

SAFE MAGASINET⁰³

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 Oktober 2010**



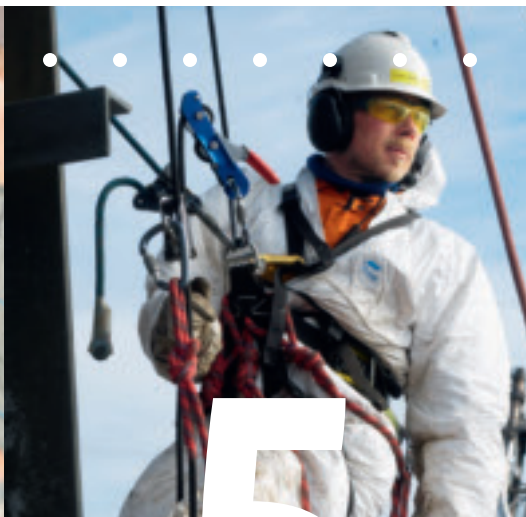
Den enes død...
Flere hundre ISO-arbeidere blir oppsagt ved
Statoils kontrakttildeling

Foto: Statoil

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



23531

- 3** Leder **5** Den enes død... **9** Kapitalkreftenes onde sirkel som rammer hundrevis av arbeidsplasser
10 Virksomhetens overdragelse **11** Søksmål forberedes **12** EWHN sin HMS-konferanse i Leeds 2010
15 Roy Erling Furre: - SAFE skal slå ring om vernetjenesten **17** Vil lære av Deepwater Horizon-ulykken
19 BPs stand på ONS: - Mange vennlige ord fra folk **20** 125 Statoillæringer inn i SAFE **21** Hei alle unge SAFERE
23 Pizzasamling for Kårstølæringer **26** Verneombud utsatt for trakassering og gjengjeldelse
31 Ny AFP (avtalefestet pensjon) i privat sektor **34** Kraftig nedgang i legemeldt sykefravær
35 Skolerte YS-tillitsvalgte i den nye IA-avtalen **37** Oljefolk er ikke som andre folk, eller er det akkurat det de er?
40 Fra ti tommeltotter til båtbygger **44** Habilitet i Petroleumstilsynet **45** Farlig frekvens, dag to **49** Den årlige rosa oktober
51 Det juridiske hjørne **54** Medlemsfordeler **59** 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 Niels Juels gate 20, 4008 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 20.02/20.03 Nr. 2 03.06/03.07 Nr. 3 20.08/30.09 Nr. 4 18.11/18.12

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

Det gjelder å se helheten og ta ansvar, eller?

SAFE sitt landsmøte nærmer seg og vil bli avholdt på Hotel Park Inn i Stavanger 10. og 11. november. Vi har vokst som forbund, landsmøtet har nå blitt like stort med hensyn til antall delegater som tidligere OFS-kongresser. Vi har hatt store interne utfordringer dette året, og det er et håp om at landsmøtet vil bli preget av ny optimisme og konstruktivt samarbeid. Det er viktig å respektere hverandre og kunne være uenige. Hvis det ikke er tilfelle lenger, har SAFE hatt en negativ utvikling. Medlemsutviklingen er fortsatt positiv og SAFE har vind i seilene.

Oljeselskapene har i mange år brukt enorme ressurser på å plage oljearbeiderne med stadige endringsprosesser. Den ene "fantastiske endringsprosess" med innleide konsulenter er ikke mer enn ferdig, før nye aktører kommer på banen med nye og "enda bedre" prosesser. Statoil følger opp sin strategi med å bryte ned sokkelmiljøene ved å iverksette nye endringsprosesser, den suksessrike integrasjonsprosessen var nok ikke suksessrik nok. Kampen står i realiteten om å svekke sterke fagmiljøer organisert i sterke fagorganisasjoner som kan utfordre ledelsen. Derfor er det viktig å bryte opp disse og svekke

deres kompetanse og erfaringsmessige autoritet. Fleksibilitet kalles det. Fjern de eldste og mest "brysomme" uten å erstatte dem. Da kan flere oppgaver fases ut til entreprenørene og deres useriøse underleverandører. Billigere er de også, og vi vet alle hvor de er organisert. Nye aktører dukker opp på alle arenaer, våre tariffavtaler angripes og mange vil ta en del av kaken. Flere opererer med arbeidskraft fra blant annet tidligere østblokkland til tross for store språkproblem. Sikkerhetskurs blir gjennomført til tross for at flere ikke har forstått halvparten av hva som ble sagt. Vi hører om personer som arbeider på norsk sokkel som ikke forstår noe annet enn sitt morsmål. De har med seg en som kan dårlig engelsk til å rettleder og veilede i det daglige, og hvor mange "passer" de på? Hva hvis det skjer en hendelse, vil "passerne" selv forstå hva som blir sagt og vil han makte å formidle dette videre? Galskapen er i ferd med å bli satt i system på norsk sokkel. Hverken oljeselskap eller tilsynsmyndighet bryr seg. Kan det være som et resultat av deres nære relasjoner? Vi har alle i den senere tid fått oppleve det korrupte Norge, med alt fra penge-gaver og energikontrakter og Ptil som gransker Statoil med tidligere Statoil-ansatt. Samtidig hevder de samme at de tar sikkerheten på alvor! Hendelser som den i Mexicogolfen kan nok raskt

bli en realitet, også på norsk sokkel.

Vi har sagt det flere ganger før, det er da galskapen vil vise seg. Vår øverste ledelse er villig til å ta risikoen, for de vil beklageligvis ikke være ute, men er vi oljearbeidere villige til å ta risikoen?

Statoil er ikke lenger lokomotivet og tar det forventede overordnede ansvaret for en positiv HMS-utvikling på norsk sokkel. Nå er det heller tvert om, og med den statlige eierandelens velsignelse. Privatiseringen og den påfølgende fusjonen samt nye ledere uten visjoner for norsk oljenæring i sin helhet, hvor man hele tiden har gått fra vondt til verre, er nok en hovedårsak. De deler ut kontrakter til såkalte "totalleverandører", men det er de ikke. De får kontrakter på falske premisser. De er igjen avhengige av å hente inn underleverandører med kanskje en ny underleverandør. Det bryr ikke operatørene seg så mye om, de forholder seg til sin "totalleverandør". Nye vedlikeholdskontrakter er delt ut, og da med størst konsekvens for ISO-bedriftene. Flere hundre mister jobbene sine, jungelens lover med svartelister regjerer. Selskapene hevder at dette ikke er virksomhetsoverdragelser, SAFE lurer da på hva som er det? Statoil vil heller ikke her ta noe ansvar, de har jo bare gitt nye kontrakter til nye aktører. Det er deres problem, men Statoil har jo et medansvar når de vet at det er de



samme kontinuerlig vedlikeholdsgaver som skal gjøres. Statoil med sin kompetanse må kunne ta stilling til om konsekvensen av en kontraktstildeling er å anse som en virksomhetsoverdragelse i henhold til lov, og kontraktsaktørene må opptre deretter. Oljearbeiderne har aldri fått noe gratis selv om de har et rettmessig krav i henhold til loven, det må beklageligvis pålegges. Ingen har bedre erfaring med dette enn SAFE. Vi var de første i Norge som utfordret en næring om virksomhetsdirektivet. Vi havnet i EFTA-domstolen og vant og ryddet vei for nye kontrakter i forpleining. Vi har bidratt på samme vis innen oljeboring, og nå er vi villige til å ta en ny kamp i et nytt område. Hvorfor gjelder ikke det samme i leverandørindustrien? Vi vet jo alle hvor de er organisert. SAFE håper mange medlemmer både de som har blitt sagt opp og de som har fått ny jobb vil komme ut av jungelen og bidra til å pløye ny mark for fremtidige kontraktsinnngåelser.

Det er store diskusjoner om kraftlinjer og monsternett opp mot sjøkabler i Hardanger. Det hevdes at dette er for å dekke et kommende energibehov på Vestlandet. Dette til tross for at kun 5 % av energien vil gå til å dekke behovet i landregionen, mens hele 95 % skal dekke behovet for å elektrifisere norsk sokkel. Er dette god energipolitikk, er dette god klimapolitikk? Ja, sier oljenæringen, myndigheter, politikere og Bellona. Hovedmålsettingen er ingen av delene, men en del av Stoltenbergs omdømmebygging av Norge som en hovedbidragsyter til å redusere CO₂-utslippene. Han har fått et toppverv i FN for å hente inn 100 milliarder dollar til klimatiltak innen 2020. Dette er storpolitikk. Norge har lovet å redusere våre CO₂-utslipp med 30 % innen 2020, men vil ha problem med de siste 20 %. Norsk sokkel produserer mye CO₂ gjennom sin kraftproduksjon, og er derfor et yndet mål i jakten på de 20 %. Stans kraftproduksjonen, send den ut av landet og innbill alle at kraften som benyttes er ren energi fra

våre vannkraftverk, er budskapet. Det er meget store kraftbehov på norsk sokkel, alle vet at dette vil bety import av kraft fra utlandet i stor skala. Da kommer energien fra kullkraftverk, atomkraftverk og gasskraftverk. Altså produsenter som vil produsere langt mer CO₂ totalt sett, enn hva vi ville ha gjort selv. Det ingen snakker om er de store avstander med tilhørende store energitap, på veien frem til mottaker. Det var jo en hovedårsak til at vi skulle eksportere gassen. Norsk sokkel har de beste kraftturbiner markedet kan levere, gassen går produsere og leverer energi med minimalt energitap. Vi har gasskraftverk på land som kan produsere og dekke opp for et eventuelt behov på land. Forskning på CO₂-fangst/rensing må intensiveres. En slik løsning vil totalt sett være den beste løsningen økonomisk, energimessig og klimamessig. Hvis ikke vi kan, bør vi vel heller ikke tillate andre land å få kjøpt gassen til bruk i gasskraftverk uten CO₂-rensing?

Derfor er det nå gledelig at det som SAFE i en rekke sammenhenger har hevdet, nemlig at det viktigste norsk oljeindustri må ha som satsingsområde for å videreutvikle sokkelen er å fokusere på økt utvinnsgrad. Det er der milliardgevinstene ligger, og fokuset må være. Det sies at hvert prosent i økning vil kunne tilsvare 270 milliarder i løpet av et år, altså svimlende summer. Her trengs det forskningsmidler i milliardklassen, for dette begynner å haste. Statoil har allerede satt i gang egne utprøvningsprosjekt på blant annet Heidrun. Der injiseres det vann med nanopartikler inn i reservoaret, som igjen skal tvinge oljen ut ved å ekspandere ved gitte temperaturer. Derfor er det bra at Olje- og Energidepartementet nå endelig har fått laget en utredning om økt utvinning som nå er ute til høring. Frist til å svare er satt til 15. november.

Ha en fortsatt fin høst, og husk det er fortsatt lov å være uenig!



Den enes død...

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og Statoil

Statoils kontrakter for ISO-området i Nordsjøen er delt ut. En rekke ansatte i "svarteperselskapene" står igjen uten jobb.

Kontraktene som operatørene tildeler underleverandørene i Nordsjøen, varer ikke evig. De er basert på tidsrammer, og nye anbudsrunder følger når kontraktene utløper. I juli delte Statoil ut rammeavtalen for isolering, stillas og overflatebehandling, de såkalte ISO-fagene, på sokkelen. Kontrakten har en samlet verdi på 12 milliarder kroner, inklusiv opsjoner, og ble fordelt på flere selskaper. Kontraktene gjelder for fire år, og opsjonen er på like mange år. Åtte år med forutsigbarhet for virksomheten er sannsynligvis nesten like viktig som selve kontrakten for de heldige ISO-vinnerne.

Spenningen på forhånd var stor

For flere av selskapene som har hatt kontrakt med Statoil, har dette vært hovedfundamentet i omsetningen. Uten fornyelse av kontrakten, vil mye av grunnlaget for virksomheten falle bort. Da tildelingen ble offentliggjort, satt Norisol og STS Gruppen igjen som taperne. De fikk ingen ting. I det virkelige livet er det de ansatte som er taperne. De står igjen uten jobb og inntekt, og for de fleste sin del, har de fortsatt lån og renter som skal betales og en familie som skal forsørges.

Omdømme er en isolert sak

Det spekuleres og diskuteres for tiden naturlig nok i grunnlaget for tildelingene.

- At kriteriene er gjenstand for diskusjon, er både viktig og selvfølgelig, sier K-HVO (Koordinerende hovedverneombud), Peter Alexander Hansen i Statoil. Tross alt dreier det seg store økonomiske verdier og mange arbeidsplasser. Økonomi er en ting, selskapenes omdømme og HMS-profil, en annen.

I hvilken grad tror du de to siste komponentene har hatt innflytelse?

- Omdømme er en isolert sak, HMS en annen, sier Peter Alexander Hansen. Det er mange sider ved disse kontraktene som belyses. For eksempel, i hvilken grad er selskapet strukturert, selskapets robusthet, hvordan er selskapets økonomi, kunnskap og bemanning. Hvilke typer bemanning opererer selskapet med i forhold til ansatte, og har selskapet lagt fram detaljerte beskrivelser av de ansattes kunnskap.

Det siste du trekker fram, beskrivelser av de ansattes kunnskap, vil vel også fortelle noe om selskapets syn på sine ansatte som viktig ressurs? Det er ikke usannsynlig at det er forskjell på selskapenes kunnskap om ansattes kvalifikasjoner, og i den grad de har denne





kunnskapen, vurderer de da kompetansen som et viktig aktivum for selskapet.

- Selvfølgelig. Det er de ansatte som utfører arbeidet, og at de har riktig kunnskap og erfaring for å kunne utføre jobben, er viktig. Statoil som ansvarlig operatør har også behov for en kompetanseoversikt.

Kompetansen hos underleverandørenes ledelse

Et annet viktig moment er ledelsens evne til å håndtere slike oppdrag.

Er det store forskjeller her?

- Jeg opplevde det slik. Jeg så de største forskjellene i kunnskap på toppen. For noen sin del var det tynt i toppen, om jeg kan si det slik. Til gjengjeld virket det solid i bunnen.

Det er en slags trøst for de som tilhører "bunnen", altså grunnplanet?

- Ja, det håper jeg det er. Det bør bety at de er attraktive arbeidstakere. Det er også viktig å ta med at alle de utførende leddene var godt kvalifisert.

Peter Alexander Hansen har godt kjennskap til mange av de ansatte og selskapene gjennom flere år i Statoil. Han registrerer vekst i kompetansen.

- Mange har tydeligvis gjort et stort sprang i både kunnskap og erfaring. Det er veldig gledelig.

Hva med økonomien i anbudene?

- Det har jeg ingen formening om. Hva som fikk vekten for noen selskapers del til å vippe i negativ retning, om det er pris eller andre ting, er vanskelig for meg å svare på.

Hva sier Statoil selv?

Kriteriene for tildelingene

"Statoil har hatt en anbudsrunde på nye rammeavtaler for isolering, stillas og overflatebehandling. De leverandører som ble godkjent prekvalifiserte fikk anledning til å levere tilbud på disse rammeavtalene. Statoil har lagt vekt på å likebehandle alle tilbyderne. Vi har gjennomført en grundig tilbudsevaluering hvor alle tilbud har blitt evaluert opp mot forhåndsdefinerte og objektive kriterier i henhold til forsyningsforskriften. HMS og tekniske kriterier har vært en viktig del av evaluering, i en kombinasjon med kommersielle vurderinger. Statoil har strenge krav til ivaretagelse av HMS og kvalitet på leveransene. Vi forutsetter og vi følger opp at våre HMS-krav blir etterfulgt. Leveransene skal ikke gå på bekostning av disse kriteriene. Generelt kan vi si at konkurranse ligger til grunn for vår anskaffelsesstrategi og de fire leverandørene som har fått tildelt avtaler med Statoil har levert de beste tilbudene", sier pressetalsperson Inger Lise Rettedal i Statoil.

Konsekvensene

Norisol sier opp 160 av 350 ansatte. Da kontrakten med Statoil lå død, mistet selskapet inntekter for flere hundre tusen millioner kroner. Det bekrefter Norisols advokat Espen Sørskår til Stavanger Aftenblad. Sørskår forteller at Norisol har hatt en tung tid. Situasjonen har vært kjent lenge, og både ledelse og tillitsvalgte har vært innforstått med at oppsigelser ikke var til å unngå.



- Da selskapet ble klar over at rammekontrakten med Statoil hang i en tynn tråd, har ledelsen og de tillitsvalgte hatt tett dialog, bekrefter klubbleder i Norisol, Frode Roberto Rettore.

- Selskapet har oppført seg ryddig og informasjonen har vært god. Norisolklubben har hatt et realistisk syn på at det ikke var mulig å unngå oppsigelser.

- Vi håper at flertallet av våre ansatte får jobb i de selskapene som har fått kontraktene, men vi innser at det kan bli vanskelig å få plassert alle. Rettore sier at rammekontrakten er skåret ned til beinet. De nye selskapene som vant anbudsrunden til en samlet verdi av 12 milliarder kroner, har nok i realiteten vunnet sine oppdrag på grunn av priskutt.

- Før den nye rammekontakten for ISO ble tildelt, hadde 1000 innenfor ISO-faget jobb. Disse arbeidstakerne var fordelt på en rekke selskaper. Den nye rammekontrakten gir arbeid for kun 700 arbeidstakere. Hvis dette omfatter like mye arbeid, betyr det økt press på de ansatte. Vi vet og at ansatte i bransjen sliter med å få utbetalt tariffregulert lønn, og det er fortsatt utestående lønnskrav i enkelte selskaper. På bakgrunn av dette er jeg svært bekymret for lønnsnivået til den gruppen som skal utføre arbeidet i den kommende kontraktsperioden.

Har Norisolansatte fått seg nye jobber?

- Ja, flere har søkt om ny jobb blant annet i BIS industrier som var en av "vinnerne" i anbudskonkurransen. Hvordan det ender, vet vi jo ikke. Mange av våre ansatte står fortsatt uten jobb.

Vi prøver imidlertid å gjøre det beste ut av situasjonen og jobber for å få til en virksomhetsoverdragelse, sier Rettore.

BIS tar i mot flere Norisolansatte

BIS Industrier i full gang med nye ansettelser og 300 nye medarbeidere skal på plass, skriver Stavanger Aftenblad.

"Kurt Harald Åse, personalansvarlig i BIS Industrier, har hatt mye å henge fingrene i siden juli, da BIS sikret seg en stor andel av ISO-rammekontrakten.

- Vi har mottatt 1100 søknader, og har så langt behandlet 800-900 av dem. Vi har allerede ansatt mange fra Norisol, og flere kan det bli. Vi skal ansette totalt 300 nye medarbeidere, sier Åse. Han sier søkerbunken inneholder mange gode kandidater, men legger til at kravet til kompetanse er skjerpet med den nye rammekontrakten.

- Vi ansetter primært søkere med fagbrev, sier Ås."

BIS har nå om lag 45 prosent av Statoils rammekontrakten for ISO-fag.

De ansatte i Norisol bør ha gode muligheter til å få ny jobb i BIS. De har høy kompetanse og lang erfaring. Gjennomsnittsalderen er rundt 40 år, og mange har fagbrev. Espen Sørskår, Norisols advokat, sier at Norisol har planer om å bygge bedriften opp igjen etter dette tilbakeslaget. De ønsker nye oppdrag, selv om det kan ta sin tid å komme tilbake til samme nivå som i vår.

I Stavanger Aftenblad bekrefter han prispresset som ligger i kontraktstildelingene.



**Frode Roberto
Rettore**



- Prispresset i bransjen er stort, noe kontraktstildelingen i sommer også er et uttrykk for.

Ingen kontrakter til STS Gruppen

STS Gruppen fikk heller ingen kontrakter og her frykter de ansatte oppsigelser. Ledelsen derimot, sier i en uttalelse til Stavanger Aftenblad at de er opptatt av å holde hodet kaldt.

“Daglig leder i STS Gruppen Jan Jensen, vil nødig ta ordet oppsigelse i sin munn. – Vi søker på nye prosjekter. Vi forventer at første kvartal neste år blir tøft, men vi har ingen detaljert plan om oppsigelser per i dag, sier Jensen.”

