar.

- Vi vil lese dommen nøye, sier dykkernes advokat Marius Reikerås. - Den er selvsagt en stor skuffelse for dykkerne. Vi er ikke enige i at gjeldende lov og rettspraksis ikke gir rett til erstatning og at menneskerettighetsbrudd ikke er påvist. Men dette vil eventuelt senere rettsrunder måtte vise.

Siste ord er ikke sagt i denne saken.

NÅ ER DET KJØPERS MARKED I SPANIA !

De lavkonjunkturerne som nå er satt inn i Storbritannia og Spania, varsler et prisras på opptil 20 % i boligmarkedet. I forhold til utropt pris, kan man legge inn bud på eiendom. Dette er meget gunstig for nordmenn i den situasjon vi nå har med en sterk kronekurs.

Blue Med er et meget pålitelig engelsk eiendomsbyrå i Murcia. Dette området som omfatter Costa Calida, Mar Menor og La Manga er utpekt av WHO til å være det beste området i Europa å bo i på grunn av det gunstige klimaet og den behagelige livsstilen. Ideelt for nordsjøarbeidere både i friperiodene og som pensjonister.

Blue Med er gode på personlig oppfølging og service, juridisk bistand og lokalkjennskap. For mer info, kontakt Anne Brinck-Johnsen (Oseberg Feltsenter), mob. 91180679 eller på bluemed@online.no



<http://www.bluemed.net>



Ingen spøk å være syk

Sykemelding, rettigheter og plikter etter 1.september 2008

Tekst: Kari Bukve

Når du er sykemeldt har du rettigheter etter både arbeidsmiljøloven og etter folketrygdloven, men du har etter den nye NAV reformen også plikter.

SAFE får flere henvendelser og saker knyttet sykmelding og tilrettelegging på arbeidsplassen. Flere av sakene handler om at arbeidsgiver legger føringer på sykemeldte arbeidstakere som er urimelige. Flere medlemmer har også medelt at de opplever seg nærmest trakassert fra arbeidsgiver når de er sykemeldt. Andre igjen viser til at arbeidsgiver ikke tilrettelegger arbeidsplassen.

Denne artikkelen vil derfor ta for seg noen de mest sentrale punktene når det gjelder sykemelding og tilrettelegging på arbeidsplassen, samt nye regler fra 1. september 2008 som er innført knyttet til sykmelding.

1. Rett til sykepenger

Du har krav på sykepenger fra arbeidsgiver dersom du har vært ansatt i 4 uker, arbeidsgiver skal da betale sykepenger i 16 dager. Etter dette betaler NAV sykepengene. Ofte foregår det slik at NAV betaler til din arbeidsgiver som igjen betaler ut til deg. Dersom du har avtale om full lønn under sykdom vil du få mellomlegget mellom trygde-

kontorets utbetalinger og full lønn fra arbeidsgiver.

2. Egenmelding

I noen tilfeller kan arbeidsgiver etter skriftlig melding nekte arbeidstakere retten til å få sykepenger på grunnlag av egenmelding dersom turnusordninger, reiserute eller lignende medfører at det ikke er mulig for arbeidstakerne å møte på arbeid umiddelbart etter et sykefravær. Dette gjelder ikke når du samme dag du er friskmeldt kan komme offshore med helikopter. Du kan gi egenmelding muntlig på telefon til arbeidsgiver, men arbeidsgiver kan kreve at du skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding etter at du har gjenopptatt arbeidet.

3. Sykemelding

I dag er det flere behandlere utover fastlegen som er gitt rett til å sykmelde, dette kan være fysioterapeuter, kiropraktorer og psykologer. Sykmelding kan ikke tilbakedateres med visse unntak: Legeerklæring kan ikke godtas for

tidsrom før medlemmet ble undersøkt av lege (sykmeldingstidspunktet).

En legeerklæring for tidsrom før medlemmet søkte lege, kan likevel godtas dersom medlemmet har vært forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at han eller hun har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt. (hentet fra folketrygdloven)

4. Nye regler for sykmelding fra 1. september 2008

Fra 1.september 2008 er legen pliktig til å gi mer utfyllende opplysninger om dine muligheter for tilrettelegging og det er nå en ny sykemeldingsblankett. (se bilde) Står det på sykemeldingen at du er 100 prosent sykemeldt, eller NEI på den nye blanketten, er det fra legens side vurdert at du ikke kan være i arbeidsrettet aktivitet i perioden du er sykemeldt.

Legen kan ikke på noen måte oppgi diagnose til din arbeidsgiver, men kan gi medisinske opplysninger med ditt samtykke. Er du usikker på hvordan arbeidsgiver vil håndtere slike opplys-

ninger så må du ikke gi samtykke til dette. Legen kan allikevel etter de nye reglene uttale mer utfyllende og konkret på skjemaet om din eventuelle funksjonsevne. Likeledes om sykmelding kan unngåes med tilrettelegging, forebyggingstiltak og så videre. Du kan også få en avventede sykmelding, dette gjelder i arbeidsgiverperioden og legen har da svart JA på at arbeidsrettet aktivitet er mulig. Når du har fått en avventende sykmelding må du som arbeidstaker ta med deg blanketten del C til arbeidsgiver og hvis mulig få tilrettelagt arbeid. Dersom dette ikke er mulig fyller arbeidsgiver ut blanketten del C og du må ta denne tilbake til legen som gir deg ordinær sykmelding som dateres tilbake fra samme dato som avventende sykmelding ble utstedt.

Legen kan også sykemelde deg bare knyttet til de dagene du skal ha behandling. Skal du for eksempel ha behandling en dag per uke kan legen sykemelde deg 100 prosent på enkelt dager.

Som vanlig er et slikt tiltak basert på at alle mennesker bor og arbeider på samme plass og har ikke tatt høyde for at noe jobber offshore, eller skiftarbeid langt hjemmefra.

NAV tar nå også utgangspunkt i om du er arbeidsfør og ikke frisk, og legen må angi dette på skjemaet om du trenger nødvendig tilrettelegging etter friskmelding.