I Stavanger Aftenblad trekker også Jensen fram sesongsvinginger som en faktor bransjen må forholde seg til. – Det er ikke uvanlig med større sesongsvingninger i vår bransje. I desember og januar er det normalt rolig, da blir det gjerne permitteringer. Det tar seg opp igjen på våren. Det er for tidlig å si om det blir oppsigelser, sier Jensen. STS Gruppen har 693 ansatte. Om lag 250 har vært sysselsatt på den forrige rammekontrakten med Statoil. Etter at selskapet mistet kontrakten i juli, har rundt 20 ansatte sluttet i STS.

Litt til Beerenberg

Beerenberg er ett av selskapene som er med i rammekontrakten med Statoil, men selskapet fikk en mindre andel i den nye kontraktsperioden. Rammen for kontrakten er ikke stor nok til at de unngår oppsigelser. Foreløpig har det resultert i en mindre nedbemanning i administrasjonen,

en nedbemanning som omfatter mellom 10 og 15 ansatte. Hvor mange av de ansatte som til nå har utført arbeid på Statoils installasjoner vil berøres av kontraktsendringene, har Beerenberg foreløpig ikke sagt noe om.

Selskapene Kaefer Energy og BIS Industrier er vinnerne

Selskapene Kaefer Energy og BIS Industrier er vinnerne og kan feire kontrakter som gir dem en årlig avtaleramme på 610 og 550 millioner kroner årlig. Beerenberg og Linjebygg Offshore fikk avtaler verdt rundt 200 og 140 millioner kroner årlig.

ISO-tildelingene ser slik ut:

Kaefer Energy AS:

- Statfjord A/B/C
- Troll A/B/C
- Kristin
- Åsgard A/B
- Mongstad

BIS Industrier AS:

- Snorre A/B
- Sleipner
- Oseberg F/C/Ø/S
- Heimdal
- Huldra
- Veslefrikk

- Brage

- Sture

- Kollsnes

- Kalundborg

Beerenberg Corp. AS:

- Grane

- Kvitebjørn

- Visund

- Gullfaks A/B/C

Linjebygg AS:

- Njord A/B

- Heidrun

- Njorne



Kapitalkreftenes onde sirkel som rammer hundrevis vis av arbeidsplasser

Tekst: Frode Roberto Rettore. Foto: Statoil

Den store finanskrisen rammer nå ISO bransjen med full kraft. Oljeselskapene med Statoil i spissen skrek til under leverandørene sine at de måtte tilby billigere tjenester, enten frivillig eller gjennom nye kontraktsrunder.

Det er ikke så mange selskaper som frivillig gir fra seg fortjenestemarginene sine, og da særlig selskaper som har så dårlig økonomisk fundament at de nekter å overholde sine tariffmessige forpliktelser ovenfor sine ansatte.

Derfor sliter de ansatte i denne bransjen med å få ut rettmessig og tariffregulert lønn, og det er utestående lønnskrav i enkelte selskaper som er flere år gamle. Vi registrerer også at enkelte selskaper med et pennestrøk styrker tariffestet ansiennitet tillegg på 10 kroner timen.

Statoil inngikk 1.juli rammeavtaler for isolering, stillas og overflatebehandling til en samlet verdi av 12 milliarder kroner, inklusiv opsjoner. Dette har fått store konsekvenser for selskapene som Beerenberg, STS Gruppen og Norisol som har tapt kontrakter, og mange hundrevis av arbeidsplasser står nå på spill. De selskaper som vant de nye vedlikeholdsoppdragene trenger sårt ny arbeidskraft. Mange av de som jobber i firma som mistet kontraktene må søke ny jobb i disse firma som fikk kontrak-

tene, og da er man ikke garantert å få jobb. Firmaene benytter anledning til å sile ut hvem de vil ansette, og plassere de nyansatte i bunnen av lønnsystemet. I slike tilfeller mister man alle sine rettigheter som ansiennitetstillegg med mer, det såkalte overføringsdirektivet skal sikre de ansatte en trygg jobb, og at lønns og arbeidsvilkår videreføres til nytt selskap. Denne lovbestemmelsen gjelder tydeligvis ikke i ISO bransjen. Dette vil undergrave både jobbsikkerheten og inntekts nivå de hadde i det gamle firmaet.

De nye selskapene som vant anbudsrunder til en samlet verdi av 12 milliarder kroner har i realiteten vunnet sine oppdrag pga priskutt, og da kan man bare tenke seg hvordan det skal gå i det vinnende selskapet, når det gamle selskapet ikke klarte å betale tarifflønn engang. Har da de nye selskapene råd til dette. Jeg tviler sterkt på dette, og kaller dette for sosial dumping i aller høyeste grad.

De ansatte som berøres av denne negative trenden må ha arbeid og søker

seg selv sagt inn i selskapene som vant kontraktene. Hvilken virkelighet disse vil møte er litt for tidlig å si, men jeg frykter det verste. Arbeidstakerne har dessverre ikke noe valg, og siden det pr i dag ikke er sterke nok krefter som kan samle brorparten av ISO arbeiderne i et sterkt fagforbund så ser dette mørkt ut.

Selv om det kan være forskjellige strategier og motiver ute å går, så synes jeg det er trist at det ikke er unison enighet blant de tillitsvalgte i denne bransjen om at arbeidsmiljølovens kapittel 16, om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse må legges til grunn når vedlikeholdskontraktene skifter eiere. Vi må forsøke å legge en strategi som gir oss større jobbsikkerhet og bedre lønns og arbeidsvilkår. Men en ting er sikkert at det ikke er jobb til alle slik som kontraktene er nå.

Med vennlig hilsen
SAFE i Norisol
Klubbleder
Frode Roberto Rettore



Virksomhetsoverdragelse

Tekst: Tor Stian Holte. Foto: Statoil

Statoil har inngått nye kontrakter for arbeidsoppgavene som omfatter isolasjon, stillas og overflatebehandling. Vi mener det er svært viktig at prinsippene for virksomhetsoverdragelse i Arbeidsmiljøloven følges også for de som utfører disse oppgavene.

Det er ikke noe nytt at det skjer endringer i tildeling av kontrakter for arbeidsoppgaver som utføres av eksterne leverandører. Vi mener at de som gjør arbeid innefor isolasjon, stillas og overflatebehandling skal behandles

på like linje som andre faggrupper i oljevirksomheten, som for eksempel forpleining og boring. De har like stor rett på at prinsippene for virksomhetsoverdragelse legges til grunn i sitt tilfelle. Etter disse prinsippene kan de ansatte

som utfører oppgaver som overføres til et nytt firma, kreve å få fortsette i stillingen og få beholde eksisterende lønns- og arbeidsbetingelser. Dersom bedriftene får anledning til å si hvem de vil ansette, og plassere de som ansettes i bunnen av lønnsystemet som nyansatte, vil det undergrave både jobbsikkerheten og inntekstsnivået. Dette er svært viktig for de det gjelder direkte, men det har også stor betydning for andre grupper av arbeidere. En slik utvikling kan på sikt føre til svekkelse av lønns- og arbeidsbetingelsene også for andre, og det kan lede operatørbedriftene til å sette flere oppgaver ut til eksterne leverandører. På denne bakgrunnen vil SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel gi sin fulle støtte til de som krever ansettelse og arbeidsvilkår etter reglene for virksomhetsoverdragelse innefor fagene isolasjon, stillas og overflatebehandling.

Hilsen SAFE Sokkel
Tor Stian Holte
Leder





Søksmål forberedes

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Kjetil Alsvik

Vi kommer til å bruke rettsapparatet for å sikre de 700 – 800 ISO-arbeiderne fortsatt jobb, sier leder i SAFE, Terje Nustad.

SAFE oppfordrer ansatte i selskapene som ikke fikk fornyet tillit hos Statoil om gå rettens vei for å fortsatt få gjøre den jobben de gjør i dag. Da Statoil gikk ut med resultatet av kontraktstildelingene i juli, ble 700- 800 ISO-arbeidere i utgangspunktet satt på benken. Riktignok har rundt 300 av disse blitt tilbudt jobb blant annet i BIS Industrier, men fortsatt er altså over halvparten uten noen sikker inntekt når vi går inn i 2011.

- Vi mener at regelen for virksomhetsoverdragelse må følges i de kontraktene som gjelder ISO-fagene, altså isolasjon, stillas og overflatebehandling, sier Terje Nustad. Vi oppfordrer både medlemmer som blir oppsagt og medlemmer som får nye jobber om å gå rettens vei for å sikre virksomhetsoverdragelse.

Bedriftene det gjelder er altså de som har fått rammeavtaler med Statoil: Kaefer Energy, BIS Industrier, Beerenberg Corp. og Linjebygg AS.

Virksomhetsoverdragelse er et viktig prinsipp

SAFE har tidligere gått til søksmål for å få en rettslig avgjørelse på dette prinsippet innen forpleining og boring.

Det har resultert i at ansatte som jobber innenfor disse to områdene, beholder sine vilkår ved kontraktskifte. De går automatisk over til det nye firmaet etter reglene for virksomhetsoverdragelse.

- Forbundsstyret i SAFE har diskutert saken og vi ser ingen grunn til at ikke dette prinsippet også gjelder innen ISO-bransjen, sier Nustad. Vi har rundt 1500 medlemmer i dette området, og flere av disse kan risikere oppsigelser og bli tvunget til å søke på nye jobber i selskap som har overtatt kontraktene. Uten virksomhetsoverdragelse risikerer vi at de må begynne med null ansiennitet og med lavere lønn. Det kan vi ikke godta.

Er det vanskelig å få folk til å stå fram og fronte disse sakene rettslig?

- Ja, mange er redd for å bli svartelistet om de gjør det. Vi forstår at de er redd for det, men vi håper likevel at så mange som mulig stiller opp og støtter søksmålet, slik at vi får stadfestet dette prinsippet også for denne bransjen.

Rettsak til våren

Bent Endresen, advokat i SAFE, mener det er på tide at saken kommer inn i rettssystemet også for denne gruppen.

- Saken er overmoden. Det er viktig at vi får på plass prinsippet om virksomhetsoverdragelse i en bransje hvor vedlikeholdet på installasjoner og anlegg pågår kontinuerlig. Omfanget av avtaler varierer i forhold til hvor mange som er om bord, men det endrer ikke det faktum at det er den samme typen virksomhet som pågår, sier Endresen.

Individuell rett

Virksomhetsoverdragelse er en individuell rett til å følge virksomheten over til ny eier. Spørsmålet er om kontraktskiftene faller inn under disse reglene, sier Endresen og viser til en tilsvarende sak innen forpleining som ble kjørt for Eftedomstolen i 1994.

- Prinsippet om virksomhetsoverdragelse ble slått fast her. Senere har vi fått stadfestet prinsippet for boring. Det skulle derfor bare mangle at ikke virksomhetsoverdragelse også gjelder for ISO-området.



EWHN sin HMS-konferanse i Leeds 2010

Tekst: Terje Nustad. Foto: Halvor Erikstein

SAFE dro til England og byen Leeds, for å delta på årets European Work Hazards Network, EWHN, sin HMS-konferanse med tittel "Working life Beyond the Global Economic Crisis.". Det var 12 personer, samt en representant fra svensk LO og Byggnadsarbetarforbundet, som reiste i regi av SAFE. Det var 4 personer fra SAFE sentralt, 1 fra SAFE-klubben Norisol, 4 fra SAFE i Statoil tre fra sokkel og en fra landanleggene, samt 3 personer fra Helikopterforeningen Heli-1. Vi var alle innlosjert i nye og flotte studenthybler, da hele konferansen foregikk i lokalene til University of Leeds med plass til over 30 000 studenter.

Det var også gjester fra 10 europeiske land samt, USA, Mexico, India, Kina og Sør-Korea. De hadde mange interessante foredrag om arbeidsforholdene i de forskjellige land. Spesielt gjorde det inntrykk å høre om alle de som rammes av kreft etter arbeid med asbest og i elektronikkindustrien i Asia. Canada har en gruve hvor de produserer asbest som sendes kun til Asia for videre bearbeidelse til bygningsmateriell. Alle vet at asbest er svært kreftfremkallende og forbudt i store deler av verden. En kvinne fra Kina fortalte om en fabrikk hun arbeidet ved som sydde silkeslips for et italiensk firma. De ble låst inne på fabrikk, så begynte det å brenne og 89 arbeidere omkom og 59 alvorlig skadet. Ingen fikk så noen erstatning eller noen form for kompensasjon etter hendelsen,

verken fra det italienske selskapet eller kinesiske stat. Det er bare å hente inn ny arbeidskraft fra landsbygda. Kvinnen, som var den hardest rammet av de overlevde, arbeidet nå på vegne av de involverte med å få kompensasjon for ødelagte liv. Det var også en representant i fra India som kunne fortelle skremmende historier ved hugging av skip. Dette var arbeid for de under 45 år som var en slags pensjoneringsalder, hvis en i det hele greide å overleve så lenge. Når en arbeidstaker dør hvert 5. minutt i Asia grunnet elendige arbeidsforhold, så forstår men hvilke arbeidsforhold som der er og som vi i vesten stimulerer til.

Konferansen varte fra fredag 10. september til og med søndag 12. september. Det var plenumsmøter samt flere

møtearenaer i mindre temagrupper med bredt sammensatt med representanter fra flere forskjellige land. Det var mange interessante temaer, så deltagerne måtte på forhånd velge seg ut et tema blant 10 forskjellige. De forskjellige temaene satte fokus på HMS-aspektet for å rekruttere tillitsvalgte, adferdsbaserte sikkerhetssystemer, mobbing på arbeidsplassen, muskel- og skjellettplager på arbeidsplassen, kjemisk helsefare, kreftfare, arbeidskraft over landegrensene, såkalte "grønne jobber" og klimautfordringene, sykefravær med tilhørende kutt av sykepenges og kjønnsproblematikken innen HMS-arbeidet. Altså mange store og tunge saker som resulterte i like mange gode diskusjoner uten at det ble fattet noen vedtak.



Det var 5 av oss som hadde valgt å høre på Nancy Lessin og Charley Richardson fra stålarbeiderforbundet, USW i USA som foredro om styringssystem og adferdsbaserte sikkerhetssystemer. Det var to personer som var engasjerende å høre på og som skapte aktiv deltagelse. SAFE har i lengre tid vært svært kritiske til disse systemene. Norsk oljeindustri har kastet seg på denne amerikanske bølgen svært ukritisk, hvor mange manipuleres til å tro at dette er flotte systemer som reduserer risikoen. SAFE er enige i at menneskenes adferd vil alltid være et element som må tas hensyn, men det må alltid være teknikken som må tilpasses menneske og ikke omvendt. Gruppearbeidet ble svært

engasjerende med bred debatt og god erfaringsutveksling. Det kom frem at disse systemene utvikles med henblikk på konsekvenser og mer overvåking av den enkelte arbeidstaker, det være seg på arbeid eller fritid. Det var stor enighet om at dette ville gi oss store utfordringer og heller gi en negativ utvikling av arbeidstakernes beskyttelse og personvern.

Det var også satt av tid for bedriftsbesøk til blant annet sykehus, vannverk, kraftstasjon, offentlig administrasjon, kosmetikkfabrikk, vaskeri, øl-bryggeri, jernbaneverksted og gruvemuseum. Den norske delegasjonen fordelte seg etter interesse. Vi hadde et felles møte

i etterkant hvor en fortalte om sine opplevelser. Alle var svært godt fornøyd med det de hadde sett, selv om ikke renholdet og standarden var av norsk karakter. Gruvemuseet var også en opplevelse, der en fikk se hvordan gruvedriften var organisert i fra tidlig 1800 og frem til i dag. Dette var en uregulert næringsvirksomhet helt frem til 1947, da hele gruvedriften ble nasjonalisert med store forbedringer for gruvearbeiderne. Det var tidligere en stor industri med over 3400 gruver i drift, nå var det kun 3 gruver som var lønnsomme. Konklusjonen fra alle var at det hadde vært interessante og lærerike utflukter, der en fikk innsyn i det engelske arbeidsliv både i fortid som nåtid.





Alt i alt ble det et flott opphold hvor en fikk god påfyll av det faglige som det sosiale. Dette var den 12 konferansen EWHN arrangerte, og den mest vellykkede ble det sagt. Vår egen Roy Erling Furre sitter i styringsgruppen, som igjen gjør at SAFE har stor innflytelse på konferansene. Vi velger også å tro at det er en grunn til kvaliteten har blitt svært god.

Følgende resolusjon ble vedtatt på slutten av konferansen:

We leave this conference pledging to work individually and collectively to:

- Resist attempts to weaken laws and

agreements which protect workers, and take and support action to strengthen laws and agreements;

- Resist moves to reduce enforcement action through cuts or political pressure, and take and support action to strengthen enforcement;
- Take and support action to increase protection for vulnerable workers;
- Promote and organise for more and better regulation of markets and increased accountability of companies and individual directors;
- Take and support action to develop 'good work': work that is safe, meaningful, socially just and sustainable; work

that enables workers to develop skills and knowledge and have a reasonable life/work balance; work where people are treated with dignity and respect;

- Develop solidarity with working people throughout the world to resist the transfer of risk from one country to another, with a major goal being a global ban on asbestos; work to develop an active global network of health and safety activist networks;
- Take and support action aimed at reducing inequalities within and between nations: equal rights for all - men and women, all races and people of all beliefs.





Roy Erling Furre: - SAFE skal slå ring om vernetjenesten

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

Sterke, HMS-fokuserte fagforeninger og en kompetent vernetjeneste med lovfestede maktmidler, er det som gjør norsk oljeindustri unik, sier Roy Erling Furre, 2. nestleder i SAFE.

Han er ikke uenig med OLF-direktør Gro Brækken i at HMS er blitt tillagt stadig mer vekt. Men han er kritisk til at selskapenes HMS-fokus i stor grad er rette mot fraværskader, og for lite mot arbeidsmiljø og storulykkesrisiko. – Mest energi brukes på adferdbaserte systemer med tilhørende belønning og straff. Der problemene er minst, brukes det mest ressurser, sier han.

“

– I Norge er det ”store” bøter det trues med. Men beløpene er jo ikke større enn at selskapene tjener dem inn i løpet av noen timers produksjon på et felt.

– Trepartsamarbeidet mellom de ansatte, selskapene og myndighetene er viktig og bra, men det er et faktum at det norske systemet i for stor grad er bygget på tillit til industrien. Regelverket fokuserer på målet, men sier lite om hvordan selskapene skal opptre for å nå dette målet, sier Furre.

– I så måte er det tankevekkende at en politijurist har sagt til meg at det ut fra det norske lovverket ville være vanskelig å finne juridisk grunnlag for en påtale basert på uaktsomhet etter en storulykke som Deepwater Horizon. Lovverket er simpelthen for svakt. Det BP står overfor i USA er lover og regler basert spesifikke krav til operasjoner. Selskapet går med andre ord en tøff tid i møte, og vil erfare hva som menes med uttrykket ”Hvis du synes sikkerhet er dyrt, prøv en storulykke”.

– I Norge er det ”store” bøter det trues med. Men beløpene er jo ikke større enn at selskapene tjener dem inn i løpet av noen timers produksjon på et felt. I så måte tror jeg faren for tap av om-dømme, og svekkede muligheter for å

vinne fram i for eksempel nye konsesjonsrunder er vel så avskrekkende, sier Furre.

Han mener likevel at man gjennom trepartsamarbeidet, sterke fagforeninger og vernetjeneste og en forventning fra politikerne som industrien er opptatt av å innfri, har funnet en balanse som fungerer rimelig greit.

- Men det er ingen tvil hos meg om at industrien ville ha tøyd grensene hadde det ikke vært for fagbevegelsens sterke stilling. Dette har også vært en helt avgjørende faktor for den HMS-standard som i dag finnes i Norge. Fagbevegelsen har gjort at oljeindustrien har utviklet seg fra det som best kan karakteriseres som en rallar-industri til en næring som tiltrekker seg den best utdannede og motiverte arbeidskraften. Det hadde ikke skjedd, hadde det ikke vært for at OFS/SAFE i en årrekke har stått på for ansattes lønns- og arbeidsvilkår. At SAFE har vært en spydspiss i dette arbeidet råder det ingen uenighet om, IE-leder Leif Sande er blant dem som har fastslått dette, framholder Furre.