Det kan også se ut som om NAV får tilgang på din eventuelle diagnose av legen via skjemaet. SAFE stiller seg spørrende til lovligheten av dette. Husk at du kan også selv velge om du vil benytte deg av fastlegen eller bedriftshelsetjenesten. Din arbeidsgiver kan ikke tvinge deg til å benytte bedriftslegen

5. Hva kan arbeidsgiver tillate seg?

Flere har henvendt seg til oss og fortalt at arbeidsgiver har kontaktet lege for å forsøke å få vedkommende ut i arbeid, dette gjelder spesielt ved arbeidsrelaterte skade som kan føre til fravær. På denne måten har de forsøkt

å presse sykemeldte arbeidstakere tilbake på jobb. Dette er ikke lovlig. Dersom arbeidsgiver forsøker å presse deg ut i arbeid skal du forholde deg til sykemeldingen som du har sendt inn til arbeidsgiver og som bekrefter at du er 100 prosent sykemeldt. Mener arbeidsgiver dette ikke holder, må du kontakte en tillitsvalgt på din arbeidsplass og eventuelt rapportere om dette til din lege.

Noen arbeidsgivere krever også utstrakt grad av kontakt med arbeidstakere som er sykemeldte og forlanger at de skal nærmest rapportere hvor de til enhver tid befinner seg i sykemeldingsperioden. Noen arbeidsgivere forlanger at den sykemeldte kun skal henvende seg pr tekstmelding (SMS), mobil eller annet. Arbeidsgiver kan ikke pålegge deg å bruke slike kommunikasjonsmidler så sant det ikke er avtalt i arbeidsavtalen. Du har heller ikke større plikter ovenfor arbeidsgiver ved sykmelding enn det du har som ansatt og frisk. Sjekk også personalhåndboken du har fått utdelt for å se hva som står der knyttet til

sykemeldingsrutiner. Ofte signerer arbeidstakere på at de har fått utdelt personalhåndbok uten å fått denne, har du ikke fått personalhåndboken så skaff deg denne.

6. Eventuelle plikter når du er sykmeldt
Når du er sykmeldt har du for å kunne bli fullt arbeidsfør og frisk med loven i hånd, i stor grad opphevet dine plikter ovenfor arbeidsgiver, men noen plikter har du:

Du har plikt til i følge folketrygdloven, å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt.

Du kan miste retten til sykepenger dersom du uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller yrkesrettet attføring, dette i henhold til folketrygdloven.

7. Tilrettelegging på arbeidsplassen for deg som er syk.

I følge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver innen 8 uker ta initiativ til å lage en oppfølgingsplan, dersom bedriften er tilsluttet en IA avtale er det innen 6 uker. Dette gjelder om du er sykmeldt helt eller delvis. Planen skal være i hende til NAV innen 12 uker, da NAV i disse tider løpende vurderer om du har rett til sykepenger knyttet til arbeidsrelatert aktivitet.

I dette møtet skal du fortelle hva som fungerer og hva som ikke fungerer for deg knyttet til arbeidsfunksjon. Du trenger ikke fortelle diagnose til arbeidsgiver og du har rett på å ha med deg tillitsvalgt eller verneombud på møtet. Dette skal det være opplyst om ved møteinnkallelsen. Møteinnkallelsen skal ta for seg formålet med møtet, tidspunkt, sted og rettigheter for deg som er sykmeldt.

Etter 12 ukers fravær skal det være et dialogmøte i regi av arbeidsgiver, etter 6mnd skal det være et dialogmøte i regi av NAV. En slik plan skal minimum inneholde:

- Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne

- Aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi
- Aktuelle tiltak med bistand
- Plan for videre oppfølging

Mener du at arbeidsgiver kan tilrettelegge for deg, men ikke gjør dette, så kontakt tillitsvalgt. Slike saker må dokumenteres godt også fra din side. Får dere ikke løst saken lokalt så kontakter din klubb eller tillitsvalgte SAFE for bistand opp mot petroleumstilsynet.

Til slutt er det viktig å få frem at den som kjenner mest til hvordan du opplever helsesituasjonen er du selv og du må aldri la arbeidsgiver eller NAV presse deg ut i en arbeidssituasjon som på lang eller kort sikt kan redusere din helse. Verken NAV eller arbeidsgiver er medisinsk kvalifisert til å uttale seg om hva du kan eller ikke kan gjøre. Mennesker er forskjellige og sykdom får forskjellige utslag, vi reagerer ulikt på smerte og medisiner. Din lege har et medisinsk ansvar for deg som pasient, men det er du som på tydelig måte må fortelle legen hva som fungerer eller ikke i forhold til din situasjon.



Ola Nordmann er finansspekulant

Publisert 05.09.2008

Gjennom oljefondet er det norske folk spekulanter i et finansmarked ute av kontroll. Det er på tide å finne bedre måter å forvalte oljeformuen på. Det skriver leder i Attac, Emilie Ekeberg.

Konsekvensene for det globale klimaet av at Norge er verdens femte største oljeeksportør, har heldigvis fått mer plass i den offentlige debatten. De økonomiske konsekvensene av vår oljerikdom må vi også ha en demokratisk debatt om.

Det norske oljefond har en verdi på i underkant av 2.000 milliarder norske kroner, og består av pengene vi har tjent på å utvinne og selge olje. I tillegg til oljevirkksomheten, kommer pengene vi har tjent på å investere denne oljeformuen på de globale finansmarkedene. Cirka en fjerdedel av oljefondets verdi stammer fra finansspekulasjon, i tredje kvartal i fjor hadde fondet tjent 518 milliarder kroner på gevinstene fra verdipapirmarkedet, siden oppstarten i 1996.

Oljefondet er verdens nest største statlige investeringsfond, bare overgått av oljefondet til de forente arabiske emirater. Via vårt oljefond er Norge en stor aktør på de globale finansmarkeder, med aksjeandeler i

cirka 7.000 storselskaper, som Coca-Cola, Shell og Microsoft.