Det er nå foruroligende signaler om at vernetjenesten er under press fra arbeidsgiverne. Furre er svært bekymret for Statoils bebudede omlegging av vernetjenesten i selskapet.

– Vi har nok av eksempler på at en vel-fungerende vernetjeneste har bidratt vesentlig til at store ulykker har vært unngått. At Statoil nå legger opp til en svekkelse kan være det første steget på vei mot en ny storulykke på norsk sokkel, advarer Furre.

I vår var han i møter med amerikanske tilsynsorganer, og fikk et innblikk i amerikansk sikkerhetsarbeid. Der er fraværet av fagforeninger og verne-tjeneste forsøkt kompensert med et spesifikt regelverk. Men også et regelverk som influeres sterkt av politiske prioriteringer. Tilsynsaktiviteten sank under Bush, og tok seg opp da Obama-administrasjonen overtok.

– Vårt norske system kunne ikke vært overført til USA, fraværet av fagforenin-

ger ville gjort det umulig, fastslår han.

Furre lover at SAFE skal være tett på granskningen etter Deepwater Horizon-ulykken. Ikke minst hvilke lærdommer som kan trekkes når det gjelder arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet.

– Den sterke stillingen vernetjenesten har i Norge er uhyre viktig å ta vare på, ikke minst i forhold til storulykkesrisiko, understreker han.



Medlemskort og betalingskort i ett – uten at det koster noe ekstra!

- Høy sparerente fra første krone
- Kredittreserve på inntil 75 000
- Kan brukes over alt
- Gebyrfrie varekjøp
- Gebyrfri nettbank
- Ingen årsavgift



For mer informasjon og oppdaterte betingelser, se www.ysmedlemskort.no
Kundeservice til. 815 00 073

Vil lære av Deepwater Horizon-ulykken

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

Konferanseprogrammet for ONS 2010 var ferdig i vår, men ble betydelig lagt om etter Deepwater Horizon-ulykken i Mexicogolfen. Hendelsen vil påvirke oljeindustrien i årevis, og har gitt fornyet fokus på storulykkesrisiko.

Direktør Magne Ognedal i Petroleums-tilsynet sa det på denne måten under Sikkerhetslunsjen på ONS:

- 2010 vil for all ettertid huskes som Deepwater-året. Begrepet storulykke ble allment kjent, og begrepets innhold har fått enda et ansikt.

I vår var det 30 år siden Kielland-tragedien. For sikkerhetsmyndigheten og andre aktører i norsk oljeindustri var våren 2010 en milepæl som skulle og måtte markeres. Fokuset i markeringen var på læring med ett hovedspørsmål: Hvordan kunne dette skje? Og ikke minst spørsmålet om vi i løpet av de 30 årene hadde fjernet oss mer fra katastrofer gjennom økt kunnskap, bedre rutiner og strengere regelverk?

Svaret kom bare noen uker etterpå. Den 20. april eksploderte Deepwater Horizon. 11 mennesker omkom, mange flere ble skadet. Det tok tre måneder før BP klarte å stoppe utslippene fra brønnen – og ytterligere to måneder før den var behørig sikret.



Men vi må hele tiden minne oss om at ulykker har skjedd – og at de kan skje igjen.

Ptil-driektøren er klar på at man i Norge har vi har oppnådd mye på de 30 årene som er gått siden Kielland havarerte. Sikkerheten er utvilsomt betydelig bedre i dag.

- Etter vårens katastrofe i Mexicogolfen har en rekke internasjonale medier framhevet Norge som et forbilde innen regelverksutforming, sikkerhetsnivå og resultater. Spørsmålet er: Kunne en katastrofe som Deepwater Horizon likevel ha skjedd her? Svaret er ja. Vi er nødt til å erkjenne at virksomheten også

på norsk sokkel er forbundet med risiko, slik enhver aktivitet er forbundet med risiko, sier Ognedal.

Han understreker imidlertid at å akseptere risiko, ikke betyr å akseptere ulykker.

- Nei, tvert imot. Men vi må hele tiden minne oss om at ulykker har skjedd – og at de kan skje igjen. Risikoen for en storulykke er til stede, både i Norge og i alle andre land der det drives petroleumsvirksomhet. Men tilstedeværelse av risiko betyr ikke at ulykker vil skje. Det betyr at risikoen må styres, med klart ledelsesansvar, i alle ledd, og i alle selskaper som deltar i aktiviteten. God sikkerhet er ikke noe man kan konstatere at man har oppnådd én gang for alle. Sikkerheten må jobbes med i hver eneste arbeidsoperasjon, døgnet rundt, året rundt. På den måten kan risiko i petroleumsvirksomheten holdes på et nivå samfunnet er villig til å akseptere. Og vi kan redusere sannsynligheten for at storulykker skal ramme oss igjen, fram-



Direktør i Ptil, Magne Ognedal og OLF-direktør Gro Brækken er begge opptatt av å trekke lærdommer etter Deepwater Horizon-ulykken.

holder Ognedal. Det mest springende spørsmålet i denne sammenhengen er hvordan vi skal lære av ulykker som har skjedd. Hvordan bruke kunnskapen til å minske sannsynligheten for at nye skal skje? Hvordan kan vi sikre oss at tragedier som Kielland, Montara og Deepwater bidrar til redusert risiko?

En ting er i alle fall sikkert: Uten at vi alle, så vel myndigheter som selskapsledelse og arbeidstakerorganisasjoner, setter oss ned og studerer, vurderer og analyserer årsaker til at en katastrofe inntraff, er sjansen for læring lik null. Teoretisk forståelse er imidlertid ikke nok. Lærdommen må innarbeides i selskapsledelsens fokus på og forståelse

av risiko, i styrende dokumenter, opplæring, rutiner, prosedyrer og etterlevelse. Den må følge med selskapene gjennom omorganiseringer, eierskifter og fusjoner – og den må innarbeides i regelverksutforming og myndighetenes oppfølging, understreker Ptil-direktøren.

Gjennom sin egen prosjektgruppe for Deepwater-ulykken og gjennom International Regulators Forum (IRF) vil Ptil trekke så mye læring fra hendelsen som mulig. Det samme forventer han at selskapene i oljeindustrien vil gjøre:

- Læring av ulykker er naturligvis et ansvar også selskapene i Norge må ta innover seg. Jeg ser det som en selvfølge

at selskapsledelsen og alle aktører i virksomheten løpende oppdaterer seg, også om de siste storulykkene i Australia og USA - og at de sørger for å innarbeide lærepunktene i egen organisasjon.

I Norge har operatørene selvstendig ansvar for å drive forsvarlig virksomhet. Det er et ansvar som ikke minst forutsetter vilje til å lære, understreker Ognedal.

OLF har i likhet med Ptil satt ned en egen arbeidsgruppe som skal suge all tilgjengelig kunnskap ut av gransknin- gene etter Deepwater Horizon-ulykken.

Sikkerhetsforum, trepartsamarbeidet mellom myndigheter fagforbund og selskaper, er unikt i verdenssammenheng. OLF-direktør Gro Brækken mener dette tiltaket må videreutvikles som en fordel for norsk petroleumsvirksomhet.

- Alt godt sikkerhetsarbeid starter med ledelse. Et overordnet blikk på sikkerhet og ledelsens forpliktende engasjement er essensielt. Og dette, sammen med økt satsing på HMS som fagområde, har gitt gode resultater, sier Brækken.



Pressetalsmann Jan Erik Geirmo og geolog Melina Vartdal fikk mye sympati fra publikum på BP-standen under årets ONS.

BP's stand på ONS: - Mange vennlige ord fra folk

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

- Jeg skal innrømme at vi var litt spente på hvilke reaksjoner vi skulle få på standen vår under årets ONS. Publikum var naturlig nok opptatt av hendelsen i Mexicogolfen når de besøkte standen vår. Men det var mye empati å få, folk uttrykte medfølelse, og var opptatt av den tøffe tiden selskapet har vært gjennom, sier Jan Erik Geirmo i BP Norge.

- Men folk var jo også opptatt av det vi i BP Norge holder på med, nemlig nytt feltsenter på Valhall, og Skarv-utbyggingen, framholder Geirmo.

- Det er ikke BP Norge som håndterer arbeidet etter Deepwater Horizon-ulykken. Men de som spurte henviste vi til BPs eget nettsted der alt om arbeidet med å stanse lekkasjen, opprydningen og erstatningsspørsmål blir behørig dekket, sier Geirmo.

BP-folkene på standen opplevde at folk i det store og hele var godt informert om situasjonen i Mexicogolfen gjennom medias dekning.

- Midt oppi det tragiske var det godt å høre at folk ga oss godord for hvordan selskapet hadde opptråd når ulykken først var et faktum, framholder Geirmo

Sammen med geolog Melina Vartdal og de andre kollegene på BPs stand hadde han travle dager under ONS. Interessen

for selskapets aktiviteter i Norge var stor. Arbeidet med det nye feltsentret på Valhall er inne i en hektisk fase som topper seg fram mot årsskiftet da 600 mann vil være i arbeid på feltet.

Det nye feltsenteret vil bli gradvis fasett inn, og i 3. kvartal neste år vil det være i full produksjon, helelektrifisert med strømledning fra Lista.

- Det betyr tilnærmet nullutslipp av CO₂ og Nox, og vi våger påstanden om at Valhall Feltsenter da vil være den mest moderne plattformen på norsk sokkel, klar for en levetid på 40 år, sier Geirmo.

Skarv-utbyggingen er også i godt gjenge. Skarv FPSO bygges nå i Koera, og er nå ca 85 prosent ferdig. Skipet kommer til Norge i mars/april neste år og målet er å starte produksjonen i august. Skarv skal produsere gass og olje/kondensat i 25 år.

BP Norge har nå 770 ansatte i Norge, og vokser.

- Vi er i full gang med å bemanne opp Skarv-organisasjonen. Offshore-personell og staben på hovedkontoret er på plass, og vi konsentrerer oss nå om få de rette personene på plass ved basen i Sandnessjøen, forteller Geirmo.

- Hele bransjen er berørt av det som skjedde i Mexicogolfen, og vi sterkest av alle. For BP Norge er sikkerhet noe vi arbeider med på 24/7-basis. Alt vi gjør skal være så sikkert som mulig, og vi går på ingen måte på akkord med sikkerheten i noe av det vi holder på med.

Derfor ser vi, som resten av bransjen, også fram til de ulike granskningsrapportene som kommer. Forhåpentlig vil de avdekke hvordan en slik ulykke kunne skje, understreker Geirmo.



125 Statoillæringer inn i SAFE

Tekst: Tim Fredrik Sæle/Mette Møllerop. Foto: Anneke Paulsen

Selv om fagforeningene ble nektet å presentere seg da Statoils nye lærlinger ble samlet i Bergen Kino 2. september, forhindret ikke det at 125 av de 181 nye lærlingene likevel valgte SAFE som sitt fagforbund.

SAFE stilte seg i stedet opp på kommunal grunn utenfor kinoen og møtte de nye lærlingene med informasjonsmateriell om medlemsfordelene i SAFE. Som i tidligere år, viste det seg at ungdommene foretrekker SAFE. Dette har nok sammenheng med de gode forsikringsordningene,

Lærlingene prioritert under lønnsforhandlingene

Under lønnsforhandlingene i år, var SAFE alene om å kreve tillegg for lærlingene.

- Dette satte selvfølgelig også lærlingene stor pris på, sier Sæle. Det skulle jo egentlig bare mangle og, når SAFE nå organiserer

Utfordringer til SAFE

Med gratis medlemskap som lærling, er det kanskje ikke så rart at rundt 125 av de 181 nye valgte å bli medlem i SAFE denne dagen. Det er heller ingen bindingstid og alle fikk en velkomstgave av SAFE. Noen av lærlingene ville bruke litt tid i "tenkeboksen" og skulle ta sitt endelige valg når de kom på arbeidsplassen.

- Det at så mange velger medlemskap i vårt forbund, sender sterke signaler til SAFE sentralt og til SAFE Ung. Det forplikter! SAFE må vise seg tilliten verdig, og fortsatt jobbe for de unges rettigheter, for lønns- og arbeidsvilkår, og sørge for at de får nødvendig opplæring i tillitsvalgtarbeid slik at de kan gå inn i nødvendige posisjoner som tillitsvalgte. Det er denne generasjonen som er fremtiden. Det er slett ikke gitt at vi beholder de gode arbeidsvilkårene i oljebransjen som vi har kjempet frem gjennom generasjoner. Vi opplever alle-rede nå en utvikling som viser at sterke fagforeninger er den viktigste garantien for å fortsatt sikre både helse, miljø og sikkerhet og gode lønns- og arbeids-betingelser for oljearbeiderne.

Velkommen inn i SAFE!



og kanskje aller viktigst, SAFE Ung er i stor framgang med et stadig høyere aktivitetsnivå. Tim Fredrik Sæle, klubbleder i SAFE på Kollsnes, sier at lærlingene også ser fordel med å være organisert i det eneste forbundet som kun er for oljearbeidere.

- Dessuten legger vi merke til at ungdommen setter stor pris på at YS/SAFE er partipolitisk nøytrale.

flertallet av lærlingene i Statoil.

Hva vil du trekke fram som positivt for lærlingene etter forhandlingene?

- Vi er fornøyd med å få på plass en ekstra gratis hjemreise for de tilreisende lærlingene. Med tanke på at en større del av årets lærlinger kommer fra Nord-Norge, er dette til stor økonomisk fordel for dem.



Hei alle unge SAFERE

Tekst: Bernt Hodne, SAFE ung leder. Foto: Mette Møllerop

Nå er det gått en stund siden dere har hørt fra oss, men det er ikke noen som har glemt dere.

Hva har skjedd siden sist? Det som er aller viktigst for oss alle er at der er kommet mange unge tillitsvalgte inn i organisasjonens klubbstyret. Dette er vi meget stolt over! En plass i et styre betyr at en har en talsperson på første benk. Vi vil bli hørt og vi vil bli tatt alvorlig. Nå når så mange unge er kommet inn, så ser vi også at organisasjonen begynner å ta oss alle på alvor. Vi blir hørt og vi blir fulgt opp.

På vårparten da det var tarifforhandlinger fikk vi krav med oss helt opp til toppen,

og det synes vi er kjekt. Det ene kravet gikk igjennom, kravet om minimum 1,5 dags avspasering per dag offshore. Kravet om permisjon i forbindelse med fødsel fikk vi dessverre ikke gjennom i denne omgang. Her er det bare å følge med på fortsettelsen, da vi som SAFERE flest, aldri gir oss.

Husker noen seminaret på Geilo?

Vel, vi vil prøve å få til ett nytt slikt seminar. Til seminaret ønsker vi innspill på hva dere vil lære mer om, hva dere vil ha med og

eventuelt andre ting. Dere kan sende dette til bernt@safe.no og sett SAFE-ung som "subject". Når det gjelder eventuell påmelding vil vi komme tilbake til dette når vi har litt mer info om hvem, hva og hvor.

Vi som er i SAFE ung på sentralt plan, vil også oppfordre alle som er rundt i klubbene til å komme med innspill til hjemmeside, aktiviteter en skulle ønske vi kunne ha, ting som er mangelvare, innspill en ønsker å ha under "fanen SAFE-Ung" på hjemmesiden vår, eller om det skulle være





andre ting. Send mail til bernt@safe.no også her sett "SAFE-Ung" i "subjectet"

En veldig kjekk nyhet er at vi har mange superververe rundt oss. En gruppe ung SAFERE stilte opp til Statoil sin informasjonsdag til lærlingene og vervet nesten alle som var der, SAFE fikk inn rundt 130 nye medlemmer denne dagen. Fantastisk! Til informasjon så var det totalt en plass mellom 160 og 180 stykker. Veldig bra jobbet! Til slutt i denne omgang har vi satt ut en konkurranse til dere. Vi i SAFE ung trenger noen "Roll ups" (se bildet) og disse vil vi ha hjelp av dere til å lage. Vi trenger bilder, tekst og for de av dere som er flinke på photoshop, powerpoint eller lignende programmer kan dere få lage hele. Den som kommer med det beste forslaget vil få en ny Iphone, dette gjelder tilnærmet en komplett Roll up. Av de som kommer med bilder og forslag så vil vi også trekke ut noen flere som vil få en liten ting i posten. Igjen er det epost-adressen bernt@safe.no og subject SAFE-Ung som gjelder.

Siste som står her i denne omgangen er: Til alle dere med gode forslag i kaffe-pausene, send dem inn slik at de kan bli behandlet.

Better SAFE then sorry!





Pizzasamling for Kårstølæringer

Tekst og foto: Mette Møllerop

God stemning, god pizza og kjekke lærlinger, må være en passende oppsummering av kvelden på pizzarestaurant i Haugesund!

Samling av alle de nye lærlingene en kveld i Haugesund har vært fast takst i flere år, forteller klubbleder Rune Rydningen.

- Vi syns det er viktig at lærlingene får en god start, gjerne og en myk start, og får anledning til å bli kjent med hverandre. Dette er unge folk, de kommer ofte langveisfra, de kjenner som regel ikke de andre lærlingene og heller ikke sine nye arbeidskolleger. Det er ikke alltid like enkelt å skulle finne seg til rette på sin første arbeidsplass og bli kjent i en fremmed by.

Det er dermed en fin tradisjon dere fortsetter med?

- Ja, dette har vi gjort i flere år, og vi ser at ungdommene setter stor pris på initiativet vårt.

I tillegg til å få kontakt med hverandre, får de også kontakt med SAFE på Kårstø, sier Rune.

Med på restauranten er også leder i SAFE Ung på Kårstø, Lene Marie Håheim, og lærlingerepresentanten i SAFE, Cecilie Dahl Nes.

- Vi er viktige og nyttige kontaktpersoner for de nye lærlingene, supplerer de to jentene.

Dere inviterer også lærlingene som har meldt seg inn i IE med her. Er det noen som reagerer på det?

- Nei, tvert i mot. Vi tror det er viktigere for lærlingene å bli kjent med hverandre enn å bry seg med hvilken fagforening de tilhører, i hvert fall i denne omgangen. Det er viktig at de skaper et godt miljø rundt seg så tidlig som mulig, og da er pizzasamlingen vår en god start. For oss er dette også det viktigste.

Statoil var førsteønsket

Jonas Andre Jensen og Andreas Børshheim er fra Mo i Rana, og begge håpet også på læreplass i Statoil.

Var det viktig for dere at det ble Kårstø?



Rune Rydningen

- Nei, det var for så vidt det samme, men Kårstø virker som en kjekk plass å jobbe, sier de to.

Andreas går i lære som dataelektroniker. Arbeidet vil blant annet omfatte overvåking og vedlikehold av kontrollanlegget.

- Jeg er den eneste av den "sorten" her, sier Andreas.

Jonas skal bli automatiker, og på det fagområdet blir han ikke alene.

Nei, smiler Jonas, det er ganske mange



Maria Håkonsen



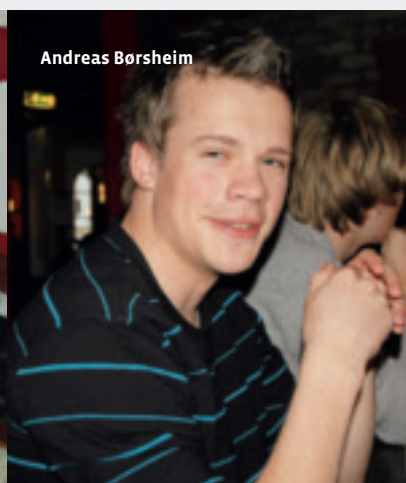
Jonas Andre Jensen



Jim Andre Linmo og Johan Århus



Martin Lillesund og
Pernille Myrnes Steinrud



Andreas Børshheim

av oss i Statoil. I år er det også mange lærlinger fra samme skole i Mo i Rana. Er det et kvali-tetstegn for byen i nord?

- Ja, selvfølgelig, bekrefter Jonas. Det er mange flinke ungdommer i Mo. Nå har



Sara Tollewik

”vi” lærlinger både her og på Mongstad og Melkøya. I tillegg er det noen i Nord-sjøen, blant annet på Gullfaks. Når en vet at det var over 2000 søknader til læreplassene i Statoil, har Mo i Rana god grunn til å være stolt av at ungdommene hører til blant de foretrukne lærlingene i Statoil.

Lengter ikke hjem

Det er ikke all verdens innsyn de har fått i arbeidsoppgavene sine etter bare tre dager i arbeid, men de har opplevd å bli tatt godt i mot og føler at arbeidsmiljøet er inkluderende på avdelingene de jobber i.

- Vi har faddere som følger oss opp, og arbeidskollegene virker veldig hyggelige og hjelpsomme.

Hva med fritida, hva gjør dere da?

- Jeg trener litt, sier Andreas, eller, jeg har i hvert fall planer om å trene...Det

koster bare hundre kroner i måneden å trene på et treningsstudio som Statoil har avtale med. Det er bra!

Haugesund sentrum da, er det et bra sted?

- Ja, det ser sånn ut. En grei by å gå ut i. Det er en del liv her, ser det ut til.

Lengter dere hjem?

- Nei.

Så modereres utsagnet litt. .

- Jeg har en kjærest hjemme, sier Andreas. Det vil si, akkurat nå er hun på Bali og skal være der i tre måneder.

Holder forholdet når du er her i Rogaland da?

- Ja!

Litt mindre bastant er Jonas.

- Jeg håper forholdet holder.

Faddere er bra

Alle er enige om at fadderordningen er bra.

- Du har en person å forholde deg til, en

Lene Marie Håheim og Cecilie Dahl Nes



Kristine Pedersen



Tore Utbjoa



du kan spørre om råd og som gjør at du føler deg velkommen.

Flere påpeker at de allerede nå trivs kjempegodt

- Jeg er rukket å blitt kjent med mange folk, sier Pernille Myrnes Steinrud som er lærling i faget kjemiprosess. Pernille har hybel inne i Haugesund, og er for øvrig fra Mosjøen, nabobyen til Mo i Rana. Hybelnabo er Maria Håkonsen fra Sotra og Anna Brita Koltveit fra Hordaland.

- Fra Innstranda i Hardanger, påpeker Anna Brita. .

Maria jobber med logistikk, mens Anna Brita skal bli industrimekaniker.

Er det et tungt fag?

- Vi trenger sterke kvinner, svarer Rune

Andre Eikeskog før Anna Maria rekker å åpne munnen. Men så er hun på banen.

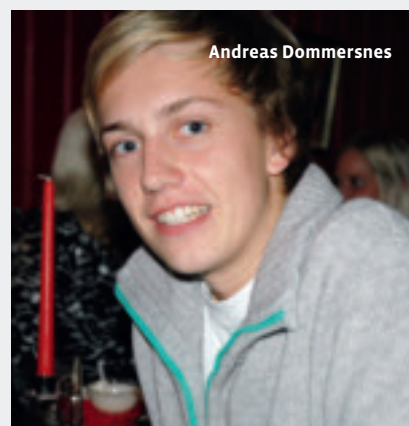
- Det dreier seg om teknikk, ikke styrke!

Vanlige ungdomsting på fritida

Rundt bordet sitter også Martin Lillesund fra Røyksund, et sted ikke langt fra Kårstø, Lars Kristian Lian Røssing fra Levanger, Jim Andre Linmo fra Lierne i Nord-Trøndelag og Johan Århus fra Vinje i Telemark. Interessene på fritid spenner fra fotball og motorsport, til trening, dans, "liker å skru", og gå ut, være "sosial".

Sara Tollevik skal bli automatiker og kommer fra Bømlo. Hun trener styrke og kondisjon på helsestudio, mens Kristine Pedersen spiller i korps.

Andreas Dommersnes



- Jeg er fra Tysvær og bor derfor hjemme, sier Kristine. Jeg har valgt laboratoriefaget og syns det virker veldig kjekt.

Bakgrunn for laboratoriefaget er allmenn eller mekanisk grunnkurs i to år. Du kan velge et tredje år om du ønsker å bygge på for å få studiekompetanse. Ved siden av de to jentene sitter Andreas Dommersnes og Tore Utbjoa. Begge roser Kårstø for å ta godt i mot nye lærlinger.

- Vi trivs veldig godt så langt.

Tore trivs overalt han, mener jentene. Han er veldig sosial, særlig på fritida.

Hvordan merker dere de sosiale evnene hans?

- Han er flink til å besøke oss.

Kanskje han er glad i jenter?

De ler. - Ja, han er nok det og. Alle guttene rundt bordet her virker greie og sosiale, slår de fast.

Og det er sikkert ingen ulempe om de har et godt øye til jentene i tillegg...

Anna Brita Koltveit og Rune Andre Eikeskog





Verneombud utsatt for omfattende trakassering og gjengjeldelse

Tekst og foto: Mette Møllerop

Saken framstår som et eventyr, i negativ forstand. Den er allerede på vei inn i rettssystemet.

Verneombudet som også var tillitsvalgt, er ingen nybegynner, verken i tillitsvervet eller som ansatt. Han har over 12 års ansettelse bak seg i det aktuelle selskapet. Han var opprinnelig ansatt som riggerassistent og har gjennom årene jobbet i ulike stillinger på diverse installasjoner i Nordsjøen. I dag har han stilling som tårnarbeider. Han hadde borekurs da han ble ansatt i 1998 og ble ferdig med Boretteknisk fagskole i mai/juni. Han har også avlagt fagprøven. Verneombudsfunksjonen har han hatt siden 2007. I hele perioden som verneombud er han blitt forskjellsbehandlet og trakassert av arbeidsgiver og arbeidsgivers representanter. I denne forbindelsen er "arbeidsgivers representanter", ledelsen på arbeidsplassen.

Angrep på verneombudsordningen

"Saksøker har som følge av sin rolle som verneombud vært utsatt for baksnakking, ryktespredning og usanne beskyldninger som gikk så langt at han var sykemeldt i en lengre periode på grunn av dette. Han har vært forbigått ved opprykk til høyere stilling og ble i januar 2010 forflyttet til en arbeidsplass

“ Saken gjelder trakassering og gjengjeldelse i form av forbigåelse, degradering og utslusing av selskapet

hvor han har et sterkt ønske om ikke å være – dette i strid med selskapets praksis og håndtering av forflytning av øvrig personell.”

I forbindelse med denne forflytningen risikerer han nå å miste jobben, ettersom denne arbeidsplassen er i endring.

Vern i arbeidsmiljøloven

Verneombudets plikter framgår av arbeidsmiljølovens § 6-2. Verneombudet har utført arbeidet som verneombud i henhold til lovverket. Av lovens § 6-5 (4) framgår det uttrykkelig at vervet ikke skal medføre inntektstap eller på annen

måte føre til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Som arbeidstaker har han også rett til et psykososialt arbeidsmiljø hvor han ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, jfr. § 4-3. Behandlingen av ham som arbeidstaker går langt utover dette og er en følge av at han har varslet om klanderverdige forhold generelt og spesifikt i form av konkrete hendelser på arbeidsplassen. Da han overtok vervet som verneombud, "arvet han dessuten en pågående sak mot en leder om bord, og fikk store ubehageligheter som følge av dette.

Varsling og gjengjeldelse av varsling

"Verneombudets rapportering av forhold på arbeidsplassen er omfattet av varslingsbegrepet i arbeidsmiljølovens § 2-4, og han er beskyttet mot gjengjeldelse av varsling i henhold til arbeidsmiljølovens § 2-5, idet slik gjengjeldelse er forbudt."

Klubbleder i angjeldende bedrift har fulgt saken tett, og har hatt, og deltatt i, en rekke møter med bedriften, uten at bedriften har vært villig til å finne



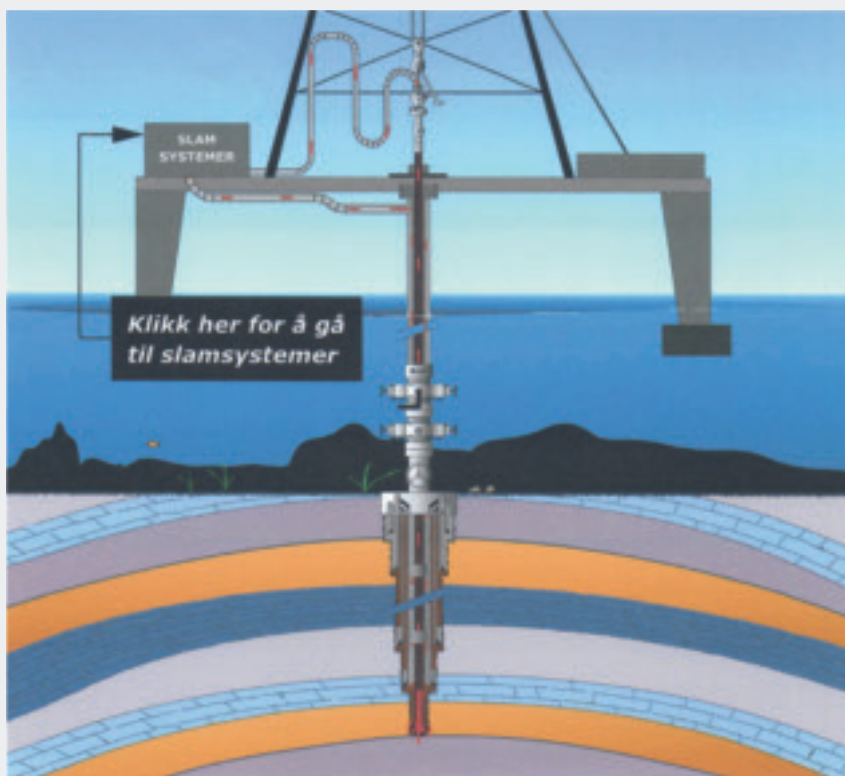
akseptable løsninger i saken. Saken bringes derfor inn for tingretten til avgjørelse.

Hendelsene

Det hele startet altså med "arven" fra det tidligere verneombudet. Et av boremannskapene om bord på den aktuelle riggen sendte en skriftlig melding til ledelsen i land, med sterk kritikk av en av boresjefene. Kritikken dreide seg både om oppførsel og lederstil. Samarbeidsforholdene var så store at boremannskapet ikke ønsket å arbeide sammen med lederen. Etter et par møter i saken, ble det for-tatt endringer av skiftene.

Kritikken ble kjent i Statoil

Statoil er operatør for denne bedriften og dermed den ansvarlige for arbeidsmiljø og sikkerhet. Verneombudet har tatt opp flere saker hvor også representanter fra Statoil har fått kjennskap til innhold og fakta. Det har ikke falt i god jord hos ledelsen i selskapet, og personer i ledelsen har "uglesett" verneombudet etter dette. Blant annet gjaldt dette manglende opplæring i, og bruk av fallsikring-sutstyr. Etter dette fulgte en massiv svertekampanje av verneombudet. Bakvaskelser og trakassering økte på, og han ble beskyldt for å sette kontrakten

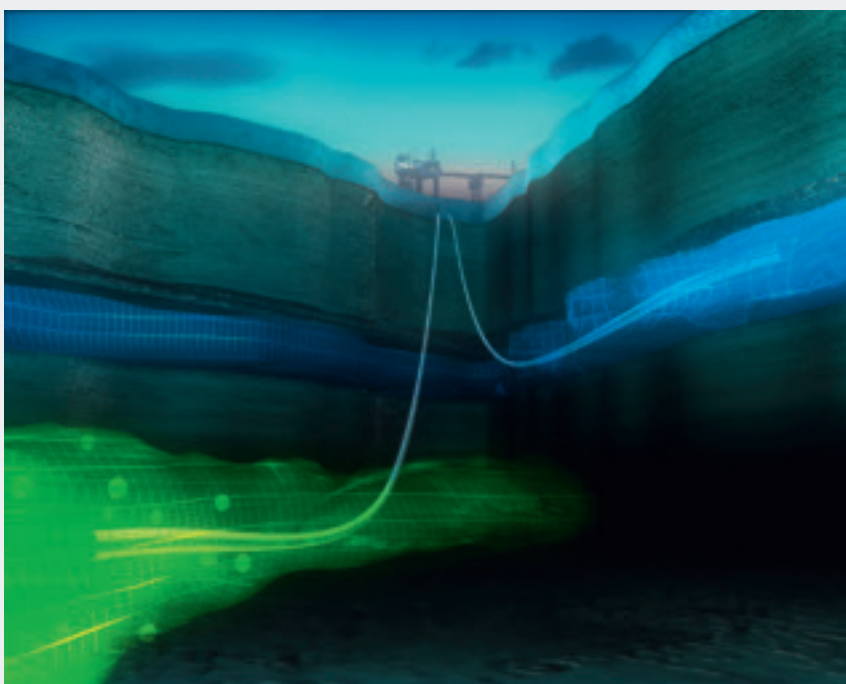


mellom selskapet og Statoil i fare. Det kunne igjen føre til at de ansatte mistet jobbene sine. At verneombudet gjorde den jobben han var bedt om å gjøre, og meldte fra om hendelser og atferd som medførte risiko for arbeidskollegers liv og helse, ble sett på som utidig og uakseptabelt. Mye av svertingen av verneombudet ble for øvrig utført av hovedverneombudet om bord. På et senere tidspunkt ble verneombudet forbigått av hovedverneombudet i

forbindelse med mannskapsendringer og innplassering av stillinger. I forhold til verneombudet hadde hovedverneombudet lavere bedriftsansiennitet, ikke så bred faglig erfaring fra selskapet, og ikke boreteknisk fagskole.

Sykemeldt

Situasjonen ble etter hvert så vanskelig og belastende at verneombudet ble sykemeldt i en lengre periode av våren 2008. Han laget en skriftlig framstilling



av situasjonen som ble sendt i e-post til K-HVO (Koordinerende Hovedverneombud) i selskapet. K-HVO snakket med en rekke personer om bord og det ble også gjennomført to møter i saken, blant annet et videomøte. Dette resulterte i at verneombudet ble ”renvasket”. Dette ble imidlertid ikke signalisert ut i selskapet. Det ble heller ikke skrevet noe referat fra videomøtet, til tross for flere etterlysninger fra verneombudet.

Røykesaken

På høsten 2008 tar verneombudet opp nye saker som er svært lite populære,

for å si det mildt. En av disse sakene er den såkalte røykesaken som har to alvorlige aspekter ved seg. Saken dreier seg om røyking i boretårnet på en gassrigg mens produksjonen pågår. Det som også er svært alvorlig, er at det aldri ble gitt noen orientering om saken til operatøren Statoil. Det ble heller ikke ”avdekket” offisielt hvem som var røykeren, og flere personer på boredekket ble dermed utsatt for uberettiget mistanke. Dette var særdeles uheldig ettersom det var kjent i ledelsen hvem personen var, men av en eller annen grunn ble han ”beskyttet” av ledelsen.

Situasjonen på boredekket under røykeepisoden er følgende: et gammelt fôringsrør var blitt kuttet og dette rør skulle trekkes. Underveis i denne prosessen observerte mannskapet en stor mengde gass i boreslammet. Denne gassen prøvde en å få sirkulert ut gjennom boretårnet. Under dette arbeidet røykes det av en av mannskapet i boretårnet. All røyking i uteområdet er totalt forbudt på alle rigger i Nordsjøen, og i særdeleshet gjelder det gassproduserende rigger slik som denne aktuelle riggen. På grunn av hendelsens svært alvorlige karakter, at røykeren satte livet til et par hundre kolleger på spill, måtte saken varsles. Dette ble gjort skriftlig via RUH (Rapport om uønsket hendelse) og muntlig til nattboresjef. Fra ledelsens side skjedde svært lite, og resultatet viser at saken i realiteten ble bagatellisert.

Lang liste med hendelser

Samme person har vært involvert i, eller ansvarlig for, en rekke alvorlige hendelser. Vernetjenesten ble bedt om å utarbeide en rapport til boresjefen om disse.

I rapporten omtales 16 forskjellige prosedyrebrudd, noen svært alvorlige, som til sammen dokumenterer mannens uakseptable holdinger til sikkerhet og jobbutførelse, og mangel på kunnskap om arbeid og prosedyrer.



Hva gjorde ledelsen med dette?

Som "straff" måtte mannen gå noen turer på dekk, altså som dekkarbeider. "Straffen", det vil si det midlertidige stillingsnedrykket, ble tatt uten lønnsreduksjon. Etter denne "botsøvelsen" er mannen tilbake i sin opprinnelige stilling.

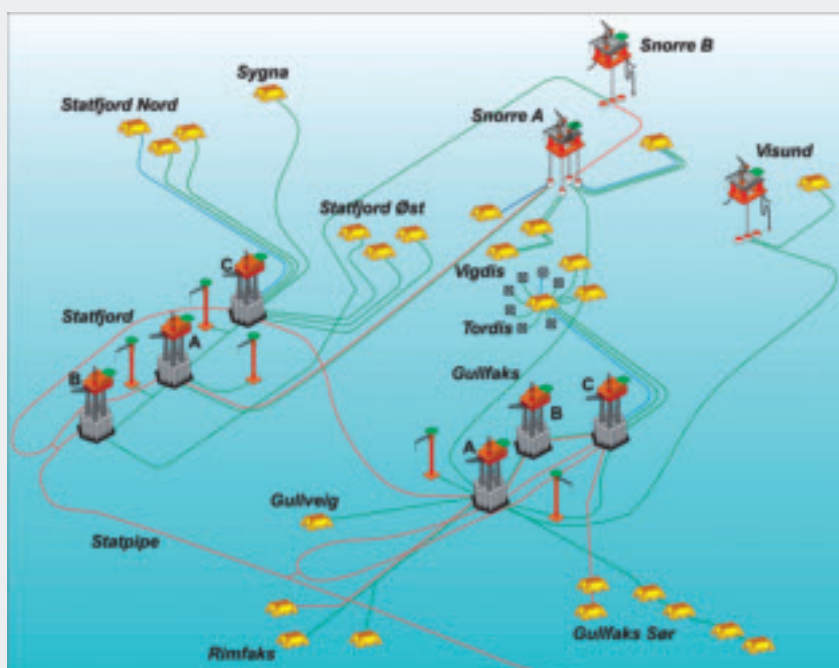
Det var også en kjent sak at samme mann hadde vært en del av en personalsak som var meldt inn av to ansatte. Denne saken gjaldt "utilbørlig oppførsel" og medførte flytting av mannen til et annet skift. Samtidig skrøt mannen av at han var blitt lovet en ettertraktet jobb som tårnmann på riggen, noe som vakte sterke reaksjoner blant de øvrige tårnmennene fordi dette var en ettertraktet jobb for alle.

Det viste seg at dette var riktig. Mannen fikk jobben som tårnmann og har den fortsatt.

Forbigåelser og forflytning

Som en del av bevisførselen vil tingretten få en liste over fem andre ansatte med beskrivelse av ansiennitet i selskapet, erfaring fra selskapet, kompetanse og faglig utdanning.

Disse personene har alle fått tilbud om stillinger som saksøker også søkte på, hvor saksøker har bedre kvalifikasjoner enn tre av de aktuelle kandidatene. Flere av stillingene ble heller ikke utlyst. Selskapet plukket bare ansatte og satte



dem inn i disse stillingene. Det samme skjedde med opprykk fra for eksempel boredekkarbeider til assisterende tårnmann.

For saksøkers del skjedde det motsatte. Han ble etter hvert degradert fra assisterende tårnmann til boredekkarbeider og endte i K-pool. (Kompetansepool)

- Jeg hadde jobbet hardt for å komme inn i stillingen som assisterende tårnmann på denne aktuelle riggen, og så på den første innplasseringen som et klart nedrykk. Jeg ønsket også jobb på flyterigg med fast rotasjon, blant annet fordi min tidligere kone (han er nå skilt) også jobber skift i Nordsjøen og vi har to små barn.

Hva er vanlig praksis i slike saker i selskapet?

- Systemet er slik at man jobber seg gjennom hvert enkelt stillingsnivå for å tilegne seg nødvendig kompetanse. Ved oppnådd kompetansekrav og når det er ledige stillinger, kan man rykke videre opp.