I tillegg er det norske oljefond verdens største utlåner av verdipapirer til såkalt shortsalg, en form for aggressiv finansspekulasjon hvor såkalte "hedgefonds" spekulerer i fallende aksje- og valutakurser – en spekulasjon uten noen form for innsyn eller åpenhet, som kan føre til store finans- og valutakriser. Disse har ofte oppstått som følge av panikkartet flukt ut av markedene, og er blitt drevet av pengesterke shortselsgere. Dette så man for eksempel under valuta- og finanskrisa i Øst- og Sørøst-Asia i 1997-98. Resultatet ga alvorlige konsekvenser for realøkonomi, sysselsetting og levestandard i landene som ble rammet. I Thailand steg barneprositusjonen dramatisk som resultat av denne krisa.

På finansmarkedene, hvor den norske stat altså spiller en sentral rolle, omfordeler profitt og overskudd via handelen med penger, tall og verdi-

papir. Overskuddet flyttes blant annet fra arbeid til kapital, fra lønnstakere til finansspekulanter, og det har blitt en regel i vestlige industriland at masseoppsigelser gir høyere børsverdier. Den politiske offensiv for deregulering av og manglende demokratisk kontroll med finanskapitalen er en av hovedårsakene til den økende ulikheten mellom fattig og rik, både innen land og mellom land.

Vi kan ikke si oss fornøyd med at det norske folk via sitt oljefond er en aktiv spekulant i et finansmarked ute av kontroll; et finansmarked som fører til økonomiske og menneskelige kriser. Derfor må vi finne andre måter å forvalte vår oljeformue på, som å investere midlene i sosialt og økologisk bærekraftige prosjekter, som forskning på bærekraftig teknologi og infrastruktur, og utvikling basert på menneskers egne utviklingsstrategier.

Kommentaren sto pp trykk i Ny Tid 05.09.2008

Status i integrasjonsprosessen i StatoilHydro

Tekst og foto: Mette Møllerop

Arbeidet som nedlegges i integrasjonsprosessen nå, er det viktigste vi gjør på mange, mange år. Resultatet vil prege hverdagen til både ansatte og konsernet framover.

- Integrasjonsprosessen er en av de viktigste begivenhetene i vår hverdag nå, sier Tor Egil Løvli, HMS-sekretær i SAFE Sokkel i StatoilHydro.

- Det som skjer på sokkelen og landanleggene nå, berører brorparten av våre medlemmer og det er viktig at vi bruker tid og krefter på dette arbeidet.

På det ekstraordinære årsmøtet til Statoil Sokkel og Leder-Teknikerne i juni, ivar stemningen preget av skepsis og sinne. Hvordan er det nå?

- Etter årsmøtet brukte ledelsen styringsretten ved valg av organisasjonsmodell. Våre representanter i arbeidsutvalget har påvirket prosessen og gjort en usedvanlig god jobb, ikke minst ved å bruke tung, faglig argumentasjon og dokumentasjon som grunnlag for sine valg. De har likevel ikke blitt hørt godt nok, og det gjør at vi fortsatt ikke kan stille oss bak ledelsens modell. Imidlertid er beslutningen fattet og det må vi forholde oss til.

Bedriften er i sin fulle rett til å bruke styringsretten, men er det fornuftig?

- Nei, det syns vi ikke. I en så krevende



prosess er det ikke bra å bruke styringsretten. En dialog basert på gode og grundige vurderinger vil gi et bedre og sikrere resultat for integrasjonsprosessen.

Verneombud og tillitsvalgt

I arbeidet med integrasjonsprosessen er det flere utvalg og organ som jobber

både parallelt og på forskjellige nivå.

Som verneombud og tillitsvalgt sitter Tor Egil Løvli også i flere av disse.

- Jeg har litt forskjellige hatter i dette arbeidet, bekrefter Tor Egil. - Min rolle i integrasjonsprosessen er hovedsakelig med "verneombudshatten" på.

- På en HVO.-konferanse i UPN Sokkel i "gamle" Statoil ble jeg valgt som

>>>



verneombudsrepresentant. En representant med tilsvarende funksjon ble valgt fra land. Fra "gamle" Hydro ble det valgt tilsvarende verneombud. Vi ble medlemmer i den sentrale konsekvensutredningsgruppen, det sentrale samarbeidsutvalget og i fagforeningsforum. Vi sitter fortsatt i alle disse tre gruppene/utvalgene. I forbindelse med integrasjonsprosessen i UPN er det laget en overordnet drøftingsarena. Det består av UPN Sokkel AMU og UPN SU (UPN Samarbeidsutvalg). Disse to gruppene er satt sammen til en gruppe, og her er jeg med i egenskap av å være medlem i UPN Sokkel AMU og da som fagforeningsrep-

resentant, altså med en ny hatt som tillitsvalgt. Her blir alle drøftelser foretatt før de går videre til StatoilHydros ledelse for å få en beslutning.

Veien videre

Modellen som er valgt, og som nå skal dimensjoneres, er ikke helt identisk med den opprinnelige modellen til ledelsen som ble presentert for deltaerne på det ekstraordinære årsmøtet til SAFE Sokkel og Leder-Teknikerne i StatoilHydro i juni i år.

- Det er tatt med flere ting som ligger i vår foreslåtte modell, forteller Tor Egil.
- Våre forslag er tatt med på grunn av

faglige vurderinger fra våre tillitsvalgte, men vi mener fortsatt at ledelsen ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til våre innvendinger i denne modellen.

I uke 37 skal arbeidsgruppen hvor blant annet Terje Enes sitter som representant fra SAFE, legge fram en innstilling som beskriver detaljene og dimensjoneringen for hver installasjon. Dette produktet skal presenteres mandag 15. september for UPN SU AMU og 17. september skal det legges fram for hver enkelt installasjons egne arbeidsgruppe. De skal så kvalitetssjekke resultatet og gi en tilbakemelding. Her er det snakk om kvalitetssikring på lokalt nivå, og det høres jo egentlig bra ut?

- Ja, men foreløpig vet vi jo ikke om de vil bli hørt. Historien viser at ledelsen bruker styringsretten og vi vet ikke om de fortsatt vil gjøre det i denne prosessen. Dette er derfor et stort usikkerhetsmomentet.

Hva skjer videre?

- Når kommentarene fra installasjonene er klare, går disse tilbake til arbeidsgruppen og innarbeides i en helhet. Deretter går det helhetlige utkastet tilbake til lokale AMU/BU (Arbeidsmiljøutvalg/Bedriftsutvalg) hvor det realitetsbehandles. Til slutt

ender det i UPN SU AMU. Dette er for øvrig det siste forum hvor vi har arbeidstakerrepresentanter tilstede. Deretter får ledelsen sluttproduktet til behandling og vedtak. Det er her vi vil få se hvor mange av våre kommentarer og vurderinger som er tatt til følge. Først da kan vi si noe om vi har blitt hørt.

Avgjørende arbeid

Selv om det burde være en selvfølge i en slik prosess at arbeidstakerne

var deltakere og påvirkere på lik linje med ledelsen, har vi ikke fått det gjennomslaget vi ønsket. Derfor er det arbeidet vi gjør nå, det viktigste vi kanskje gjør på mange, mange år. Resultatet av arbeidet vil prege hverdagen for sokkelarbeiderne framover, og uansett hva som skjer, vil det ha en stor betydning for Statoil-Hydros fremtid.

Er ikke arbeidet prioritert høyt nok, synes du?

- Både og. Enkelte har sagt at de er midt i

en revisjonsstans og derfor egentlig ikke har tid, men dette er mye viktigere enn noen revisjonsstans. Her må en finne tid og rom. Det dreier seg om framtida, og skjer det noe ute, rammer det oss alle, inkludert selskapet StatoilHydro, slår Tor Egil Løvli fast.

Enighet om hvordan integrasjonsprosessen skal foregå

På felles møte for UPN Sokkel AMU og UPN Samarbeidsutvalg i Statoil-Hydro onsdag 20. august 2008 ble det oppnådd enighet om hvordan den videre prosessen for integrasjon i UPN skal foregå.

I en info signert Tor Stian Holte, SAFE Sokkel, og Per Helge Ødegård, Leder-Teknikerne, orienteres det om oppnådd enighet om integrasjonsprosessen.

Det skal avholdes felles møter for UPN Sokkel AMU og UPN Samarbeidsutvalg (SU) under integrasjon-

sprosessen.

Arbeidsgruppa for UPN skal utarbeide forslag til organisering og bemanning i enhetene. Når forlaget er ferdig, skal det være lokal involvering av tillitsvalgte og ledelse for hvert enkelt felt. Etter denne involveringen følger behandling i lokalt AMU og BU for enheten. Her skal det gjøres en konsekvensanalyse som skal sikre at organisering og bemanning gir en forsvarlig drift av feltet.

Det er viktig at forberedelsene til involvering av tillitsvalgte og ledelse kommer raskt i gang. Vi kommer

tilbake med nærmere informasjon om dette.

Behandlingen i hver enkelt enhet vil bli vurdert i arbeidsgruppa for UPN. Deretter følger behandling i felles møte for UPN Sokkel AMU og UPN SU, før saken tas opp til beslutning i UPN Ledelse.

Det er lagt grunnlag for at representantene for arbeidstakerne i arbeidsgruppa for UPN skal fungere på heltid også under implementeringsfasen av prosessen.



En vanlig arbeidsdag for en stillasmontør

Tekst: Ivar Thorstensen

Foto: Arkiv

Hvordan ser dagen til en stillasmontør egentlig ut?
Her følger en beskrivelse av en ganske vanlig arbeidsdag
hvor unødvendige ulykker skjer alt for ofte.

Et tremannslag får i oppdrag å bygge et tårnstillas som er 3 meter bredt, 6 meter langt, 5 meter høyt.

Først skrives "førjobb møte". Deretter hentes selene som kreves til jobben. Til alt arbeid over to meter skal det nemlig brukes sele. Etterpå hentes stillasutstyret.

Det sperres av før arbeidet med bygging av stillaset begynner.

Det står to mann oppe på stillaset nå det bygges og alle har sele på. Kroken festes

i stillasvangen. Mens det bygges, er stillaset ustabilt og en mann mister balansen.

I det han ramler viser det seg at vangen han er festet i, ikke var forsvarlig festet. Den ene lippen på vangen er løs. Det hender at lippen blir løs etter lengre tids bruk og at vinden kan blåse opp lippen hvis den ikke blir strammet opp. I fallet tar han også vangen med i det han treffer ståldekket fra fire meters høyde.

Skaden som oppstår

Stillasmontøren skader både ryggen og beina i fallet og blir sent til sykehus.

Han får varige skader av fallet og kan ikke arbeide med stillas mer.

Hvilken fremtid har han nå? Skaden i ryggen ble konstatert som lumbago etter skiveutglidning i rygg og det regnes som slitasjeskade. Forsikringen dekker ikke dette. Selv om han nylig hadde fått nytt helsesertifikat og var frisk og rask.

Hvilke feil ble gjort under bygging av stillaset

- 1) Kroken på selen var festet i stillaset. (er ikke lovlig)
- 2) Kroken skulle vært festet i fast struktur som tåler 1500 kg
- 3) Dette er prosedyrebrudd – instruks brudd – regelverkbrudd.
- 4) Stillasmontøren svarte: hva skal jeg feste i, jeg har ingenting å feste kroken i og lengden på stoppen er 1,5 meter.
- 5) Minimum høyde for fallstoppen er 5 meter.

- 6) Stillaset var ikke forsvarlig sikret.

Utbetaling av forsikring?

Hvordan kan vi forebygge at dette ikke skjer?

En annen vanlig arbeidsdag

Et femmannslag får i oppdrag å bygge et hengestillas under dekk. Lengde 16 meter bredde, 3 meter høyde på det ene facket, 9 meter og resten 3 meter. De finner det nødvendige utstyret som trengs; vest, sele samt walki-talki som falkeøyet skal ha. Det blir gitt beskjed om at fire mann skal under dekk. Jobben starter. Det blir brukt 1 tonns taljer som blir festet med stropper i vangen på begge sider når man bygger hengestillas. Vangene blir strammet opp og det legges plank på slik at stillasmontøren kan gå fram og sette på spiret. Det blir satt opp en ekstra vange til å feste selen i da vangen har en lengde på 3 meter. I det en av arbeiderne står på stillaset, kollapser stillaset. Det skjer på grunn av svekkelse som ble



påført stillaset da taljene ble strammet for å få rette høyde.
Stillasmontøren faller i sjøen med alt stillasutstyret som selen var festet i. Temperaturen i vannet er 6-7 grader og han befinner seg midt under dekk.
Mobbåtmannskap blir tilkalt og redningen kan starte. Det tar sin tid å få fatt i personen.
Stillasutstyret som henger i selen er vanskelig å få fjernet da stroppe er 1,5 meter lang og henger under personen. Det er 2,5-3 meter bølger. Sjansen han har for å klare seg er ikke stor.