Hva er forskjellen i arbeidsoppgaver som boredekkarbeider og tårnmann/assisterende tårnmann?

- Som boredekkarbeider jobber man på boredekket med utstyr, boreoperasjoner og forefallende vedlikehold. Assisterende tårnmann jobber i pumperommet med borevæskene og pumpene. Her får man den nødvendige kompetanse og erfaring



som gjør at man etter hvert kan få jobb som tårnmann. Rykker man ned, er det som å rykke tilbake til ”Start”, for å bruke terminologien til selskapet.

I følge klubbeleder for SAFE-klubben i selskapet, har saksøker plettfri vandel, ingen ting hefter ved utførelse av de arbeidsoppgaver han har vært satt til i selskapet i løpet av disse 12 årene, og han har i hele sin karriere vist stor interesse og vilje til å skaffe seg mer erfaring og kompetanse. Som arbeidstaker er han faglig sett en ressurs for selskapet. Som verneombud er han tydeligvis ikke det... Det er godt dokumentert at det har foregått en forskjellsbehandling av saksøkte. Det vil også legges fram dokumentasjon på at et av vitnene har blitt behandlet på en annen og negativ måte av selskapet enn andre ansatte. (Siste: denne personen har nå fått et tilbud fra bedriften som han skal vurdere. I løpet av kort tid vil det foreligge et svar på om

han aksepterer dette tilbudet.)

Har selskapet lagt fram noen dokumentasjon på årsak til denne diskrimineringen?

- Nei, de har ikke det. Det er et kriterium som heter ”personlig egnethet” som kan være et saklig kriterium for forskjellsbehandling. Det forutsetter imidlertid at det har foregått en saklig prosess i forkant. Det er ingen dokumentasjon på dette i denne saken. Forskjellsbehandling er ikke lovlig, i følge arbeidsmiljølovens § 13-1, og den omfattes heller ikke av unntakene i § 13-3. Det er dessuten arbeidsgiver som har bevisbyrden for at for at den forskjellsbehandlingen som har foregått har hatt et saklig formål. Med andre ord, den ansattes fagforeningstilknytning er for eksempel ikke et saklig formål. Klubbeleder er helt klar på at saksøkers holdning til verneombudsarbeidet er årsaken til forskjellsbehandlingen. I tillegg kommer det faktum at saksøker er medlem av SAFE.

- Har selskapet, som i dette tilfellet, et verneombud og en tillitsvalgt som bedriften oppfatter som brysom, bruker de alle midler for å flytte og uskadeliggjøre personen. Loven gir verneombud og tillitsvalgte vern i forhold til bedriftens styringsrett. Dette vernet er klart brutt i dette tilfellet. Det reises og et spørsmål om bedriftens styringsrett i følge med flytting av verneombud. Et ”brysomt” verneombud kan dermed oppleve å bli flyttet på bakgrunn av at kompetansen trengs en annen plass. Dette kan oppleves som en straffereaksjon ovenfor verneombudet. Her trengs en klar avgjørelse for hvor grensen går.

SAFE sin advokat Merete Akerø fører saken for SAFE og saksøker i tingretten. Saken kommer opp 19. oktober.



Ny AFP (AVTALEFESTET PENSJON) i privat sektor

Tekst og foto: Birgitte Rødsæther. Foto: Privat

Nye vedtekter om rett til AFP (Avtalefestet pensjon) fra 62 års alder ble gjeldende fra 01.05.10 med etterfølgende godkjenning av Arbeidsdepartementet

Den nye ordningen innføres likevel ikke før 01.01.2011

De nye reglene om AFP er knyttet til den såkalte AFP-tilskottsloven som også er endret (Lov om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor) og som korresponderer med de nye vedtektene. Store deler av vedtektene er hentet fra loven. Statstilskuddet utgjør 1/3 av pensjonen etter de nye reglene.

Endringer i form av ny AFP gjelder for privat sektor. Det er imidlertid også noen mindre endringer for offentlig ansatte i form av tilpasninger til de nye bestemmelsene om alderspensjon i folketrygdloven. "Privat sektor" omfatter i denne sammenheng også statlige privatiserte foretak, eksempelvis helseforetakene.

Intensjonen med de nye reglene er å tilpasse AFP-ordningen til endringene som er foretatt i folketrygdens pensjonssystem, både ved at retten til AFP er knyttet til retten til alderspensjon

fra folketrygden og ved at det skal være større mulighet til å kombinere pensjon og jobb fra 62 års alder, som også er folketrygdens nye system gjeldende fra 01.01.2011

AFP-reformen er en endring fra en tidsbestemt pensjonsordning mellom 62 og 67 år til et livsvarig tillegg til fleksibel alderspensjon fra 62 år.

Den nye AFP-ordningen

Tilknytning til folketrygdloven

En av hovedforskjellene på gammel og ny AFP er at etter den nye ordningen må en samtidig med AFP-uttak også bruke av alderspensjonen fra folketrygden. Retten til alderspensjonsytelse fra folketrygden vil være etter de nye reglene i folketrygdloven, og oppfyllelse av disse vil være en betingelse for også å ta ut AFP. Hovedendringene i folketrygdloven dreier seg om økt krav om opptjeningsår, og retten til alderspensjon fra folketrygdloven ved 62 års alder beror på hvordan stipulert opptjening vil være ved 67 års alder. Uttak av AFP vil således gi redusert utbetaling etter fylte 67 år.

Opptjeningstid (ansiennitet)

For å få rett til ny AFP må en ha vært ansatt i virksomhet som er omfattet av ordningen i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Dette må ha vært hovedbeskjeftigelsen, og den pensjonsgivende inntekt må være høyere enn evt. andre inntekter.

Ansettelsesforhold

Arbeidstakeren må være ansatt i et reelt arbeidsforhold på uttakstidspunktet og sammenhengende 3 år tilbake i tid, også hos arbeidsgiver som er omfattet av ordningen. Det finnes unntak for kravet om sammenhengende ansettelse pga. permisjon eller for 26 uker uten ansettelse, og for 26 uker fravær pga. sykdom.

Uførepensjon fra Folketrygden etter fylte 62 år fratar en muligheten til å søke AFP.

Ingen inntektsreduksjon

Ny AFP gir ingen begrensning i hva en kan tjene samtidig som det utbetales pensjon, det skjer ingen avkortning uansett hva en tjener. Dette er en stor



Tilknytning til folketrygdloven	Alderspensjonberettiget etter nye regler
Ansettelsesforhold	Ansatt sammenhengende siste 3 år
Ansiennitet i AFP-bedrift	7 av siste 9 år
Uførepensjon	Kan ikke kombineres
Arbeid ved siden av AFP	Ingen reduksjon i pensjon

forskjell fra gammel AFP og som skal stimulere folk til å stå lengre i arbeid.

Ny og gammel ordning

Ny AFP er ment for dem født i 1944 eller senere og som tar ut AFP fra 01.01.2011 eller senere. Rett til å velge ny eller gammel ordning har imidlertid de som er født i 1944 tom november 1948 under forutsetning av at en er kvalifisert til å kunne få begge ordningene.

Dersom en kun har rett til AFP etter de gamle reglene er en altså nødt til å søke før 01.12.10 for ikke å tape retten til AFP.

For de som er født i 1943 eller tidligere gjelder gammel ordning, mens for de født i desember 1948 eller senere er omfattet av den nye ordningen. Årskullene 1944 – 1948 som kan velge ny eller gammel AFP bør sjekke ut frem-

tidig pensjon ift. alternativene ved å bruke pensjonskalkulatoren på NAVs hjemmesider, "Din pensjon" på www.nav.no. Eller pr. telefon til NAV.

Kort opptjeningsstid eller mye deltid-sarbeid vil bla. kunne føre til at en ikke oppfyller kriteriene til å ta ut pensjon etter de nye reglene i 2011 men først etter ytterligere år - mens en vil ha rett til å ta ut pensjon i 2010 etter de gamle regler.

For øvrig vil det også være overgangsregler for kravet om opptjeningsstid/ansiennitet (7 av siste 9 år) for årskullene 1944 – 1954.

Premie

Ny AFP vil i tillegg til statens bidrag bli finansiert gjennom premieinnbetaling fra den enkelte tilsluttede bedrift. Ar-

beidsgivers egenandelsutbetaling når pensjonen tas ut av den ansatte, som tidligere utgjorde 25 % av pensjonen, utgår i den nye ordningen.

Premien skal beregnes ut fra en prosentandel av årlig samlet lønnsutbetaling for de ansatte i bedriften, opp til et lønnsnivå på i dag ca. ca 530.000. (G-regulert). Premien skal dekke løpende pensjonsutbetalinger samt avsetninger til et pensjonsfond.

Styret for AFP-ordningen har i møte 16.august 2010 foreslått at prosentandelen for 2011 skal ligge på 1,40 % av samlede lønnsutbetalinger i bedriften pr. år. Forslaget er sendt ut på høring til arbeidslivets organisasjoner med høringsfrist 8. september. Denne prosentandelen er forholdsvis lav i forhold til forventet premie på sikt ved den nye ordning, og er satt såpass moderat pga. bedriftenes overgangsregler knyttet til de neste årenes utgifter til både gammel og ny ordning.

For påfølgende år vil premien jevnlig justeres. De totale kostnader er ment

Fødselstidspunkt	
1943 eller tidligere	Gammel ordning
1944 tom november 1948	Valgrett, frist 01.12.2010 hvis gammel
Fom desember 1948	Ny ordning



å skulle bli de samme totalt for hele gruppen bedrifter som betaler inn til ordningen ved ny AFP som ved gammel ordning. Idet bedriftens egenandel ved pensjonuttak faller bort, vil premien måtte stige betraktelig og bedriften får en høyere utgift på en ung arbeidsstokk, men hvor bedriftens utgifter knyttet til ansatte som er pensjonister reduseres betraktelig.

Det fremstår derfor fortsatt som noe uklart hvor stor kostnad den nye ordningen blir for den enkelte bedrift, men det er sikkert at den angitte prosentsats for 2011 vil stige på sikt.

Hvordan bli omfattet

Omfattet av AFP-ordningen er som tidligere i hovedsak bedrifter som er tariffbundet gjennom medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon som har avtale med et LO ellerYS forbund med avtale i

”privat sektor” eller med forbund som står utenfor LO/YS men er med på den såkalte AFP-listen.

Andre bedrifter kan etter vedtektene søke om å være omfattet av ordningen hvis de ansatte er organisert i LO/YS eller i organisasjoner på AFP-listen, enter disse er omfattet av tariffavtale direkte med bedriften de er ansatt i, eller ikke er omfattet av tariffavtale i det hele tatt.

Den tidligere ”karenstid” for bedriften på 2 år før de ansatte kunne få AFP gjennom bedriftens tilslutning til ordningen er bortfalt i den nye AFP-ordning.

Hvem er ikke omfattet

Arbeidstakere som etter lov eller tariffavtale har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år er ikke omfattet av ordningen.

For arbeidstakere som etter lov eller tariffavtale har lavere pensjonsalder enn 67 år kan det i særskilte tilfeller søkes om å bli uttatt fra ordningen hvis arbeidstakerne har annen tilfredstillende pensjonsordning, og hører til de unntak som fantes etter de gamle reglene. Etter de gamle reglene kunne det søkes unntak hvis arbeidstakerne var sikret like gode eller bedre ytelser fra annen pensjonsordning samt pensjonsalder ikke høyere enn 62 år.

I tillegg kunne det gis unntak for de som hadde aldersgrense under 67 år.

Søknadsskjema for AFP ligger på www.lo-nho-ordningene.no. Her ligger også øvrig informasjon og lenker til nytt og gammelt regelverk, herunder hvem som er omfattet av ordningen i kraft av den såkalte AFP-listen.



YS-leider Tore Eugen Kvalheim diskuterer IA-avtalen med YS-tillitsvalgte Yvonne Bell og Gry Lilleås Christoffersen.

Kraftig nedgang i legemeldt sykefravær

Tekst og foto: Liv Hilde Hansen

Nye tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser at det totale sykefraværet har gått ned med 10,7 prosent. - Gledelige tall, mener YS-leider Tore Eugen Kvalheim, som i høst har informert YS-tillitsvalgte over hele landet om innholdet i den nye IA-avtalen.

I følge SSB gikk det totale sykefraværet ned fra 7,1 til 6,3 prosent fra 2. kvartal 2009 til samme periode i år. Det betyr en nedgang på 12,3 prosent. Egenmeldt sykefravær har holdt seg uendret på 0,8 prosent.

- Noe av nedgangen i sykefraværet kan forklares med at arbeidsmarkedet hadde noe stigende ledighet i denne perioden. Fokuset på IA-arbeidet kan også ha hatt en positiv effekt, mener YS-lederen.

- Under IA-konferansene vi arrangerte for våre tillitsvalgte i september fikk vi tilbagemeldinger om at det jobbes mer grundig med dette på arbeidsplassene enn tidligere. Det er positivt og borger for fortsatt nedgang i sykefraværet, mener han. - Hvis vi skal nå våre anstrengelser, trenger vi i tillegg enda flere IA-virksomheter, sier han.

Møtte YS-tillitsvalgte

YS arrangerte i september konferanser om IA-arbeidet i seks av landets største byer: Bergen, Oslo, Tromsø, Bodø, Kristiansand og Trondheim. Hensikten er å skolere tillitsvalgte i hva den nye IA-avtalen vil bety på den enkelte arbeidsplass.

I Oslo møtte rundt ett hundre YS-tillits-

valgte opp for å lære om konsekvensene av den nye IA-avtalen.

- Skal vi nå målene i IA-avtalen, må dette forankres på den enkelte arbeidsplass, sier YS-leider Tore Eugen Kvalheim.

- Samarbeidet mellom arbeidsgiver, tillitsvalgt og verneombud står helt sentralt, men stikker vi fingeren i jorda, må vi slå fast at dette samarbeidet ikke har fungert frem til nå.

Får større ansvar

De tillitsvalgtes rolle er forsterket i den nye IA-avtalen: De skal være både pådrivere, holdningsskapere, samarbeidspartnere, forslagsstillere, konfliktlødere, grensesettere, forhandlere og støttespillere for egne medlemmer i IA-arbeidet. Under YS' IA-konferanser fikk de tillitsvalgte derfor helt konkrete tips om hvordan de aktivt kan bruke IA-avtalen, ikke minst når det gjelder innsatsen for å få ned sykefraværet.

- Skal vi lykkes med IA-avtalen denne gang, må vi jobbe med holdninger. Vi må endre kulturen på arbeidsplassen. Men holdningsarbeid tar tid, sier YS-lederen. Han viser blant annet til det heller dårligere IA-resultatet for personer med

nedsatt funksjonsevne. Mange av disse har store problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet.

- Men ikke alt er like nedslående.

Avtalens delmål 2, om å få mer enn 70 prosent av de sykemeldt tilbake i jobb, har vi faktisk nådd, påpeker Kvalheim.

Vil ha IA-vekkelse

- Jeg får ofte høre av våre tillitsvalgte at de i liten grad blir tatt med i IA-arbeidet.

Derfor er det viktig at våre tillitsvalgte er klar over at de er likeverdige parter i samarbeidsavtalen mellom virksomhetene og NAV, understreker YS-lederen.

Kvalheim vil ha intet mindre enn en IA-vekkelse:

- Mitt ønske er at IA-arbeidet skal bli en landsomfattende vekkelse, som gir resultater. Våre tillitsvalgte er en suksessfaktor. De er helt nødvendige for at vi skal lykkes med i IA-arbeidet, sier han.

- Å involvere tillitsvalgte er en del av den norske tradisjonen, forklarer Kvalheim og legger til:

- IA handler først og fremst om arbeid. Jeg tror arbeid gir helse, mening, fellesskap, kollegaer, en følelse av verdi og selvfølelse, påpeker YS-lederen



Gunnar Lingjerde, tillitsvalgt for Parat på Oslo Skinnauksjoner, mener det er helt nødvendig at de tillitsvalgte har god kunnskap om IA.

Skolerte YS-tillitsvalgte i den nye IA-avtalen

Tekst: Gunhild Lervåg og Liv Hilde Hansen Foto: Liv Hilde Hansen

Flere YS' tillitsvalgte sier den største utfordringen i IA-arbeidet er å komme i dialog med egne ledere. I høst arrangerte YS konferanser rundt om i landet for å informere om innholdet i den nye IA-avtalen.

- Ofte trekkes tillitsvalgte inn som en siste utvei, når situasjonen er fastlåst. Jeg skulle gjerne kommet i dialog med arbeidstakere og arbeidsgivere tidligere, sier Yvonne Bell, konserntillitsvalgt for Delta ved Vestre Viken HF.

- Tillitsvalgte bør bli sett på som samarbeidspartnere, men slik er det ikke alltid. Som tillitsvalgt er Bell ofte med den sykemeldte i møter med arbeidsgiveren, og sier det er nyttig å lære mer om den nye IA-avtalen.

- Jeg vil bruke IA-avtalen aktivt, sier hun. Bell har erfart at tillitsvalgte ofte kan mer om lover og avtaler enn sine egne ledere.

- Jeg håper at lederne også blir kurset i IA-avtalen. Også mellomlederne. Bell har opplevd at ledere gir ansatte feil informasjon, fordi de ikke kjenner lover og avtaler godt nok.

- Ansatte tror jo på det lederne sier, men det hender informasjonen de får derfra er feil. Bell ønsker at flere ledere i Vestre Viken HF ser på tillitsvalgte som samarbeidspartnere, og at de ble tatt med på møter hvor sykefravær er tema.

“ - Ansatte tror jo på det lederne sier, men det hender informasjonen de får derfra er feil.

Kollega og plasstillitsvalgt for Delta ved Sykehuset Buskerud, Gry Lilleås Christoffersen, understreker at det varierer veldig hvor flinke lederne er til å involvere de tillitsvalgte, og hvor gode de er til å legge forholdene til rette for de ansatte.

- Vestre Viken HF har 8500 ansatte, så variasjonene er store, sier hun.

Viktig å være oppdatert

Khadija Ichoutene, fersk hovedtillitsvalgt for Delta på Oslo universitetssykehus, er glad for at hun nå har fått muligheten til å lære mer om IA-avtalen.

- Som hovedtillitsvalgt føler jeg en plikt til å være oppdatert på IA-avtalen, samt

andre lover og regler. Da stiller du sterkere når du skal gi råd til medlemmene og ikke minst arbeidsgiver, mener hun. Hun tror mer respekt for at vi er forskjellige og en inkluderende holdning kan være med på å redusere sykefraværet.

- Hvis folk trives godt på jobb, blir terskelen for å sykemelde seg høyere, sier hun.

Må ha god kunnskap

- Det viktigste for meg når jeg skal iverksette den nye IA-avtalen på min arbeidsplass, er å ha god nok kunnskap, både om IA-avtalen som sådan, men også om intensjonen bak avtalen og det materielle innholdet.

Det sier Gunnar Lingjerde, tillitsvalgt for Parat på Oslo Skinnauksjoner. Lingjerde er også medlem av IA-utvalgene i både Parat og YS.

- Dessuten må man ha et godt samarbeid med både ledelsen, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten og kontaktpersonene ved arbeidslivssentrene, sier han.

- Vi må ha gode rammebetingelser, det vil si tid og ressurser til å drive IA-arbeid.



- Mange ledere ser nok IA-avtalen mer som et heft enn et hjelpemiddel, tror Jan Erik Kvello, personelloffiser i Operasjon støtte Oslo – Sessvollmoen.

Og det er nødvendig at IA-arbeidet forankres i hele tillitsvalgsapparatet. Han mener den største utfordringen er å integrere IA-avtalen i det løpende HMS-arbeidet, samt bedriftens totale virksomhet:

- Det er nødvendig å få løpende tilbakemeldinger på hvordan en ligger an på de tre delmålene i IA-avtalen, påpeker han.
- For at vi skal lykkes med IA-arbeidet er

det viktig å vise til den samfunnsøkonomiske, så vel som den bedriftsøkonomiske gevinsten ved et vellykket IA-arbeidet, er tipset fra Lingjerde.

IA som brekkstang

- Jeg tror tillitsvalgte kan bruke IA-avtalen som en brekkstang for å ta vare på sine kollegaer, sier Jan Erik Kvello, personelloffiser i Operasjon støtte Oslo – Sessvollmoen.

- Mange ledere ser nok IA-avtalen mer som et heft enn et hjelpemiddel. Da må de tillitsvalgte kalle inn ledelsen og sørge for at virksomheten får et aktivt forhold til IA-avtalen.

Kvello tror oppstarten av den nye IA-avtalen blir den største utfordringen.

- En barriere skal passeres. Derfor er det viktig å synliggjøre IA-arbeidet, sier Kvello.





Oljefolk er ikke som andre folk, eller er det akkurat det de er?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Har oljefolk med sine arbeidstidsordninger andre muligheter til å gjøre spennende, rare, annerledes ting på fritida? Og i så fall, gjør de det?

Fra små jenter og gutter til senior kvinner og menn, alle i høye, luftige svev over bakken, over publikum, mitt i Sandnes sentrum. Det er Europamesterskap, EM, i BMX-sykling på det som blir omtalt som en av Europas flotteste og mest utfordrende baner. I tillegg er rammen rundt EM-festen eksotisk. Det er svært uvanlig å bruke et bysentrum til denne typen arrangement.

Fra HMS til BMX

EM i BMX-sykling opptar det meste av HMS-sekretær Tor Egil Løvli i Statoil sokkel sin tid i deler av juli. Europamesterskapet foregår på Ruten i Sandnes. Ruten er blant annet kjent for Blink-festivalen til langrenns- og skiskyttereliten som arrangeres om sommeren og sendes i sin helhet i NRK. BMX-EM er godt organisert i flere, ansvarlige komiteer. Tor Egil Løvli er ansvarlig for komiteen for bane, med tittel banesjef. Prosjektet er organisert i underkomiteer som bane, sponsor, tribunefasiliteter, arrangement/seremonier/premieutdeling og økonomi. Lederne i disse komiteene sitter så i en hovedkomite som har det overordnede ansvaret. Sånn sett ligger det også en

“ - Dersom syklistene kommer hit og gjennomfører alle hoppkombinasjonene uten problemer, er banen for enkel.

læringsverdi i fritidsvervet.

- Mitt ansvar er at banen blir bygget, driftet under løpene og at den blir revet etter arrangementet, og banen må holde like god standard gjennom hele konkurransen. Når EM er ferdig, skal alt rigges ned og tilbakeføres i samme stand. Etter oss kommer blinkfestivalen, altså ski- og skiskytterkonkurransen som har blitt en stor suksess. De har også mye arbeid å gjøre for å få sine anlegg på plass i tide. Det har vært mye arbeid med å få laget en solid og teknisk utfordrende bane, forteller Tor Egil.
- Mye av arbeidet dreier seg selvfølgelig

om planlegging og de forskjellige byggetrinnene krever selvfølgelig både logistikk og koordinering underveis. Det har aldri tidligere i Norge vært bygd en bane så raskt, og i Europa har det heller aldri vært bygd en bane i en by.

Det høres flott ut, og det høres ut til å ligge et snev av galskap innebygget og?

- Ja, det er galskap, kul galskap!

Men det går i mål?

- Ja, det gjør det selvfølgelig.

Velvillig arbeidsgiver

Man bør nok helst ha en arbeidsgiver som ser positivt på denne typen aktiviteter. Tross alt er det ikke bare fritid, men også arbeidstid som går med.

- Det første jeg gjorde da jeg ble spurt om å ta denne jobben, og sa ja, var å klarere med Statoil at jeg var engasjert til dette. Arbeidet som jeg gjør her balanser mellom jobb, ferie og avspasering. Det dreier seg om noen få uker, og det er ingen glassklare skillelinjer mellom fritid og jobb. Jeg har jobbtelefonen med, og ringer det, har de samtalene førsteprioritet. Jeg må selvfølgelig dra ut til Statoil når det er møter og lignende som jeg må delta på.

Vi snakket litt om opparbeidelse av en



form for sidekompetanse i arbeidet med slike arrangement. Er det andre former for læringsverdi i dette?

- Nei, ikke som er direkte overførbare, men man får selvfølgelig administrasjonserfaring og organisatorisk kunnskap. I tillegg må en samarbeide og samhandle med en rekke forskjellige mennesker. Det gir også læringsverdi. Dessuten er det ikke negativt å røyne seg selv i en kort, hektisk, og tidvis stressende periode. Jeg tror vi har godt av å bruke oss selv på denne måten. Du har mange folk med, ser jeg.

- Ja, og hadde det ikke vært for alle hjelperne, hadde ikke dette vært mulig å gjennomføre. Det gjelder både frivillige og sponsorer.

Bane i en klasse for seg

Det har vanket mye skryt for banen. En teknisk krevende, veldig god bane, som vil skille de beste syklistene fra de mer middels gode.

- Dersom syklistene kommer hit og gjennomfører alle hoppkombinasjonene uten problemer, er banen for enkel. Hva sier rytterne?

- De norske sykkelrytterne er veldig begeistret for banen.

Er det du som har tegnet banen?
Tor Egil ler godt.

- Nei det er det elitesyklistene som har gjort. Riktignok har jeg en "BMX-familie", men ikke akkurat på dette nivået. Å være arkitekten bak EM-banen, det blir i meste laget, Det får være nok å ha ansvaret for å sette planene ut i livet. Vi har litt erfaring å bygge på. Det er fem baner her i distriktet, alle forskjellige og med forskjellig vanskelighetsgrad. Banen blir hardt kjørt, regner jeg med.



Holder den ut hele konkurransen?

- Ja, det gjør den. Når vi sa ja til dette arrangementet, bestemte vi oss for å legge lista høyt. Det betyr at vi skal holde høy kvalitet på alle områder. Og det skal vi klare.

Etterskrift: arrangementet fikk mye skryt, både fra deltakere, fra lagansvarlige, fra Sandnes by, fra pressen og fra publikum. Banen ble blant annet trukket fram som spesielt god, faktisk en av de beste i EM-sammenheng!

Vel blåst, er vel riktig å avslutte saken med da!

I neste nummer av SAFE magasinet står andre oljearbeidere fram med sine fritidsinteresser. Vi tar også i mot tips til flere artikler.





Fra ti tommeltotter til båtbygger

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Privat

Er man bosatt på Bokn i Rogaland, bør man ha båt. Helst bør den bygges selv, det drømte i hvert fall kokken om, selv om han slett ikke var nevenyttig... Men han gjorde det!

Johannes Nilssen, kokk i ESS Support Services, bosatt på Bokn, er en av SAFE sine medlemmer som gjør rare ting på fritida. Likevel er det kanskje ikke så rart når en ser på gateadressen. Johannes bor nemlig av alle ting i Promillesvingen! Med det båtprosjektet han satte i gang, bør man nok minst ha bosted i en slik sving.

Johannes er ikke født på Bokn, men i Vesterålen på Hennes. Hans danske mors syns Nord-Norge ble for mørkt og dystert om vinteren og ønsket seg sørover.

- En bekjent av oss som var lærer der oppe og kom fra Bokn, foreslo hjemstedet sitt som et godt alternativ, dermed ble det flytting, forteller Johannes. At det var ledig sjukepleierstilling til min mor og at det også fulgte bolig med, styrket selvfølgelig avgjørelsen. Boligen som familien fikk overta var for øvrig stedets gamle hjem. Eller gamle gamle hjem, for å være helt korrekt.
- Der har jeg bodd siden 7-8 års alderen, og vi ble selvfølgelig hetende "gamle-

hjemsungane". Det ble et begrep og det har vi levd greit med siden vi flyttet inn.

"Flomålet"

Johannes beskriver oppveksten som "født i flomålet". Kort forklart betyr det en oppvekst litt på land, litt på sjøen.

- Du kan sammenlikne det med Sørlandet, med "tærne i tanga", sier Johannes. *Var det "flomålet" som ga deg ideen om å bygge båt?*

- Ja, på en måte. Jeg begynte i snekkerverkstedet hos naboen. Det var slett ikke fordi jeg var nevenyttig, for det var jeg slett ikke. Derimot var naboen nevenyttig, og jeg tenkte at jeg trengte å lære litt. "Det må være steikande løye å laga båt", sa jeg en dag. Naboen flirte. "Hvis du klarer å lage noe som flyter, skal jeg ta ut veggen for å få den ut." *Det var jo oppmuntrende?*

- Ja, ikke sant. Johannes ler godt. På toppen av det hele fant jeg ut at jeg ville lage en nordlandsbåt. Hvordan skulle dette prosjektet angripes av en kar som bare hadde laget et

skjærebrett tidligere? Johannes brukte biblioteket og fant litteratur om emnet.

- Gunnar Eldjam har skrevet mye om nordlandsbåten. I en av bøkene finnes det en detaljert beskrivelse av hvordan dette skal gjøres, og kanskje viktigst, hvordan dette ikke skal gjøres. På Nordlandsmuseet fant jeg tegninger av båten og med dette som utgangspunkt, var prosjektet klart i en slags teoretisk form.

Båtprosjektet ble satt i gang

Båtbygger skolen i Hardanger hadde materialer som kunne brukes, og jeg fikk kontakt med han som leverte materialer til skolen.

- Etter å ha forklart situasjonen for ham, fikk jeg alt jeg trengte til båten. Han var virkelig en kjempekar, og kontakten med ham var midt i blinken for meg som var helt blank på dette området.

Hvor lang tid tar det å bygge en nordlandsbåt?

- Dersom du er profesjonell båtbygger, bruker du et par uker. Hvis du lurer på



Nordlandsbåten på tur



Shanty, ikke helt ferdig ennå

hvor lang tid jeg brukte, er svaret ett år! Det var for øvrig ikke et eneste menneske som jeg kjenner som trodde jeg skulle klare dette. De trodde materialene ville komme ut av snekkerverkstedet som ved.

Attraksjonen på Bokn

Båtbyggingen til Johannes trakk fullt av folk til snekkerverkstedet. Folk kom i hopetall for å se på Johannes (og sikkert flere litt i skjul av den galne mannen) og le åpent av båten som det sikkert aldri ville bli noe av. Da kjølbordet kom opp, gikk byggingen lettere og det ble kjekkere å gå til verkstedet for å jobbe.

- Ikke var det så mange som lo lenger, heller.

Båten er klinkerbygd. Er det vanskelig?

- Ja det kan jeg love deg. Det er en utfordring blant annet fordi den skal formes med de riktige vinklene, og det er ikke enkelt å få til. Man må være en "kjenner" for å se om båten seiler godt, er god til å ro, god til det den skal brukes til. Her har vinklene avgjørende betydning. Båten skulle også være dønn lik tegningene. Å bygge en båt kan alle klare, men å være båtbygger er noe helt annet, sier Johannes.

- Jeg tok mål av meg til å i hvert fall klare å bygge denne båten. Etter hvert ble den faktisk ferdig og, til Boknafolkets store forbauselse.

Ordføreren på plass

Da båten skulle ut av snekkerverkstedet var det igjen stint av folk. Til og med ordføreren var på plass for å bivåne dette.

- Selv hadde jeg lovet alle som kom, kaffe, men jeg glemte hele kaffen i forfjamselsen over det store som nå skulle skje. Veggen i verkstedet ble tatt ut, og så kom båten!

Båten ble plassert i garasjen til Johannes. Der ble den smurt og oljet, blant annet. Så ble den rigget.

- Bjøru, en flink kar fra Midt-Norge, gjorde forarbeidet til seilene, og jeg sydde dem ferdig selv.

Båten ble sjøsatt forsiktig, forsiktig... ville den holde?

Jo da, det gjorde den!

- Faren min som er nordlending, har snakket om den båten minst tusen ganger etter på. Han var "himla" kry av både meg og båtprosjektet.

Gjest på Kystkulturdagene

- Vi seilte båten til Stavanger for å delta på Kystkulturdagene. Vi kom litt sent fram, og sov derfor like godt i båten, under seilene. Da vi våknet, sto folk på kaien og glodde på oss. Jammen ble vi ikke en attraksjon her og.

Stavanger Aftenblad var og på plass?

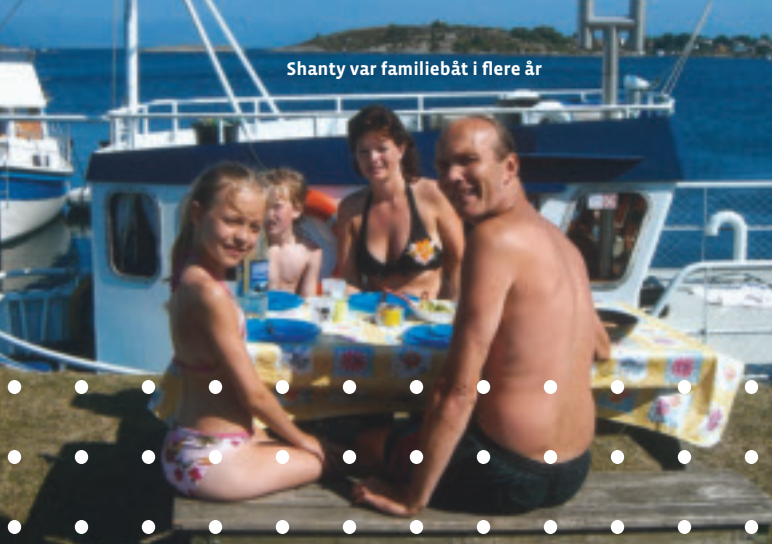
- Ja, vi kom på første side i avisa.

Mens familien Nilssen hadde båten, seilte de rundt med den en rekke steder. I dag er den solgt til Friluftsrådet i Salten

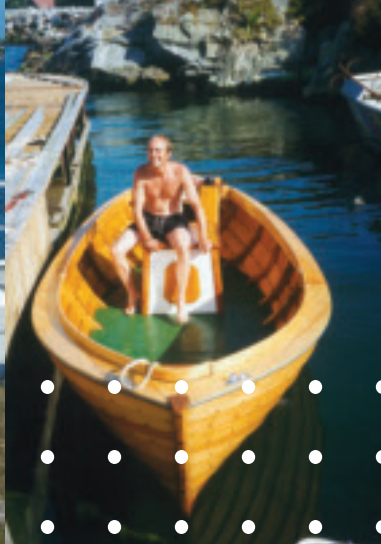


Nordlandsbåten er kommet inn i garasjen

Shanty var familiebåt i flere år



Også et av de flotte båtprosjektene



kommune. Den er på en måte kommet hjem, siden den er en ekte nordlandsbåt.

Blod på tann

Johannes ga seg ikke med båtbyggingen. Hadde han bygd en, kunne han bygge flere. Og flere ble det.

- Jeg bygde to færingar og en pram. Senere ble det en snekke med motor. En gikk på auksjon hos Sildakongen, andre er solgt, men snekken er hjemme fortsatt.

Det ble stadig større båter.

- Ja, jeg satte i gang med Shanty, en skøyte på 32 fot.

Skøyten ble en familiebåt som ble brukt i ferier og helger. Den ble et samlingspunkt som hele familien har gode minner fra.

- Den bygde jeg for øvrig ikke helt fra grunnen av, grunnlaget var et gammelt skrog. Jeg bygde den opp, laget innredningen og gjorde den ferdig selv. Vi brukte den i en åtte - ti år, så ble den solgt til Trondheim.

Er det ikke vemodig å selge de selvbygde båtene?

- Nei, egentlig ikke. Det er krevende å holde disse trebåtene, og det er nok selve byggeprosessen som har vært mest spennende. Dessuten har vi en praktisk båt nå som passer til vårt bruk. Johannes drar litt på det.

- Ungene vil nok mene at jeg grein litt da Shanty ble solgt...

Over på naust

Kanskje var det en logisk følge av båtbyggingen? Båtene måtte ha et sted å "bo"? I hvert fall gikk Johannes over på naustbygging.

Utgangspunktet var et kommunalt område med strand som skulle reguleres. Kommunen lovet at den som kom opp med det beste prosjektforslaget skulle få kjøpe området. Det ble Johannes sitt forslag som vant.

- Jeg skjøt ut all steinen på tomten, bygde molo som var en del av forutsetningen fra kommunens side, og satte i gang med bygging av 15 sjøhus, som var min prosjektidé.

Sjøhusområdet er nå ferdig, og helt likt det som ble tegnet på kjøkkenbordet hjemme hos Johannes.

Nå ligger båtbusene ute for salg, forhåpentligvis til glede for folk som ønsker seg båt og naust. Du får nemlig også båt plass med på kjøpet.

Har det vært et kjekt prosjekt?

- Inni granskauen kjekt, slår Johannes begeistret fast, selv om det har vært problemer og motstand underveis. Nå er det i mål. Det har nemlig stått på agendaen i kommunestyret at vi skulle få båt plasser på Bokn. Dette ble dermed det første store anlegget vi fikk laget.

Far din, hva sier han nå til at du ble ansvarlig for bygging av 15 naust og molo?

- Det er nesten for stort for ham, men han syns det er flott.

Bunner alt dette sjøengasjementet i "flomålet", tror du?

- Ja, det regner jeg jo med, i kombinasjon med at flere skal få glede av sjø- og båt liv i lokalsamfunnet på Bokn.

Neste prosjekt, hva blir det tro?

- Jeg har vel ikke noen store prosjekt på gang akkurat nå. Jeg har småprosjekt som å være speiderleder, kommunesty-rerepresentant, har trent forballaget, sitter i klubbstyret i SAFE i ESS, følger opp to unger som ikke akkurat er unger lenger, men de tar tid til tross for alderen. Kanskje er det et viktig prosjekt å ta vare på kona og? Eg e' ein grasheldige mann som har hatt verdens beste kone i 20 år. Henne må eg jo ta vare på!



Habilitet i Petroleumstilsynet

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop/Kjetil Alsvik/Statoil

Er det ok å være blant Statoils ”gullpensjonister”, være ansatt i Petroleums-tilsynet, sitte i granskingsgruppa som gransket dødsulykken på Oseberg B i 2009, samtidig?

- Det må være lov å jobbe i industrien, men er en ikke bevisst på spillereglene vil det kunne føre til problemer.

Utsagnet kommer fra HMS-ansvarlig og 2. nestleder i SAFE, Roy Erling Furre, som en kommentar til habilitetsproblemene som kan oppstå når tidligere ansatte i oljeselskap går inn som saksbehandlere og konsulenter i Petroleumstilsynet, Ptil. Helt konkret gjelder saken de såkalte ”gullpensjonistene” i Statoil som fortsatt står på Statoils lønningsliste. Dagbladets journalist, Asle Hansen, skriver følgende om saken 6. september:

”Da Statoil og Hydro ble slått sammen i 2007, måtte Statoil-staben slankes. Statoil ga medarbeiderne over 58 år en gullavtale. Veteranene sluttet, mot full pensjon fram til fylte 67 år og mulighet til å jobbe så mye de vil for hvem som helst.

- De har dobbel lønn?

- Jo, det har de. Vi gir dem lønn på like vilkår som andre. Ja vel, så har de dobbel lønn, men for oss er det uvedkom-

mende. Det er ikke noe vi har noe med, sier Geir Haaland, seniorrådgiver i personalavdelingen i Ptil.

Den statlige lønna for erfarne ingeniører som Statoil-pensjonistene, ligger på 750 – 800 000 kroner. I tillegg kommer Statoil-pensjonen på 70 prosent av den lønna de hadde i Statoil.

Uskreven regel

- Har dere stilt spørsmålet om det å være betalt av en aktør i bransjen kan føre til uheldige bindinger?

- Kutymen her er at man ikke blir satt til å føre tilsyn med det selskapet en kommer fra, enten det er Statoil eller Total eller noen andre. Det er god skikk og bruk.

- En uskreven regel?

- Ja.

Åtte pensjonister på lønningslista

Selv om Ptil ikke ville ut med hvem gullpensjonistene var, fant Dagbladet de aktuelle ved hjelp av skattelistene. Når ansatte tjener mer enn direktøren,

regner Dagbladet med at de har truffet blink. Den personen med høyest inntekt, tjener mer enn dobbelt så mye som Ptils direktør Magne Ognedal.