Det har blitt meg fortalt (av en plattformssjef i Nordsjøen) at en stillasmontør for flere år tilbake ramlet i sjøen og omkom på 2/4 C complexet.

Spørsmål

- 1) Hvordan kan man forebygge at dette ikke skal skje
- 2) Tilsvarende ulykke skjedde på Rosenberg Verft.
- 3) En stillasmontør bør være festet uavhengig av stillaset.
- 4) I dette tilfellet skulle stillaset bygges 9 meter høyt og stroppe stillasmontøren bruker er 1,5 meter

- 5) Det kan brukes fallblokker, men der er begrensning på 17 graders vinkel

Hvilke feil ble gjort under bygging

- 1) Festepunktet i stillaset (ikke lov)
- 2) Festepunktet skal tåle 1500 kg
- 3) Festepunktet skal være festet i fast struktur
- 4) Prosedyrebrudd – instruksbrudd - regelverkbrudd
- 5) Når du bygger stillaset så brukes det 1 tonns taljer og det vil si at du står på hivet som du taljer opp.

Stillasbyggernes egne krav til sikkerhet

- 1) Festepunkt uavhengig av stillaset.
- 2) Sikkerhetssele som har festepunkt framme og dermed er god til å jobbe i. Kunne regulere høyden med stroppen uavhengig av arbeidshøyde.
- 3) Egen container der alt utstyr er tilgjengelig, sjekket og klar til bruk.
- 4) Anledning til å komme med valgmuligheter på S.J.A. av sikkerhetsutstyr for jobben.
- 5) Anledning til å bruke begge armer når man jobber over åpen sjø, i boretårn og ellers der det trengs.
- 6) Det skal ikke være en byrde for arbeidstaker å fremme krav om sikkerhetsutstyr.
- 7) Vi vil alle jobbe sikkert og komme hjem friske og raske år etter år.
- 8) Stillasmontør er et fag og ikke noe du gjør for en kort periode.
- 9) Sikkerhet er like viktig for den som skal bygge stillaset som for den som skal bruke stillaset.
- 10) Finne nye og sikrere måter å jobbe på.

FEIL BRUK AV SELEN FOR EN STILLAS-MONTØR

Det er mange muligheter for feil bruk

- 1) knekk på kroken
- 2) struping
- 3) tilbakekobling i selen (kobling forbi fallbermperen)

- 4) forlengelse av fangline ved hjelp av f. eks en løftestopp
- 5) feste en krok i selen og en i konstruksjonen
- 6) for lav overhøyde til underlaget

Eksempel som viser nødvendigheten av overhøyde

- 1) lende på line inkludert karabinkroker 2 meter
- 2) forlengelse av falldemper 0.7 meter
- 3) avstand mellom festepunkt i selen og arbeidernes føtter 1.5 meter
- 4) minimum distanse mellom bakken 1 meter

Totale minimums avstand mellom festepunktet og bakken 5 meter

Fangline og støttestopp

Støttestoppen må aldri brukes slik at en risikere et fall i den .

Vertikale sikringstau

Tauet bør ikke ut av loddline mer en 20 grader

Horisontale sikringstau

Er kun mot fallsikring og er ulovlig og henge i





DET VERSTE SOM KAN SKJE HVIS DU KJØPER EN UORIGINAL KLOKKE,
ER AT DU IKKE KOMMER HJEM TIL RIKTIG TID



MED UORIGINALT BRANNHEMMENDE STOFF
KOMMER DU KANSKJE IKKE HJEM I DET HELE TATT

Stoffene fra Daletec© gir den beste brannbeskyttelsen på markedet

Daletec© setter sikkerhets- og miljøhensyn først!

Alt flammehemmende stoff fra Daletec© er sertifisert i henhold til Økotex 100 del II (< 75ppm formaldehyd), og er garantert å vare hele stoffets levetid. Daletec© bruker original Pyrovatex CP, med kun godkjente kjemikalier, og full dokumentasjon. Mange av konkurrentene våre bruker billige kopier, og kan ikke garantere verken kvalitet, sikkerhet, miljø eller formaldehydmengde.

Derfor er det viktig å være nøye! Se etter Daletec© merket på innsiden av stoffene.

DALETEC



protecting people

Daletec AS, Postboks 53,
N-5721 Dalekvam
Tlf.: 56 59 41 00,
faks: 56 59 41 41,
e-post: info@daletec.no





Det juridiske hjørnet

Fagforeninger har hatt kamp mot sosial dumping og arbeid for bedre lønns og arbeidsvilkår som sitt viktigste arbeid. SAFEs historie er tuftet på disse kamper. Med sosial dumping mener vi tilfeller hvor enkelte arbeidere eller grupper av arbeidere får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn hva som er vanlig i bransjen eller i landet. I det siste har f.eks. østeuropeiske bygningsarbeidere vært et tema i Norge. I Nordsjøens barndom var det spanske arbeidere.

EU og fagforening mot sosial dumping

Kampen om arbeidsvilkår er ikke statisk og den tar stadig nye former. Av og til som aksjoner, politisk eller faglig, eller som lovarbeid.

Etter at Norge sluttet seg til EØS har arbeidsrettslige regler og utvikling av disse i EU hatt stor innflytelse på arbeidsretten i Norge. Det samme har avgjørelser fra EUs domstol i Luxembourg (EF-domstolen) hatt. Domstolen har hatt en dynamisk tilnærming til de spørsmål den er forelagt. EF-domstolen har uten tvil vært rettsskapende, dvs den har ved sine dommer skapt nye regler for bl.a. arbeidslivet. Gjennom vår tilknytning til EU via EØS-avtalen, får regelendringer og domstolens avgjørelser en nokså direkte effekt for oss.