Avtalen kostet forøvrig Statoil åtte milliarder kroner. 2100 personer takket ja. Noen av dem havnet i den statlige den oljeforvaltning, som Ptil, organet som fører tilsyn med oljebransjen.

Hva innebærer «skikk og bruk»

Dagbladet fant at ”gullpensjonister” har vært involvert i både tilsyn og granskninger av alvorlige Statoilhendelser etter at de begynte i Ptil. Blant annet har en av pensjonistene sittet i granskingsgruppen som gransket dødsulykken på Oseberg B i 2009.

En stillasarbeider falt ned og døde av skadene han fikk. Statoil fikk kritikk for mangelfull oppfølging av regelkrav både når det gjelder risikovurdering, planlegging, kompetanse, ledelse og dokumentasjon.

Videre skriver Dagbladet: ”Ptil-direktør Magne Ognedal ser ikke problemet med at personer som mottar store summer



Roy Erling Furre



Magne Ognedal

fra Statoil årlig, også blir satt til å granske Statoil.

- Så langt synes jeg det har fungert helt greit. Vi har ikke hatt noen uheldige episoder, sier Magne Ognedal.

Ifølge ham, kan de ansatte granske egne selskaper etter en skjønnsmessig fastsatt karantenetid.

- Når det kommer noen til oss fra næringa, så gjør vi en vurdering for å unngå habilitetskonflikt. På skjønnsmessig grunnlag etablerer vi en karanteneperiode på et halvt eller ett år der de ikke har anledning til å håndtere visse saker. Statoilpensjonistene har fulgt samme praksis, sier han.

- Hvor lang karantenetid hadde vedkommende som gransket dødsfallet på Oseberg B?

- Circa ett år.”

Åpenhet er avgjørende

- Åpenhet og tydelighet er helt avgjørende for å kunne ha tillit til begge parter, sier Roy Erling Furre. Generelt vil jeg si at det er uheldig å sitte på begge sider av bordet. I denne konkrete saken er situasjonen i tillegg blitt svært vanskelig for de pårørende. Når familien til stillasarbeideren som falt ned og døde stiller spørsmål ved granskingsutvalgets arbeid og konklusjon på grunn av eventuelle habilitetsproblemer, har Ptil selv et problem. Roy Erling Furre viser også til en sak der to ansatte i Ptil som

skulle følge implementeringsprosessen i forbindelse med Statoils integrasjonsprosess, hoppet over til Statoil midt under prosessen og begynte å jobbe for Statoil i stedet.

- For de av våre folk som jobbet med dette, føltes det veldig ubehagelig. Når man går fra den ene parten til den andre uten kjøreregler, skaper det problemer for dem som blir berørt. Ekstra vanskelig blir det når det er snakk om ledende stillinger.

Furre mener det kan bli vanskelig å være åpen mot Ptil sine folk når en ikke vet om de sitter på andre side av bordet neste gang.

- Jeg mener ikke at man skal ha yrkesforbud, men kjøreregler er viktig og må etterleves for at det ikke skal påvirke tillitsforhold. Folk som har sluttet hos oss, som tidligere 1.nestleder Bjørn Tjessem, har vært veldig ryddige på det punktet. Bjørn ble ansatt i forbundet Lederne, og var helt klar på at han ikke skulle jobbe med saker som kunne oppfattes som ”oljerelatert”. Det har han hele tida holdt fast ved.

Presse, politikere og næringsliv

Pressen har en ryddighet på dette, i hvert fall til en viss grad. Politikerne er mindre ryddige. Det viser de siste måneders avsløringer og omtaler av sammenblanding og misbruk av kunnskap og kontakter hos politikere

som hopper over til næringslivet. Bjarne Håkon Hansen vil nok for all framtid bli brukt som et ”godt” eksempel på manglende ryddighet i denne typen saker.

- Korrupsjonsliknende strukturer enten det er i næringslivet eller hos myndighetene, er ikke tillitvekkende, sier Furre. Det er bedre å være for forsiktig med håndteringen av slike saker, enn å operere med en form for personvurdert tillit. Det blir for tilfeldig. Jeg mener ikke med dette å avskjære myndighetenes behov for å hente inn folk fra industrien, det kan godt tenkes at myndighetene har det behovet. Men da må det bygges på ryddighet. Det er nettopp for å unngå unødvendige situasjoner og personlige vurderinger at en lager kjøreregler.



Farlig frekvens, dag to

Tekst og foto: Mette Møllerop

Dag to fortsatte i samme bane, med gode innledninger som trakk trådene sammen og ga tilhørerne en samlet oversikt over temaene støy og vibrasjonsfarlig arbeidsmiljø.

Dagen startet med John Kristoffersen, Norsk Flygerforbund, som startet den delen av foredragene som går under navnet: Vi som gjør jobben. Kristoffersens innlegg hadde tittelen "Med 900 hestekrefter mot ørene". Han tok for seg myter om sikkerheten i fly, og knyttet det opp mot økonomi.

- Siden dette handler om HMS - S én synes jeg ofte blir litt "glemt". Støy og vibrasjoner handler i ytterste konsekvens om sikkerhet. Men vi vil jo også ha et liv utenom jobb og ikke minst når vi blir "gamle" og pensjonister. Derfor har støy og støyskader et sosial aspekt. Støyskader er permanente og kan ikke kompenseres særlig bra. Tilsynet med flygende personell er underlagt Luftfartstilsynet. Kristoffersen spurte om ikke dette er "Bukken og havresekken"? Luftfartstilsynet har både lovgivende, utøvende og dømmende makt.

- NF har i 22 år kjempet for å endre praksis. I februar ble det klart at Luftfartstilsynet fortsatt skal ha tilsyn med flygende personell - saken er lagt død - vi har forventninger!

Vi er ikke kjent med et tilfelle av foretaksstraff for brudd på AML eller HMS

forskrifter på 22 år! Støyforskriften er av kongelig resolusjon gjort gjeldende i februar i år - uten at man kan finne ut av det på hjemmesidene til tilsynet eller på annen måte! Mange vet ikke om denne endringen! Vibrasjonsforskriften er ikke innført for flygende personell. Hvorfor?

Støyforskriften og hva burde vært gjort?

- Støyforskriften ble gjennomgått og spørsmålene om hva som burde vært gjort, ble stilt.
- Klarlagt støykilde
- Klarlagt støyprofil
- Klarlagt hvilke hjelpemidler som kan brukes
- Tiltaksplan utarbeides
- Testing av ulike hjelpemidler - støttet av data!!!!
- Utvelgelse av hjelpemidler
- Implementering av hjelpemidler
- Evaluering av tiltak - virker de?

Status

- Hørselsskader er den største årsak til at piloter blir arbeidsuføre
- Stadig yngre piloter blir arbeidsuføre
- Ensidig fokus på hørselsvern
- Kunnskap om hørsel og vibrasjoner mangelfulle i "rekken"

- Hørsel fører til trøtthet - nedsatt oppmerksomhet, reaksjoner, sanseoppfatelse. Altså en sikkerhetsrisiko!
- Store sosiale konsekvenser!

I Norge er det rundt 2000 yrkesaktive piloter. Piloter som blitt yrkesuføre i tidsrommet 1990 - 2000 er over 80. I de siste år har trafikkflygere startet sin karriere i en yngre alder enn tidligere. De er blant annet ofte utdannet i forsvaret. De er eksponert for støy i langt større grad, og langt tidligere i karrieren enn tidligere.

- Kunnskap om støy må bli bedre hos myndigheter og flyselskaper. Dette gjelder også vernetjenesten. Mellomledernivå i selskapene sitter med nøkkelen til endringer. Hvor er mellomlederne? Ikke her i alle fall! Hvis det er slik at støy er sikkerhetsrisiko - hvorfor blir nye luftfartøy produsert og godkjent med 103,6 db, spurte John Kristoffersen.

En hørselsskade gjennom rettssystemet

Advokat Bent Endresen fra SAFE førte saken for helikopterpilot Amund Bjerkeseth mot forsikringsselskapet If Skadeforsikring. I utgangspunktet var saken til Bjerkeseth anonymisert av Endresen,



John Kristoffersen, Unni Olden, Sven Ingvaldsen, Knut Inge Fostervold og Halvor Erikstein



Frank Lemstad, Petter Haver og Magnus Ognedal

men da Bjerkeseth selv, som var deltaker på konferansen, presenterte seg under spørsmålsrunden, ble anonymiseringsperioden et såkalt tilbaketrukket stadium. Amund Bjerkeseth, tidligere ansatt i CHC, vant saken både i tingretten og lagmannsretten. If anket saken til Høyesterett, men der ble den avvist. I domsslutningen sa lagmannsretten at If Skadeforsikring dømmes til å betale Amund Bjerkeseth 1.989.830 millioner i tillegg til at de skulle dekke Bjerkeseths saksomkostninger på drøye 400.000 kroner. Endresen loste deltakerne gjennom gangen i rettsapparatet, viste hvilke plikter arbeidsgiver har og hvilke rettigheter den ansatte har i slike saker. Arbeidsgiver har plikt til å tegne yrkesskadeforsikring:

§ 3.

Plikt til å tegne yrkesskadeforsikring. Arbeidsgivere plikter å tegne forsikring (yrkesskadeforsikring) til dekning av yrkesskade og yrkessykdom som nevnt i kapittel 3.

§ 11.

Skader og sykdommer som skal dekkes av forsikringen.

Yrkesskadeforsikringen skal dekke a) skade og sykdom forårsaket av arbeidsulykke (yrkesskade),

b) skade og sykdom som i medhold av folketrygdloven § 13-4 er likestilt med yrkesskade.

c) annen skade og sykdom, dersom denne skyldes påvirkning fra skadelige

stoffer eller arbeidsprosesser.

Skade og sykdom som nevnt i første ledd bokstav b skal anses forårsaket i arbeid på arbeidstid i arbeidstiden, hvis ikke forsikringsgiveren kan bevise at dette åpenbart ikke er tilfellet.

Ved vurderingen av om en skade eller sykdom gir rett til dekning, skal det ses bort fra arbeidstakerens særlige mottakelighet for skaden eller sykdommen, hvis ikke den særlige mottakeligheten må anses som den helt overveiende årsak.

Kort oppsummert sak og dom

Flyger fra 1970. Øresus/tinnitus fra 1998. 1999: "Støyindusert hørselstap" + tinnitus

August 2000: Godkjent yrkesskade (fra aug. 1998). Mars 2001: Tap av helse-sertifikat

Juni 2002: Oppsigelse. Intet arbeid til ham i bedriften. Januar 2005: Uføretrygdet som yrkesskade fra januar 2002.

Og dommen:

Lagmannsretten finner samlet sett at A.B.sin larmskade med tinnitus er karakterisk nok til at den faller inn under folketrygdloven §13-4, og er i samsvar med det den aktuelle støyeksposisjon som han har vært utsatt for kan fremkalle. Det er også rimelig sammenheng mellom den støyeksposisjonen han har vært utsatt for og den hørselsslidelse han er blitt påført.

Symptomene er oppstått innen rimelig tid etter påvirkningen, og det er heller ikke mer sannsynlig at annen sykdom eller påvirkning så som presbyscusis, tidligere infeksjoner eller lignende er årsak til symptomene.

Lagmannsretten er etter dette kommet til at hans hørselsslidelse blir å dekke av yrkesskadeforsikringen som skade som faller inn under yrkesskadeforsikringsloven §11, 1. ledd, bokstav b.

Vi som gjør jobben

Unni Olden og Sven Ingvaldsen fra BIS Industrier jobber med verktøy i forbindelse med sandblåsing, nålepikking, (rustfjerning) som både støyer og vibrerer.

- Det er et "sinnssykt" leven - 130 db, forklarte de to. Nålepikking ligger jevnt på nærmere 90 db, sandblåsing litt under. Sandblåsing er det beste for oss, da slipper vi vibrasjon. Vi har støyen, men klarer å ha kontroll på den ved hjelp av en maske.

Nye og gamle nålepikker.

De gamle var kolossale, med mye vibrasjon. Da vibrasjonsforskriftene kom, ble det gjort en jobb med vibrasjonen.

- 12 timers dag, det kan vi ikke klare. Rundt halvparten er mer realistisk. En time m/nålepikking er maks, ved sandblåsing kan vi klare fra en til halvannen time. Alle som har vært på en plattform, vet at det hyler overalt.

- Hørselsproblemer er det mye av,



mange malere som går rundt og sier "HÆ"? Uansett hva vi gjør, støyer det. I tillegg til lydene som alltid er der.

- Da jeg startet på 70-tallet var det sandblåsing. I de 20-30 årene har forskjellige varianter vært brukt. Nå er vi tilbake til sandblåsing.

Magne Birkedal, prosessetekniker i BP, jobber på Valhall, viste ved hjelp av illusjoner hvilke støyforhold som finnes totalt sett på en plattform. Gjennom en hel arbeidsdag og en hel tur offshore er man utslitt av støypåvirkning. I tillegg til de konkrete hørselsskadene gir det også sosiale utslag. Man har lett for å misforstå, man får ikke alltid tak i hva folk sier og mener, man trenger høyere lydnivå på radio og fjernsyn, ofte til sjenanse for andre.

Forstyrrende lyd.

Gir kontorlandskap bedre kvalitet og effektivitet. Det spørsmålet stilte Knut Inge Fostervold, førsteamanuensis ved Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo. Endrede forutsetninger ved bruk av kontorlandskap var: Stadig økende krav om omstilling og rask endring. Økt fokus på kostnader og inntjening.

Bortfall av fysiske barrierer skulle føre til:

- økt sosial interaksjon
- større arbeidsflyt.
- større sosial likhet i bedriften.
- redusert hierarkisk struktur

Hva skjedde?

Åpne kontorlandskap ble designet i større skala utover 1950- tallet. Populariteten var på sitt høyeste mot slutten av 1970 - tallet. Fleksibilitet ble erstattet av faste oppsett med seks til åtte arbeidsstasjoner. I Nord Europa overtok cellekontoret nesten fullstendig.

Hvilke argumenter hadde man?

Bedre utnyttelse av plassen fører til mindre behov for kvadratmeter. Det ble lettere å omorganisere. Det lettet kommunikasjon mellom arbeidstakere. Det ga økt innsikt i andres arbeidsoppgaver. Det økte teamfølelse og samarbeidsinnsats, og man fikk flattere hierarki i bedriften.

Ansatte i landskap klager over økt støy.

Støykilder er: Telefoner, stemmer, kontormaskiner, ulike automater, ventilasjonsanlegg, musikk og støy fra forbipasserende.

Kan påvirke faktorer som: Konsentrasjon, trøtthet og jobbtilfredshet.

Høy støy er en stresskilde

Høye støynivåer påvirker utskillelsen av noradrenalin samt fører til økt blodtrykk. Eksponering for ukontrollerbar støy fører til redusert effektivitet.

Resultatene tolkes som et resultat av økt stress og redusert motivasjon knyttet til lært hjelpeløshet.

Andre forhold

Det papirløse kontor eksisterer ikke. Store individuelle forskjeller i hvor mye og hvilken type lys den enkelte foretrekker. Individuell justering av temperatur og ventilasjon er vanskelig. Redusert individuell tilpassing øker faren for muskelskjelettlidelser og andre symptomer.

En konklusjon: Åpne kontorlandskap gjør det vanskeligere å designe arbeidsplassen slik at alle arbeidstakere får tilpasset forholdene til sitt behov.

Barrierer mot støy

Flere innledere tok opp problemstillingene rundt hørselvern. Hørselvern er ingen egentlig barriere.

Frank Lemstad, akustiker fra Sinus AS: Land (Arbeidstilsynet):

- Ved fastleggingen av faktisk eksponering skal det tas hensyn til den **effektive dempingsvirkningen** av påbudt personlig hørselvern.

Offshore (Petroleumstilsynet):

- Ved planlegging bør det tas hensyn til at bruk av hørselvern ikke er en måte å oppfylle kravet til støy på.

Lemstad gjennomgikk forskjellige typer hørselvern, og konkluderte med at det er ikke mye som egentlig holder mål.

Fremtidens hørselvern, hvordan ser det ut? Det regulerer lydnivå, måler demping og kan måle støydose.



Magne Birkeland

Sven Ingvaldsen demonstrerer nytt utstyr

Elin Bergsholm

Konklusjon

1. Lab-data oppnås av 15-40% av brukerne
2. Demping på 10-15 dB i felt for "alle" er realistisk, men kommer ikke av seg selv
3. Alt hørselsvern krever individuell tilpassing og opplæring, "must" for universalpropper
4. Øreklokker er mer pålitelige enn propper ("undermålere")

Støymåling

Petter Haver og Magnus Ognedal, også de fra Sinus AS, holdt en morsom presentasjon av støymåling ved hjelp av iphone. Jørgen Staffeldt, helikopterpilot i CHC med blant annet 16 år bak seg i det danske forsvaret, hadde et grundig foredrag om støy og vibrasjoner i helikopter, hvor historikken fikk mye plass.

2005: EU topmøde om støy på arbeidsplassen.

Støyforårsakende hørselstap er blant de hyppigst innberettede erhvervssykdomme i Den Europeiske Union. Det er også en af de mest bekostelige med mia. af euro om året i erstatninger og indirekte omkostninger som følge af sykemelding, lavere produktivitet og ulykker, der skyldes forringet kommunikasjon på grunn af støy. De menneskelige omkostninger kan ikke måles.

- AML er gældende på visse områder – det er jeg sikker på, at alle tilstede ved, men støyforskriften og vibrasjonsforskriften har alltid været undtaget. EU

direktiv beskriver arbeidsmiljø og ligger til grund for forskrifterne.

- Uanset regler og bestemmelser, så bør der lægges fokus på, hvordan det opleves af piloten.

MudCube

Cubility som har laget den såkalte MudCube, en vibrasjonsfri boreslambehandling, presenterte denne nyvinningen som er i ferd med å gjøre sitt inntog offshore. SAFE magasinet har presentert denne i en fyldig artikkel tidligere og lesere som ønsker å lese den i sin helhet, kan kontakte SAFE. Det var Geir Eikeland som holdt presentasjonen i teknologisjef Jan Kristian Vasshus sitt fravær.

Avslutning fra NAV

Elin Bergsholm, rådgiver fra NAV arbeidslivssenter, holdt et engasjerende innlegg om arbeidsoppgavene til NAV, IA-avtaler og petroleumsrelaterte områder.

- Det er viktig at både leder og ansatte kjenner til det som har med arbeidsforholdet å gjøre. Åpenhet er viktig, men obs! det er en hårfin grense mellom åpenhet og privat sfære. Det er viktig å ikke glemme de friske. Man kan ikke tilrettelegge for få over lengre tid hvis det går ut over andre ansatte. Ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og ikke utsettes for krenkende adferd eller utilbørlig oppførsel. Det er viktig å ha "mulighetsfokus"!

Ny IA-avtale

- Reduksjon i sykefraværet med 20% i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6%.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 6 mnd. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet.

Tilretteleggingsplikt

Generell tilrettelegging

AML § 4-1 Krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Individuell tilrettelegging

AML §4-6 Særskilt om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeids- evne... så langt det er mulig...

Bergsholm trakk fram flere eksempler på tilrettelegging som viser at det er muligheter, om arbeidsgiver vil. I noen bedrifter er alt mulig. Andre steder er uviljen mot å finne gode løsninger så absolutt tilstede.

- Når folk sier at kulturen sitter i veggene, sier jeg nei. Kulturen sitter mellom ørene på oss. Handlinger en ting, ord noe annet.



Den årlige rosa oktober

Tekst: Marte Gråberg. Foto: Tobias Barvik

Oktober er brystkreftmåned – i år også. Rosa sløyfe-aksjonen har som mål å spre informasjon og øke kunnskapen om brystkreft, samt samle inn penger til forskning.

Rosa sløyfe er en internasjonal aksjon for å øke kunnskapen om brystkreft. I Norge er Rosa sløyfe blitt markert siden 1999. Symbolet, den rosa sløyfen, brukes for å vise solidaritet med brystkrefttrammede.

– Nytt av året er at en del av det innsamlede beløpet skal brukes på et internasjonalt prosjekt. Vi skal bruke cirka ti prosent av de innsamlede pengene på et prosjekt for tidlig oppdagelse av brystkreft i Peru, sier aksjonsleder i Kreftforeningen, Marit Sophie Egge.