Da EØS-avtalen ble inngått var det en redsel i Norge for at våre lønns- og arbeidsvilkår ville bli utsatt for press, bl.a. gjennom arbeidsinnvandring fra land med dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Et lovarbeid ble startet for å gi et vern mot sosial dumping. Dette endte

opp med "Lov om allmenngjøring av tariffavtaler". LO støttet dette forslaget. OFS hadde et eget forslag om å endre boikottlovgivningen slik at det kunne aksjoneres mot arbeidsgivere som var ansvarlig for sosial dumping. Forlaget hadde god støtte på Stortinget, men ikke nok til å gå igjennom. I stedet fikk vi i 1994 dagens lov hvor en nemnd avgjør om det skjer sosial dumping og så kan bestemme at en tariffavtale skal 'allmenn-gjøres', dvs gjøres gjeldene for alle som arbeider innen det aktuelle området. NHO sitter sjølsagt i nemnda. Det tok et tiår før loven ble tatt i bruk. Men nå ser vi at sosial dumping er blitt et problem hos oss. Arbeidsmarkedet og arbeidsvilkår i EU-området har vært relativt stabilt de siste år. Dette endret seg ved de siste EU-utvidelse østover hvor "fattigere" land ble tatt opp som medlemmer. I det siste året har EF-domstolen avsagt flere dommer som har hatt sammenheng med utvidelsen eller har hatt sin bakgrunn i den.

I Viking Line-dommen sa domstolen det var i strid med EU-retten å bruke faglige kampmidler mot utflagging av et rederi. Rederiet ville flagge ut fra Finland til Estland for å slippe å betale "finske" lønninger. Rederiet shop'et i realiteten tariffavtaler ved å flagge ut. Ved å bytte adresse til hovedkontoret kunne rederiet nytte estlandsk tariff og kvitte seg med den finske. Fagforeningene kunne ikke aksjonere for å hindre denne frie flyt av tjenester og kapital. Laval-dommen (eller Vaxholm-dommen) er rettet mot en lovlig og langvarig brukt arbeidsrettslig aksjonsform i Sverige for å få tariffavtale. Fagforeningene aksjonerte mot et latvisk selskap som hadde et byggeoppdrag for den svenske kommunen Vaxholm, men som lønnet sine latviske arbeidere vesentlig under svensk tariff. Når entreprenørselskapet i Latvia hadde inngått en tariffavtale for arbeidet i Sverige, kunne ikke svenske fagforeninger aksjonere for å få lønnen opp på svensk nivå, men må godta den

sosiale dumping som den latviske avtale innebar i Sverige.

I Rüffert-dommen fastslo EF-domstolen at det var forbudt at en tysk delstat (Niedersachsen) krevde av anbydere til en offentlig byggekontrakt betalte tarifflønn som gjaldt for Niedersachsen. (Det var en underentreprenør som betalte sine arbeidere lang halvparten av tarifflønn.) Her underkjente EF-domstolen de tyske regler og den tyske praksis for allmenngjøring av tariffavtaler. Og åpner igjen for sosial dumping.

I juni ga domstolen en avgjørelse mot Luxembourg. Luxembourg stiller krav til arbeidsgivere som ikke er etablert i fyrstedømmet, men som har arbeidstakere utstasjonert der. Domstolen mener at Luxembourg går lengre en EUs tjenstedirektiv i å sikre disse arbeidstakerne, og sier at det kan Luxembourg ikke gjøre. Domstolen sier altså at utenlandske utstasjonerte arbeidere kan ha dårligere vilkår enn hva som er vanlig i landet. Dommen

åpner for sosial dumping og begrenser statens mulighet til å nytte lov og kontrollmidler for å hindre dette.

I Norge har Tariffnemnda (som håndhever Allmenngjøringsloven) nå bedt departementet om en klargjøring om loven er i samsvar eller i strid med EUs lovgivning. NHO har stadig hakket på loven og er motstander av å allmenngjøre tariffavtaler. Arbeidsgiverne har aldri vært mot å forringe lønns- og arbeidsvilkår. Det synes klart at NHOs stadige utspill om at allmenngjøring av tariffavtaler er i strid med EUs regler ligger til grunn for nemndas henvendelse.

Med disse siste dommer fra EF-domstolen synes det klart at domstolen angriper de faglige rettigheter mot sosial dumping slik disse har vært i en rekke forskjellige land i EU. Det pågår sjølsagt en debatt i fagbevegelsen i EU om hva dommene betyr og hvordan man nå skal sikre seg mot sosial dumping. En konklusjon og ev. mottiltak synes lang unna.

I Norge blir vi styrt av EF-domstolens avgjørelser så lenge EØS-avtalen står som den gjør. Og den faglige debatten i Norge gjelder ikke bare dommene fra EF-domstolen og hvordan vi skal forholde oss til dem, hvilken strategi vi må velge i kampen mot sosial dumping.

Diskusjonen kommer ikke minst til å dreie seg om vi skal godta et nytt arbeidsrettslig direktiv fra EU - EUs tjenstedirektiv, eller om Norge skal legge ned veto mot det. Etter dommene i EU er det klart at vi ikke kan legge til grunn "snille" fortolkning av Tjenstedirektivet eller av de konsekvenser direktivet vil ha i kampen for å forsvare våre lønns- og arbeidsvilkår. Dommene fra EF-domstolen viser det. Det er viktig for den samlede norske fagbevegelse å stå mot at Norge godtar Tjenstedirektivet. Vi må nytte vår rett til å legge ned veto mot det.

Av: Bernt Endresen



Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmeadresse.

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

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

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

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/ problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selv sagt vederlagsfritt.

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

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatfirma Øverland ANS vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.30 – 15.30. Ta kontakt på telefon 51 89 52 20. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1000,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

- medlemsnummer i SAFE (du finner det på baksiden av SAFE magasinet eller gamle OFSA)
- alle dokumenter i saken.

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og baseres på frivillighet. Ingen forsikringer



er derfor inkludert i SAFE kontingenten, med unntak av grunnforsikring i SAFE som gjelder fra 01.01.03. Avtalen er lagt ut i SAFE arkiv.

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

Som medlem av SAFE har du tilgang til bank- og forsikringsavtalen og de tilbud som er forhandlet frem mellom YS og Gjensidige. Les mer på om medlemsfordelene hos Gjensidige og YS Unique – egen konto for YS-medlemmer.

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

Aktivt medlemskap gjelder fra du melder deg inn til den dag du melder deg ut. For å være aktiv medlem må du betale kontingenten hver måned, hvis ikke annen melding er gitt til SAFE. Dersom du er deltidsansatt og betaler redusert (1/2) kontingent til forening/klubb, betaler du tilsvarende redusert kontingent til SAFE. Forhold som nevnt i § 14.6 kan også innvilges redusert kontingent.

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi SAFE og klubben din melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får gjort de nødvendige rutiner i forbindelse

med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

Etter §14.5 kan du for kontingent dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) arbeidsløshet
- b) verneplikt,
- c) skole/kurs, utdanningstid uten lønn
- d) permittering uten lønn
- e) lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:

I henhold til SAFE vedtektene § 14.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støtte-medlemskap

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent. Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVET. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse:

Postnummer/ Sted:

Tlf.:

Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass:

Stilling:

Lærling f.o.m.:

t.o.m.:

Fast ansatt

☐

Vikar

☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

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

Dato:

Signatur:

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Engelsminnegt 24, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!



Trykkstart!

Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.

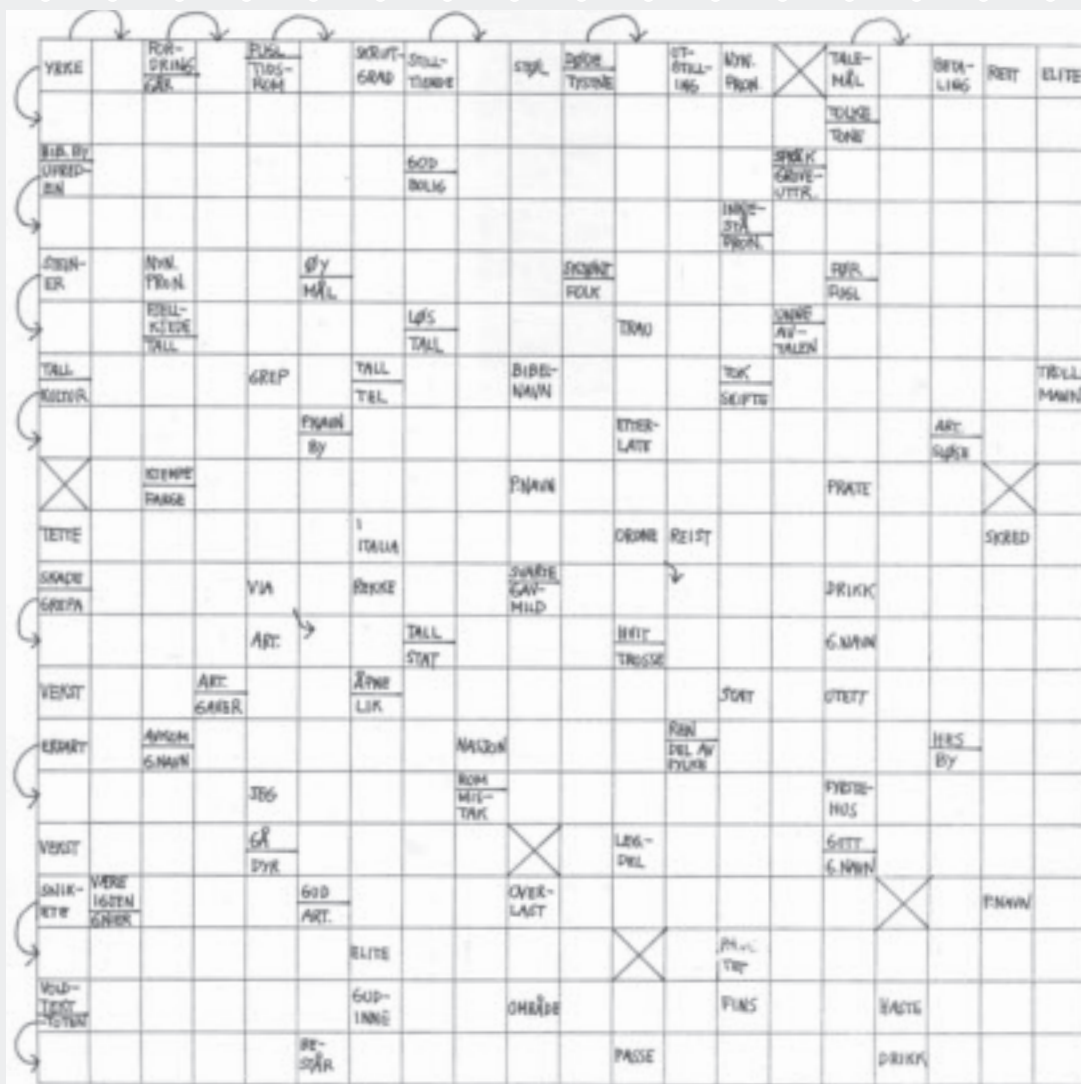


KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger - Telefon 51 90 66 00 - Telefaks 51 90 66 35 - www.kai-hansen.no



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15. november og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 3 kommer i SAFE magasinet 4-2008

Navn: _____

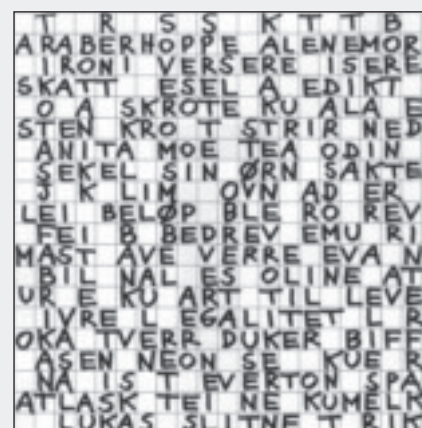
Adresse:

Tor Zimmermann
Langenesveien 375,
4640 Søgne

Premiere for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-EQONOMIQUE

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 September 2008**

LEDERE	Terje Nustad Bjørn Tjessem Roy Erling Furre	Leder. Telefon 51 84 39 01/909 07 332. E-post: terje@safe.no 1. nestleder, Tariff. Telefon 51 84 39 02/900 42 387. E-post: bt@safe.no 2. nestleder, HMS. Telefon 51 84 39 03/975 61 889. E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Siegfried Bischler Levard Olsen-Hagen	Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 10. E-post: kari@safe.no Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 31. E-post: sb@safe.no Jurist / Org.sekretær. Telefon: 51 84 39 11. E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Floisvik Anja Fjelde	Kontorleder/Økonomi. Telefon 51 84 39 07. E-post: torill@safe.no Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig. Telefon 51 84 39 09/957 35 710. E-post: mette@safe.no Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig. Telefon 51 84 39 06/986 09 337. E-post: anita@safe.no Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	Advokat. E-post: bent@safe.no Advokat. E-post: br@safe.no
SAFE HMS	Halvor Erikstein	Org. sekretær/Yrkeshygieniker. Telefon 51 84 39 21. E-post: halvor@safe.no

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse: Engelsminnegt. 24, 4008 Stavanger
Postadresse: Postboks 145, 4001 Stavanger
Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40
www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv



SYKMELDINGSBLANKETT GJELDER FRA 01.09.08

Tilbakemelding fra arbeidsgiver til lege/sykmelder angående tilretteleggingsmuligheter
Denne fylles ut i samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver så snart som mulig etter at det fra sykmelder foreligger vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom. Dette girner i alle tilfeller en orienterende sykmelding og sikrer at sykmelder gir innspill om at tilrettelegging fra arbeidsgiveren er nødvendig for sykdommens videre behandling. Enkeltest foretas også der arbeidstaker og arbeidsgiver har viktig informasjon til sykmelder uten at dette er utløst.

Arbeidstakers navn	Familienummer (7 sifre)	
Arbeidstaker	Arbeidsstedets navn	NR./TIDSPUNKT
Navn på eventuelle samarbeidspartnere	Arbeidsgruppen	NR./TIDSPUNKT

Tilretteleggingsbilag

Skjeden skal utarbeides i samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.
Er det oppgjør som kan utføres i ikke-utløst? Er det mulighet for arbeidsoppgaver i beredningsplan? Er det mulighet for arbeidsoppgaver i beredningsplan? Er det mulighet for arbeidsoppgaver i beredningsplan?

Syk og helt arbeidsufør

Syk, men kan være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet

Kan sykmelding unngås med tilrettelegging?

Bakside Del C for kommunikasjon fra arbeidsgiver/arbeidstaker til lege/sykmelder

FOLKETRYGDEN		
VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET / SYKMELDING		
1.1 Fødselsnummer	1.2 Fødselsdato	1.3 Fødselssted
1.4 Fødselsdato	1.5 Fødselsdato	1.6 Fødselsdato
1.7 Fødselsdato	1.8 Fødselsdato	1.9 Fødselsdato
1.10 Fødselsdato	1.11 Fødselsdato	1.12 Fødselsdato
1.13 Fødselsdato	1.14 Fødselsdato	1.15 Fødselsdato
1.16 Fødselsdato	1.17 Fødselsdato	1.18 Fødselsdato
1.19 Fødselsdato	1.20 Fødselsdato	1.21 Fødselsdato
1.22 Fødselsdato	1.23 Fødselsdato	1.24 Fødselsdato
1.25 Fødselsdato	1.26 Fødselsdato	1.27 Fødselsdato
1.28 Fødselsdato	1.29 Fødselsdato	1.30 Fødselsdato
1.31 Fødselsdato	1.32 Fødselsdato	1.33 Fødselsdato
1.34 Fødselsdato	1.35 Fødselsdato	1.36 Fødselsdato
1.37 Fødselsdato	1.38 Fødselsdato	1.39 Fødselsdato
1.40 Fødselsdato	1.41 Fødselsdato	1.42 Fødselsdato
1.43 Fødselsdato	1.44 Fødselsdato	1.45 Fødselsdato
1.46 Fødselsdato	1.47 Fødselsdato	1.48 Fødselsdato
1.49 Fødselsdato	1.50 Fødselsdato	1.51 Fødselsdato
1.52 Fødselsdato	1.53 Fødselsdato	1.54 Fødselsdato
1.55 Fødselsdato	1.56 Fødselsdato	1.57 Fødselsdato
1.58 Fødselsdato	1.59 Fødselsdato	1.60 Fødselsdato
1.61 Fødselsdato	1.62 Fødselsdato	1.63 Fødselsdato
1.64 Fødselsdato	1.65 Fødselsdato	1.66 Fødselsdato
1.67 Fødselsdato	1.68 Fødselsdato	1.69 Fødselsdato
1.70 Fødselsdato	1.71 Fødselsdato	1.72 Fødselsdato
1.73 Fødselsdato	1.74 Fødselsdato	1.75 Fødselsdato
1.76 Fødselsdato	1.77 Fødselsdato	1.78 Fødselsdato
1.79 Fødselsdato	1.80 Fødselsdato	1.81 Fødselsdato
1.82 Fødselsdato	1.83 Fødselsdato	1.84 Fødselsdato
1.85 Fødselsdato	1.86 Fødselsdato	1.87 Fødselsdato
1.88 Fødselsdato	1.89 Fødselsdato	1.90 Fødselsdato
1.91 Fødselsdato	1.92 Fødselsdato	1.93 Fødselsdato
1.94 Fødselsdato	1.95 Fødselsdato	1.96 Fødselsdato
1.97 Fødselsdato	1.98 Fødselsdato	1.99 Fødselsdato
1.100 Fødselsdato	1.101 Fødselsdato	1.102 Fødselsdato

Felt for melding fra lege/sykmelder til arbeidsgiver

Melding til NAV om medisinsk hinder for aktivitet ved 8 uker. Annen informasjon til NAV.

Husk: Tydelige opplysninger

Når sykmeldingsdato ikke er identisk med underskriftsdato