Hun forteller at 35 sulu-kvinner i Sør-Afrika skal veve 10 000 sløyfer. Disse skal selges for å synliggjøre det internasjonale aspektet ved Rosa sløyfe.

– Vi vil jo at flest mulig skal bære aksjons-symbolet i oktober, og samtidig støtter vi kvinnes næringsvirksomhet ved å selge disse sløyfene, sier Egge.

Les mer og kjøp rosa produkter på www.rosasloyfe.no

Store fremskritt innen brystkreftbehandling

Professor Rolf Kåresen (70) har som kirurg hatt en særskilt interesse for brystkreft i over 30 år. På denne tiden har han sett en økning i antall brystkrefttilfeller og en nedgang i dødeligheten.

Antall brystkrefttilfeller per år i Norge har økt fra vel 1600 til nær 2800. Hoveddelen av denne økningen skyldes en aldrende befolkning, men det er også andre faktorer som spiller inn.

– I dag er det slik at mange kvinner får barn senere enn de gjorde før – og da ser vi at risikoen for brystkreft øker. Men også livsstilsfaktorer, som alkohol og det å være overvektig spiller inn, sier Kåresen.

Dødeligheten har imidlertid gått ned fra cirka en av tre, til en av fire av dem som får diagnosen.

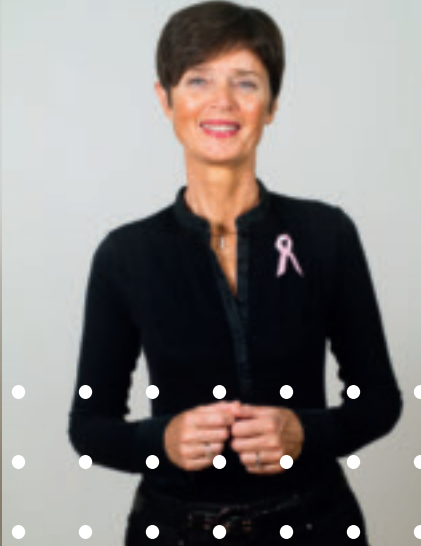
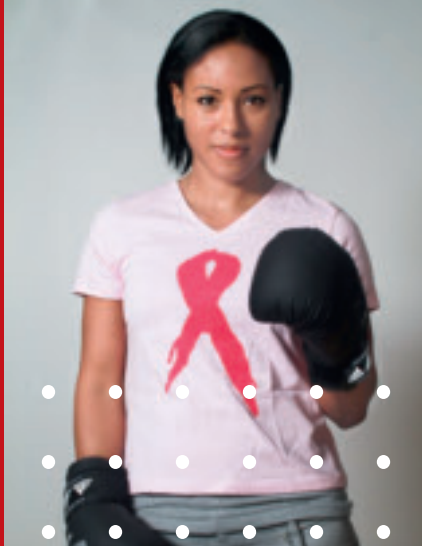
– Den forbedringen vi har sett i overlevelse skyldes minst tre faktorer:

tidligere diagnose, delvis på grunn av mammografiscreening og delvis større bevissthet hos kvinnen som får dem til å komme til lege tidligere, bedre kirurgi og bedre etterbehandling, sier han. Kåresen forteller at de største og viktigste kirurgiske bidragene er at to av tre kvinner kan i dag beholde brystet med samme gode overlevelse som om brystet blir fjernet.

– Flere viktige kirurgiske bidrag er at i dag er det kun en av fire kvinner som må fjerne alle lymfeknutene i armhulen. Tidligere måtte alle kvinner fjerne alle lymfeknutene. Dette skyldes en teknikk som tillater oss å sjekke spredning ved i første omgang å ta ut en eller to lymfeknuter. Er de fri for kreft, behøver vi ikke å gjøre mer. Dette har igjen ført til at rundt 80 % av brystkreftoperasjonen kan gjøres samme dag, det vil si at kvinnen kommer til operasjon om morgenen og reiser hjem samme ettermiddag, forteller Kåresen.

Viktige bidrag fra Kreftforeningen

– Et viktig bidrag til disse fremskrittene



har vært at Kreftforeningen gjennom alle disse årene har gitt rause bidrag til brystkreftforskningen og organisasjon-utvikling. For eksempel var det fem millioner kroner fra Kreftforeningen som fikk i gang mammografiscreeningen i 1996, forteller Kåresen.

Kåresen forteller om fortsatt utvikling og fremskritt innenfor brystkreftforskning, behandling og etterbehandling.

– Det er ingen grunn til å tro at disse fremskrittene skal stoppe opp nå. Som et eksempel kan nevnes at det nå ser ut som at så mye som to tredjedeler av de som får brystbevarende kirurgi kan slippe den 5-6 ukers lange strålebehandlingen de får i dag, men kan klare seg med en engangsbestråling i sårhulen under selve operasjonen. Her har Oslo universitetssykehus allerede fått støtte fra Kreftforeningen for å se nærmere på om dette kan la seg innføre, sier han.

Men med fremskrittene innenfor brystkreftområdet følger en opp-

fordring fra Kåresen om å støtte.

– Skal Kreftforeningen kunne følge opp dette videre er det viktig at alle menn som kvinner støtter opp om Rosa sløyfeaksjonen. I oktober bør alle Norges beboere bære en rosa sløyfe som tegn på sin støtte til dette viktige arbeidet, oppfordrer Kåresen.

Rolf Kåresen er ambassadør for Rosa sløyfeaksjonen 2010, sammen med den profesjonelle bokseren Cecilia Brækhus, politidirektør Ingelin Killengreen og skuespiller Mari Maurstad.

Rosa fokus hos bokser

Den profesjonelle bokseren Cecilia Brækhus (28) stiller opp som ambassadør for årets Rosa sløyfeaksjon. – Jeg synes at Rosa sløyfeaksjonen er en flott, feminin og tøff kampanje som tar opp et alvorlig tema på en veldig fin måte, sier Brækhus.

– Støtter brystkreftforskning

Politidirektør Ingelin Killengreen (62) er

ambassadør for Rosa sløyfeaksjonen. Å støtte brystkreftforskning er noe hun ønsker å løfte frem som ekstra viktig i årets aksjon.

Kvinner hjelper andre kvinner

I forbindelse med årets Rosa sløyfeaksjon har 50 Zulukvinner vevet sløyfer som de selger for å forsørge seg selv og barna sine. Skuespiller Mari Maurstad står bak dette prosjektet. Kvinner i Sør-Afrika har laget 10 000 rosa sløyfer av perler. Disse har Kreftforeningen kjøpt og skal selge videre til inntekt for Rosa sløyfeaksjonen og et prosjekt for brystkreftrammede i Peru.

Fakta om brystkreft:

- I 2008 fikk 2761 kvinner og 21 menn brystkreft.
- Hver 12. kvinne vil utvikle brystkreft.
- Heldigvis overlever flere og flere kvinner sykdommen.
- I Norge er cirka 88 prosent i live fem år etter de fikk brystkreftdiagnosen.

Har du spørsmål om kreft? Ring Kreftlinjen på telefon 800 48 210

Du kan også kontakte oss på:

- › e-post: kreftlinjen@kreftforeningen.no
- › SMS til 1980 merket Kreftlinjen
- › eDialog 24 på www.kreftforeningen.no
- › FAQ / ofte stilte spørsmål

Kreftlinjen er åpen for alle og tjenesten er gratis fra fasttelefon. Den er et tilbud til alle som har spørsmål om kreft. Kreftlinjen bemannes av helsepersonell som har taushetsplikt.



Det juridiske hjørnet



Rett til å varsle?

Grunnlovfestet ytringsfrihet for arbeidstakere

Den nye Grunnloven § 100 ble vedtatt i 2004. Den nye bestemmelsen innebærer en styrking av grunnlovsvernet for ansattes ytringsfrihet. Forarbeidene til ytringsfrihetsbestemmelsen slår fast følgende:

«Generelt bør arbeidsgivere sørge for et klima på arbeidsplassen som sikrer at relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når frem til relevant internt nivå og som sikrer bred aksept for at ansatte deltar i det offentlige ordskifte innenfor rammene av et rømslig lojalitetsbegrep.» (St.meld. nr. 26 (2003–2004), pkt. f) s. 110)).

Eggen (2009) framhever tre hovedbegrunnelser for ytringsfriheten. Disse hovedbegrunnelsene ligger i sannhetssprinsippet, demokratiprinsippet og prinsippet om individets fri meningsdannelse med røtter i opplysningstiden.

EMK art 10 – Røttene til ytringsfriheten
Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 nr. 1 sier at enhver har rett til ytringsfrihet.

Ytringsfriheten er ikke ubegrenset, men inngrep i denne skal i følge ordlyden være “foreskrevet ved lov”. Innskrenkninger

ved ulovfestede regler som for eksempel lojalitetsplikten i ansettelsesforhold, må regnes som lov i denne sammenheng.

Hvor omfattende begrensninger som kan aksepteres vil avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I denne vurderingen skal det blant annet legges til grunn et proporsjonalitetsprinsipp.

Ifølge praksis fra den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) er statene forpliktet til å sikre, gjennom lovgivning og domstolsprøving, at private arbeidsgivere ikke griper urettmessig inn i sine ansattes ytringsfrihet.

Etter menneskerettsloven, gjelder EMK som norsk lov og skal ved motstrid gå foran annen norsk lov.

Arbeidstakers rett til å varsle

Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I Norge har man et lovfestet vern mot gjengjeldelser for arbeidstakere som på en lojal måte varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. Bestemmelsene er inntatt i aml kap 2.

Det følger av loven at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig.

Spørsmålet blir da hva som er å anse som en lojal forsvarlig varsling?

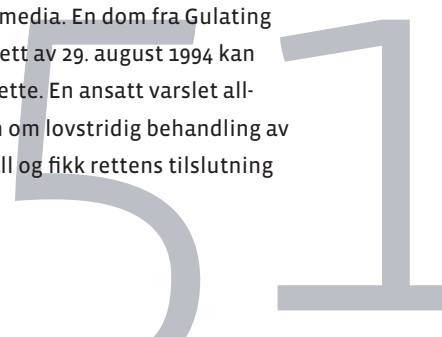
Dette avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det skal mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet. Grunnlovens § 100 er en sentral tolkningsfaktor når grensene for den arbeidsrettslige lojalitetsplikten skal trekkes i forhold til ytringer. Hensynene bak lojalitetsplikten må i den konkrete vurderingen av om en ytring er lovlig, veies mot hensynene bak ytringsfriheten.

Generelt vil måten det varsles på være av betydning for om arbeidstaker har handlet illojalt. Som nevnt har det betydning hvem det varsles til, hva slags informasjonskanal arbeidstaker har brukt og om arbeidstaker har varslet internt først.

Her følger en oppstilling av relevante momenter for vurderingen med eksempler fra rettspraksis.

Internt, eksternt eller til offentligheten via presse?

Et sentralt moment i forhold til varsling er om det er tale om intern varsling, varsling til tilsynsmyndigheter eller varsling til media. En dom fra Gulating Lagmannsrett av 29. august 1994 kan illustrere dette. En ansatt varslet allmennheten om lovstridig behandling av spesialavfall og fikk rettens tilslutning



til at varslingen ikke var illojal sett i lys av firmaets kritikkverdige opptreden. I dommen heter det at det generelt må anses å ligge innenfor en arbeidstakers ytringsfrihet å fortelle om arbeidsmiljø og forurensning på egen arbeidsplass, i hvert fall så langt han forgjeves har forsøkt å ta dette opp med arbeidsgiveren og de statlige tilsynsorganer, og han ikke røper opplysninger han har taushetsplikt om.

Holdbarheten av de faktiske forhold i varslingen

Ved varsling må uttalelsene i utgangspunktet være holdbare med hensyn til faktiske forhold. Mindre unøyaktigheter, eller unøyaktighet på mindre vesentlige punkter, kan imidlertid ikke være avgjørende.

Dokumentasjon av det kritikkverdige forholdet

I Rt. 2003 side 1614 uttalte høyesterett at ytringsfriheten ikke kunne etablere noe vern mot reaksjoner fra arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savnet grunnlag i reelle forhold.

Arbeidstaker i aktsom god tro?

Fra forarbeidene er følgende sitat av interesse: "Det avgjørende må være om arbeidstaker har vært i aktsom god tro om sannheten i det som framsettes.

Dersom arbeidstaker har gjort det han eller hun kan for å bringe riktige fakta på bordet, er dette tilstrekkelig, selv om informasjonen i ettertid viser seg å ikke være korrekt. Dersom det foreligger uriktigheter og arbeidstaker skjønte eller burde skjønt dette, taler det derimot for at handlemåten må anses illojal.

Uttrykksform og språkbruk

I Borgarting lagmannsretts dom av 10. februar 1997 (Sjømannsforbundet) ble det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse også i forhold til form. Ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form står dermed antakelig sterkere enn ytringer som i sin form fremstår som utilbørlige

RÅD TIL DEG SOM VURDERER VARSLING:

Søk rådgivning dersom du vurderer å

varsle. Tillitsvalgt, verneombud, klubbleder og Safe sentralt. I noen tilfeller er det også nyttig å kontakte arbeidstilsynet og advokat før du eventuelt går til det skritt å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Vurder følgende:

- Har jeg tilstrekkelig grunnlag for kritikken?
- Bruk tid på en grundig og saklig skriftlig fremstilling av saken samt finn frem eventuelle dokumenter av betydning.
- Finn ut om din bedrift har interne rutiner for varsling i henhold til pliktene i aml. §3-6. Med rutiner for intern varsling menes regler i en eller annen form som angir virksomhetens etiske plattform, herunder hvem det kan varsles til, hvordan varslingsmeldinger skal håndteres.
- Vurder i samråd med rådgiver hvem du bør si fra til. Arbeidstaker kan også velge å varsle til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg. Arbeidstaker kan vurdere å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter som for eksempel: Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet, Petroleumsstilsynet og Statens forurensningstilsyn.

Arbeidstakers plikt til å varsle



Arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven i visse tilfeller en plikt til å varsle om feil eller mangler på arbeidsplassen. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstavene b, d og e plikter arbeidstaker å underrette arbeidsgiver og verneombudet, når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet. Herunder varsle om:

- trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Ved skade eller sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidststedet.

Særlig om verneombudsrollen

Verneombud har en særskilt varslingsplikt etter § 6-2 tredje ledd. Blir verneombudet kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

Verneombud skal kunne være brysomme for bedriften uten at de skal kunne straffes for dette. Vernebestemmelsen i aml § 6-5, 4. Ledd gir vern for verneombud helt spesifikt i tillegg til det mer generelle arbeidstakervernet som omtalt



ovenfor. Verneombudet gis dette vernet idet man ønsker at vernearbeidet skal fungere etter intensjonen.

Det som utgjør selve vernet for verneombudet er omhandlet i § 6-5 (4) og lovteksten uttrykker klart at verken "arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes". Her kunne lovgiver med fordel ha presisert tydeligere hva som er ment å falle innunder begrepet "ansettelsesvilkår" utover rent økonomisk utgiftsdekning.



Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

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

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt. SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene.

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

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) støttemedlemskap

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



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer/ Sted: _____

Tlf.: _____

Fødsel- og personnr. (11 siffer): _____

E-mail adr.: _____

Arbeidsgiver: _____

Arbeidssted/arbeidsplass: _____

Stilling: _____

Lærling f.o.m.: _____

t.o.m.: _____

Fast ansatt ☐

Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: _____

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

Dato: _____

Signatur: _____

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





Stavanger

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

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

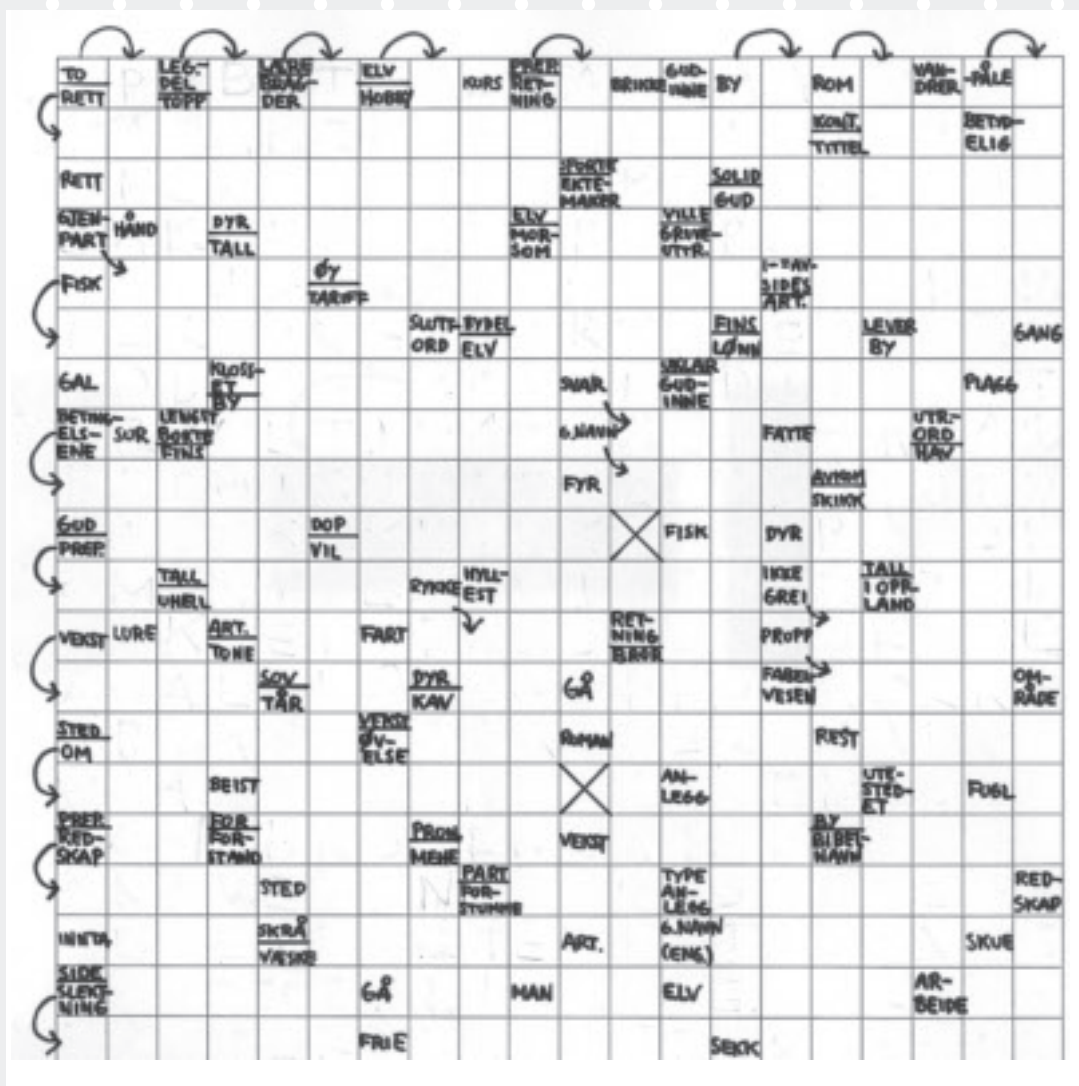
www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. november og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 3 kommer i SAFE magasinet 4-2010.

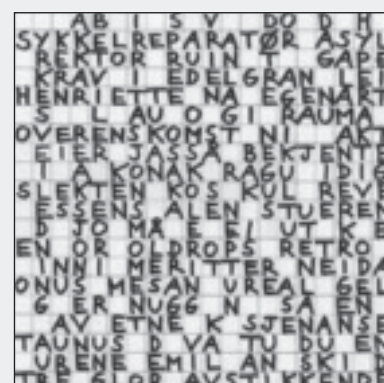
Navn:

Adresse:

Ingen hadde riktig løsning på kryssordet i 2-10.

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

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 Oktober 2010**

LEDERE	Terje Nustad Inger Staff Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Roy Alexandersen Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 16/930 53 443 • E-post: bernt@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon: 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon: 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 17/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Merete Akerø	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00 • Advokat • E-post: merete@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145, 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv

