

SAFE MAGASINET⁰⁴

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2010**



**Potensial for full utblåsing tilstede på
Gullfaks C**

Foto: Harald Pettersen/Statoil

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold

3 1 5 4 6

- 3** Leder **5** Stort potensial for storulykke på Gullfaks **7** Kulturkollisjon medvirkende årsak til Gullfaksulykken?
10 40 barrierebrudd gjør ansatte redde **12** Det går rundt og rundt og rundt og rundt...
13 Sikkerhet på sokkelen - Si nei til kutt i vernetjenesten **14** Kontinuitet i vernearbeid **16** Både harde fronter og forsoning
19 Gjengjeldelse - Spørsmålet om hvilken respons overfor varsleren som er forbudt
21 Verneombudsaken i SAFE **24** Hvor nøytral er dommeren? **25** Mennesker i fokus
29 "Ny" gammel aktør på forpleiningsmarkedet **30** "Ferskinger", offshore og i forhandlinger, men lykkes godt
33 Irakeren som kom til Norge i grevens tid **36** Hvorfor er ISO på bønn? **38** SAFE-Ung
39 De tre nye lærlingene på Ineos på Bamble **40** Hvorfor er politikerne så redde for gass i Norge?
41 Karaktersetting, en skremmende utvikling av norsk arbeidsliv **43** Pensjonsreformen 2011 **44** Varig velferd
45 Hva gjør oljearbeidere på fritida? Nepal er blitt et hjertebarn **49** Veien til Goneti **55** Rapportering fra seminar i Trier
57 Høringssvar - Økt utvinning på norsk sokkel **59** Jason har leukemi **60** Det juridiske hjørne **62** Medlemsfordeler **67** 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

Statoil på sikkerheten løs?

Denne høst har vært preget av uroligheter og uønskede hendelser i Statoil. Det er alvorlig når operatørene selv skal få granske seg selv med tilsynsmyndighetenes velsignelse. Dette er en konsekvens av et funksjonelt regelverk som er vanskelig å håndheve, og at Ptil ikke har nødvendige ressurser. SAFE tok initiativ til et møte med Arbeidsminister Hanne Bjurstøm i november. Der ble det fra SAFE påpekt nødvendigheten av et mer aktivt tilsyn fra Ptil sin side. Deres nære tillitsforhold til operatørene vil nødvendigvis kunne gi store problemer for å få subjektive og gode granskingsrapporter. Det gjenspeiles også ved at politiet griper inn og iverksetter sin egen granskning for hendelsen på GFC.

Statoil har vært igjennom flere omstillingsprosesser, og Helge Lund har gitt seg selv og selskapet store utfordringer med et høyt risikonivå. Det er våre nye ledesers honnør ord, det å være risikovillig. Bemanningen er redusert, mange kompetente og erfarne arbeidstakere er faset ut. De ansatte har fått 60 000,- for å være fleksible, slik at de skal kunne omplasseres hvert 3-5 år.

Lojalitet og eierforhold til installasjon og utstyr må være en viktig forutsetning for en sikker og stabil drift. Det synes som om Statoils nye ledelse mangler en grunnleggende drift- og vedlikeholdsforståelse. Det kommer også frem når

en ser at etterslepet av vedlikeholdet stiger. Det mest skremmende er at etterslep av vedlikehold på sikkerhetsutstyr blir stilltiende akseptert.

Aksjonærene og staten i særdeleshet bør reagere. Derfor fremla SAFE et krav ovenfor ministeren om at sikkerhetsrelatert etterslep må innhentes snarest, og at Statoil måtte fremlegge planer som sikrer at etterslepet holdes på null. Det er uakseptabelt av Statoil å drive sin virksomhet ved bruk av "skippertaksvedlikehold", slike strategier er også langt mer kostbare.

Regnskapstallene for tredje kvartal viste med all tydelighet konsekvensene av manglende vedlikeholdsstyring. Produksjonsnedgangen skyldtes i hovedsak nedstegninger grunnet manglende vedlikehold. Helge Lund forsøkte å manipulere aksjonærene og media med at dette var planlagte stanser. Selvsagt var de planlagt, men helt unødvendige hvis en hadde hatt ressurser til å drive et effektivt vedlikeholdsprogram. Det er skremmende å høre noen i Ptil si at det er vanskelig å diskutere vedlikeholdsstrategier med ansatte i Statoil, de utviser en manglende kompetanse og forståelse for faget.

SAFE sentralt opplever også at Helge Lund har samarbeidsproblem med vår fagforening i særdeleshet. Ja, vi stiller kritiske spørsmål og forventer en reell

arbeidstakermedvirkning i viktige prosesser. Det skapes frustrasjoner og forbannelse når arbeidstakerne opplever en nærmest total neglisjering av sine forslag og innspill. Det må være et nederlag for Helge Lund og hans direktørstab når de til stadighet må benytte seg av styringsretten, en rett som er begrenset av regelverk og avtaler.

Selv verneombudsstrukturen i selskapet har en ikke greid å bli enige om. Vår klubb og flere med dem mener den nye strukturen er en svekkelse, HVO-arbeid kan vanskelig kombineres med full jobb ved siden av. Det er ingen fleksibilitet i bemanningen som tilsier slike sideaktiviteter. Konfliktnivået har kommet til et nivå hvor vår klubb har bedt om Helge Lunds fratreden som konsernsjef. Han ville heller ikke møte undertegnede til debatt i Dagsnytt 18 om situasjonen i Statoil. Det til tross for at alt som skjer i et selskap som Statoil har stor interesse for hele samfunnet. Han møter gjerne alle andre bare ikke en fagforeningsleder. Det er lite tillitsvekkende, og i sær når han ikke engang evner å invitere til et møte for å diskutere problemstillingene. ECON oppfordret Helge Lund når han ble tilsatt til å ta et "major battle with the unions". Er det det vi nå ser konturene av?

Dette i kontrast til utviklingen i andre bedrifter, som du kan lese om i dette bladet. I en bedrift har en nesten



rørende idyll plutselig oppstått etter flere års konflikter. Ja, vi kan kanskje lære noe av dette også internt i SAFE?

Vi har jo nettopp hatt et Landsmøte, der første dag opplevdes som det å pleie konflikt var det viktigste. Noe vi også kunne lese om i media, fordi noen velger å sette SAFE i en offentlig gapestokk. Når det hele kom ned til sak på dag to ble stemningen raskt endret i positiv retning. Vi ble enige om å fremskynde kongressen fra november til juni måned i 2011. Hovedårsaken er at regnskapet til SAFE må være godkjent og innsendt til myndighetene innen 1. august. SAFE har store interne utfordringer, hva vil en egentlig med SAFE? Skal vi være en kritisk og utfordrende røst i norsk oljeindustri? Sommerens kongress må

også legge føringer for organisasjonens verdigrunnlag.

SAFE registrer at flere selskap pålegger sine ansatte å skaffe seg en eller annen type kredittkort. Det blir ofte innført under påskudd at det er frivillig, men etter en stund blir det pålagt alle. Selv om det er et personlig kort du pålegges, kreves det at kortet kun skal benyttes i forbindelse med arbeids- eller tjenestereiser. Altså blir det ikke gitt tillatelse til å benytte kortet til personlig bruk. Det kan igjen få konsekvenser for ditt ansettelsesforhold. Vi har allerede hatt en oppsigelsessak grunnet dette. Ingen selskap kan kreve av sine ansatte å foreta en kredittvurdering. Det kan de kun gjøre av ansatte med et høyere selvstendig økonomisk ansvar. Dette

er også brudd på tariffavtalen, da avvikende rutiner fra denne skal avtales.

Når dette skrives er det snart jul, og det er jo en tid for oss alle til ettertanke. Bør vi ikke se om vi kan legge noen konflikter bak oss? Jeg håper og tror at 2011 vil gi oss i SAFE mange positive opplevelser, slik at vi samlet kan videreutvikle organisasjonen til medlemmenes beste og dermed bidra til at flere finner oss interessante. Lykke til med det arbeidet

Jeg vil på vegne av hele SAFE-huset, både ansatte og valgte, ønske dere alle en hyggelig jul og et godt nytt år. Spesielt tenker vi på de av dere som må være på jobb, i havet eller på land, for å holde hjulene i gang - på en sikker og trygg måte.





Stort potensial for storulykke på Gullfaks

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Ptil, Statoil

Det slo Magne Ognedal, direktør i Petroleumstilsynet fast, på pressekonferansen fredag 19. november.

Statoil måtte tåle mye kritikk etter hendelsen på Gullfaks 19. mai i år. I tilsynsrapporten som ble lagt fram på pressekonferansen, sier Petroleumstilsynet, Ptil, at de vurderer hendelsen som svært alvorlig. Hendelsen innebar langvarig tap av en barriere. På grunn av tilfældigheter unngikk man en undergrunnsutblåsning og/eller eksplosjon. Tilfældigheter gjorde at hendelsen ikke utviklet seg til en storulykke.

Brevet til Statoil

I brevet som gikk fra Ptil til Statoil legges det vekt på mangler ved mandatet for granskingen:

"Vi fikk bekreftet at dere også skulle vurdere hvilke barrierer som fungerte, og som dermed bidro til å hindre eller begrense faresituasjonen. Vi kan ikke se at dette er vurdert av granskingsteamet, noe som vil føre til at viktig kunnskap om hva som hindret hendelsen i å bli enda mer alvorlig ikke blir kjent.

Vi merker oss at granskingsgruppen i mandatet ble bedt om å vurdere "roller, ansvar og grensesnittet fra hendelsen inntraff og til normalisering". Vi vurderer at disse forholdene er like relevante i perioden forut for hendelsen,

og at denne begrensningen i mandatet kan føre til at bakenforliggende årsaker knyttet til hvorfor hendelsen inntraff ikke blir identifisert."

Videre stilles det flere spørsmål til styring, ledelse og andre organisatoriske forhold som ikke er drøftet i særlig grad. "Dette kan føre til at forhold som kan ha vært gjeldende, eksempelvis manglende ressurser, tidspress, endringer/omorganisering, stor utskifting av personell og mangelfull opplæring ikke blir drøftet, og at viktige forbedringstiltak ikke blir identifisert. Eksempler på forhold som ikke er vurdert nærmere:

- hvorfor gjennomføres ikke risiko-vurderinger i henhold til krav
- hvorfor brukes ikke sentral fagkompetanse som skal være tilgjengelig (MPD)
- hvorfor er det ikke kjennskap til sentrale arbeidsprosesser blant personell som er ansvarlige for aktiviteten
- hvorfor fanger ikke interne kontrollsystemer, inkludert ansvarlig ledelse, opp de uheldige forholdene."

Ptil stoler på selskapenes egne kontrollrutiner

- Vi forventer at alle selskap med problemer gransker seg selv, sa pressetals-

kvinne Inger Anda.

Hun påpekte at dette ikke er spesielt for situasjonen på Gullfaks, men er en arbeidsrutine som alltid brukes.

- Det er vanlig prosedyre at selskap sender sin egen gransking til Ptil for at vi skal vurdere denne. Det tar litt tid. I denne saken har det vært mye spekulasjon rundt dette.

Tvil om håndtering

Det har helt korrekt vært stilt en rekke spørsmål til Ptils håndtering av saken. Anda hadde denne forklaringen til de tilstedeværende.

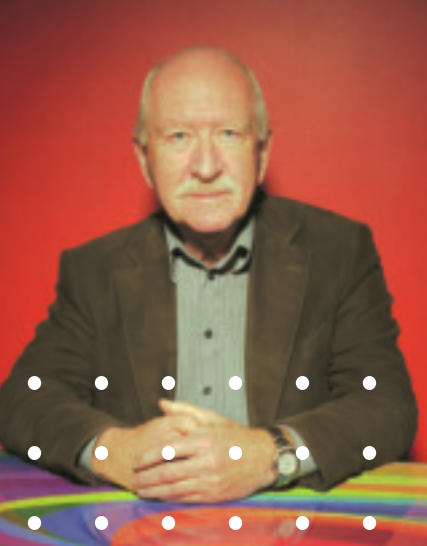
- Ved gjennomgang av Statoils gransking oppfattet vi at det ikke var samsvar mellom deres og vår oppfatning av risiko-vurdering. Vi kalte inn Statoil og la vårt syn fram. Statoil valgte å stenge ned. På grunn av interne forhold i Statoil valgte vi å ikke kommentere situasjonen før Statoil selv var ute med dette. Saken har vært tidkrevende og pågått over lang tid.

- Vi har hatt en tett oppfølging. Vi har ikke hatt noen sak som vi har fulgt så tett i så lang tid som Gullfaks.

Tungt "bevæpnet"

Ptil stilte opp med et solid lag av ansvarlige saksbehandlere under presse-





Fra venstre:
Magne Ognedal,
Finn Carlsen og
Inger Anda

konferansen. Johnny Gundersen, sjefingeniør og kontaktperson for Statoil, Finn Carlsen, tilsynsdirektør, Hanne Etterlid, tilsynskoordinator og Magne Ognedal, Ptils direktør, la fram Ptil sin vurdering av Statoils egen rapport, tilsynsrapporten, brevet som gikk fra Ptil til Statoil og en spesifikk vurdering av situasjonen i dag. Potensialet for full utblåsning var til stede, sa Magne Ognedal. Finn Carlsen bekreftet det samme, at dette var en alvorlig hendelse med storulykkepotensial.

De bakenforliggende årsaker

Viktigst for Ptil har vært de bakenforliggende årsaker til situasjonen, sammen med manglende evne til å lære av tidligere hendelser.

- Selskapets egen gransking var en viktig del for å oppnå forbedring. Derfor er dette viktig, påpekte Hanne Etterlid. Ptil har brukt mye ressurser tverrfaglig for å komme til bunns i saken. Tilsynet etterlyser selskapets vurdering av forhistorien og problemene som sammenslåingen av Statoil og Hydro førte til.
- Det interessante for oss var å se på hvorfor de nødvendige risikovurderingene ikke ble gjort, hvorfor nødvendig fagkompetanse ikke ble gjort tilgjengelig og hvorfor har ikke personellet godt nok kjennskap til sentrale arbeidsoperasjoner.

Mangelfull vurdering av konsekvenser

Ptil påpeker at Statoil heller ikke har en god nok vurdering av størrelsen på gasslekkasjen, og hvilke konsekvenser det

ville ha fått om gassen var blitt antent.

- Sannsynligheten for en undergrunnsutblåsning er heller ikke godt nok diskutert, sa Hanne Etterlid.

Læring

Hvordan jobber Statoil med systematisk læring etter disse hendelsene?

Statoil har iverksatt en rekke gode tiltak, sa Magne Ognedal.

- Selskapet har som mål å være ledende på HMS. Men det er et stykke vei å gå for å komme i mål.
- Hva svikter? Er programmene gode nok, spurte han.
- Det er naturlig at Statoil nå ser på de andre delene i selskapets produksjonskjeder, ikke bare på Gullfaks. Ptil er nødt til fortsatt å følge utviklingen på en grundig måte, slik vi har gjort i denne omorganiseringsperioden i forbindelse med sammenslåingen av Hydro og Statoil. Læringspotensialet ble kommentert fra salen: Læring fra tidligere hendelser ser ikke ut til å ha gode vekstvilkår.
- Vi forutsetter at læring fra tidligere hendelser er med som læringsgrunnlag i forhold til den videre prosessen, svarte Inger Anda.

Fra salen ble det også stilt spørsmål om Ptil fortsatt har tro på trykbalansert boring?

- Ja, svarte Inger Anda. Vi har fortsatt tro på at dette er en brukbar metode.
- Når skal produksjonen starte opp igjen?*
- Det er Statoil som sitter med nøkkelen her, sa Ognedal. Vi sjekker kvaliteten

på planene før selskapet setter i gang en forsvarlig drift. Vi forventer at vi er løpende orientert.

Det ble påpekt fra salen at Seawell som har borekontrakten på Gullfaks, ikke var med i granskingsgruppen.

- Jeg er enig i at det er underlig, sa Finn Carlsen. Det ville vært naturlig at Seawell også satt i denne gruppen.

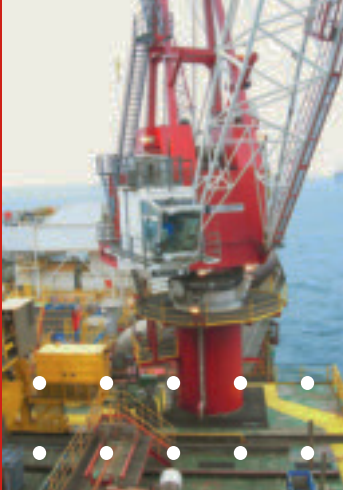
Har kostet ressurser

Svært mye av Ptils ressurser er brukt i forbindelse med Statoil og Gullfaks. Det koster.

- Derfor får vi også vanskelige prioriteringsproblemer på grunn av dette. Men det skal vi klare. Vi må følge dette meget nøye.



Fra boredekket på Gullfaks C



Kulturkollisjon medvirkende årsak til Gullfaksulykken?

Tekst. Mette Møllerop. Foto og illustrasjon: Harald Pettersen/Statoil

Geologer er fortvilt over en arbeidsrotasjon som kan svekke sikkerheten og redusere den faglige kompetansen på de krevende og komplekse formasjonene som blant annet Gullfaks er en del av.

Som Snorre, så Gullfaks?

Ansatte som fram til nå har holdt sine "kritiske kort" tett inntil brystet, i hvert fall har de ikke tidligere satt ord på det, rister nå på hodet og bryter tausheten. Fortsatt er geologene og fagfolkene lojale mot ledelsen. Kritikken holdes innenfor deres eget arbeidsmiljø, men får de fortsatt ikke gjennomslag for sine sterke, faglige argumenter, kan det nok tenkes at kortene snart deles ut.

- Når signalene ikke tas på alvor, når vi opplever store kulturforskjeller i måten Statoil og Hydro har styrt sine prosjekter og drevet produksjonen på, er ulykken på Gullfaks slett ikke overraskende, sier Hovedverneombud (HVO) på nettopp Gullfaks, Roy Kenneth Heggø.

Var det en "ventet" ulykke?

- Ja, nærmest det. Når man har en kollisjon mellom to verdisystemer, og den opprinnelige Statoilkulturen som har hatt det produksjonsmessige og sikkerhetsmessige ansvaret for Gullfaks fra oppstart, taper kampen mot en ny kultur i forbindelse med sammenslåingen av Statoil – Hydro, er det stor sannsynlighet for at dette må skjære seg.

På toppen av det hele kommer kravet om høyest mulig avkastning på feltet. I kjølvannet følger utsetting av vedlikehold og den omdiskuterte integrasjonsprosessen. Det er heller ikke usannsynlig at det finnes en filosofi i ledelsen som bygger på at fagfolk, verneapparat og tillitsvalgte krever mer vedlikehold enn det som er nødvendig. Sikkerhetsbegrepet innen vedlikehold blir kanskje sett på som "fagforeningsmas", og kravet om å forlenge både opplæringsperioden for ansatte som er omplassert, og lengden på selve arbeidsperioden, havner i samme kategori.

Fire år for geologene

Det legges opp til at geologer har maks fire års funksjon i stillingene sine før de flyttes på, forteller Roy Heggø.

- En så kort rulleringsperiode er alt for kort tid for et så komplekst felt som Gullfaks.

Hva er ledelsens argumenter for å la geologene rullere i 4-års intervaller?

- Det er vanskelig å si. Jeg vet ikke hva gevinsten egentlig er i dette rulleringsprosjektet. Kanskje er det utfordringene de tenker på. Uansett

mister Statoil verdifull kompetanse.

Folk blir usikre, dette er jo ikke noe meieri, men komplekse formasjoner ute under havbunnen som krever høy faglig innsikt.

Hydrokultur

Flere ansatte nevner Hydrokulturen som en av årsakene til utviklingen. Hva er egentlig en "Hydrokultur"?

- Det er mer en "ja-kultur". Man aksepterer i større grad ledelsens disposisjoner. Denne nye kulturen ble innført ved sammenslåingen av Statoil og Hydro. Hvem er "man"?

- Først og fremst er det ledere. I integrasjonsprosessen har ikke ledelsen på de forskjellige innretningene hatt reell mulighet til å fremme sine syn. Det har vært krav om absolutt lojalitet til prosessen.

Hva skiller Statoil fra Hydro på dette punktet?

- Det var mer "bråk" i Statoil, altså ingen kultur for å gi etter for ledelsen i saker som kunne true sikkerheten.

Heggø påpeker at det kan være vanskelig å liste opp de konsekvenser denne nye kulturen har hatt for ulykker



Fra boredekket på Gullfaks. Ulykken på Gullfaks var slett ikke uventet, sier Roy Heggø, HVO på Gullfaks.

Foto: Harald Pettersen/Statoil.

Illustrasjonen nederst viser et snitt av trykktbalansert boring på Gullfaks C.

og hendelser som har skjedd.

- Det virker som om det i X-Hydro var en annen vedlikeholdsfilosofi enn i Statoil.

Et eksempel er Troll B plattformen hvor brannvannsystemet var så gjengrodd at du rett og slett ikke fikk tilstrekkelig vann igjennom systemet.

Det viste seg at vedlikehold og testing ikke var gjort etter forskriftene og

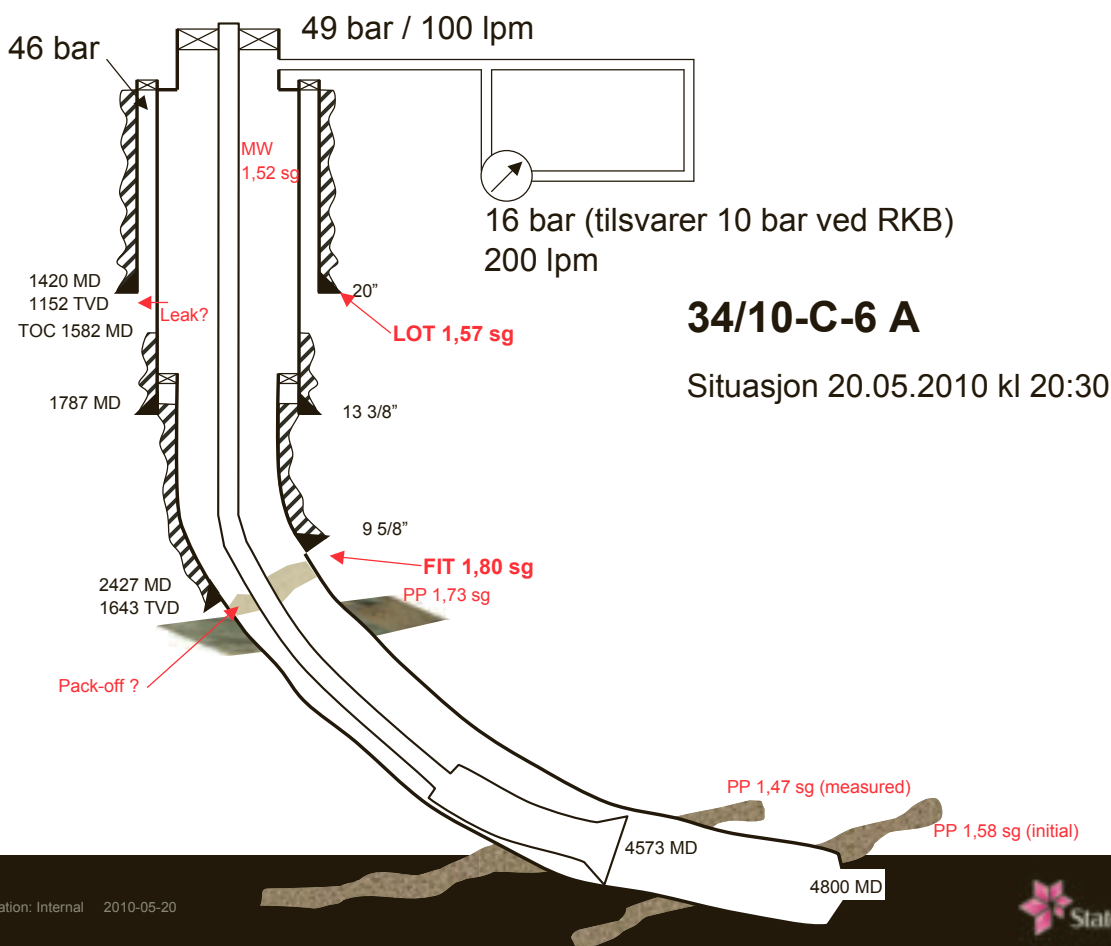
plattformen var stengt en periode for å utbedre feilene.

Advarslene var forgjeves

Tillitsvalgte i Industri Energi (IE) bagatelisererte hendelsene. I Bergens Tidende sier Helge Eidsvik som er prosessoperatør på Gullfaks C og hovedkontakt for IE på plattformen, at stemningen er hauset opp.

- Her går drifta som normalt. Ingen har kome til meg og sagt at dei søv dårleg, seier Helge Eidsvik, prosessoperatør på Gullfaks C og fagforbundet Industri Energi Statoil sin hovudkontakt på plattformen.

Eidsvik mener utblåsningsfaren på Gullfaks C er hauset opp som følge av sammenfallet med eksplosjonen og utslep-





Helge Lund og Statoilledelsen mottok bekymringsmeldinger fra vernetjenesten.
Foto: Harald Pettersen/Statoil.

pet i Mexicogolfen. Han viser til at det ble målt små gassmengder i boreslammet og ikke fri gass på plattformen. Eidesvik sine uttalelser ligger langt i fra Petroleumstilsynets konklusjoner og tillitsvalgte og verneapparatet i SAFE sine vurderinger.

Terje Enes, nestleder i Statoil sokkel og tidligere medlem av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) på Gullfaks, sier at AMU tidlig i 2009 gav uttrykk for at omorganisering og nedbemanning på plattformene kunne gå ut over liv og helse.

- Vi har hatt eit anna risikobilete enn Gullfaks-leiinga. Vi har heile tida åttvara mot reduksjon i produksjonspersonellet. Med reduksjon av menneskelege vurderingar forsvinn ei siste barriere mot uønskete hendingar, seier Enes til Bergens Tidende.

Brev til Statoils ledelse

I brev til Statoils øverste ledelse, blant annet i desember 2009 og april 2010, påpeker DOV (den organiserte vernetjenesten) i Gullfaks viktigheten av å ha en verneombudstjeneste med kontinuitet og faglig innsikt som kan være en barriere mot uønskete situasjoner og hendelser. Det blir i denne sammenheng pekt på tidligere bekymringsmeldinger fra DOV i forbindelse med pågående boreoperasjoner.



Drillpipe fra boredekket på Gullfaks C.



40 barrierebrudd gjør ansatte redde

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop/Statoil

Historien bak Gullfaks vekker vonde minner fra ulykken på Snorre A i 2004. Det er derfor ikke snakk om overreaksjon at oljearbeiderne føler seg utrygge på arbeidsplassene sine i Nordsjøen.

- Jeg reagerer på at Statoils informasjonsdirektør Geir Gjervan bagatelliserer den usikkerheten og angsten oljearbeidere føler i sin arbeidssituasjon, sier Bjørn Asle Teige, konserntillitsvalgt i YS i Statoil.

- Å si at de ansatte ikke har noen grunn til bekymring i arbeidshverdagen, provoserer. Når vi vet at bak potensialet for en storulykke på Gullfaks ligger det ikke bare en eller to feilvurderinger, men hele 40 regelbrudd i følge Petroleumstilsynet, da bør en kunne forstå at mange ansatte ikke føler arbeidssituasjonen komfortabel.

Teige forstår ikke hvordan Statoil kan komme i en situasjon med 40 regelbrudd på Gullfaks.

- Alle kan gjøre en feil, men hva er det som gjør at så mange brudd ikke fanges opp i tide?

Utrygg arbeidsplass

Etter gasslekkasjen på Gullfaks 19. mai i år, har tillitsvalgte i SAFE i Statoil fått en rekke bekymringsmeldinger fra ansatte, tillitsvalgte og verneombud.

- Folk misliker situasjonen, og det forstår vi godt. Vi er også svært bekymret. Teige trekker fram sammenslåingen

av Statoil og Hydro hvor to forskjellige kulturer skulle smeltes sammen i et uforsvarlig raskt tempo.

- Forskning viser at slike sammenslutninger trenger fra tre til fem år før de respektive organisasjoner samhandler godt nok. I Statoil var det "bånn gass" bokstavelig talt, fra første dag. På toppen av omorganiseringsprosessen fikk vi en nedbemanning der viktig kompetanse ble trukket ut og satt på land. Folk ble flyttet hit og dit uten tilstrekkelig opplæring og uten mulighet til å vokse inn i en ny arbeidskultur.

Nok en omorganisering på gang

Bølgene etter siste omorganisering har ennå ikke har lagt seg, likevel er en ny omstillingsprosess iverksatt.

- Vi rakk verken å trekke pusten eller bli fortlørlige med nye arbeidsplasser og arbeidsrutiner i forbindelse med den forrige omstillingen, før vi ble presentert for en ny omstillingsprosess. Denne nye prosessen ble igangsatt etter sommerferien og skal være "kjøreklar" 1. januar 2011.

Det har vært ikke vært mye bråk om denne?

- Nei, mange er trøtte og har resignert.

De vet snart ikke hva de skal gjøre.

Vet ledelsen hva de driver på med?

- Det forsterker i hvert fall inntrykket av manglende stabilitet i organisasjonen og i lederkorpset. Tusen ledere skal omstilles. De "puttes inn i sentrifugen" og vet ikke hvor de kommer ut, eller hvordan de kommer ut. Selskapet plukker selv ut sine ledere, og det gjøres ved at toppledelsen setter sitt lag, neste nivå setter sitt lag, og så videre nedover i rekkene.

Det var på bakgrunn av den siste omstillingsprosessen Bjørn Asle Teige trakk seg fra utvalget som har fått navnet "Statoil 2011".

- Jeg kan ikke sitte i et utvalg hvor vi ikke blir hørt, verken som ansatt eller tillitsvalgt.

Lund ikke fornøyd

Helge Lund ble presset av Dagsrevyens Lisbet Skei i et innslag om Gullfaks søndag kveld, 21. november. På spørsmål om risikonivået i Nordsjøen og på Gullfaks er akseptabelt, svarte Lund at all virksomhet, også Statoil sin, er risikabel.

- Men det er vår oppgave å redusere den. Helge Lund mente også at de hadde hatt en positiv utvikling i forhold til sikkerhet.

De to installasjonene er begge Gullfaks C.

Til venstre:

Bjørn Asle Teige, konserntillitsvalgt i YS i Statoil.



- Vi er blitt betydelig bedre på 10 år, men vi er ikke gode nok ennå, det viser Gullfaks.

Er Statoil for dårlig på risikovurdering, spurte Skei.

- Vi burde vært flinkere til å bruke egen kompetanse.

Hvem sitt ansvar er det?

- Det er mitt ansvar, svarte Helge Lund.

Er du fornøyd med situasjonen?

- Nei selvfølgelig ikke. Situasjonen på Gullfaks er alvorlig og har et høyt potensial for storulykke.

Statoil ikke alene

Helge Lund skrev i et brev for noen uker siden at ansvaret for HMS begynner og slutter hos ham.

- Så lenge han er enig i at han har ansvaret, er det på tide at han også tar dette ansvaret på alvor, sier Bjørn Asle Teige. Han brukte styringsretten for å presse igjennom modell og bemanning for omstillingsprosessen, og vi må peke oppover og spørre hvordan han tenker og prioriterer.

Det bør kanskje Ptil gjøre og?

- Ja, det må også Ptil gjøre. De har fulgt integrasjonsprosessen mellom Statoil og Hydro og godkjent den, på tross av foreningen SAFE sokkels advarsler som bygger på en faglig og erfaringsmessig vurdering for sikker og effektiv drift.

I klartekst betyr det at Statoil, myndigheter og det politiske system går god for de disposisjoner som forårsaket ulykken på Gullfaks?

- Ja, det er riktig, sier Bjørn Asle Teige.

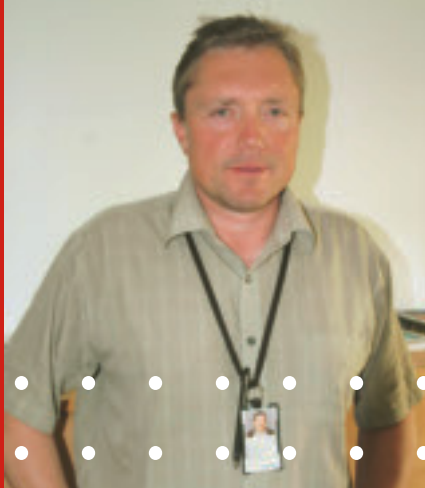


Medlemskort og betalingskort i ett – uten at det koster noe ekstra!

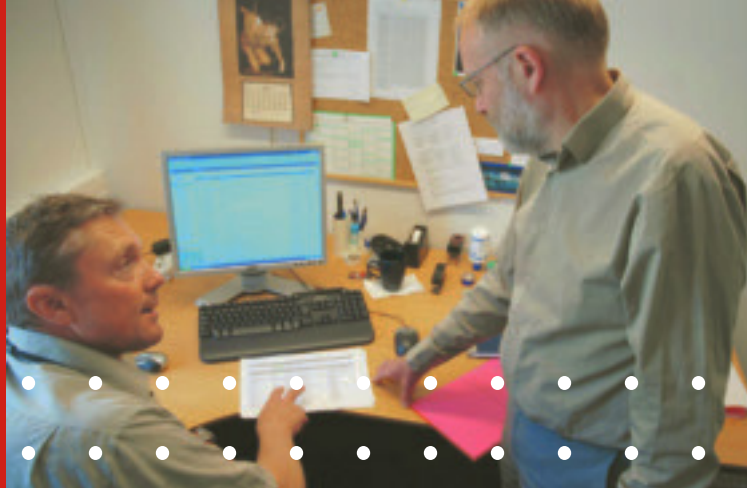
- Høy sparerente fra første krone
- Kredittreserve på inntil 75 000
- Kan brukes over alt
- Gebyrfrie varekjøp
- Gebyrfri nettbank
- Ingen årsavgift



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



Tor Egil Løvli og Tor Stian Holte er bekymret for situasjonen for vernetjenesten.



Det går rundt og rundt og rundt og rundt...

Tekst og foto: Mette Møllerop

Den gamle revyteksten høres kanskje morsom ut, men når det er snakk om Statoil-ledelsens evne og vilje til å lære av egne feil og stoppe omstillinger i tide, er situasjonen mer egnet til å vekke fortvilelse enn latter.

- Min vinkling i forhold til Gullfaks er at vi ikke evner å lære av egne feil, sier HMS-sekretær i SAFE i Statoil sin sokkelforening, Tor Egil Løvli.

Du sier vi?

- Ja, jeg sier vi, for det er vi som organisasjon som ikke evner å lære av de feilene vi gjør. Når det er sagt handler det først og fremst om ledelsens manglende evne og kanskje vilje til å etablere en kultur der vi skal lære av de feil som har vært gjort tidligere i Statoil. Hvis vi sammenlikner hendelsen på Snorre med det som skjedde på Gullfaks i mai i år, er det enormt mange likhetsstrekk.

Tor Egil Løvli trekker fram manglende ledelsesfokus og manglende ledelsesengasjement som eksempler.

- Når du gjør funn som omfatter over 40 regelbrudd og manglende konsekvensanalyse, risikoforståelse og planlegging er blant disse, da er det grunn til å spørre hvor ledelsen har vært og er, i dette bildet. Vi kan slå fast at fokuset til ledelsen har vært et annet sted enn i operasjonen. Med hendelsen på Snorre bak oss, burde dette ikke ha hendt.

En god leder?

Hva er en god leder? Hvordan er en god leder i forbindelse med risikoutsatte operasjoner?

- En god leder forholder seg til sine ansatte med fokus 80 prosent nedover, og 20 prosent oppover. Hos oss i Statoil er det motsatt, sier Tor Egil Løvli. .

Sentrifugeprinsippet trekkes fram av flere. Hva innebærer det?

- Lederne skal inn i sentrifugen, ikke bare en gang, men mange ganger. Det skjer så ofte og det går så fort, at omdreiningene fra forrige runde i sentrifugen ikke har sluttet å dreie før en ny omgang er satt i gang. Dette resulterer i at ledere har mer fokus oppover, for å fendre av neste endring enn på de folkene som man er satt til å lede.

Er dere i Statoil sokkel redd for forandringer og nye omdreininger?

- Nei slett ikke. Vi er på ingen måte i mot rotasjon, men vi er sterkt kritisk til sentrifugering og omstillinger hvor støvet fra den siste omstillingen ikke har lagt seg før den neste er på full rulle inn. Vi vet ikke hva slags kunnskap og arbeids- og sikkerhetskultur vi har fått,

før dette brekkes opp og en ny runde settes i gang. Forandringer rekker ikke å bli tatt opp av organisasjonen.

Hva mener lederne på forskjellige nivå om situasjonen i Statoil?

- Lederne er i utgangspunktet innstilt på konstruktive ordninger, men de får ikke lov til å ta tak i dette. Det er en fortvilet situasjon.

Tor Egil Løvli viser til ledere på forskjellig nivå som nå kontakter foreningen og forteller at de er alvorlig bekymret for situasjonen. Dette er folk som ikke er organisert i SAFE, som tidligere ikke har kommentert situasjonen i Statoil, som fortsatt er lojale og som ønsker å være anonyme av hensyn til sine egne lederstillinger.

- Slike henvendelser får vi mange av hver eneste uke, og det skremmer. Når organisasjonen har feil fokus, er vi inne på en svært farlig kurs, slår HMS-sekretær Tor Egil Løvli fast.



Oddleiv Tønnessen diskuterer kontraktsituasjonen i Nordsjøen med rederiområdet, Roy Aleksandersen og Reidar Riksdal.

Sikkerhet på sokkelen - si nei til kutt i vernetjenesten

Tekst: Oddleiv Tønnessen

I de siste ukene har blant annet Stavanger Aftenblad, Dagbladet, Dagens Næringsliv, NRK og TV2 hatt sterkt fokus på sikkerheten på olje- og gassinstallasjonene på sokkelen. Spesielt er Statoil kommet under lupen etter den alvorlige hendelsen på Gullfaks C hvor nå politiet er koblet inn på saken.

I tillegg og parallelt med dette, har vi registrert at de tillitsvalgte i Statoil tilsluttet SAFE og fagforbundet Lederne er svært kritisk til den nye drifts- og vedlikeholdsmodellen som nå er etablert etter sammenslåingen mellom Hydro og Statoil. Som en del av omstillingsprosessen har Statoil, med støtte fra tillitsvalgte i Industri Energi, satt seg som mål å endre den etablerte ordningen med heltidsvalgte hovedverneombud ute på feltene.

Ser vi litt historisk på dette så er IE sin støtte til Statoil ikke overraskende. Da Statoil fikk driftsansvar på sin første innretning på 80 tallet, fikk NOPEF avtalerett på OFS sin tariffavtale med kun et par medlemmer ute på pumpestasjonen 16-11. Senere registrerte vi at NOPEF i sin tid var en avgjørende støttespiller til de politiske miljøene som ville privatisere Statoil. NOPEF og LO sa ja til privatisering av Norges kanskje viktigste selskap. Det medførte at Statoil ble børsnotert, store aksjeposter ble solgt og krav om avkastning på aksjene vises nå igjen ved et dårligere vedlikehold av olje- og gassinstallasjonene.

Som motytelse til NOPEF/Industri Energi sin støtte, så er det også en årelang tradisjon for at nettopp Statoil forfordeler forbundet med diverse heltidsverv, og man trenger ikke være rakettforsker for å forstå motivene bak dette.

Da avisskriveriene startet, var sentrale IE tillitsvalgte i Statoil raskt i media og på egne hjemmesider, og hevdet at SAFE og Lederne klagemål var urimelige og en ren fagforeningskamp når de kjempet for å beholde den eksisterende hovedverneombudsordning. Krisemaksimeringen hadde heller ingen rot i virkeligheten. Jeg er på mange måter enig i at dette er en fagforeningskamp der Statoil sammen med Industri Energi motarbeider SAFE og Lederne i sikkerhetsspørsmål.

Det er imidlertid blitt stille fra den kanten etter at det ble kjent at det bare var flaks som hindret en kjempkatastrofe på Gullfaks C. Sannheten om hendelsen ble muligens holdt skjult, og er det riktig, så er det grunn til å stille seg spørsmål om det finns flere

slike skjulte hendelser. Vi krever at sannheten kommer frem og er spent på politiets etterforskning.

Vi oppfordrer alle fagforeningene om å samarbeide i alle sikkerhetsrelaterte spørsmål slik at vi sikrer en tryggest mulig arbeidsplass for alle som arbeider på sokkelen. Oppfordringen gjelder også samarbeid om å beholde dagens ordning med hovedverneombud på heltid!



Tor Egil Løvli, HMS-secretær i Statoil sokkel.

Kontinuitet i vernearbeidet

Tekst og foto: Mette Møllerop

Statoil legger opp til at vervet som fristilt hovedverneombud skal rotere hvert år. Dette bryter med både utpekingsrett og virketid for verneombud, sier fagforeningene. Denne saken er så viktig for oss at vi kommer til å kjøre den så langt som nødvendig. I første omgang har Gullfaks AMU gjort et vedtak etter AML 7.2.5 som bedriften har anket til Petroleumstilsynet.

Arbeidsmiljøloven kapittel 7, avsnitt 2, punkt 5 sier følgende:

"Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse."

Et spørsmål i forhold til situasjonen på Gullfaks i denne saken vil være: er det en umiddelbar fare for liv og helse? Det mener bedriften det ikke er. De vil ikke følge opp dette vedtaket og anker saken inn for Petroleumstilsynet, Ptil. Ptil har bedt om dokumentasjon fra arbeidstak-

ersiden som underbygger vedtaket. Den dokumentasjonen er oversendt fra Gullfaks AMU.

- Vi i SAFE sokkel, i samarbeid med Lederne i Statoil, har sendt et forslag til tvisteprotokoll som går på at Statoil bryter med lovverket i forhold til to års virketid for verneombud, sier HMS-secretær Tor Egil Løvli.

I bakgrunnen ligger utpekingsretten

- Bedriften går alt for nær den utpekingsretten som fagforeningene har i forhold til hvem som skal ha hvilke verv, sier Tor Egil Løvli. Fagforeningene har en lovfestet rett til å peke ut verneombud og hovedverneombud. Arbeidstakerne er suverene i dette valget.

Med denne rotasjonen som bedriften nå legger opp til, skal vervet som fristilt hovedverneombud rotere hvert år.

Bedriften vil rotere verneombud på samme måte som de roterer på ledere og ansatte, med de konsekvenser det vil kunne få for sikkerheten.

- Dette mener vi bryter med to års virketid for hovedverneombud og verneombud. Bedriftenes nye, ønskede

praksis bryter klart med intensjonen i regelen der kontinuitet i vervet sees på som svært viktig.

Hva sier loven?

Det er fastsatt som gjeldende rett at funksjonstiden for verneombud er to år. Tilsvarende regel gjelder for HVO (hovedverneombud) idet loven er lagt opp slik at den ramser opp spesifikt det som er spesielt for HVO, for deretter å henvise til reglene for VO (verneombud) som et supplement. Nedenfor vises hvilke rettskilder som underbygger denne konklusjonen. Loven er ufravikelig på dette punktet.

§ 1-9. Ufravikelighet (32)

Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.

I dette tilfellet vil det være til ugunst for arbeidstaker dersom HVO ordningen endres idet HVO har behov for å fungere over en viss minsteperiode for å kunne ivareta sikkerheten på en reell måte.



På slutten av avsnittet i nr. 5 som omhandler hovedverneombudet står følgende: *For øvrig gjelder de regler som er fastsatt for verneombudet, tilsvarende for hovedverneombudet.*

Nedenstående avsnitt er hentet fra kommentarutgaven til AML:

Plikt til å la seg velge som verneombud

Hvis arbeidstakerne motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombudet, jf. § 2 nr. 5 i forskriften. Om plikt til å la seg velge som verneombud, se kommentar til § 2-3 første ledd annet punkt:

I henhold til forskriften § 3 er funksjonstiden for verneombudene to år. Det er nødvendig med en forholdsvis lang opplæringstid, og det er derfor hensiktsmessig å gjenvelge verneombudene. Med den fastsatte funksjonstid på to år er man sikret en viss kontinuitet i vervet.

Hva sier selv forskriften?

1. a UTDRAG FRA SELVE FORSKRIFTEN: Verneombudene velges for to år av gangen. Dersom et verneombud slutter i virksomheten eller går over i varig arbeid innen et annet verneområde, opphører vervet. I så fall skal det umiddelbart velges nytt verneombud, med mindre det er valgt stedfortreder. Da trer stedfortrederen inn som verneombud for den resterende del av valgperioden.



- Om vi ikke finner en løsning er vi villige til å ta denne saken så langt at vi kan få en rettslig avgjørelse på den.

Arbeidstilsynet er klinkende klare

I et hefte som Arbeidstilsynet har utgitt og som omhandler verneombudets rettigheter og plikter, ("AT-437 Du er valgt til verneombud") står blant annet dette:

"Gratulerer

Arbeidstilsynet vil gjerne gratulere deg med at du er valgt til verneombud. Du vil oppdage at det er en meningsfylt oppgave etter hvert som du kommer inn i hva den innebærer. For oss i Arbeidstilsynet er du en viktig medspiller i arbeidet for at arbeidsmiljøet stadig skal bli bedre.

Arbeidsgiveren har ansvaret for at arbeidsmiljølovens krav blir oppfylt, men som verneombud skal du ivareta dine arbeidskollegers interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Du er nå valgt for 2 år. Det kan ta tid å komme skikkelig inn i dette arbeidet, og jo mer opplæring og erfaring du får, desto bedre jobb kan du gjøre. (Ikke fortvil om du ikke får alt til å gli med en gang.)"

Ingen tvist, sier Statoil

- Statoil sier at i henhold til Hovedavtalen kan vi ikke tviste på denne saken, sier Tor Egil Løvli.

Hva tenker fagforeningene å gjøre da?

- Etter møte med SAFE og Ledernes advokater er vi blitt enige om å sende et brev til Ptil som underbygger og støtter opp om vedtak som Gullfaks AMU har fattet og som er oversendt til Ptil. I tillegg sendes et brev til personalavdelingen i UPN (Undersøkelse og produksjon i Norge) hvor vi ber om drøfting av denne saken.

Og hvis det ikke blir noen løsning?

- Om vi ikke finner en løsning er vi villige til å ta denne saken så langt at vi kan få en rettslig avgjørelse på den.

Siste ord ikke sagt

Medlemmer, tillitsvalgte og verneombud er rasende.

- Siste ord er ikke sagt, slår Tor Egil Løvli ettertrykkelig fast. Vi har slett ikke tenkt å gi oss. Vi må og ta inn over oss den status Statoil har som "bjellesau", og det legger så visst både føringer og ansvar på bedriften.



Både harde fronter og forsoning

Tekst og foto: Mette Møllerop

SAFE sitt landsmøte gikk fra svart til hvitt. Etter at stridighetene var godt bardunert i landsmøtesalen, ble landsmøtet gjennomført på en rolig og konstruktiv måte.

Stedet var Hotell Park Inn i Stavanger og tidspunktet var 10. og 11. november. Christopher Navelsaker fra YS var hentet inn som møteleder og hadde to travle dager sammen med Øyvind Olsen, organisasjonssekretær i SAFE, som bisitter. Landsmøtet startet med å lyse fred over Ørjan Andersen sitt minne.

Åpningstalen til SAFE-leder Terje Nustad var preget av situasjonen i SAFE, og momenter i talen ble trukket fram i diskusjonen etterpå. I denne debatten ble det ikke trukket noen konklusjoner. Også høringsuttalelser fikk oppmerksomhet i talen. Fagligpolitisk er det viktig å svare på slike høringer, ikke minst fordi en har mulighet til å bidra til at viktige områder blir tilstrekkelig belyst. Engasjement både sentralt og ute i organisasjonen er viktig i forhold til forankring av SAFE sine synspunkter på viktige saksområder.

En lang første dag

Tidsrammen første dag ble kraftig sprenget. Et forsøk på å endre dagsorden falt, og punktene på dagsorden ble gjennomført, men da med et par timers forlengelse. Både deler av beretningen og

spørsmålet om ekstraordinær kongress ble heftig diskutert, og etter middagen ble det klart at både stemning og landsmøte ville tjene på en "opprydning" i den situasjonen landsmøtet var kommet i. Det ble gjort, og Forbundsstyret la fram et forslag til vedtak som fikk støtte fra et enstemmig landsmøte.

Som det står i landsmøterefateratet:

"Forbundstyre har et ekstraordinært møte kl 07.30. Her blir det laget et forslag til Landsmøte om å framskynde den ordinære kongressen til før sommeren da det grunnet regnskapsmessige regler må vært et Landsmøte på dette tidspunkt. Dette er også et tiltak for å få samlet Landsmøtet igjen. Forslaget får stor oppslutning i salen, enstemmig. Forbundstyre gjør vedtak om å framskynde kongressen til juni måned 2011. Landsmøte forsetter i en helt ny tone"

Sak fra SAFE ung, Innspill til handlingsplanen

Vedrørende SAFE sin handlingsplan punkt 8 skal det lages en protokoll med følgende tekst:

• **SAFE vil kjempe for en fedrekvote på 14 uker med full lønn og selvstendig**

opptjening for fedrene

- SAFE skal arbeide for at flest mulig av lærlingene skal få fast ansettelse etter endt læretid.
 - SAFE skal arbeide for mindre bruk av midlertidig ansatte og flere fast ansatte.
 - SAFE skal fortsette å satse på UNG arbeid framover og legge tingene til rette for at unge får innpass i forskjellige fora.
 - Samtlige klubber skal arbeide for å få en ungrepresentant inn i styre sitt.
- Landsmøtet støtter forslaget enstemmig.

Tiltaksplan mot kongress 2011

Vi må bruke den kritikken som har vært til noe konstruktivt, og skape et samlet SAFE igjen.

Tiltakene som skal til for å få gjennomført dette ble gjennomgått.

Forslag til vedtak: Landsmøte gir sin tilslutning til tiltaksplanen: Vedtatt enstemmig.

Det ble fra flere fra salen gitt unnskyldninger vedrørende den høye temperaturen som hadde utviklet seg første dag. Dette ble tatt til etterretning og et samlet landsmøte gikk videre i programmet.

Eksterne innledere

Bitten Nordrik, forsker i De Facto,

Til venstre:

Etter hvert kom smilet fram igjen og landsmøtet sto samlet bak de fleste vedtakene. Bent Endresen, advokat i SAFE, innledet om virksomhetsoverdragelse.

Til høyre: Bitten Nordrik, forsker i De Facto hadde foredrag om arbeidsmiljøundersøkelser. Diskusjon i pausen. Landanleggene representert ved Jan-Eirik Feste, Jan Erik Tellefsen og Ronny Kalsto sammen med Arild Jenssen fra Seadrill.



innledet om sin nye bok "Psykososial arbeidsmiljøkartlegging - en trojansk hest?" Denne boka vil bli en del av et studieopplegg som vi kommer til å kjøre i SAFE. Første kurs blir våren 2011, i mars. Bitten holdt en svært spennende innledning, og det var tydelig at deltakerne så behovet for et slikt kurs. Flere kontaktet Bitten etter foredraget og diskusjonene om denne typen kartlegging fortsatte i pausene. Landsmøtedeltakerne fikk for øvrig boka i gave.

Tjenestepensjon

Ny tjenestepensjon, når skal vi gå av? Stein Rune Rødne fra Storebrand så på muligheter og begrensninger i pensjonsverdenen. Budskapet var at alle bør skaffe en oversikt over hvor en står i det nye pensjonssystemet, og det er viktig at en skjønner konsekvensene av de valgene en gjør her. Han oppfordret unge til å tenke framtidsrettet. Også uførepensjonsordningen ble gjennomgått. Denne delen hadde Dag Tore Ekeberg ansvar for.

Medlemsfordeler i YS

Ann Kristin Mobakk fra Gjensidige har allerede presentert YS sine medlemsfordeler for kursdeltakere på ett av høstens kurs. For de fleste er dette nyttig informasjon, og alle SAFE-medlemmer vil finne forsikringsmuligheter som passer til deres behov i avtalen vår.

Forbundsstyret foreslår følgende endring i pkt 8 i handlingsplanen:

Safe skal jobbe for at IA-avtalen, arbeidsmiljøloven og lov om Folketrygd også skal ivareta offshorearbeidere og pendlere. Landsmøtet støtter forslaget enstemmig.

Forslag oversent kongressen

En rekke forslag ble fremmet og vedtatt oversendt til behandling i kongressen. Det gjaldt blant annet aksept av FOB-avtalen og hvilke konsekvenser den kan få for andre tariffområder. Virksomhetsoverdragelse ble fremmet som eget forslag. Også det ble utsatt. I denne sammenheng ble det også vist til kunnskapsutdyping som kan være fornuftig å ta med seg før en gjør vedtak. Blant annet holdt Bent Endresen senere på dagen en god innledning om nettopp virksomhetsoverdragelse. Den konkrete saken som ble trukket fram i innledningen, var situasjonen for en rekke ansatte innen ISO-området etter at deres arbeidsgivere og selskap ikke fikk fornyet sne kontakter. Bent Endresen sa her at han ikke kan se noen forskjell på dette faget og andre fag som per i dag har virksomhetsoverdragelse. Han anbefaler at det kjøres rettssak på dette.

Sak fra landanleggene - forbundsvise midler.

Den berømte 20- øringen ble diskutert, og informasjon om historikken rundt 20-øringen ble lagt fram. Flere forsøkte

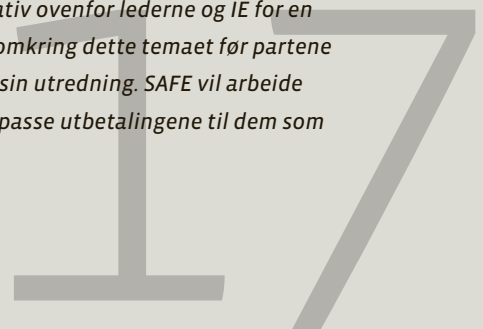
seg på spissing og klargjøring før forslaget skulle vedtas. Dirigenten fikk dette forslaget på bordet fra Arne Kjølborg, Statoil sokkel: "Saken om forbundsvise midler med 0,20 kr. pr. time pr. medlem til landanleggene utredes fram til kongressen 2011 og settes på dagsorden på kongressen" Forslaget ble nestemt og et nytt forslag ble fremmet av Terje Nustad. "De forbundsvise midlene utbetales til landanleggene for 2010 og 2011, saken utredes videre til kongress 2011" Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Sak fra ESS, Oljeutvinning og gass-kraftverk

Klubbleder i SAFE i ESS, Oddleiv Tønnesen, hadde en kort innledning, mens Terje Nustad redgjorde for forslaget til forbundstyre. Forslagene ble holdt opp mot hverandre og forslaget til ESS fikk flertall.

OLF avtalen- erstatning for tap av helseattest.

Forslaget var opprinnelig fra ESS, men ble trukket til fordel for forslag levert av Tor Stian Holte, Statoil sokkel: "Under lønnsforhandlingene 2010 kom OLF med krav om at innbetalingene til OSO fondet skulle reduseres. SAFE vil ta initiativ ovenfor lederne og IE for en dialog omkring dette temaet for partene starter sin utredning. SAFE vil arbeide for å tilpasse utbetalingene til dem som



Ordstyrer Cristopher Navelsaker viste ingen delegater ut, om noen skulle tro det. Her foregår opplæring av avstemmingsprosedyrer.

Til høyre: Arbeidsutvalget i SAFE på første benk sammen med deler av forbundsstyret.



mister helsesertifikatet på en bedre måte.” Forslaget ble enstemmig vedtatt.

SAFE sin historie skal skrives

Saken ble fremmet av Seawell, men endte også i den såkalte utsettelsesgruppen. Landsmøtet mente prosjektet manglet en del avgjørende informasjon. Blant annet ble kostnadsrammer dis-

kutert. Også valg av forfatter var trukket fram, og det ble vedtatt å utsette saken til kongressen. ”Forbundsstyret innhenter ”prospekter” fra ulike miljøer som har kompetanse og nøytral integritet til å påta seg et slikt oppdrag. Prospektet skal også inneholde kostnadsestimat”. Forslaget var stilt av Oddleiv Tønnessen.

En spennende vår

Terje Nustad avsluttet landsmøtet med disse ordene: ”Vi har en spennende tid foran oss. Jeg håper vi i denne tida kan samle oss til et ennå sterkere og større forbund.” Forbundsstyret har vedtatt å avholde kongressen i Stavanger fra 17. til 19. juni.





Gjengjeldelse – spørsmålet om hvilken respons overfor varsleren som er forbudt

Tekst: Merete Akero

Som en oppfølger til forrige artikkel om varslingsreglene, vil jeg med denne artikkelen fokusere på hvilke konsekvenser fra arbeidsgiver som er ulovlige i etterkant av en varsling. I denne artikkelen forutsettes altså at arbeidstaker har varslet om kritikkverdige forhold på en lojal måte som beskrevet i forrige utgave av SAFE-magasinet.

Temaet gjengjeldelse, har flere dimensjoner. Hovedspørsmålet er hvilke negative konsekvenser som faller innunder lovens gjengjeldelsesbegrep og følgelig er å anse som ulovlige. Innunder dette hører blant annet også tidsperspektivet. Videre reises bevismessige problemer idet bevisbyrden i denne sakstypen er spesiell. Dimensjonene vil bli behandlet fortløpende i det følgende.

Hvilke forhold faller innunder begrepet gjengjeldelse i aml § 2-5, 1. ledd?

Lovteksten definerer ikke begrepet nærmere, men i forarbeidene har lovgiver lagt til rette for at gjengjeldelsesbegrepet skal forstås som meget vidt. Utgangspunktet i Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) er at "enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse.

Begrepet eksemplifiseres med "oppsigelse, suspensjon, avskjed, ordensstraff" men også de mer uformelle sank-

sjonene skal omfattes. De uformelle sanksjonene eksemplifiseres med "endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer". Det legges også særlig vekt på at arbeidsgivers reaksjoner ikke må ha "karakter av trakassering".

Det som ikke kan anses som en gjengjeldelse er arbeidsgivers motytringer i seg selv så lenge de ikke er trakasserende men gitt som en instruks eller advarsel. Dette følger direkte av forarbeidene.

Hvem er å regne som arbeidsgiver i henhold til reglene om "whistleblowing"?

Arbeidsgiver vil være øverste leder og enhver som utøver hele eller deler av styringsretten i arbeidsgivers sted. Selvsagt vil gjengjeldelsesvernet ikke gjelde ved bytte av arbeidsgiver eller overfor kunder og kontraktsparter.

Har gjengjeldelsesvernet betydning for arbeidsgivers utøvelse av styringsretten overfor varsleren?

Forarbeidene har klart formulert at vernet stiller krav til styringsrettsutøvelsen i etterkant. Vernet har derimot ikke betydning dersom den påståtte gjengjeldelsen forankres i noe helt annet som i seg selv er lovlig. For eksempel vil ikke en avskjed fremstå som en gjengjeldelse fordi den gjelder en varslers dersom den har sin egentlige begrunnelse i at arbeidstakeren er tatt på fersken i amfetaminrus på plattformen.

Hvilke krav kan utledes av en forbudt gjengjeldelse?

Dersom man blir offer for en eller flere gjengjeldelser fra arbeidsgiver, vil man ha en lovfestet rett til erstatning for økonomisk og eventuelt også for ikke-økonomisk tap.

Varsleren kan kreve erstatning på objektivt grunnlag etter aml. § 2-5, 3. ledd. Erstatningen er ment å være et plaster på såret, og er følgelig en erstatning for ikke-økonomisk tap.



Erstatningen kan kreves uavhengig av arbeidsgivers skyld og kommer da i tillegg til en erstatning for økonomisk tap etter de vanlige erstatningsreglene. Ifølge forarbeidene skal erstatningen utmåles etter en rimelighetsvurdering hvor retten skal legge vekt på "partenes forhold og omstendighetene for øvrig". Det skal herunder tas hensyn til "arten og alvorlighetsgraden av den ulovlige gjengjeldelsen", men det skal selvsagt også trekkes inn eventuelle forhold på arbeidstakersiden.

Bevisbyrdereglene - steinslyngen til David i kampen mot Goliat

Som regel vil arbeidstaker ha lettest tilgang til bevisene som gjelder varsling og korrekt organisatorisk tjenestevei. Det som kan være vanskeligere å bevise, er spørsmålet om hvorvidt arbeidstaker har opplevd konsekvenser i etterkant

av varslinger som er ulovlige. Det er på dette punkt at kampen mot Goliat kjempes.

Bevisbyrdereglene er lagt opp på følgende måte i lovteksten: "dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted en gjengjeldelse ..., skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet".

Arbeidstakers bevisbyrde: under 50 % sannsynlig – "David"

Ifølge forarbeidene skal det være tilstrekkelig at arbeidstaker beviser at han har varslet samt at "oppsigelse eller annen handling kom tett på varslingen i tid". Dersom man gir retten grunn til å tro at det har funnet sted en gjengjeldelse, vil det altså være arbeids-

giversiden som må fremlegge bevis for at dette ikke stemmer.

Forarbeidene gir imidlertid ikke en nærmere anvisning på hvor mye tid som kan tillates mellom varsling og påstått gjengjeldelse.

Arbeidsgivers bevisbyrde: Over 50 % sannsynlig – "Goliat"

Straks bevisbyrden veltes over på arbeidsgiversiden, er kravene til bevis strengere. Dette er for å utjevne skjevheten mellom partene med hensyn til bevistilgang og maktbalanse i denne sakstypen.

Først dersom domstolene etterleverer den delte bevisbyrden i disse sakene, vil gjengjeldelsesvernet for varslere være å anse som en realitet og ikke et vern som utelukkende ser fint ut på papiret. Safe våger å ta disse sakene inn for domstolene fordi man ønsker å bidra til at gjengjeldelsesvernet blir reelt for medlemmene men også fordi man mener det vil bidra til økt oppmerksomhet om temaet. Den økte oppmerksomheten vil igjen kunne bidra til en holdningsendring og på den måten virke forebyggende. Safe ønsker å beskytte varslere for å bidra til en arbeidslivskultur hvor de kritikkverdige forhold avdekkes til fordel for alle aktører. En arbeidslivskultur med fortieelse vil ingen være tjent med verken på kort eller lang sikt.





Merete Akerø var SAFE sin advokat i Odfjellsaken og forklarer her saken for tillitsvalgte i SAFE.

Geir Frode Nysæther er klubbleder i SAFE i Odfjell og var bisitter under rettssaken.

Verneombudssaken i SAFE

Tekst: Arbeidsutvalget i SAFE i Odfjell. Foto: Mette Møllerop

SAFE har ført saken som omhandler det "særskilte vernet" til verneombudet i Bergen tingrett. Det endte med tap og anke vurderes nå.

Saken har en prinsipiell betydning for alle verneombud, tillitsvalgte og arbeidstakere fordi den gjelder blant annet gjengjeldelsevernet og grensene for styringsretten. Et verneombud og tillitsvalgt har via SAFE saksøkt Odfjell Drilling i en sak om trakassering og gjengjeldelse etter varsling av verneombudssaker.

SAFE ser meget alvorlig på saker hvor det blir begått brudd på arbeidsmiljøloven (AML). Dette er som oftest saker som kan være tunge å vinne frem i retten med. Når saker av denne art dukker opp, og de ikke har latt seg løse lokalt, bruker SAFE ressurser på å ta saken videre til neste instans som er rettssystemet.

Ansatte skal vite at bak alle saker som blir fulgt opp hos SAFE ligger det en grundig juridisk vurdering utført av advokater. SAFE følger opp medlemmene sine hele veien selv om det av og til betyr at en må møte arbeidsgiveren sin i rettsapparatet. Rettsapparatet må for øvrig sees på som et legitimt sted for å løse konflikter som ikke lar seg løse internt. Denne saken endte med tap i Bergen tingrett. Anke er under vurdering.

Dyktig arbeidstaker, dyktig tillitsvalgt

I saken kom det frem at verneombudets P-fil er uten noen anmerkninger. Innkalte vitner fra begge sider fremhevet verneombudet for sitt arbeid, ingen hadde noe å utsette på noe av dette. Han ble av flere av bedriftens vitner fremhevet som kunnskapsrik og meget dyktig i sitt arbeid.

HVO fra Statoil fremhevet verneombudet som et av de beste verneombud han hadde møtt.

IE kritiserer

Det at Industri Energi klubben i Odfjell velger å kritisere SAFE for denne saken og nå bruker dette i en egen vervekampanje, finner vi meget uspiselig! (Vervekampanjen som denne uken er gjennomført av IE klubbens egen reisesekretær på Trymmen, tilkjenner blant annet verneombudets navn, og han omtales i negativ retning som arbeidstaker, person og verneombud. Representanten for IE klubben retter og kritikk mot SAFE for å kjøre denne saken.)

At IE klubben er helt enig med bedriftens syn i saker, er ikke nytt for oss. Men at

de ikke ser at verneombud, tillitsvalgte og arbeidstakere skal ha et særskilt vern ved varsling, og at de i mangel på egen vilje/evne til å ta saker hele veien ut, kritiserer en så viktig sak, bekymrer oss både som fagforening og på vegne av alle verneombud, tillitsvalgte og andre arbeidstakere.

Denne saken er og spesiell, da det er på de rene at verneombudet som saken gjelder, var organisert i IE frem til januar 2009. Saken har pågått i selskapet siden 2007. Saken hans var flere ganger oppe til behandling mellom IE og Odfjell, uten løsning.

Vilje til løsning

SAFE i Odfjell har jobbet hardt for å løse denne saken på lavest mulig nivå og vi har et oppriktig ønske om å skåne begge sider i denne vanskelige saken. Vi har hele tiden ment og trodd at saken skulle løses internt. Da Odfjell plutselig, uten varsel, valgte å bryte avtaler som var inngått og "stengte døren", er det vår mening at det ikke er SAFE som valgt å løse denne saken i rettsapparatene slik Odfjell skriver på INET (Odfjell sin interne hjemmeside. Reds. kom.), men Odfjell selv.



SAFE i Odfjell er den første til å beklage dette. Motivet til Odfjell når de trekker frem ”trakassering på grunn av tilhørighet til fagforeningen SAFE” i sin kommentar på INET forstår vi ikke helt. Denne saken handler ikke om det, og det vet og Odfjell. Motivet til Odfjell for trekke frem dette, får hver og en gjøre seg opp sin mening om.

Vern

Vår påstand er: verneombud og tillitsvalgte tar som en selvfølge at de har et særskilt vern. Bergen tingrett har ved denne dommen tilsidesatt vernet. Dette støtter tydeligvis IE klubben og står sammen med ledelsen i Odfjell i denne vurderingen.

Fra Kap. 6 i AML ”Verneombud”

§ 6-2. Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet **skal** ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet **skal** se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

(2) Verneombudet **skal** særlig påse:

- a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b) at verneinnretninger og personlig

- verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.

Som en ser i AML, fremkommer det tydelig at verneombud har en ”plikt” (skal) til å melde i fra om saker. Dette er noe alle verneombud må bite seg merke i. Som verneombud har du en **PLIKT** til å melde i fra. Som arbeidstaker har du en rett til å melde i fra.

Forskjellen på plikt og rett er veldig tydelig. Unnlater du plikten, bryter du loven! Med en rett har du et valg om du vil melde i fra.

Når en har et verv som verneombud og tillitsvalgt er en **forpliktet** til å ta sakene, da må det selvfølgelig ligge i bunn at en har et særskilt vern om å ikke bli utsatt for gjengjeldelse eller trakassering hvis en tar opp saker.

Saken

Saken som er blitt ført i Bergen tingrett, dreier seg om det **særskilte vernet** verneombud, tillitsvalgt og arbeidstakere har ved varsling.

Saken dreier seg i korte trekk om et verneombud som varsler Odfjell og Statoil om kritiske saker om bord. Sakene er ikke populære og det blir en tilspissing mellom verneombud og Odfjells ledelse om bord. Saker blir meldt inn over tid, og alvorligheten i noen av sakene er **meget** store.

Ledelsen i Odfjell om bord ser etter hvert på dette verneombudet som et problem. Verneombudet ble flere ganger forbigått ved stillingsopprykk, fikk ikke sitt ønske oppfylt ved nedbemanningen. Han ble nedprioritert til fordel for andre med samme ønske som hadde betydelig kortere ansiennitet. Han ble trakassert og latterliggjort av ledere om bord, det var en utbredt ryktespredning om han som person, han ble nedgradert i forbindelse med nedbemanning (som eneste i sin stillingsgruppe), flyttet fra avtalt arbeidssted til annet, for å nevne noen av trakasseringspunktene.

Om dommen

Om selve dommen stiller vi et meget stort spørsmål ved vurderingene tingrettens dommere har gjort. Har de forstått hva saken dreier seg om? Beviskravet på saksøkersiden i trakasseringssaker er ikke høyt. Det skal være nok å påvise at man har varslet og at det har fått en negativt etterspill. Det ble ført skriftlige og muntlig bevis, har retten noterte seg dette?



Vi leser at tingretten sannsynliggjør at Odfjell ikke har gjort det som påstås fra saksøker.

Til tross for at skriftlige bevis og intern granskning dokumenterte at det pågikk trakassering mot verneombudet, er ikke dette kommet med i dommen.

Bedriftens vitne sier at avtalen som ble inngått vedrørende ny stillingsplassering for verneombudet bare var sagt for å få ro i saken. Det var aldri meningen å holde denne avtalen. Retten kommenterer dette slik:

"Retten ser det ikke som nødvendig å ta nærmere stilling til hva som måtte anses å være avtalt mellom Odfjell og verneombud i forbindelse med arbeid på Heidrun, ut over å konstatere at retten ikke kan se at det er gjort noen avtale som innskrenker Odfjells rett etter den nevnte overenskomsten til å disponere de ansatte mellom de forskjellige enhetene"*

Odfjells mening om verneombudets arbeid:

"Odfjell bestrider ikke at Verneombudet har hatt plikt til å varsle og at varslingen har vært lojal og forsvarlig."*

Det er flott at bedriften renvasker verneombudet for illojal varsling. Dette går faktisk imot et av bedriftens vitner; KHMS lederen i selskapet som

hevdet at verneombudet hadde varslet illojalt....!

Til slutt må vi si at innkalte vitner, både fra saksøker og saksøktes side, fremhevet verneombudets arbeid. Ingen hadde noe å utsette på dette. Han ble av flere av bedriftens vitner fremhevet som meget dyktig i sitt arbeid. HVO fra Statoil fremhevet verneombudet som et av de beste verneombud han hadde møtt.

Det var kun et vitne som hadde et negativt syn på verneombudet, og det var et av bedriftens meldte kronvitner: verneombudets tidligere klubbleder for IE klubben avd. 171.

Hans negative syn baserte seg på ondsinnede rykter og han fremsto i retten med egenskaper utover det vanlige, i det han mente han kunne vite hva verneombudet tenkte!

Skriftlige bevis fra verneombudet er slik vi ser det ikke vektlagt, men Odfjells mening i saken er meget sterkt vektlagt. Dette er bekymringsverdig i forhold til de krav og bevis som skal fremlegges i slike saker.

SAFE er prinsipielt opptatt av at både tillitsvalgte (uavhengig av fagforening) og verneombud har en spesiell beskyt-

telse i kraft av sine verv. Henholdsvis i hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Derav kan denne dommen bli prinsipiell dersom den tas til høyesterett. Dette bør forklare hvor "terskelen" ligger for SAFE: styringsretten til selskapet contra vernet til tillitsvalgte og verneombudet. IE klubben i Odfjell inntar posisjon sammen med arbeidsgiver og styringsretten. Verneombud og tillitsvalgte bør merke seg dette. Hvor denne saken tilslett ender vet ikke vi som klubb. Saken er nå til behandling i SAFE sentralt for vurdering av anke til Lagmannsretten. Vi vil komme tilbake med mer om dette når avgjørelsen er tatt.

** vi har tatt vekk navnet til saksøker og erstattet det med verneombud, da vi per.d.d ikke har fått papirformatet av domspapirene. Vi vil legge ut dommen når vi har fått den i papirformat fra Bergen tingrett*

Det er trist at det skal være nødvendig å stille seg slike spørsmål når en leser dommen.



Hvor nøytral er dommeren?

Tekst og foto: Mette Møllerop

En svært uvanlig domsbegrunnelse får både advokat og tilhørere i varslingsaken i Odfjell til å lure.

I følge dommen er styringsretten grenseløs, sier saksøkers advokat i SAFE, Merete Akerø.

- Dommen nevner ikke at det er oppstilt visse regler som griper inn i arbeidsgivers rett. Saklighetsnormen er ikke nevnt, og dette ble det brukt mye tid på i retten som et av de viktige rettslige grunnlag i forhold til utslusingen som verneombudet opplevde.

Et av de rettslige grunnlagene for saken er bare helt borte?

- Ja, faktisk. Det er ikke forkastet, som dommeren i gitte tilfeller kan gjøre, og det er heller ikke tatt med.

Avsporing

Dommeren lot seg veldig lett avspore underveis i rettsmøtet.

- Flere ganger var saken aldeles ute på viddene, uten at dommeren gjorde noe som helst for å stoppe det.

Hva med habilitet i retten?

- Ja det kan du gjerne spørre om. Dommen kan føre til slike spekulasjoner.

Er rettsinnstansen tilstrekkelig habil til å kikke byens egne, betydningsfulle selskaper i kortene?

Et argument for dette synet er at dommen er uvanlig ensidig i sin begrunnelse og bevisvurdering.

- Motargumenter nevnes hovedsaklig ikke, påpeker Merete Akerø. Påstandene fremstår klart mer bastante enn hva bevisene ga dekning for. Det er også betenkelig at retten synes å legge til grunn partsforklaringene fra ledelsen i Odfjell idet retten legger til grunn at Odfjell er en så seriøs bedrift, at de aldri ville finne på å gjengjelde varslings. På den annen side legges ikke partsforklaringen fra verneombudet til grunn på samme måte.

Hva med konkrete bevis?

- Dommerne har vurdert bevisene feil. Han overser skriftlige og muntlige bevis, og foretar en selektiv utvelgelse av bevis uten å begrunne utvelgelsen. Dommeren har ikke brukt bevisvurderingsreglene på korrekt måte slik domsbegrunnelsen foregår.

Dommen viser også en sammenblanding av reglene som omhandler vern for verneombud, vern mot trakassering og gjengjeldelsesvernet for varslere.

- Dommerne slår disse reglene sammen til en regel, uten å forstå det betenkelige i at dette er tre separate regler som også må behandles separat. Det er selvsagt forskjell på spørsmålet om hvorvidt en bedrift har gjengjeldt en

arbeidstaker som varslar, og spørsmålet om hvorvidt arbeidsforholdet til et verneombud er "forringet" i strid med loven.

Hva nå, saken er en alvorlig prinsippsak for blant annet vernetjenesten. Hva gjør SAFE videre?

- SAFE bruker god tid på en grundig saksbehandling i saken slik at alle sider skal belyses. Både de politiske og juridiske aspektene ved veien videre skal gjennomdrøftes. Det finnes også andre alternativ enn en anke til lagmannsretten. To forskere, hvorav den ene parallelt praktiserer som advokat for varslere, har tatt kontakt med SAFE fordi de ser saken som meget interessant. De forsker på hvorvidt varslere gis tilstrekkelig rettsikkerhet i dagens rettsystem. Det er et kjent problem at man har vanskelig for å få gjennomslag i retten med slike saker som omhandler varslings og gjengjeldelse. SAFE sitt øverste beslutningsorgan vil avgjøre videre skritt i saken før jul.



Klubbleder Oddleiv Tønnessen og administrerende direktør i ESS, Therese Log Bergjord.

Mennesker i fokus

Tekst og foto: Mette Møllerop

- For et flott kontor, og for en utsikt, utbrøt Therese Log Bergjord da hun ble tildelt kontor i ESS Support Services. Og fortsatte, alle må få glede av utsikten! Dermed fjernet den nyansatte administrerende direktøren gardinene som hindret gjennomsyn mellom gang og direktørkontor.

Åpenhet og kontakt er noen av prinsippene den nye direktøren holder fast ved. Et annet prinsipp er å ha fokus på enkeltindividet.

- Hvert eneste menneske skal sees, vi skal ikke bare forholde oss til ansatte som grupe.

Headhunted

Therese Log Bergjord kom inn i forpleiningsbedriften nærmest tilfeldig.

- Jeg var i en helt annen bransje, og direktørstillingen var ikke lyst ut. Jeg ble ringt opp av en hodejeger som lurte på om jeg hadde hørt om ESS.

Det hadde Therese ikke. Hun fikk bakgrunnsinformasjon om bedriften og bedriftens historie, og ble tilbudt lederstillingen.

- Jeg sa ja! Jeg syns jobben virket interessant blant annet fordi det er en bedrift som har, og handler om mange mennesker. Det liker jeg.

Solid bakgrunn også på et menneskelig plan

Therese Log Bergjords utdanning og yrkesbakgrunn er solid, ikke ulik en

rekke næringslivsledere i dag. Kanskje skiller hun seg likevel ut med sin personalpolitikk og syn på mennesker.

Hun har utdanning innen økonomi og markedsføring fra Universitetet i Stavanger og BI.

I nærmere tre år, fra 2007-2009 var hun global salgsdirektør i Skretting, verdens ledende produsent av fôr til oppdrettsfisk. Hun har sju år bak seg i lakseoppdrettsnæringen. I selskapet Pan Fish som etter fusjonering med Fjord Seafood og Marine Harvest nå er kjent under sistnevnte navn, var hun først ansatt som finansdirektør, deretter kommersiell direktør fra 2004 til 2007. Hun startet sin karriere i ConocoPhillips der hun hadde flere forskjellige ledende stillinger i en periode på 16 år.

Etter relativt kort tid i ESS er skussmålet fra fagforeninger og ansatte svært, svært positivt. Det viser også igjen i bedriftens resultater. Sykefraværet har gått ned, nye kontrakter sikrer langsiktige arbeidsplasser og økonomien er solid.

Fra fisk til mennesker

Mat er et nøkkelord. Det er også mennesker.

- ESS har et produkt som er nyttig og enkelt å forstå. Det er et produkt som angår folk i det daglige. Jeg hadde lyst til å ta den utfordringen.

Med sin spesielle yrkesbakgrunn er kombinasjonen olje og mat ikke et ukjent område. Styreverv i oljeselskapet Noreco gir ekstra tyngde i forhold til oljebransjen. Therese trekker fram Lars Takla, styreleder og en av dem som bygde opp Noreco, som en viktig læremester og inspirator.

- Jeg jobbet sammen med Lars Takla da han blant annet var administrerende direktør i Phillips og ConocoPhillips, og det ble en spennende og lærerik periode i mitt yrkesliv.

"Røde flagg" under forhåndskartlegging

ESS Support Services AS eies av Compass Group. I Norge har selskapet rundt 1.900 ansatte, på verdensbasis snakker vi om i underkant av 400.000 ansatte i 65 land. Det gir utfordringer for en ny direktør.

- Jeg visste at det var et selskap som ble drevet profesjonelt. Jeg visste at vi har kunder som ikke skiller på tjenester. Som selskap må vi derfor både beherske



Oddleiv Tønnessen: -Det er viktig å legge striden i selskapet bak seg.

dette fagområdet og samtidig kunne behandle folk. Det gir en stor spennvidde, og det fenger.

Du skulle inn i en bedrift som periodevis var preget av avisoverskrifter som ikke akkurat satte personalpolitikken i et godt lys. Visste du noe om de spente forholdene som var mellom ledelse og fagforening i ESS?

- Ja, jeg gjorde det. Jeg sjekket ut med folk rundt omkring i miljøet og fikk mange "røde flagg" i forhold til fagbevegelsen. Særlig ble Oddleiv Tønnessen trukket fram som en vanskelig person å samarbeide med.

Therese leste aviser fra den aktuelle perioden og forsto raskt at her fantes det en god del historikk.

- Jeg ble klar over at det var to fagforeninger på huset. En av dem hadde et godt forhold og samarbeid med ledelsen, den andre hadde ikke det.

Konflikter og løsninger

- Jeg er ikke konfliktorientert, slår Therese fast. Jeg tror at når folk kommer sammen, kan vi i fellesskap rydde vekk ting. Vi kan bryte de kommunikasjonslinjene som ligger der. Min erfaring er at de mest fastlåste konflikter kan løses med dialog.

Hva skjedde med "SAFE og Oddleiv"-konflikten?

- Dagen etter at jeg hadde begynt i ESS,

“

- Vi må ha åpenhet, bokstavelig talt. Vi må kunne snakke sammen. Jeg blir oppriktig overrasket over at folk ikke kommer til den det gjelder, med en gang de har noe de lur på.

kom Oddleiv. Vi pratet i tjue minutter og ble enige om å starte med blanke ark. Vi ville se framover.

Oddleiv nikker og er enig.

- Vi var sikre på at dette skulle vi få til. Vi bygger stein på stein. Rom ble ikke bygd på en dag, den heller.

Tillit og etterrettelighet

- Jeg bygger tillit på etterrettelighet. Har vi slike spilleregler, vil det fungere, sier Therese.

Oddleiv er enig og poengterer viktig-

heten av å legge striden bak seg.

- Det som er spist, er spist. Det er viktig. Da får vi og en bedre framtid sammen.

Oddleiv hadde mye kontakt med tidligere leder i OFS, Eivind Lønningen.

- Han var min mentor og støttespiller. I forhold til situasjonen her på huset sa han at slik skal det ikke være. Man skal kunne være uenige, men være ærlige og forholde oss til det. Tidligere følte jeg meg lurt og utnyttet. Det jeg opplever nå, er en ny virkelighet for meg.

ESS hadde store utfordringer foran seg. 80 prosent av kontraktsmassen var ute på anbud.

- Dersom vi fortsatt hadde hatt det problematiske forholdet mellom ledelse og fagforening, kunne kontraktene vært satt på spill. Dette forholdet er et viktig poeng for oss når vi leverer anbud. Vi poengterer at vi har et godt og konstruktivt samarbeid med fagbevegelsen.

- Ja, det kan jeg bekrefte, fortsetter Oddleiv. Vi har et felles mål, vi forteller ting til hverandre. Det er ikke lenger "betongvegger" mellom oss. Hovedavtalen er reell, den er ikke lenger bare brukt i festtaler.

Sykefravær og HMS

Størrelsen på bemanningen er et element i kontraktsforhandlinger. Å kutte i bemanningen kan gi vanskeligheter med å holde et godt HMS-nivå. I tillegg

Det er gledelig at sykefraværet har gått kraftig ned, sier Therese Log Bergjord.



følges bemanningskutt med et skarpt blikk fra Ptil (Petroleumstilsynet), ikke minst når sykefraværet eskalerer.

For ESS sin del ble de nye kontraktene akseptert uten bemanningskutt.

Det er gledelig, påpeker både Therese og Oddleiv. Svært gledelig er det også at bedriften har hatt et kraftig fall i sykefraværet.

- Sykefraværet har gått ned fra 15 prosent til ni prosent, forteller Therese.

- Vi har alltid hatt et høyt sykefravær, legger Oddleiv til. Nå er det lavere enn det noen gang har vært.

Det er flere faktorer som er årsaken til det. Blant annet har bedriften satt inn fagkompetanse på dette området.

- Det gjorde faktisk også den tidligere ledelsen, sier Oddleiv, det skrytet skal de ha. I dag analyserer vi også hvorfor sykefraværet går ned.

- Ja, og vi ser at sykefravær som begrep, er ullent, fortsetter Therese. Det er ingen tydelig sammenheng mellom kjønn, alder og lignende. Sykefraværet er faktisk jevnt fordelt mellom gruppene, mens enkelte installasjoner peker seg ut. Therese tenker målrettet i forhold til sykefraværet.

- Vi må finne ut hvorfor den enkelte er syk. Vi må stille spørsmålet: "hvorfor er du syk i dag, kjære Anne?" Alle mine ledere skal ha dette fokuset. Når vi har svarene, er det enklere å finne løsninger.

Belastningsskader

Ansatte i forpleiningsbransjen har i alle år vært utsatt for belastningsskader i forbindelse med jobbutførelse. På grunn av skadene som fører til det høye sykefraværet, må derfor ESS fortsette med tilrettelegging av arbeidet og ikke slippe taket i enkeltpersoner.

- Vi jobber med dette nå, sier Oddleiv.

Både ansatte og tillitsvalgte er bevisst på å finne løsninger som kan bidra til et lavere sykefravær.

Er skifte av arbeidsplass et alternativ?

- Du løser ikke alltid problemer ved å flytte på folk, sier Oddleiv. Jeg tror det er en riktig filosofi Therese har, å ha fokus på enkeltmennesket.

Ny HMS-sjef

ESS har fått en HMS-sjef, Hilde Katrine Holm, som beskrives som fantastisk!

Hun kan trylle og hun bruker tryllepulver, sies det. Et eksempel som trekkes fram, var behovet for en HMS-håndbok og effektueringen av denne.

- I løpet av en natt trykket HMS-sjefen denne HMS-håndboka.

- Både økonomi og HMS er viktig, sier Therese. Det skal i utgangspunktet ikke være forskjell på økonomistyring og HMS-styring.

- Jeg tror vi skal bli best på dette området, mener Oddleiv.

- Ja, vi skal bli best! I verdensklasse, slår Therese fast.



“ - Når folk møtes, skjer det ting. Dialog er gull verd. Etterrettelighet er alfa og omega.

Derfor vant vi også denne prisen, legger hun til, og viser til HMS-prisen som ConocoPhillips hvert år deler ut til den leverandøren som har best personlig sikkerhetsinvolvering.

- Våre kunder er veldig godt fornøyd med oss, og det setter vi selvfølgelig stor pris på.

En viss friksjon mellom Drift og HMS vil det likevel være. Begge områder trenger sterke ledere, uten at det nødvendigvis er negativt.

- Det gjelder også her å finne gode løsninger som vi og kundene våre kan leve med.

Kvinner – menn, en motsetning?

Kvinner og menn er nok forskjellige, med ulike måter å se ledelse og folk på, påpeker Therese.

- Samtidig er jo også vi mennesker forskjellige uavhengig av kjønn, med ulik tilnærming til problemer og løsninger. Therese ryddet for eksempel bort gardinene som hang foran kontorvinduene og hindret innsyn til kontoret hennes.

- Vi må ha åpenhet, bokstavelig talt. Vi må kunne snakke sammen. Jeg blir

oppriktig overrasket over at folk ikke kommer til den det gjelder, med en gang de har noe de lurer på.

Alder i arbeidsstokken kan og være en utfordring.

- Vi har mange eldre arbeidstakere som har overlevd et tøft arbeidsliv, sier Oddleiv. Det gir oss utfordringer. Bedriften har invitert oss til høyttenkning. Vi kan ikke gjemme eldre arbeidstakere vekk, vi må invitere til deltakelse. Selv om folk feiler forskjellige ting, er det fullt mulig å styre en plattform. Og det gjør vi.

Spennende framtid

Konkurranseskraften framover, er stikkordet.

- De neste fem årene blir spennende for oss. Vi har råd til å ha et langt perspektiv, sier Therese.

Therese sitter i ledelsen i OLF og ser en del andre eksempler. Det er en del bedrifter som sliter.

- Vi må bli flinkere for hvert år, og det må skje ved hjelp av dialog og samarbeid med fagbevegelsen og de ansatte. Nå er vi helt i forkant. Samtidig må vi slåss for lønnsomhet. Min erfaring er et

om du leverer det du har lovet, får du leve i fred.

Compass Group er profesjonelle. De stiller ikke uventede krav. De er forutsigbare og enkle å forholde seg til, mener Therese.

- Vi er i en god dialog med konsernet. Jeg føler at vi "råder grunnen selv." Det å ha tid og rom for å utvikle bedriften videre, er også en viktig forutsetning for å lykkes.

Det menneskelige aspektet trekkes igjen fram.

- Når folk møtes, skjer det ting. Dialog er gull verd. Etterrettelighet er alfa og omega.

- Ikke la diskusjonene ligge, ta de der og da. Når de kommer.

Det er både administrerende og klubbleder enige om.



"Ny" gammel forpleiningsaktør i oljeindustrien

Tekst og foto: Mette Møllerop

Den omdiskuterte, forhenværende direktøren i ESS Support Services, Dan Roy Erland, er ute "og rir" igjen. Han har etablert seg på forpleiningsmarkedet med selskapet 4services a/s, og skal nå konkurrere med sitt tidligere selskap.

Etter at Dan Roy Erland gikk ut av ESS og Therese Log Bergjord overtok som administrerende direktør, er samarbeidsforholdet mellom fagforening og ledelse som natt og dag. Åpenhet, dialog og fellesskap preger hverdagen, og resultatene både i form av et godt arbeidsmiljø og redusert sjukefravær, bekrefter utviklingen.

Vi er noe overrasket, medgir Oddleiv Tønnessen, klubblleder i SAFE i ESS.

- Når vi ser hvilket forretningsområde han har planer om å operere i, betyr det at Erlands selskap vil konkurrere på alle nåværende forretningsområder til ESS Support Services i Norge. Vi vet også at de allerede er prekvalifisert til å være med i den nært forestående anbuds-runden som Statoil kjører på alle sine landanlegg, et anbud som skal leveres 20. desember i år.

Leveranser av forpleiningstjenester

I Firmaregisteret er virksomheten 4services a/s beskrevet slik:

"Leveranse av forpleiningstjenester, kjøkkendrift og beslektet virksomhet på fartøyer og offshore installasjoner, landanlegg, personalrestauranter, kontor og industriarbeidsplasser, herunder del-

tagelse i andre selskaper med lignende virksomhet."

- Vi som kjenner Dan Roy Erland vet veldig godt hva han står for, sier Oddleiv Tønnessen. Når vi i dag reflekterer over det konstruktive og gode samarbeidet vi har med dagens ledelse i ESS, så har vi ingen god følelse for denne nyetableringen. Det er ikke hyggelig å høre at Statoil faktisk allerede har prekvalifisert dette selskapet.

I klubbens snart 30 års historie har vi aldri tidligere hatt en sjef som til de grader har provosert og utfordret de ansattes lønns- og arbeidsvilkår, sier klubblederen.

- Angrep på SAFE-klubben var nærmest dagligdags, og både klubbens arbeid og eksistens var under sterkt press. Enorme ressurser ble brukt for å knekke oss. Heldigvis var konfrontasjonslinjen feilslått.

Anbudsrunderen inn i siste fase

Før jul kom deadline for anbudsrunderen. Selskapene som konkurrerer om kontraktene legger nå siste hånd på verket før anbudet oversendes Statoil.

- Vi håper at de sentrale og lokale tillitsvalgte både i Statoil og andre selskaper som arbeider på Statoil sine landanlegg krever innsyn og medvirkning når kvali-

teten på forpleiningstjenestene nå skal fastsettes.

Den delen av forpleiningsbransjen som ikke er knyttet opp mot norsk olje- og gassindustri, preges av sosial dumping. Selskaper som tildeles forpleiningskontrakter leier inn underleverandører, useriøse aktører som ofte benytter seg av billig, uorganisert utenlandsk arbeidskraft. Dette skjer både i offentlig og privat sektor og viser at norske myndigheter gjennom sin lovgivning ikke stanser slik virksomhet.

Vi må derfor stole på fagforeningene og vi må ikke tro at slike forhold ikke kan snike seg inn i vår bransje, sier Oddleiv Tønnessen. Vi lever i en konkurranseutsatt næring og vi må akseptere at vi kjemper i sterk konkurranse med andre selskaper. Det betyr likevel ikke at vi ikke skal ta opp kampen mot eventuelle useriøse selskap som går så langt ned i pris at dette undergraver de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Statoil vet selvfølgelig allerede hva våre tjenester koster og hvor smertegrensen går. Vi har derfor tro på at det kun er seriøse selskaper med solid HMS- styring som kommer med i de siste rundene når anbudet skal avgjøres.

Til høyre:
Island Welsserver

Til venstre:
Fra venstre: Guri Lillebo Sætre, klubbleder Alf
Rune Kalland og Linda Hårberg.

"Ferskinger", offshore og i forhandlinger, men lykkes godt

Tekst og foto: Mette Møllerop

Vi har hatt tariffavtale på Island Frontier fra 2006, og på Island Welsserver fra 2008. Nå har også Island Constructor fått NR-avtale, forteller klubbleder i SAFE-klubben i Island Offshore, Alf Rune Kalland.

Samarbeidsforholdet mellom rederi og klubb er i god utvikling, det viser også signering av den nye avtalen for Constructor.

- Jo, vi begynner å få ting på plass, sier Alf Rune Kalland. Tonen mellom oss er god og jeg syns det også viser at vi har felles interesser i å sikre kontrakter og oppdrag for båtene våre.

Hvilke saker er det som prioriteres akkurat nå?

- For rederiets del har vært en vanskelig tid og spesielt vanskelig for Constructor på grunn av kontraktsituasjonen. For vår del er det utvikling av tillitsvalgt-arbeidet som er viktig. Vi mangler en del erfaring, ja det gjør for så vidt begge parter.

Linda Hårberg, crew coordinator i rederiet deltar i praten sammen med Guri Lillebo Sætre, crew manager.

- Tidligere hadde vi en situasjon hvor alle kjente alle, forteller Linda. I dag er en av utfordringene våre at selskapet nærmest har eksplodert i størrelse og det fører til at verken vi eller de ansatte kjenner hverandre like godt. Det blir nesten som voksesmerter, man vokser så fort at man taper litt av oversikten.

To forskjellige kulturer

Offshore service og riggene er to forskjellige regimer med to kulturer.

Er det stor forskjell på disse to kulturene?

- Ja, de er radikalt forskjellige, sier Alf Rune.

- Da jeg begynte i Nordsjøen hadde vi ikke avtale. Vi sto med lua i hånden. I dag har vi NR-avtalen, verdens beste avtale for de ansatte. Det er en "elite"-avtale i motsetning til offshore-serviceavtalen. At NR-avtalen er god, er nok også en gjengs oppfatning blant fagorganiserte i rederiområdet.

- Vi forstår at den kan virke urettferdig for offshore-serviceansatte. Ja, vi forstår det kanskje bedre enn dere, sier Guri og ser på Alf Rune.

Alf Rune er ikke uenig. Historisk har det alltid vært slik. Blant annet har offshore-serviceansatte en 4-4 rotasjon i motsetning til ansatte som går på rederiavtalen med 2-4 rotasjon.

Egen forpleining

Rederiet har sin egen forpleining, i motsetning til ganske mange andre aktører i Nordsjøen.

- Vi er ikke mange i gruppen med egen

forpleining, sier Alf Rune. Kanskje har det noe å gjøre med at rederiet startet i det små, undrer han.

- Da vi startet rederiet var det naturlig med egen forpleining, legger Guri til.

De som jobber på arbeidsplasser som har egen forpleining, skryter av den gode maten og servicen. Det har de for øvrig til felles med de øvrige installasjonene som kjører på egen forpleining.

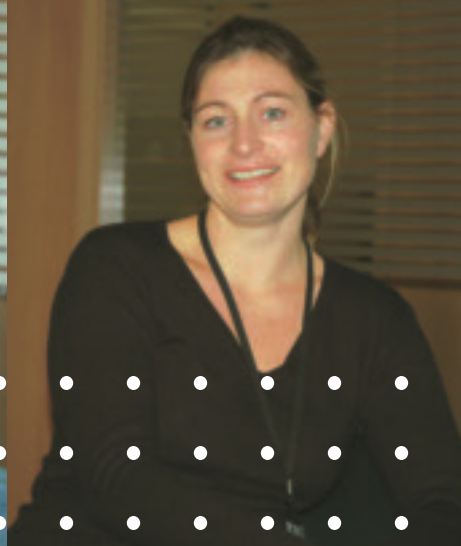
- Folk som reiser rundt på installasjoner og skip og får prøvd forskjellige varianter, sier at det som preger arbeidsplassene med egen forpleining, er at det alltid er rent, og maten er den beste de har smakt, sier Linda.

En diskusjon om kost-øre utvikler seg. De tre faller ned på 120 kroner dagen. Det er ganske høyt sammenliknet med resten av Nordsjøen, selv om det kan være vanskelig å sammenlikne tall når en ikke vet hva som er tatt med av tjenester i det enkelte kost-øret.

- Dette har i hvert fall vært et fortrinn for rederiet, og slik ønsker vi at det fortsatt skal være, sier Guri.

Ansatte skal sees

Ålesund og Ulsteinvik har lange sjøfarts-tradisjoner og ligger godt plassert ved



havet. Mange av de ansatte er hentet fra den sunnmørske kysten, men det har nok blitt mer "utvannet" etterhvert.

- Nå de kommer fra hele landet, forteller Linda.
- Men de må spise sunnmørsk mat, ler de. Både ball og svele hører med i forpleiningen.

Svelen ble det mulighet til å smake på underveis til Islandbesøket. Dersom svelene om bord holder samme standard som de på land, bør de være en "innertier" til kaffen!

På grunn av veksten i rederiet, har personalledelsen en utfordring når det gjelder kontakt med ansatte, som nevnt tidligere. Det påvirker ansettelsesprosedyrene.

- Vi bruker mye tid på hver enkelt når vi ansetter folk. Det er vår motvekt til den kraftige veksten i rederiet, sier Linda.
- Vi syns det var viktig at folk ikke bare blir et nummer i rekken, supplerer Guri. Det henger nok sammen med oppstarten, da vi var en eneste stor familie. Vi prøver å holde samme stil og kulturprofil fortsatt.

Ulstein bygde båter

Rederiet startet virksomheten i 2004, men Ulsteinfamilien, som eier 50 prosent av rederiet, har bygd båter i generasjoner. Rederiet er for øvrig 100 prosent privateid. I dag har rederiet 18 skip med en gjennomsnittsalder på mindre enn tre år. Skipene opererer i Brasil, Mexico,

USA og Nordsjøen.

I profilen skriver eierne at rederiet er en ledende leverandør til offshore-industrien, med løsninger av høy kvalitet, basert på en flåte med avansert service og teknologi.

Stort rederi

Island offshore er det største rederiet her oppe, sier Alf Rune.

- Vi er rundt 650 ansatte, og blir dermed et betydelig tilskudd til næringslivet i området. Oppdrag og kontrakter går i bølger på dette markedet. I 2004 og 2005 var det tøffe tider for næringen, nå har det vært noen år med oppturer.
- Dette er en bransje med store svingninger, og det må vi leve med, sier Alf Rune.
- Heldigvis har vi greid å holde et godt nivå hos oss siden 2005, mener Guri.

Tillitsvalgt kontra ledelse

Utfordringer vil det alltid være mellom ledelse og tillitsvalgte. Det ligger i sakens natur at en ikke er enige om alt. Det er imidlertid samarbeidskulturen og miljøet i bedrift og fagforening som avgjør gradene på temperaturmåleren. Alf Rune er grei å forhandle med, sier Guri og Linda og ler.

- Vi har felles mål, men litt forskjellig vei til målet, sier Guri.

Ja?

- Vi har ikke mye erfaring i dette, og det

gjelder jo klubben og. Vi prøver og feiler, og klarer oss egentlig ganske godt etter hvert. Guri kikker spørrende på Alf Rune som bekrefter uttalelsen.

- Jo, det går framover. Det gjør det absolutt. Det var vanskelig å få en god avtale for Constructor, men jeg syns vi har kommet styrket ut av den prosessen. Vi kunne kanskje ha gjort det på en annen måte, men når enden er god...

Informasjon begge veier

Som på de fleste arbeidsplasser kan informasjonen alltid bli bedre.

- Den er bra, sier Linda, men det er klart at vi har forbedringspotensial.
- Ja, det går begge veier, sier Alf Rune.
- Vi har fire møter i året hvor vi tar opp aktuelle saker og diskuterer problemstillinger, fortsetter Linda, og Rune presiserer:.
- Jeg kunne for eksempel tenke meg mer informasjon om nyansatte. Jeg ønsker en liste over nyansatte på NR-avtalen. Ny latterbølge fra jentene.
- Du trenger ingen liste. Den blir i så fall kort, for vi har ingen nyansatte. Det er nemlig ingen som slutter hos oss. Da er folk fornøyd med tilværelsen?
- Ja, de er vel det, bekrefter Alf Rune.

Konkurransefortrinn i jobbsammenheng

Standarden på skipene i dag er generelt svært gode. Det er få negative tilbakemeldinger fra ansatte til rederi og klubb.

- Vi satser på kvalitet på skip og på



Tonen er god mellom personalledelse og klubb.

Bilde Nederst: Fra kaianlegget til Island Offshore.

utstyr. Det skal være best mulig for mannskapet, sier Guri.

Serviceavtalen dukker opp igjen i diskusjonen.

- Det er en form for klasseskille, sier Alf Rune. De som går på serviceavtalen både ønsker og drømmer om å få en rederijobb. Det er fullt forståelig.
- Men det er ikke lett å komme seg inn her, når bemanningen er så stabil, sier Linda.

Flere fagforeninger

Som på de fleste områder i Nordsjøen er det flere enn SAFE som organiserer folk. I Island Offshore er det helt uproblematisk.

- Det går greit, bekrefter Guro og Linda. Det er ingen store, tunge foreninger hos oss.

- Ja, he, he, det er nå SAFE som vokser og IE som minker, ler Alf Rune.

- Ingen kommentar, parerer de to andre.

Hvordan er det med engasjementet i klubben?

- Det er ikke så mange som engasjerer seg, sier Alf Rune. Det burde vært mer aktivitet, men vi er jo fortsatt ferske og håper at de planene vi legger for mer aktivitet framover, vil øke engasjementet hos medlemmene vår. Det er jo alltid en fare for at folk er seg sjøl nok, i hvert fall om de er fornøyd med jobb og arbeidsforhold.

Det er jo uansett en god attest til rederiet, selv om klubben kanskje hadde ønsket litt mer "action"?

Mål for klubben

- Vi ønsker å få dekket opp hver eneste installasjon med tillitsvalgte. Det er ikke gjort over natten, men det er en viktig målsetting. I tillegg trenger vi tillitsvalgte på alle skift, påpeker Alf Rune Kalland. Før SAFE kom inn i bildet, var det ikke lagt så stor vekt på behovet for tillitsvalgte.
- Nå er situasjonen en annen, og det er bra for oss alle.

Har dere saker som er mer vanskelige enn andre?

- Som jeg nevnte, var Constructorsaken en vanskelig sak, men den er vi kommet godt i mål med. Heldigvis.

Nye toner

- Jeg opplever i dag en helt annen tone hos ledelsen i Island Offshore, sier organisasjonssekretær i SAFE, Øyvind Olsen. Rederiet er vel ikke helt inneforstått med hva samarbeidet krever av dem, blant annet i forhold til involvering av deres tillitsvalgte. Foreløpig fungerer

samarbeidet når rederiet oppdager behovet, for å si det på den måten. Det kan av og til kanskje være i seneste laget, men vi ser jo at de lærer av erfaring. At de primært går på en annen avtale enn de fleste andre, en supplyavtale i stedet for den ordinære rederiavtalen, kan være problematisk i blant.

- De operer blant annet med en "samletid" på pluss- og minussiden basert på et regnskap fra et halvt til ett år. Når skipet blir stående og "stampe i været", og de som er om bord får flere dager enn de skulle hatt, mens de som skulle om bord får det motsatte, kommer regnskapet inn. Som du forstår, det er ikke like enkelt å håndtere for oss.

Men også det kan man også samarbeide om?

- Ja, absolutt. Jeg opplever dessuten at de på generell basis tar samarbeidet med oss i SAFE seriøst, og det ser ut til at de ønsker at det også skal ha en positiv utvikling i framtida, sier Øyvind Olsen.





Irakeren som kom til Norge i grevens tid

Tekst og foto: Per Lars Tonstad

Året var 1968 og oljeselskapene trippet utålmodig på terskelen til Nordsjøen. Norge manglet totalt oljekompetanse. Akkurat da banket en iraker på døra til Industridepartementet i Oslo.

Mannen var Farouk Al-Kasim, oljegeologen fra Basra som ble en sentral mann i oppbyggingen av den norske oljeforvaltningen. I Financial Times er han omtalt som Norges største verdiskaper.

-Jeg er stolt over å ha bidratt til det norske oljeeventyret, sier Al-Kasim beskjedent.

-Farouk kom til Norge som manna fra himmelen. Norske myndigheter var helt blanke på olje, sier Gunnar Berge, tidligere oljedirektør, finansminister og sentral Ap-politiker i en årrekke til Dagbladet.

Farouk Al-Kasims liv er en eventyrlig beretning om gode barneår i Basra i Irak, et avgjørende møte med en norsk kvinne i London, dramatiske politiske begivenheter i Irak, flukt fra hjemlandet mot en usikker framtid i Norge, integrering og karriere. I den ferske boken "Farouk Al-Kasim - Hemmeligheten bak det norske oljeeventyret", fortelles hele historien. Det var tilfeldig at Farouk oppsøkte Industridepartementet en dag i 1968. Hans kone Solfrid og deres tre barn var allerede reist til hennes hjemsted Åndalsnes. Farouk var forberedt på å måtte kjøre drosje eller stå i en hotellrepsjon resten av livet. Det viktigste var å få en jobb og kunne forsørge familien.

Deres yngste sønn var sterkt handikappet og trengte lang behandling, det var den direkte årsaken til at de måtte forlate Irak.

-Jeg hadde noen timer å slå ihjel før nattoget gikk til Åndalsnes, og fant telefonnummeret til Industridepartementet. Jeg ble med en gang invitert til et møte, forteller Farouk.

Spørsmålene var mange og usikkerheten stor, det var noe mystisk med en araber med oljekompetanse som plutselig dukket opp. Farouk ble bedt om å gå noen runder rundt kvartalet, og komme tilbake igjen. Imens glødet nok telefonlinjene til diverse etater, hvem var denne araber, kunne Norge stole å ham?

Høyere lønn enn statsministern

Det endte med at Farouk Al-Kasim ble tilbudt jobb, til en lønn som oversteg statsministerens. Statsminister Per Borten måtte spørres til råds, han ga grønt lys, så viktig var denne kompetansen. Farouks lønn var likevel bare en tredjedel av den han hadde hatt som ledende oljegeolog i Irak, der utlendinger på hans stillingsnivå gjerne tjente det dobbelte igjen.

I boken om Farouk Al-Kasim påpekes det at Norge var totalt uforberdt

på oljeeventyret. Norske geologer hadde på slutten av 1950-tallet slått skråsikkert og selvsikkert fast at det ikke var noen sjanse til å finne olje på kontinentalsokkelen, det var helt utenkelig. Norge slo seg til ro med den klare meldingen fra landets høyeste ekspertise på området.

Men det ble funnet olje i Groningen i Nederland i 1959. Phillips søkte plutselig om konsesjon for hele den norske sokkelen, hele sokkelen! Nå fikk Norge voldsomt dårlig tid!

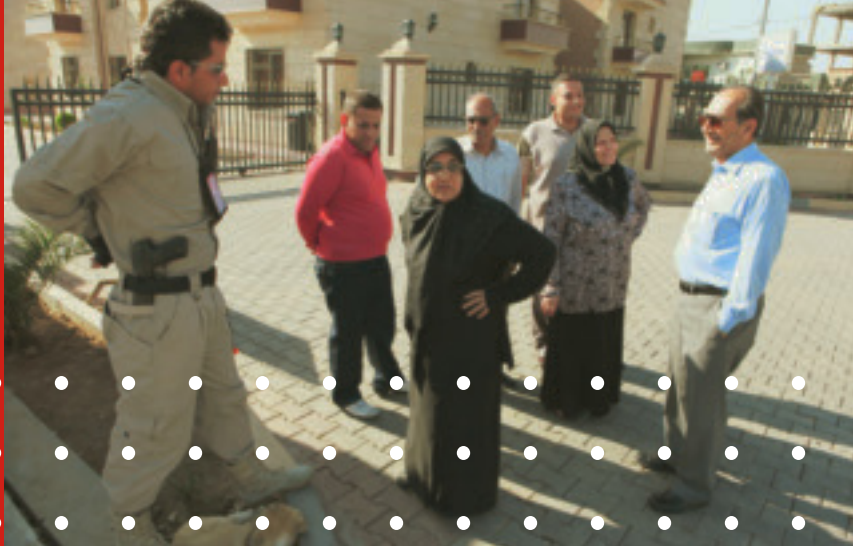
Phillips fant den første olje på Cod-feltet i Nordsjøen i 1968. Farouk Al-Kasim fikk som sitt første oppdrag å finne ut om feltet var kommersielt drivverdig.

-Hold deg unna regjeringskvartalet!

Men det var ikke helt gangbart i 1968 å ha en araber gående i regjeringskorridorene. Farouk ble derfor gjemt bort på et kontor i Eilert Sundts gate. Skulle han ha dokumenter fra departementet, ble de sendt med bud.

Norge var på tå hev overfor oljeselskapene, det var viktig å ikke irritere dem. Farouk Al-Kasim mente det var naivt og usedvanlig snilt av Norge å logre slik for selskapene. Norsk lovgivning var solid på etterskudd.

I år var Farouk Al-Kasim tilbake i Irak for første gang på 33 år. Krig og okkupasjon har gjort det umulig å besøke hjemlandet. -Det er en lettelse at det går an å reise til Irak igjen, sier Farouk, som her er sammen med sin familie i Erbil i Kurdistan, Irak.



Farouks Cod-rapport ble hemmeligstemplett i departementet. Konklusjonen hans var at “funnet uten tvil vil få en enestående betydning for fremtidige oljeaktiviteter i Norge”.

-Jeg var helt sikker på at dette var begynnelsen på noe stort. Vi var nær kjøkkenet, der oljen var skapt, det var bare snakk om tid før større funn ble gjort. Jeg boblet av entusiasme, forteller Farouk.

Men Norge nølte fortsatt. Statens oljeråd, med Jens Evensen som formann, holdt Farouk Al-Kasim på en god arm-lengdes avstand. Han ble aldri innkalt til oljerådet, seinere skulle han formidle oljekunnskap på et dagsseminar for en samlet regjering.

Norge hadde ingen klar oljepolitikk, ingen visjoner - det var som om “sannheten” fra de norske geologene hang fast, det fantes ikke olje i Nordsjøen!

-Det var svært frustrerende for meg. Mine råd forsvant inn i tåkeheimen. Jeg ble holdt utenfor sjefsmøtene. Hadde selskapene oppdaget elefantene, de store feltene, under disse betingelsene, ville Norge ha blitt den store taperen, sier Farouk.

Lærte lekse i Irak

Alt snudde med Ekofisk-funnet i 1969 og 1970. Da fikk myndighetene plutselig veldig dårlig tid.

Farouk Al-Kasim ble igjen nøkkelmanen. Han hadde med seg mye bagasje fra Irak. Der hadde han sett hvordan

oljeselskapene utnyttet vertslandet. De sugde ut verdifulle ressurser, uten å legge særlig mye igjen. Det tente en lidenskap hos oljegeologen.

-Norge var en del av den moderne, siviliserte verden, og kunne mulig akseptere å bli lurt av den multinasjonale oljeindustrien. Et avansert land som Norge må kunne ta imot oljeselskapene på egne premisser, kontrollere dem og styre dem. Jeg ville gjøre mitt for at det skulle skje. Om min visjon ikke ble oppfylt i Irak, kanskje den kunne bli realisert i Norge, mente Farouk.

-Det vi kunne oppnå her, ville ikke bare være viktig for Norge, det ville kunne være en modell for hele verden, legger han til. Denne visjonen ble som en besettelse, et kall, for Farouk Al-Kasim.

Oljens forbannelse

For nå ble han satt til å lage et utkast til den første stortingsmeldingen om statens organisering av oljevirksomheten. Han fikk med seg den tyske juristen Dieter Schaubert, og de flyttet inn på ei hytte på Hvasser for noen dager. Farouk dikterte, Dieter skrev. De hadde proviant med seg, en gang dro de på fisketur og fikk en torsk som de ikke ante hvordan de skulle tilberede, den ble vel kattermat.

Her ble grunnmuren for den norske oljeforvaltningen skapt.

-Jeg visste hva jeg ville. Norge skulle ikke gå i den samme fellen som andre oljeland. Naturressursene var landets og

folkets eiendom, og måtte forvaltes til landets beste. Aldri i verden om Norge skulle bli et land i rekken av oljenasjoner som kues av oljeselskapens profittjag, sier Farouk. Det kaller han oljens forbannelse, i Norge ville han kjempe for oljens velsignelse.

-Farouk førte høy kompetanse og autoritet inn i den norske oljeforvaltningen. Han var i stand til å kommunisere med og kikke oljeselskapene i kortene. Han var en veldig viktig brikke i å sikre norske interesser og enorme verdier for fellesskapet, sier Gunnar Berge.

Staten måtte ut i Nordsjøen

Han argumenterte i utkastet sterkt for å opprette et statlig, operativt oljeselskap. Staten måtte ut i Nordsjøen og bore etter olje, skitne til fingrene sine, være der det skjedde! Først da ville Norge forstå hva dette dreide seg om, og kunne ha kontroll over virksomheten. Departementet sluttet seg til, og Statoil ble opprettet. Oljedirektoratet ble også etablert, og det kom forskrifter som forpliktet og satte grenser for oljeselskapenes virksomhet.

Selskapene murret, de var ikke vant til et slikt kontrollregime. Men protestene la seg fort, de sett likevel ved honningkrukken.

Farouk Al-Kasim var ønsket som ledende oljegeolog i Statoil. Men jobbmøtet med den mektige styreformannen Jens Chr. Hauge og direktør Arve Johnsen ble en nedtur. Hauge satt taus og demon-



strerte med hele sitt kroppsspråk at mannen fra Irak ikke hadde noen framtid i Statoil-ledelsen, selv om han nok var Arve Johnsens kandidat. Men Oljedirektoratet trengte Farouk. I noen år pågikk det en maktkamp mellom Statoil og Oljedirektoratet. Statoil ønsket friere tøyler, Oljedirektoratet ville likebehandle Statoil med de andre selskapene. Staten hadde en tendens til å låne øre til oljeselskapene, mens direktoratet virkelig måtte kjempe for å bli hørt. -Ja, men Statoil mener noe annet, kunne departementet innvende mot ODs faglige vurderinger.

Kampen om Troll

I Oljedirektoratet fikk Farouk Al-Kasim fort en annen kjepphest - å kjempe for å øke utvinningsgraden i feltene. Det ene elefantfunnet etter det andre ble gjort, det var fantastiske tider, ingen ofret tanke på at det var sløsing å la 75 prosent av ressursene bli liggende igjen. Den virkelige prøvesteinen ble Troll, det

gigantiske gassfeltet som ble oppdaget i 1979-80. Vesten hungret etter stabile leveranser av gass, ingen vestlige land likte å være avhengige av gassimport fra det fienden Sovjetunionen. Til og med daværende USA-presiden Ronald Reagan engasjerte seg for å få Troll-gassen ut på markedet.

Men i Troll finnes det også olje. Farouk Al-Kasim og Oljedirektoratet visste at hvis selskapene først tok gassen, ville det bli umulig å utvinne oljen etterpå. Selskapene krevde bevis, de var som gneldrende, sultne bikkjer etter gassen. -Vi kjempet med nebb og klør for å berge Troll-oljen... Denne kampen var tøff. Selskapene visste at verden ventet utålmodig på den norske gassen, de ville realisere verdier raskt, og så satt det noen mennesker i et statlig direktorat i Stavanger og stakk kjepper i hjulene på dem!

Oljedirektoratet vant fram, det ble foretatt nye utredninger, og ny teknologi med horisontal boring ble lansert.

Oljereserven i Troll ble berget, den viste seg å være på hele 1,54 milliarder fat, tilsvarende en verdi på nesten 1000 milliarder kroner.

Her demonstrerte Farouk faglig tyngde og standhaftighet. For motstanderne, deriblant Statoil, var sterke kommentarer Gunnar Berge.

-I dag er dette en askeladdhistorie som andre land liker å høre om. For Troll viser at det nytter for en liten nasjon å stå opp mot de mektige oljegigantene med dyktig og saklig argumentasjon, sier Farouk.

Som pensjonist er han fortsatt aktiv med det samme budskapet - ta kontroll over oljevirkksomheten, bygg velferd og utvikling med oljeinntektene! Nå er markedet hele verden, han er ei uke i Ghana, så til Libanon, New Zealand, Colombia... Verdens oljeland vil lære av den norske oljemodellen, for å styre unna oljens forbannelse!

Medlemstilbud!

PER LARS TONSTAD

Farouk Al-Kasim

Hemmeligheten bak det norske oljeeventyret

Medlemstilbud kr 349,- (veil kr 399,-)

Bestill boken på: bestilling@tunforlag.no eller ordretlf. 21 31 44 33/00.

Husk å oppgi medlemsnumret ditt i SAFE ved bestilling.

Tun Forlag gir i begynnelsen av desember ut biografien Farouk Al-Kasim - Hemmeligheten bak det norske oljeeventyret, en av høstens mest spennende og interessante utgivelser!

En personlig og åpenhertig fortelling om kjærlighet, kulturer som møtes, diktatur og demokrati, integrering, politikk og norsk oljehistorie.



Hvorfor er ISO på bunn?

Tekst: Johan Petter Andresen. Foto: Arkiv

På 1970 tallet, i det norske oljeeventyrets barndom, var kontraktøransatte ofte bedre lønna enn de ansatte i oljeselskapene. Jeg har flere eldre arbeidskamerater som takka nei til jobb i operatørselskap på slutten av 1970-tallet fordi lønna var lavere. Dårligst lønna på begynnelsen av 1980-tallet var forpleiningen.

Men de forbunda som gikk sammen om å danne OFS evna å gjøre noe med sine medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. De som ble hengende etter var kontraktørarbeiderne med sterkest landtilknytning; de som ikke bare jobba offshore, men som også jobba på verft og landanlegg. Og av disse var det - og er det - stillasarbeiderne, industrimalerne og isolatørene, de som nå går under fellesbetegnelsen ISO-arbeidere, som

ble liggende - og ligger - på bønn. Naturligvis er motstanden fra kapitalen og dens organisasjoner som NHO, NI og BNL sterkere når vi ISO-arbeidere kjemper. De er redde for "smitteeffekten" på lønninger generelt på land. Men ISO-arbeidernes lønn har ikke bare utvikla seg dårlig i forhold til våre arbeidskamerater i olja, men også dårlig i forhold til bygningsarbeiderne på land!

Akkordavtale uten akkordarbeidere

At akkordavtalen ikke har akkordarbeidere, skyldes at Fellesforbundets ledelse ble enig med NHO om at vi skal underlegges en overenskomst som er lagd for arbeidere som jobber akkord, Fellesoverenskomsten for byggfag. Er det ikke genialt å sette en gruppe arbeidere som aldri jobber akkord på en akkordavtale?

Gjennom 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet prøvde lokale tillitsvalgte i ISO-klubbene i Fellesforbundet å få forbundets forhandlingsutvalg til å kreve en annen tariffavtale. Men vi nådde ikke fram og i 1995 gikk en større gjeng ut av Fellesforbundet og over til OFS. Vi ble møtt med harde mottiltak fra både ledelsene i kontraktørbedriftene og ledelsen i Fellesforbundet.

Det gikk skeis i 1996

I 1996 gikk vi til streik for en egen tariffavtale for ISO-arbeidere i olja. De operatøransatte gikk ut i sympatistreik, men så snudde plutselig Ekofisk-komiteen og brøt rekkene. Streiken gikk på trynet. OFS mista medlemmer og innflytelse. Var løpet kjørt for godt?





Arbeidsstillingene til en ISO-arbeider kan være både anstrengende og utfordrende.

Utover 1996 og fram til i dag har Fellesforbundet rådd grunnen alene når det gjelder forhandlinger om overenskomsten for ISO-arbeiderne. Resultatet er at vi fortsatt ligger på bunn og fortsatt har en dårligere lønnsutvikling enn vanlige bygningsarbeidere (Likevel er det på sin plass å rose Fellesforbundet for å ha gått til streik for en heving av minstelønna, sjøl om resultatet for vår del til slutt ble moderat.)

Tabellen viser dagens forskjell i lønn

mellom ISO-arbeiderne, forpleiningen og operatøransatte. Den taler for seg sjøl. Det er ingen lett oppgave å minske dette store gapet!

SAFE har forhandlingsrett

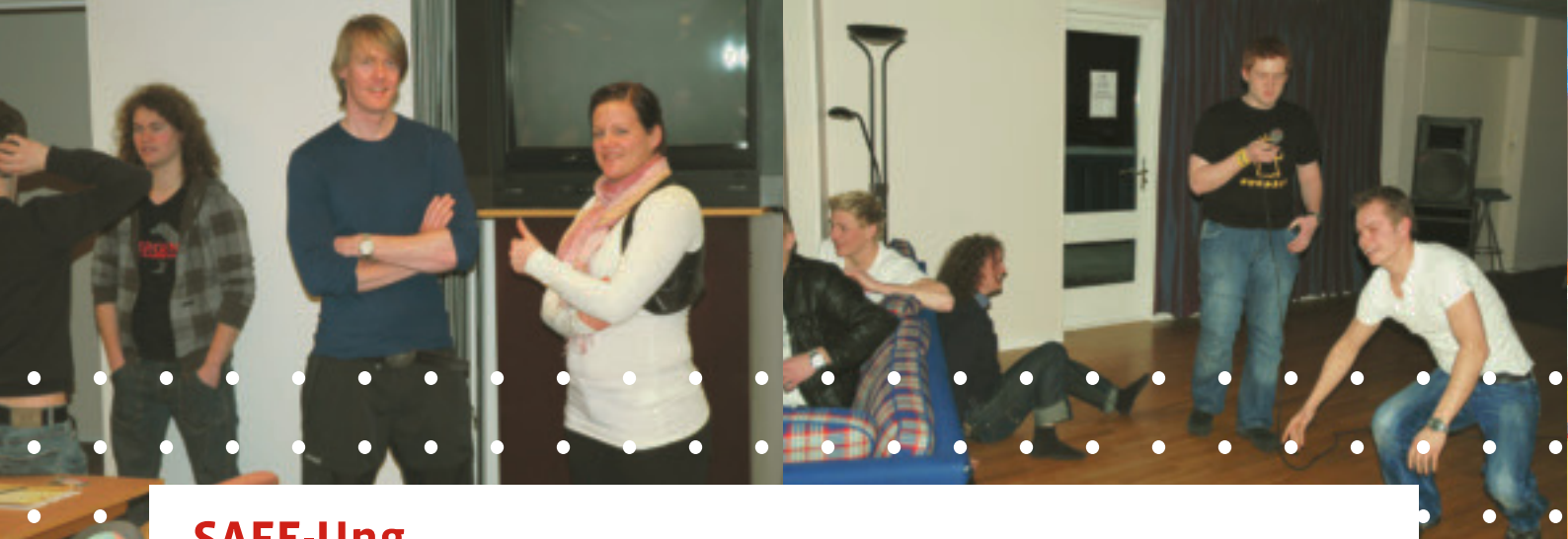
Men i vår har det skjedd en viktig endring som gjør at vi i SAFE kan vise muskler framover. SAFE har fått avtalerettighetene på FOB i YS. Formelt sett stiller altså SAFE og Fellesforbundet likt når det gjelder å kjempe fram en bedre

og annerledes avtale fra i år. Det er å håpe at dette vil føre til et positivt samarbeid slik at ISO-arbeiderne kan få et skikkelig løft framover! ISO arbeiderne i SAFE vet at vi har støtte fra de andre områdene i SAFE, og skulle det røyne på i årene framover er vi sikre på at vi skal unngå den miseren som vi opplevde i 1996. Er det lys jeg ser i enden av tunnelen eller...?

	ISO m/ fagbrev FOB	Renholder m/fagbrev 0 år	Renholder m/fagbrev 3 år	Kokk m/fagbrev 3 år	Operatør m/fagbrev 0 år	Operatør m/fagbrev 3 år
Tariffønn fagbrev	154, 50 kr					
Rotasjonstillegg offsh.	11, 61 %					
Offshoret tillegg	59, 22 kr	47 %	47 %	47 %	47 %	47 %
Timelønn offshore	231,65 kr	304,29 kr	324,52 kr	331,82 kr	331,30 kr	353,80 kr
Overtid offshore	368,22 kr	469,66 kr	499,77 kr	510,99 kr	455,50 kr	486,50 kr
Årslønn uten overtid (inklusive feriepenger)	409 824 kr	498 689 kr	530 567 kr	542 584 kr	483692 kr	516551 kr
Årstimeverk offshore	1582t (2-3-2-4)	1460t (2-4)	1460t (2-4)	1460t (2-4)	1460t (2-4)	1460t (2-4)
"En uke over"	30 930 kr	39 451 kr	41 980 kr	42 923 kr	Forskj. før og etter	Forskj. før og etter
Timelønn landanlegg	170,50 kr					
Overtid landanlegg	271,92 kr					
Årslønn landanlegg	336 567 kr					
Årstimeverk landanlegg	1762,5t (12/9)					
Natt tillegg	30 kr	58 kr	58 kr	58 kr	58 kr – 71 kr konferansetillegg	58 kr – 71 kr konferansetillegg
Lønn sykdom	Tariffønn u/tillegg	Full lønn i 12 mnd inkl natt tillegg	Full lønn i 12 mnd inkl natt tillegg	Full lønn i 12 mnd inkl natt tillegg	Full lønn i 12 mnd inkl natt tillegg	Full lønn i 12 mnd inkl natt tillegg
Pålagte kurs i fritid	154,50 kr	469, 66 kr	499, 77 kr	510, 99 kr	455,50 kr	486,50 kr
Forsikring tap av helsesertifikat	Ingen	Inntil 10 G	Inntil 10 G	Inntil 10 G	Inntil 10 G	Inntil 10 G

* Renholder og kokk er fra sokkeloverenskomsten som gjelder innleiefirmaer. Operatørselskapene har egne avtaler for sine ansatte i disse gruppene.

* Offshoret tillegg til forpleining tilsvarer 47% av den totale lønnen. Det vil igjen si i nærheten av 150 kroner (!)



SAFE-Ung

Tekst: Bernt Hodne. Foto: Mette Møllerop

Heisan alle unge SAFERE!

Hva har skjedd siden sist? Hva håper vi har skjedd siden sist? En ting som har skjedd er at vi har hatt et møte i Ungutvalget og det er stor enighet om at vi må ha en ny Geilotur. Er det noen som kan tenke seg å være med?

Vel, det er bare å følge med på SAFE sin hjemmeside da vi vil legge ut all info der når vi har funnet eksakt dato og vet mer om hvor mange som kan være med. Vi kan dog si at det vil nok bli en gang i løpet av februar/mars.

Vi gleder oss allerede!

Julekalenderen

Videre, nærmer vi oss jul, og hva er da mer naturlig enn å få laget en kalender. Dette var også et tema som kom fra Ungutvalget og vi er stolte av å ha fått lansert den første Julekalenderen i SAFE sin regi. Når dere nå får bladet er det muligens bare et par luker igjen å åpne, men vi håper dere har hatt stor glede av den. Vi håper dere satte dere ned, åpnet en luke for så å svare på spørsmålet. Alle svarene burde være lette å finne på SAFE sin side eller YS sin side med underliggende linker.

Roll-up konkurranse

I konkurransen om en egen Roll-up fra forrige SAFE magasin er det kommet inn et godt forslag på layout, men vi trenger flere bilder. Til alle dere unge der

ute, send inn bilder av arbeidsplassen deres, eventuelt andre bilder som har med SAFE å gjøre. Dette skal være en Roll-up som alle unge skal kunne samle seg under og vite at den er laget av unge.

Ungdomsaktiviteter

Igjen har vi hatt oppe hva kan vi gjøre for å aktivere unge, hvordan kan vi få til å møtes på litt sosiale ting. Her har vi kommet opp med pizzakvelder, kortspill, bowling, Oljemuseet og lignende. Problemet er hvordan vi kan gjøre dette i praksis? Mange er spredt ut over det langstrakte landet vårt og vi kan dessverre ikke fly personer inn fra land og strand. Er det noen som har gode ideer her er det bare å melde inn.

Jeg kan treffes på mail bernt@safe.no, men merk da subjektet (Emnelinje) med SAFE-ung.

Vi vil på slutten her benytte anledningen til å takke for et flott år med bra aktivitet blant de unge. Vi er kommet langt og godt på vei og ser mange unge som vokser seg til dyktige og skolerte medlemmer og tillitsvalgte i SAFE. Det er flott!

Geiloseminar blir fra 9-11. mars 2011. Følg med på hjemmesiden for påmelding.

God Jul til alle sammen.





De tre nye lærlingene på Ineos i Bamble valgte SAFE

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Jan Erik Tellefsen

- Vi er glad for å få lærlingene med i klubben, forteller klubbleder i SAFE-klubben i Bamble, Jan Erik Tellefsen.

I størrelse er SAFE-klubben på Ineos i Bamble som en "lillebror" å regne i forhold til IE. Likevel er det ikke alltid størrelsen som gjelder. En aktiv klubb med en fagpolitikk som er prinsippfast

og gagnar medlemmene, teller også.

- Denne gangen fikk klubben alle tre lærlingene i drift inn som SAFE-medlemmer, forteller Jan Erik Tellefsen. - Vi fikk også innmelding fra to av de gamle operatørene etter årets lønnsoppgjør. Her sto vi steilt på ikke å øke individuelle prosenttillegg fra 50 til 80 prosent av oppgjøret. Det klarte vi å

få aksept for. Slike prinsipper er nemlig viktige for den eldre delen av arbeidsstokken her, og vi er glad for at dette gikk i gjennom.

Klubben på Bamble har i dag i underkant av 40 medlemmer, men har som mål å vokse seg større. Klubben håper at en god faglig politikk vil bidra til at flere ansatte etter hvert kommer inn i SAFE.

De to nye lærlingene som meldte seg inn i SAFE, Viktoria Tangen og Daniel Nilssen.





Hvorfor er politikere så redd for gass i Norge?

Etter å ha opplevd Statoils Høstkonferanse og hørt på foredrag av norske og utenlandske fagpersoner sitter jeg igjen med det inntrykket at alle, utenom norske politikere ønsker å øke bruken av gass for å få ned CO₂ utslippene.

Norge er i den situasjonen at vi sitter på store mengder energi i form av vannkraft og gass. Dersom vi ikke hadde hatt vannkraft, men brunkull i stedet hadde regnestykket mot å skifte ut kull til gass blitt et annet.

Nå er det og snakk om å fjerne gassturbinene på plattformene i Nordsjøen, og levere strøm fra land, uten å legge fram regnestykket på det.

Vi kan jo risikere at den strømmen som kommer fra brunkull i Tyskland, eller fra gasskraftverk der blir dyrere. Hvor mye ekstra energi går det da for å sende gassen til Tyskland med tilsvarende tap i strømmen tilbake til Norge. Det er laget mange CO₂ regnskap i årenes løp, men jeg ønsker alle tall med i sånne regnskap og ikke bare de som passer inn.

Da må det være enklere å produsere strøm fra varmekraftverk i Norge, slik at vi kan utnytte ressursene bedre ved å få både strøm og varme samtidig. Vi kan da også opprettholde arbeidsplasser langs kysten, og utnytte våre ressurser lokalt.

Ta for eksempel varmekraftverket på Mongstad som bruker en prosent av Trollgassen, mens 99 prosent av gassen går



Jan-Eirik Feste

til Europa. Diskusjonen om bygging og lagring av CO₂ i den forbindelse står ikke i forhold til de 99 prosentene CO₂ av samme gassen som blir produsert i Europa. Hva med et varmekraftverk i Bergen som produserer strøm og fjernvarme, og fjerner diskusjonen om monsternaster i Hardanger. Det er ikke langt fra Bergen til Kolsnes der gassen finnes.

Nei nå syns jeg at alle tall må komme på bordet, slik at vi kan se regnestykket om CO₂ og bruk av energi i fremtiden i sin helhet og ikke stykkevis og delt.

Jan-Eirik Feste
Leder SAFE Mongstad



Karaktersetting, en skremmende utvikling av norsk arbeidsliv

Tekst: Terje Nustad. Foto: Mette Møllerop

Media har satt fokus på den karaktersettingen Statoil har gjort av sine ansatte. SAFE ga der uttrykk for at vi synes dette er en skremmende utvikling, og forsøkte å sette det inn i et større personalpolitisk perspektiv og dens betydning for fagbevegelsen. Helge Lund står i spissen for en amerikanisering av norsk arbeidsliv. Han bidrar med dette til å undergrave den norske 3-partsmodellen som har utviklet vårt velferdssamfunn, og som igjen har lagt grunnlaget for Statoils eksistens.

Statoil sin karaktersetting av ansatte er en individualisering og ansvarliggjøring av den enkelte. Statoil handlinger baseres på en ledelsesteori der såkalt "Strategisk HR-ledelse" er grunnleggende. Direktør Asbjørn Eikestad bekrefter det når han uttaler at dette er et målesystem basert på selskapenes mål og verdier, hvor selskapet belønner de som viser best evne og vilje til å oppnå disse. Altså et helt klart individualisert resultatorientert system. Vi kjenner igjen mye av det samme når Statoil ville individualisere ansvaret for sikkerheten i sitt kollegaprogram.

Bare måten Statoil innførte systemet på er manipulerende. Rammene rundt det hele virket troverdig og så tilforlatelig ut. Vi har da felles interesser, vi ønsker alle å bli best og levere gode resultater. En tror det handler om den enkeltes

faglige kompetanse og utvikling. Dette handler om din holdningskompetanse, med fokus på om du kan levere dine mål og om risikovilligheten er til stede ut i fra bedriftens behov. Dette vil lett bli den ansattes tvangstrøye, i et system som vil utvikle et arbeidsmiljø som er det motsatte av et inkluderende.

Det baseres ikke på objektive kriterier, men på manipulerende spørsmål som så blir subjektivt vurdert. Hvordan dette skal måles, sies det intet om, for det gjør sjefen på egen hånd. Hvordan skal en ansatt kunne demonstrere eller bevise sin lojalitet, dyktighet eller holdning. Skal det baseres på å fremheve sin egen overlegenhet og suksess? Det blir en selvrapportering der ingen ansatt kan etterprøve eller klage på karaktersettingen. Den såkalte trynefaktoren vil spille en viktig rolle og være helt avgjørende.

Systemet er 100 % ledelsesstyrt, de sitter med definisjonsmakta samtidig som arbeidstakerne er fullstendig neglisjert når det gjelder innsyn eller reell påvirkning i alle faser. Det er bare å spørre seg: - Hvem har laget spørsmålene, - Hvem vurderer de, - Hvem har satt kriteriene, - Hvem setter karakterene, - Hvem kvalitetssikrer?

Vi ser her en total tilsidesetting av 3-partssamarbeidet, petroleums-

regelverket, brudd på Hovedavtalen og den tradisjonelle lønnsfastsettelsen av individuelt avlønnede. Dette er en ekskludering av all fagforeningsvirksomhet, og dens innflytelse på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, som normalt gjøres gjennom kollektive forhandlinger og avtaler.

Ved innføringen av systemet ble ingen fortalt om hvilke konsekvenser systemet ville gi på sikt. Ingen ble fortalt at dette var en del av et prestasjonslønns-system, og at systemet med individuelle vurderinger vil få en økende betydning for den lokale lønnsdannelsen. Det kom snikende inn først 3 år senere. Statoil kupper altså lønnsdannelsen i selskapet, fagforeninger og de individuelt avlønnede vil få minimal innflytelse. Det er vanskelig nok uansett i et individuelt avlønningssystem å finne troverdighet og akseptable løsninger som kan respekteres. Det manipulerende systemet vil forsterke seg og færre og færre vil kjenne seg igjen og forstå utviklingen. Dette er et system som bidrar til "splitt og hersk" mellom arbeidstakerne, noe karaktersystemet vil forsterke. Arbeidstakerne må gjøre en kritisk vurdering av avlønningssystemet, er de ansatte virkelig tjent med dette? Ønsker vi ikke en rettferdig lønnsdannelse med forutsigbarhet og respekt for det arbeidet som gjøres uansett personlighet?



Det neste trekk er det som kalles seleksjonssystemet, som også vil bli en stor utfordring. Slike system er ofte basert på såkalte normalfordelingsprinsipp. Det vil her si at en forutsetter at ca 10 % av arbeidsstokken er svært dyktige, 80 % ligger i en gjennomsnittsgruppe og de siste 10 % er å anse som "dårlige". Vi har her et selekteringssystem, hvor teorien går på å utvelge de "rette" for så å avvise de dårlige. Det er et intolerant system som ikke ivaretar mangfoldet av personligheter i arbeidslivet, men kun de som er villige til full underkastelse og kan levere. Hva med IA-satsingen som er et viktig område innefor nettopp 3-partssamarbeidet? Statoil kan umulig være en troverdig IA-bedrift med et slikt personalstyringssystem. Arbeidslivets vektlegging av ansiennitet i form av erfaring og kunnskap sendes nå på skraphaugen.

De siste 10 % havner i mange tilfeller i noe som kan kalles en "avviklingspool", "scope" eller en fristillingsposisjon. Safe har i den anledning sett flere eksempler på detaljerte vurderingsskjemaer, ofte utarbeidet av psykologer, som ledere skal fylle ut i samtale med den enkelte. I mange tilfeller fremgår det av instruksjonen at skjemaet skal fylles ut i samråd med de ansatte. Lederens vurderinger skal imidlertid ikke vises til medarbeiderne, verken i møtet eller i andre

sammenheng. Vurderingene som er avgjørende for om du havner i avviklingspoolen eller "scopet" hemmeligholdes. Det er igjen de personer som først må gå om en nedbemanningsprosess iverksettes. Grunnlaget for utvelgelse vil med andre ord være vanskelige for tillitsvalgte å etterspore.

Prestasjons- og resultatvurderinger er i følge HR Norge en forutsetning for å kunne iverksette målrettede tiltak for forbedring av adferd og prestasjon, kompetanseutvikling eller avvikling. Det er viktig å legge merke til at de mener at det er et større spillerom for avvikling i privat enn offentlig sektor. Det er mindre stabilitet i rammevilkår og færrest avtalemessige reguleringer, hevder de og mener at det der "gjør det lettere å slippe unna med slike prosesser", sitat hentet fra HR Norge. Vi må være klar over at dette er system som brer rundt seg i Norge i store selskap, både i offentlig og privat sektor. I følge HR-Norge satser særlig privat sektor på prestasjonsvurderinger. Statoil er her en viktig kunde som legitimerer systemet for norsk næringsliv.

Dersom karakterfastsetting etter det nevnte normalfordelingsprinsippet får gjennomslag i norsk næringsliv, tilsier det at 10 % av norsk arbeidsstokk er å regne som ubrukelige. Snakker vi her om

et inkluderende arbeidsliv som ivaretar et helhetlig psykososialt arbeidsmiljø? Nei, heller tvert i mot, mener SAFE. Vi må bevare og forsvare den norske 3-partsmodellen for fremtiden. Universitet og høyskoler må endre sine lederopplæringsteorier og forsterke innholdet av vårt 3-partssamarbeidssystem, velferdsstatens oppbygging og virkemåte. En naturlig utvikling av vårt samfunn må fagbevegelsen og arbeidstakernes innflytelse i beslutningsprosessene forsterkes, ikke svekkes.

Norsk fagbevegelse må skaffe seg mer kompetanse og komme på offensiven både sentralt som lokalt. Dette er et fagforeningsfiendtlig system som fagbevegelsen må bekjempe.



Pensjonsreformen 2011

1.1.2011 skal den nye pensjonsreformen tre i kraft. Virkningene av denne reformen vil bli dramatiske for mange. Alle som er født etter 1943 vil årlig få redusert sine pensjoner fra Folketrygden. Dette fordi politikerne har funnet ut at framover mot 2050 vil levealderen øke, og derfor må folk jobbe lengre for at utgiftene til pensjoner ikke skal bli for store. I løpet av de neste 15-20 årene må derfor arbeidstakerne forberede seg på å jobbe til minst 70 år for å oppnå full pensjon. Nå er det slik at det nye pensjonssystemet åpner opp for at det blir gitt muligheter for å pensjonere seg fra 62 år. Godt det for de som har råd til det. Ved å gå av ved 62 år blir din pensjon dramatisk kuttet, livsvarig! Politikerne forsvarer dette med at hvis en forventet levealder blir 80 år, vil 62 åringene få like mye og kanskje mer enn en som jobber til 70 år, og dermed får en langt høyere

pensjon. Skal man gamble med dette? Samfunnsøkonomisk er det selvfølgelig en fordel at folk jobber til minst 70 år, og deretter ikke lever alt for lenge. Da har staten vunnet! Et lyspunkt oppe i dette er at fra 2011 kan pensjonistene tjene så mye de vil uten at pensjonen blir redusert. Dessverre er det ikke alle som vil være i stand til dette, og derfor må ta til takke med det de får i pensjon. En annen ting som også vil ramme framtidige pensjonister er at de ikke vil få den samme lønnsutviklingen som de som er i arbeid. Dermed vil pensjonistene sakke akterut for hvert år. De rødgrønne vil også skattlegge de med høy pensjon hardere for å subsidiere minstepensjonistene. Bra for minstepensjonistene det, som det nok kommer til å bli langt flere av i framtiden. Samtidig er det slik at de med høye pensjoner har betalt for dette gjennom et langt arbeidsliv. Når

det gjelder oljearbeidere er pensjonsrettigheter og opparbeidelse veldig forskjellige. Vinnerne er operatørselskapene som har en ytelsesbasert ordning som gir 66 prosent av lønn ved 65 år. Det samme vil de få ved 100 prosent uførhet. Mange underentreprenører har en innskuddsbasert pensjonsordning der arbeidsgiver betaler inn to prosent av lønn til en stort sett aksjebasert pensjon. Ikke godt å si hvor mye det blir i pensjon den dagen den forfaller til utbetaling. Uførepensjon er heller ikke med her. Det er helt nødvendig at det jeg her beskriver blir informert om ute i havet. Tiden er overmoden for å ta opp kampen for et mer rettferdig pensjonssystem. Stå på krava!!

Øyvind Hvalen





Varig velferd

Av: Torbjørn Røe Isaksen, stortingsrepresentant, arbeids- og sosialpolitisk talsmann i Høyre

YS årlige konferanse har blitt en viktig begivenhet i det politiske liv, ikke minst fordi organisasjonen evner å ta opp viktige og sentrale problemstillinger på en interessant og fordomsfri måte. På årets konferanse brukte statsrådene fra Arbeiderpartiet mye tid på å angripe Høyres politikk. Jeg vil ikke gå inn i noen polemikk, men det er viktig for Høyre å understreke at de ansattes organisasjoner er svært viktige bidragsyttere i den avgjørende debatten om hvordan vi skal sikre varig velferd i Norge.

Det viktigste grunnlaget for varig velferd i Norge er trygge arbeidsplasser og økt verdiskapning. Hvis ikke folk jobber skapes det heller ikke verdier som kan finansiere velferden. Derfor må vi støtte opp om arbeidslinja, og ikke stønadslinja. Når vi vet at det i Norge står nesten 800.000 mennesker i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet, og at tallet er økende, bør det bekymre alle som er opptatt av varig velferd.

Noen forsøker å gjøre debatten om utenforskapet til en debatt om dårlig moral. Det mener jeg er en avsporing. Selvfølgelig finnes det mennesker med dårlig moral, også blant de som står utenfor arbeidslivet. Det finnes også dem som svindler og utnytter velferdsordningene våre. Men å si at de mange hundre tusen utenfor arbeidslivet mangler arbeidsmoral, det vil ikke Høyre være

med på. Det dreier seg om langt mer kompliserte problemstillinger enn det.

På den annen side finner vi dem som simpelthen lukker øynene, og ikke ser det som et problem at Norge får en stadig større andel utenfor arbeidslivet. Særlig Arbeiderpartiet har gjort det til en paradegren å angripe Høyre i stedet for å angripe den reelle utfordringen. Det er trist, for det gir mer fokus på politisk spill og retorikk enn på problemene vi må løse.

Det største problemet er ikke at det finnes mennesker som kan jobbe, men som ikke vil. Det største problemet er at det finnes mennesker som kan jobbe, men som ikke får muligheten. Høyre mener alle fortjener en ny sjanse.

Norsk skole sender 1 av 5 elever ut av den uten å kunne lese og skrive godt nok, og har gjort det lenge. Lesesenteret i Stavanger melder at 330.000 voksne har svært dårlige ferdigheter i lesing og skriving. Vi vet at over 40 prosent av dem som er uføretrygdet, også er blant dem med de aller svakeste lese- og skriveferdighetene.

Frafallet, særlig på yrkesfag, er urovekkende høyt. Elever som ønsker seg et yrke møter et utdanningssystem som helst ser at de blir akademikere. De mister motivasjonen og faller fra, en del

ender opp på varig stønad og trygd.

70.000 funksjonshemmede ønsker seg en jobb, men opplever at systemet er rigid og holder dem utenfor.

En av nøkkelsatsningene våre fremover må være utdanning. Vi må satse på mer kunnskap i skolen, forsterket innsats i basisfagene og mer tilpasset undervisning. Vi har også lansert en helt ny retning for yrkesfagene, hvor teorien tilpasses fremtidig yrkesutøvelse, ikke en fremtidig akademisk utdanning.

Vi trenger også mer skreddersøm i arbeidslivet for å gi de funksjonshemmede en sjanse. Derfor har Høyre foreslått å utstyre dem med et eget sertifikat som gjør det klart at tilretteleggingsbehov betales av staten.

En sterkere innsats på rehabilitering etter sykdom og skade vil gjøre det mulig for flere å gjenvinne hele sin arbeidsevne, eller i hvert fall store deler av den.

Strukturelt handler varig velferd handler om å skape mer, ikke skatte mer. Det krever blant annet å få flere inn i arbeidslivet. Skal vi få til det, må det også skapes flere arbeidsplasser.

YS inviterer hvert år til viktige debatter om Norges fremtid. Det er en debatt Høyre gjerne deltar i.



Meg, sammen med andre valgobservatører under det første valget til en grunnlovgivende forsamling i april 2008.

Hva gjør oljearbeidere på fritida? Nepal er blitt mitt hjertebarn

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Johan Petter Andresen, Geir Christensen, Merete Taksdal

Egentlig har jeg vært opptatt av internasjonal politikk siden jeg var 19 år. Det skyldes at jeg vokste opp i Australia og senere i Sverige, forteller Johan Petter Andresen, klubblleder i SAFE i Beerenberg. Han er neste mann ut i serien om oljearbeideres fritidsaktiviteter.

Det er ikke bare Nepals politiske situasjon som har ført til et stort engasjement hos klubblederen i Beerenberg. Helsetilbudet i landet hvor mangel på helsepersonell og utstyr preget situasjonen, har vært en viktig drivkraft bak solidaritets- og hjelpearbeidet. Solidaritetsarbeid har for øvrig preget ungdomstida og hele hans voksne liv i Norge.

- Da familien min reiste tilbake til Australia fra Sverige, var vi enige om at jeg skulle bo i Norge et år. Vi var redde for at hvis jeg dro til Australia før jeg ble 20, kunne jeg havne i Vietnam. Det var ikke særlig forlokkende.

I Norge ble det naturlig nok først solidaritetsarbeid for Vietnam og støtte til frigjøringskampen mot USA. Johan Petter satt som internasjonal sekretær i komiteen fra 1971.

- Etter denne perioden har jeg fulgt med på internasjonal politikk og drevet solidaritetsarbeid for flere frigjøringsgrupper i forskjellige land.

Oppbygning av medisinsk personell i Nepal

Johan Petter er medlem av partiet Rødt.

I 2005 ble partiet bedt om å sende en representant til Nepal. Meningen var å dra til de frigjorte områdene i et land som fortsatt var preget av krig.

- Jeg dro til baseområdet Rolpa i vestre Nepal, forteller Johan Petter. På det tidspunktet visste vi ikke at det var fredsavtaler på gang, men mens jeg var der, ble den så-kalte 12-punktsavtalen signert.

Nepal var et land som manglet det meste av helsetilbud på landsbygda der de aller fleste bor.

- Særlig viktig for landet var helsepersonell og utstyr. Dersom vi fikk sendt ned helsepersonell, blant annet leger, ville det være mulig å lære opp "barfotleger", altså medisinsk personell som kan gi medisinsk hjelp fra førstehjelp-nivå og opp til relativt avansert medisinsk hjelp. I tillegg er de veiledere og organisatorer i utviklingen av helsestell i befolkningen.

En av legene som reiste til Nepal, var Hans Husum. Husum har for øvrig utdannet helsepersonell i Afghanistan, Libanon, Kurdistan og Palestina. I opplæringsprosjektet som ble drevet

av Hans Husum og anestesisykepleier Merete Taksdal i spissen, var det over tjue såkalte medicier, helsepersonell som var med i frigjøringskrigen, og som fikk videreutviklet sin medisinske kunnskap med blant annet operasjonskunnskap. I tillegg har det vært en kontinuerlig opplæring av de ansatte på sjukehuset.

Sykehuset i Gorneti

Sommeren 2007 dro en gruppe på 17 nordmenn og to svensker til Nepal. Målet var både politiske samtaler og å besøke sjukehuset i Gorneti. Gorneti modell-sjukehus er det første sjukehuset som er bygd i Rolpadistriktet. (Rolpadistriktet ligger midtvest i Nepal), og bak dette sjukehusprosjektet ligger en enorm dugnadsinnsats fra befolkningen i området, både arbeidsmessig og økonomisk.

- Jeg har vært i Nepal flere ganger og har etter hvert blitt bedre kjent med folkene der, både folkegruppene og med enkeltpersoner. Da vi var på sjukehuset som er bygd oppe i fjellene, sa nepalerne at sjukehuset var veldig bra, men ville blitt enda bedre med strøm. Ja, tenkte vi. Det



kan vi prøve å få til.

Hjemme i Norge hadde gruppen et informasjonsmøte om situasjonen og prosjekttilstanden i Nepal. Under møtet kom en iransk flyktning bort til Johan Petter og roste prosjektet.

- Jeg vil bli med, sa han. Jeg tror jeg kan brukes der nede. Hamid Sharivar som han het, var hygieniker på landsbygda i Iran, tok utdannelse som sjukepleier og etter hvert også som akupunktør. Dette var i 2008.

Vannklosett på nepalsk vis

Hamid jobbet for kost og losji i halv-annet år. I løpet av denne tida tok han ansvar for å introdusere en type

vannklosett som ikke er avhengig av kloakknett eller vann fra rørnett.

- Det er et spesielt vannklosett som koster rundt 1000 kroner for både klosett og bygningen det står i. Gruppen som jobber med støtte til Nepal, diskuterer opplegg for støttearbeid i hele området. Det trengs, fordi landet er på et utviklingsstadium som kan sammenliknes med Norge på 1600-tallet. Altså en lang vei å gå...

- Det finnes ikke vei til sjukehuset, kun en sti hvor du må bruke beina. Dette jobbes det med nå, i regi av de lokale myndigheter, men ferdigstillelse av denne veien ligger nok fortsatt et stykke fram i tid.

Mor og barn

- Vårt neste prosjekt er basert på helse for mor og barn, sier Johan Petter. Vi underviser kvinner som er gravide i hvordan de skal unngå å skade seg og barnet før, under og etter fødselen. Det trengs, fordi rundt 90 prosent føder fremdeles hjemme. Kvinnene syns det er rart å føde på sjukehus, og vi jobber med å endre holdninger til dette.

Nå utdannes jordmødre som skal bistå ved fødslene og kvinnene får opplæring og veiledning i kosthold og ernæring.

- Dette er kanskje spesielt viktig i forbindelse med graviditet og fødsel.

Hva med tungt arbeid? Det er vel ikke uvanlig at kvinnene jobber hardt til fødselen er i gang, og fortsetter arbeidet så snart barnet er født?

- Ja, også på dette området er det viktig med kunnskap. Hvordan skal man kunne jobbe rett etter fødselen uten å få prolaps på grunn av tungt arbeid? Vi må videreføre prosjektene slik at kvinnene og familien kan leve bra og stå på egne bein.

Dette gjøres ved et spennende husdyrprosjekt?

- Ja det stemmer. Vi har finansiert geite- og dyreavl samt produksjon av høns. Overskuddet av dette arbeidet skal gå til sjukehusprosjektet.

Mikrokraftverket

Det var et stort ønske fra både befolkningen og sjukehusansatte å få strøm

Hamid driver med akupunktur på sykehuset





Her er Hamid på sykehuset

på sjukehuset.

- Vi vurderte mulighetene og satte i gang. Et mikrokraftverk kostet rundt en halv million kroner. Vi hadde ikke disse pengene, men vi så muligheter. Vi hadde tre kilder: å samle inn penger på gata, å henvende oss til fagforeninger for å få støtte, og å søke Utenriksdepartementet (UD) om midler.

Og det gikk bra?

- Ja, vi fikk midler fra UD og vi fikk midler fra fagforeninger, forbund og klubber, blant annet fra SAFE, pluss det som ble samlet inn som støtte fra folk. Til sammen ga dette oss mikrokraftverket som nesten kan sammenliknes med en revolusjon for standarden på sjukehuset. Neste punkt på dagsorden for kraftverket er hvordan sikre vedlikeholdet. Til det trengs penger.

- Sjukehuset får gratis strøm, det er et prinsipp. Bønder i området som bruker strøm må betale litt. Dette er tilstrekkelig til å sikre drift og vedlikehold av mikrokraftverket.

Men vi snakker ikke om strøm i norsk forstand når det gjelder strømtilgang til bøndene?

- Nei, det er snakk om lypærer. Et sted må man begynne, og rundt 140 bønder har nå fått en lypære.

Veien mot demokrati

- Nepal er et veldig spennende land. Dette er det tredje store demokrati-



Her er Hamid mens han underviser på sykehuset

oppgjøret. Det første var i 1950, nummer to i 1990 og det tredje begynte med folkekrigen i 1996 og kulminerte i en landsomfattende streik/blokade og demonstrasjonsopprør i 2006 som lammet hele landet i 19 dager. Den føydale kongen er avsatt og landet er i dag et en demokratisk republikk, men likevel fortsatt et slags halvføydalt land. Hvordan landet vil se ut i framtida, kan vi vanskelig si noe om i dag. Nepal har utrolige mengder ressurser og det er ingen naturgitte grunner til at det skal være et fattig land. Nepal er avhengig av eksport og import, og alle handel må gå igjennom India, da Nepal ikke har noen kystlinje og veien over til Tibet er ennå

ikke egna for moderne transport.

- Ulike indiske traktater hindrer Nepal sin utvikling, dessverre. India har stor innflytelse og kontroll over Nepal og kan stenge all eksport og import for å tvinge igjennom ønskede restriksjoner. Johan Petter har vært i Nepal fire ganger. Første gang var i 2005, så i 2007 og 2008 og siste gang i 2010.

I 2008 var jeg der som valgobservatør i forbindelse med Nepals første valg til en grunnlovgivende forsamling. Det var spennende å observere. De tradisjonelle partiene var sikre på å vinne, det viste deres gallup. Da opptellingen var gjort, var maoistene de største, selv om de verken hadde penger til bestikkelser



eller særlig erfaring i å drive valgkamp. Maoistene sitter i dag med 38 prosent av representantene og kan blokkere vedtak, men ikke regjere. Disse maoistene er de samme folkene som fortsatt står på terroristlistene til USA og som var jaget vilt helt fram til 2006.

Hvem har dannet regjering nå?

- Det er en koalisjon som styrer, den er for så vidt ikke ulik AP og SV, men består av 22 partier. Det blir mye "fram og tilbake" når det gjelder politiske avgjørelser med det store antallet partier. Regjeringen vedtok å gå av etter omfattende streiker i mai 2010 som maoistene tok initiativet til, men fort-

setter likevel da parlamentet ikke greier å bli enig om en ny regjering.

Nepal står foran store utfordringer i forhold til det politiske grunnlaget.

For å komme videre med økonomiske reformer må man løse de politiske utfordringene først.

SAFE sitt bidrag

Mikrokraftverket ble et viktig bidrag fra Norge og SAFE til landsbybefolkningen i Ota i Rolpa.

Dette intervjuet er egentlig en god anledning til å fortelle medlemmene om fortsettelsen. Hvordan ble de titusen kronene som ble bevilget brukt, og

hvilken betydning fikk mikrokraftverket.

Det kan tenkes at noen av SAFE sine medlemmer har lurt på det.

- Ja, det syns jeg er på tide at de får vite.

Det er fint at vi nå kan vise at bidraget gir resultater. Vi som organiserer arbeidet og den økonomiske støtten er også veldig godt fornøyd med det arbeidet som gjøres. Vi ser at ballen ruller videre.

Når du setter i gang et prosjekt, får det ringvirkninger i forhold til videre utvikling, og det ser vi også her. I tillegg lærer vi hvor vanskelig og innfløkt det er å kjempe for demokrati i noen av verdens fattigste land. Det har vi ikke vondt av å se i vår del av verden.



Diskusjon med sykehusansatte i Gorneti, 2007



Veien til Gorneti

Innledningen er skrevet av Stian Skaalbones . Tekst og foto: Geir Christensen og Randi Nygård

Geir Christensen og Randi Nygård, aktivister i Helselag til Nepal, besøkte i sommer Nepal og Gorneti Sykehus i Rolpa. De forteller om sine inntrykk fra turen. Brutal fattigdom, høy barnedødelighet og ujevn fordeling var blant tingene som møtte dem på den nepalske landsbygda. Men mest inntrykk gjorde organiseringa blant bøndene på landsbygda og de store framskrittene de har gjort de siste åra. Reiseskildringa gir også en beskrivelse av status i prosjektene som Helselaget er med og støtter. I artikkelen vil du også finne et intervju med Chunauti Ghanti, oversykepleier på Gornetti og leder av mor-barn prosjektet i området.

Dag 1

Helselag til Nepal er i gang med sitt tredje prosjekt knyttet til Gorneti sykehus i Rolpa. Det er et mor/barn-prosjekt i Ota "kommune" med hovedformål å redusere en dramatisk høy spedbarnsdødelighet og barseldødelighet. Tre år etter siste besøk skal vi tilbake til sykehuset. Turen starter i provinshovedstaden Gohrai, 11 timers busstur vestover fra Kathmandu. Inntil maoistene organiserte dugnad for å bygge vei under borgerkrigen var det tre dagsmarsjer til Gorneti i usedvanlig ulendt terreng. I dette området hadde maoistene hovedkvarter under borgerkrigen, og noen av de hardeste kampene foregikk her. Kongehæren landsatte over 10 000 soldater i området for å knekke geriljaen. Det var en gedigen tabbe. I disse fjellene og med en sam-

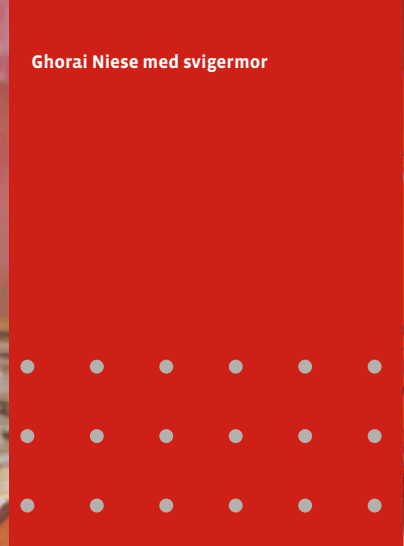
mensveiset befolkning hadde de ingen sjanse. Men de påførte befolkningen dype sår. Mange drepte landsbyboere og mange voldtekter.

Veien er stort sett bygget med hakke og spade, og er plaget av mye jord og steinras, spesielt nå under monsuntiden. Nå er Martyrveien 95 km lang og minner mest om en dårlig kjerrevei. Vi brukte 7 timer med jeep på de 95 km til Gharti Gaun, den foreløpige endestasjonen. Både lastebiler og busser trafikkerer veien, men sjåførene må nok planlegge litt mer enn vi er vant til i Norge. En reserve mellomaksling hører med til standardutstyret. Folk i Rolpa er allikevel umåtelig stolte av veien sin.

Mat og diare

Ettersom diaré hører med til dagens orden, drikker vi flaskevann eller brus.

Men slikt var ikke å oppdrive når vi prøvde på kafeene langs veien. Så det var bare å ta sjansen. Vi fryktet også å bare få Nepals standardrett: Daalbhat, slik vi opplevde sist. Det er ris med poteter og linsesuppe. De serverer det gjerne til frokost, lunsj og middag. Etter noen dager ble vi norske litt desperate og spurte etter kjøtt. Da fikk vi Daalbaht med kylling. Det var samme rett med fire biter kyllingbein(fot). Så denne gangen prøvde vi alt annet. Hardkokte egg og noe de kaller sel. Det er en slags smultringer av rismel. Smaker faktisk godt. Vi kom ikke fram til Gharti Gaun før det mørknet og måtte overnatte før fotturen. Prisen på "hotellet" var ikke forskrekkelig, 18 kroner pr. seng. Men standarden lå litt under det vi er vant til. Et 3 meter bredt bygg med den ene langsiden langs veien og den andre hvilende



på 8 meter lange bambusstokker nedi skråningen under. Heldigvis var det så mørkt at vi ikke så gjennom gulvet i det luftige bygget av råplank. I den ene enden var 5 senger til utleie og i den andre enden bodde familien som drev stedet. Doen var bak nærmeste busk og baderommet en vannkran 100 meter unna. Alt dette til å leve med, men plankesengen med et gammelt skittent teppe, uten madrass og laken var litt tyngre. Sjelden har jeg vært mer glad for å ha med turistforeningens lakenpose. Vi sovnet allikevel før kl 21:00 etter riste-turen og jeg holdt ut hele natten inni lakenposen på tross av varmen.

Dag 2. formiddag

Etter å ha rotert ca 500 ganger for å finne sovestillingen som gjorde minst vont for en gammel rygg startet dagen kl 05:00, bare en halv time etter at Nepalerne var i gang med morgenstellet. Etter frokost av sel var vi klar for det Nepalerne regnet som en lett tur på 3 timer opp til Gornetti. Litt opp i lia passerte vi den første skolen. Der stimlet skolebarna i ring rundt oss og glodde. Den gamle visa til Hellbil-lies om "En neger på Ål stasjon" slo meg som en passende forklaring. Rare hvite mennesker på tur. Det er et uttall av stier, og stideler stort sett ved hver gård. Så vi stoppet, hilste på nepalsk og spurte: Gorneti? Hygge-

lige og hjelpsomme svar fra mange forundrede bondekoner. Gårdene i området lignet hverandre. Et par vannbøfler, noen geiter, høner og åkerlapper i terrasser i skråningene. Nede ved elva dyrket de ris, høyere oppe var det mais om sommeren, hvete om høsten og poteter om vinteren. Der er det maismat om sommeren, brød om høsten og poteter om vinteren etter-som avlingene blir modne. De er nesten vegetarianere, kjøtt er luksus. Dårlig avling betyr sult. Tidligere var det litt attåttnæringer, bestemt av hvilken kaste den enkelte tilhører. Dalittene (lavkaste) lagde kniver og sigder mens høykaster drev med gullsmedarbeider. Det har moderne industriproduksjon tatt knekken på. Nå koster et knivemne like mye som en ferdig industrikniv. Isteden har det blitt vanlig å sende ut en sønn som fremmedarbeider til Kathmandu, Malaysia eller Gulfen. Da kommer det penger hjem til nødtørftige investeringer og mat hvis det kniper. Også dette er på vei ut. Når internasjonal økonomi kommer i krise er det fremmedarbeiderne som blir sendt hjem først. Og for bøndene her betyr det nød. Alt gårdsarbeidet gjøres manuelt. Ikke en maskin finnes. Litt oppe i den siste lange stigningen mot Gorneti stod det et nytt leirhus som det durte fra. Mikrokraftverket surret og gikk.

Mikrokraftverket

For 3 år siden, sommeren 2007, satt vi med stearinlys en sedvanlig mørk sommerkveld på Gorneti og diskuterte med sykehusledelsen om hva Helselag til Nepal kunne bidra med. Vi gikk gjennom opplæringsprogram for barfotlegene her, medisinsk utstyr de trengte og andre ting som kunne bedre situasjonen?. Som gammel elektromontør kunne jeg ikke la være å undres på om ikke mangelen på strøm la store begrensinger på utviklingen av sykehuset. Selv om de tok røntgenbilder med pedalaggregat, så måtte strøm gjøre driften enklere. Det var de enige i, men det var minst 5 mil til noe nasjonalt strømmnett, så det så de på som en fjern drøm. Den kvelden oppstod tanken om et mikrokraftverk i en av småelvene rundt sykehuset.

Pengene kom

Ting ballet fort på seg. Brev til fagforeninger om bevilgninger gikk ut, støtte fra Utenriksdepartementet ble søkt og lokale krefter gikk i gang med planlegging og søknad om nepalske midler gikk inn. 300 000 kroner fra norske fagforeninger var motoren som fikk det hele i gang. Nå er utbyggingen komplett. Å få turbin og generator m.m. inn, var en prestasjon. Stedet er for bratt til at de kunne bruke helikopter, så det måtte transporteres ved hjelp av hester og muskelkraft. Kraftverket startet opp i fjor, men de



siste av de 160 bøndene som også får strøm fra kraftverket fikk ikke linjene fram før i vår, noen måneder forsinket. Til og med en ”gatelykt”, riktignok litt enklere enn våre, har de satt opp strategisk plassert mellom skolegården og den nye skoledoen de bygger. Foreløpig brukes strømmen mest til lys. Avanserte hjelpemidler som kjøleskap er fremdeles utenfor det som tenkes på her. Men sykehuset har strøm og antakeligvis har over 1000 av innbyggerne tilgang til lys og stikkontakt. Det gir muligheter.

Elektrisk lys

Kraftverket er driftssikkert, sier lederen for kraftverkkomiteen Pravad Gharti Magar. Som vanlig i de Maoistdominerte områdene i Nepal styres kraftverket av en komité på 10 medlemmer. De finansierer en ”maskinsjef”, vedlikehold og linjetilsyn av en liten avgift de tar fra bøndene, mens sykehuset får gratis strøm. 10 fattigbønder, de fleste uten skolegang og uten en eneste maskin i gårdsdriften, styrer nå et mikrokraftverk. De viser stolt fram vannstyring, voltmetre og annet teknisk utstyr. Pågangsmot og lærenemhet er det ingen ting i veien med. Kraftverket håper jeg er en port mot framtiden som har åpnet seg. Det var forunderlig, senere på kvelden å stå på plassen utenfor Gornetti og

se lys i vinduene og utelys fra gårdene omkring.

Oppstigningen

Fra kraftverket gikk det rett opp. Etter fem timers hard gange fra Gharti Gaun var vi nesten framme. Da oppdaget vi at kameraet manglet. Tilbake nedover lia for å se på rasteplassene. Etter 20 minutter gav vi opp og tenkte vi fikk lete når vi skulle tilbake. Så var det 40 minutter oppstigning igjen før vi tungpustet kom opp på plassen foran Gornetti, som etter sigende skal ligge på 2700 meters høyde i det Nepalerne kaller åsområdene. Tre timers gange? Ikke norske timer i alle fall. Enda verre ble det. En av ungdommene spurte hvordan kameraet så ut, og forsvant. Etter en time sto han smilende der og fortalte at det lå rett ovenfor kraftverket. Han så verken svett ut, eller virket andpusten. Det var til å ergre seg grønn over for en som regner seg som en sporty norsk fjellvandrer. På Gorneti ble vi tatt imot som heder-sgjester. Vi ble installert i gjestehuset hvor de hadde fantastiske ting som badrom med dusj og vandd. Riktignok av asiatisk type hvor du må sitte på huk. De synes våre doer hvor alle sitter på samme ringen er grisete. Men for en gammel stiv elektromontør er det å sitte på huk nesten håpløst. Etter lunsj (sedvanlig Daal-Bhat) var det

tikkasermoni. Det er et rødt stoff du får plassert i panna og er en form for æresbevisning. .

Intervju med Chunauti Ghanti, oversykepleier på Gornetti og leder av mor-barn prosjektet. Helselag til Nepal har samlet inn penger til et mor-barn, prosjekt i Ota ”kommune” i Rolpa.

I et land hvor over seks prosent av kvinnene dør i barsel og spedbarndødeligheten er enda høyere er dette kanskje det viktigste kvinnespørsmålet. *Hvor høy er spedbarndødeligheten i Nepal?* I Ota var barsedødeligheten i 2007 25 prosent.

- Første halvår 2010 er vi kommet ned i 15 prosent, sier Chunauti. Men prosjektet har bare pågått i 8 måneder, så vi skal komme mye lenger.

Når det gjelder kvinnesdødelighet har de ikke noe statistikk på dette per i dag, men det har også blitt bedre.

Hva gjør dere med mor/barn prosjektet i dag?

- Her på sykehuset samler vi inn data og fører statistikk. Det viktigste arbeidet gjøres i de ni bygdelagene Ota er oppdelt i. Her er det lokale helsekomiteer med 10 medlemmer som driver det daglige arbeidet. Vi reiser rundt og holder møter en gang i måneden i alle bygdelagene. Der snakker vi med både kvinner og menn og gir råd.



Gharti gau - spisested

Gornetti Chunati Ghanti med pasient med beinbrudd



Om hva?

- Enkle tiltak som rengjøring av toaletter. Betydningen av å gi riktige doser medisin til barna, hensikten med 3-månderskontroll for gravide som vi har på sykehuset. Betydningen av jern-tabletter under svangerskapet, er noen eksempler.

Er det vanskelig å få kvinnene til å snakke?

- I starten var det vanskelig. Mye fordi det er et skammelige tema å snakke om. Men vi sa vi vet grunnen til at spedbarn og kvinner dør, og grunnen til andre helseplager. Vi kan gjøre noe med det. Etter et par måneder løsnet det.

Har dere møtt motstand fra mennene?

- Nei, hvorfor det? Vi snakker med både kvinnene og mennene. Mennene vil at både barn og koner skal leve. De er glade for alle råd og veiledning som blir gitt.

Hvor føder kvinnene?

- Det velger kvinnene selv. De fleste føder nå på sykehuset, men en god del føder fortsatt hjemme. Da får de hjelp fra lederen for helsekomiteen. Dersom det oppstår vansker flyttes de hit. Vi hadde en dødfødsel for 10-12 dager siden. Mor ønsket sterkt å føde hjemme, men hun fikk trøbbel med å få ut barnet, så lederen for helsekomiteen fikk over-

talt henne til å komme hit. Vi klarte å få ut barnet, men mor ville hjem med en gang. Den vanskelige fødselen gjorde at barnet døde på hjemvei.

Hva er de vanligste helseplagene ellers?

- Til sykehuset kommer de med alt fra vondt i magen og nedover. For eksempel er livmorprolaps svært vanlig. 80 prosent av pasientene på sykehuset er nå kvinner. Flere og flere pasienter kommer til sykehuset for rådgiving. Livmorprolaps har jeg tidligere også hørt er utbredt rundt Gorneti.

Så nærmer kvelden seg og Chunauti må gjøre seg klar. Hun skal ut på bygdelagsbesøk i morgen og hun overnatter i landsbyene underveis så rundturen tar over en uke.

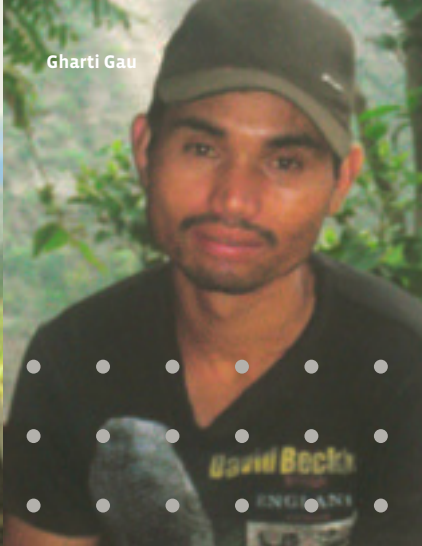
Dag 2 ettermiddagen

Etterpå var det omvisning på bygdas siste stolthet: Nybygd skole med elever fra 1. til 8. klasse, i alt 300 elever. Den også bygd på dugnad av landsbyen. Den gamle skolen, 30 år gammel og den første skolen i området, ble for liten og skal rives. De forteller at skolen har åtte lærere, tre betalt av staten og de øvrige fem av spleiselag i bygda. Lærerne får 3000 rupi i måneden (280 kroner) noe som betyr at de i tillegg må dyrke maten sin sjøl. Doene var siste byggetrinn og er også en del av helseprosjektene i landsbyene i Ota. Det å få bygd septiktanker

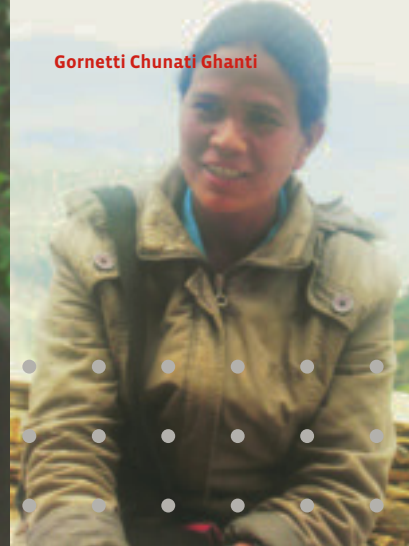




Gharti Gau



Gornetti Chunati Ghanti



og egne do-rom med vann og såpe betyr mye for helsen. 35 000 rupi (3200 kroner) koster det å få bygd en slik do med septiktank. Da må bøndene selv hente sand og stein i elva og knuse stein til passende pukk. En lokal murer får 200 rupi (18 kroner) dagen for støpearbeidene og resten er til sement, rør, slanger, kran og "asiapotte". Systemet er utviklet av vår norsk/iranske sykepleier/akupunktør/lege Hamiid som har vært gratis helsearbeider på sykehuset de siste to årene. Dagen avsluttes med et møte med medlemmer av "geiteavslagene"

Geiteavslagene i Ota

Helselag til Nepal har finansiert oppstarten av mor/barn-prosjektet i Ota. Men en viktig del av tenkingen er at det skal utvikles lokal finansiering til å overta prosjektet. Derfor er geiteavslagene en viktig del. Alle de ni bygdelagene i Ota har fått litt over 3000 kroner for å starte geiteoppdrett. Som vanlig styres det hele av en komité på 10 medlemmer i hver bygd. Disse har kjøpt inn 15-16 dyr som de har ansvaret for oppdrett av. Meningen er at salg av geiter/slakt skal gi inntekter til blant annet drift av helseprosjektet. Betalingen for et geiteslakt varierer fra 800 rupi (75 kroner) til 2500 rupi (220 kroner) avhengig av kvaliteten og vekten sier de. *Vet man noe om lønna til jordmødrene i forhold*

til dette?

På møte med ca 10-11 medlemmer av 3 av lagene får vi høre at driften går bra. De har beite nok, det er overkommelig arbeidsmessig og de har fått bra avlsdyr. Det eneste de frykter er sykdommer som krever medisiner. Det er dyrt å vanskelig å få tak i. De har valgt å satse på geit framfor gris fordi det for-messig er lettere. Geitene beiter sjøl, grisen krever mer arbeid.

Går alt overskuddet til helsearbeid, spør vi? Overskuddet er det vi som bestemmer over, svarer de.

- Det er litt urettferdig overfor de andre landsbyboerne, men det er vi som gjør jobben så det kan forsvares.

Får dere pengene sjøl?

- Nei, de skal gå til sosiale tiltak for bygda. Men det kan for eksempel være skolebøker, svarer de, synlig stolte over ansvaret de har fått.

Av lederne på sykehuset får vi bekreftet framstillingen. De ni komiteene bestemmer selv hva slags sosiale tiltak overskuddet skal gå til, men det betyr i praksis skole og helse. At mor/barn prosjektet vil ha så god virkning at komiteene vil bevilge penger til det i framtiden, når oppstartsmidlene fra Norge tar slutt, var de på sykehuset ikke i tvil om.

Så kom middagen. Da skulle vertskapet gjøre riktig stas på oss, så de hadde

slaktet en gris. Det ble DaalBhat med grisekjøtt. Spiselig, absolutt. Klokka 21:00 var vi stuptrøtte og sovnet, selv om sengene her heller ikke hadde madrasser.

Hjemreise og tilbakeblikk

Som vanlig frokost med DaalBhat og avmarsj klokken 6:00. Da stod sykehuspersonalet oppstilt med tikka og blomsterkranser til hilsen.

Nedover gikk bakkene det atskillig lettere enn opp. Etter knappe 4 timer var vi nede ved veien og etter syv timer til i Jeep var vi tilbake i Gohrai og kunne nyte livet med moderne ting som sittedo og madrass.

Refleksjon

På turen ned kunne jeg ikke la være å undre på:

Har bøndene i Ota noen framtid?

De hører med til verdens to milliarder fattigbønder, som i hovedsak lever av det de klarer å dyrke sjøl. Men som i tillegg desperat leter etter attåtninger for å skaffe penger til investeringer og ekstra mat. Du møter dem på ferie med "spesial price for you", som tiggere eller i TV-reportasjene om hungersnød. De har ikke kjøpekraft og får ikke lønnsarbeid så/eller fordi kapitalismen har ikke bruk for dem. Kapitalismen hiver dem bokstavelig talt på søppeldynga.



Lar de sulte hjemme eller prøve lykken i slummen rundt storbyene. Det eneste kapitalismen interesserer seg for er ressursene som finnes i områdene de bor. Så de store internasjonale selskapene allierer seg med lokale landeiere og føydalherrer for å få kloa i verdiene. Samtidig er det jo et poeng at denne massen av fattigbønder er en hendig «reservearme» som kan bidra til å holde lønningene nede der hvor det fins kapitalistisk produksjon? At reproduksjon av arbeidskraften foregår på landsbygda og i stor grad er familiens ansvar holder

jo også lønna nede.

Det var mot føydalherrer folkekrigen i Rolpa startet. Her oppe i Ota var det skog-eierne som var utsugerne. De bodde i Kathmandu og hadde fått området som skattelend av kongen. All bruk av skogen var avgiftsbelagt for bøndene og slik ble det lille overskuddet som fantes tatt. Eiernes skogvoktere var innkrevere. Opprøret startet med at skogvokterne ble jaget. Da ble selvfølgelig politiet mobilisert mot opprørske bønder. Som svar samlet 2000 bønder seg og jaget politiet og brant ned politistasjonen. En historie som likner mer på det vi leser om i Robin Hood enn noe vi kan sammenligne med i Norge. *Har du noe årstall på dette?*

Nå driver bøndene skogen som allmenning og de gamle skogeierne har ikke turt å prøve seg. Godt organisert har fattigbøndene i Ota kommet godt i gang med å skape seg en framtid. De har startet på fiire grunnleggende moderniseringsoppgaver: vei, strøm, skoler og helsestell. Det som gjenstår er å utvikle næringsvirksomhet. Som kollektiv kan de klare det. Geitoppdrett i stor stil for salg lenger unna enn nabolandsbyene? Skrenter med gras har de nok av. Felles allmenningssag? Nå tas skog bare ut til lokal bruk og grovplanken sages med håndkraft på langs. En sag kunne gitt inntekter som kunne bidra til

mer moderne landbruksdrift og gitt nye arbeidsplasser. Flere kraftverk i elvene? Mineraler i fjellet? Medisinplanter blant de mange spesielle vekstene i området? Tanker jeg gjør meg om hvordan befolkningen i Ota kan få til en modernisering i felleskap, slik at ingen jages fra gård og grunn, men alle bidrar med sitt overskudd. Slik de kinesiske folkekommunene la grunnlaget for Kinas økonomiske vekst.

Alternativet er skremmende. Med skog-eierne tilbake ved makten er det slutt. Da går overskuddet ut av Ota igjen og livet vil falle tilbake til førerevolusjonære tilstander. Skog og mineralrettigheter vil bli solgt til utenlandske selskaper hvis det ligger penger i det. Sulten vil komme og fattigbøndene vil måtte velge mellom å prøve å leve med den, eller flytte til byslum.

Dette handler den nepalske revolusjonen om. Selv om Maoistene vant valget, så har partier som forsvarer føydalherrene mandater nok til å blokkere en ny grunnlov. Og hele det gamle maktsystemet som den avsatte kongen utviklet sitter i sine maktposisjoner, fra hærstaben, via politiet til rettsvesen og sivilt statsapparat. I tillegg har de sterke støttespillere i stormaktene India og USA.

Hvordan det vil gå?

Ingen vet, men for fattigbøndene står det om livsgrunnlaget.





Katedralen i Trier

Rapportering fra seminar i Trier

Tekst og foto: Mette Akero

Som lykkelig mottaker av et stipend fra European Rights Association (heretter kalt ERA) satte jeg meg full av forventninger på et "Highspeedtog" fra Amsterdam til den tyske byen Trier. Jeg var spent på de to tettpakkede kursdagene med hovedoverskriften antidiskrimineringsrett.

Kurskonseptet og rammene rundt

Det første som møtte meg da jeg ankom "Academy of European law" var to flotte store "funkis"-murhus med en bro som innendørs bindeledd. Det ene var hotellet og det andre var selve akademiet med et stort bibliotek og glassvegg i front. Hotel Arcadia skuffet på ingen måte med sin utsøkte mat og flotte interiør. Hotellet kan visstnok bookes for andre gjester enn kursdeltagere, og det lå ikke langt fra sentrumskjernen av Trier. Hotellet ga absolutt rom for å "tenke de store tankene" omkring den viktige agendaen.

Jeg følte meg virkelig ydmyk i forhold til det gode systemet man her hadde bygget opp rundt dette kurssenteret for juridiske aktører i Europa. Ved akademiet avvikles det i overkant av 100 kurs årlig for dommere, advokater og andre jurister. Her gis man en meget nyttig etterutdanning hvor man inviteres til et "dypdykk" i EU-direktiv og forståelsen av disse i oppdatert versjon. Både det EU-rettslige perspektivet og det menneskerettslige perspektivet gir viktige

innfallsvinkler til flittig etterfølgende bruk på SAFE-huset.

Omgivelsene rundt akademiet og i sentrumsområdet ga en historisk klang til den store opplevelsen. Trier er den eldste byen i Tyskland og har en spennende historie som vises tydelig ved de ulike bygninger og historiske monumenter. Vi fikk en guidet tur vi sent vil glemme. Guiden hadde mange gode historier på lager og blant annet en om Karl Marx som ble født i byen Trier. Han fortalte at Marx søkte om immigrasjon til USA men fikk avslag. Det amerikanske avslaget han fikk er utstilt på et museum. Guiden vår mente at dersom Marx ble innvilget immigrasjon til Amerika ville hans berømte verk sannsynligvis fått en ganske annen klang og kunne kanskje blitt kalt "Kapitalismen".

Vi ble fortalt under den historiske byvandringen at man kunne gjenfinne både Romerrikets storhet og dets senere sammenbrudd i byens mange ruiner.

Det var veldig tydelig at den største førjulsattraksjonen likevel var å finne i hjertet av Trier hvor det var satt opp et stort julemarked i stemningsfulle omgivelser rundt den store katedralen. Et stemningsfullt syn som absolutt kan anbefales som en koselig førjulsaktivitet.

Antidiskrimineringskurset

Kurset var fordelt over to dager og man fikk et viktig innblikk i hvordan begrepene direkte diskriminering og indirekte diskriminering er å forstå. Trakassering var også et tema, men dette ble dessverre lite berørt.

Diskriminering på grunnlag av kjønn eller alder ble det snakket mye om og man fikk en gjennomgang av domsavgjørelsene fra domstolsapparatet innenfor EU. Slik oppdatering er en meget nyttig tilnærming til emnet idet man får en bred forståelse av hvor grensene trekkes på diskrimineringsrettens område.

Man bevilget også tid til å se nærmere på diskrimineringsgrunnlaget funksjons-



hemming og rase/etnisitet. En egen bolk gjaldt den spesielle bevisbyrden i diskrimineringssaker, og man diskuterte lenge hvorvidt domstolene opererer i tråd med den delte bevisbyrden i disse sakene. Det viste seg å være et utbredt problem blant mange av deltakerne på tvers av landegrensene å få aksept for saksøkers bevissterskel slik at bevisbyrden veltes over på arbeidsgiversiden.

Under kurset ble det gitt anledning til å "mingle", noe som for min del resulterte

i kontakter fra arbeidsrettsfeltet i Nederland og Danmark samt advokater fra fagforeningsbevegelser i Sverige og Belgia. Jeg fikk delta i mange og lange diskusjoner med kontaktene mine og dette var en nyttig lærdom i seg selv. Slike nettverk er av stor betydning fordi man gis et realistisk innblikk i hvordan rettssystemet fungerer på tvers av landegrensene med mulighet for å tenke nytt på områder som ikke fungerer tilfredsstillende i eget land.

Siste dag ble delvis brukt til å se nærmere på to persongrupper som ofte opplever å bli diskriminert: personer med ikke-heterofil legning og Romani-folket.

Alle foredragene ble avsluttet med tid til diskusjon hvor alle deltakerne ble gitt anledning til å bidra i form av kommentarer, provokasjoner, observasjoner og egne erfaringer. En av deltakerne var døv og tilhørte "European disability forum". Hun grep ordet flere ganger og ga meg et rystende innblikk i de døve sin situasjon hva gjelder diskriminering. I dagens Europa er dette en gruppe som opplever stor grad av diskriminering fordi man stort sett fra arbeidsgiversiden ikke tilrettelegger slik at de kan fungere i arbeidslivet. Delegaten påpekte videre at det ofte kunne være så enkelt som at en dyktig arbeidstaker hadde behov for en tolk i møtesammenheng. Å rekvirere

en tolk ble som oftest for mye for en arbeidsgiver å påta seg ansvaret for, til tross for at alt annet arbeid kunne utføres uten særskilt tilrettelegging. Hun fremholdt Eu-direktivet hvor arbeidsgiver forpliktet til slik tilrettelegging, men uten at dette i særlig grad gjennomføres i praksis (direktivet 2000/78 art. 5). Hennes hovedbudskap var at de døve ofte ikke krever sin rett fordi de som en konsekvens av manglende tilrettelegging på mange plan i samfunnet, blir for isolert over tid til å "slå i bordet". Ofte begynner problemene med at det ikke tilrettelegges i utdanningssituasjonen og fortsetter etterpå ved at det er et nåløye man må gjennom for å skaffe seg det første arbeidsforholdet.

Deltakerne fikk videre bidra gjennom å løse en "case" i ulike grupper og deretter fremføre løsningene. Her ble det mye diskusjon frem og tilbake og det var veldig lærerikt å ta i bruk den nye lærdommen med det første.

Jeg reiste hjem fra kurset med fornyet inspirasjon og en klar tro på at EU griper tak i diskrimineringstemaet ved at det settes på dagsordenen. Diskriminering på grunnlag av kjønn, alder og funksjonshemming ble særskilt satt søkelys på i flere sammenhenger og jeg vil som fagforeningsadvokat forsøke å være våken for slike problemstillinger ved min gjennomgang av medlemmenes saker.



Fra julemarkedet i Trier



Høringssvar - Økt utvinning på norsk sokkel

Tekst: Terje Nustad/SAFE

Olje og Energidepartementet oppnevnte i februar dette år et utvalg som skulle komme med tiltak for å øke utvinningen av våre petroleumsressurser fra eksisterende felt. Det var 10 personer med i utvalget og leder var selvstendig konsulent Knut Åm som har jobbet i mange år i oljenæringen som direktør for Phillips. Merkelig nok var ikke fagbevegelsen invitert inn i utvalget. Det er en svekkelse av rapporten, men samtidig har ingen kommet i noen gisselrolle. Det gjør at vi alle kan gi et høringssvar på et friere grunnlag, uten å ta slike hensyn. LO med IE i spissen var selvfølgelig svært vonbrotnet for dette og kalte hele rapporten for et makkverk. SAFE har inntatt en helt annen holdning, og mener utgangspunktet for rapporten er riktig og svært viktig for den videre utvikling av norsk sokkel. SAFE har sendt rapporten ut til alle i Forbundsstyret og klubb-ledere og bedt om innspill til høringssvar. Høringssvaret var satt til 15. november. SAFE leverte inn sitt svar, og gledelig nok benyttet YS seg av vårt svar når de utformet sitt.

Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren, SAFE, takker for å kunne komme med et høringssvar vedrørende et meget viktig tema.

SAFE har tidligere påpekt nettopp viktigheten av at økt utvinning må være den største utfordringen på norsk sokkel.

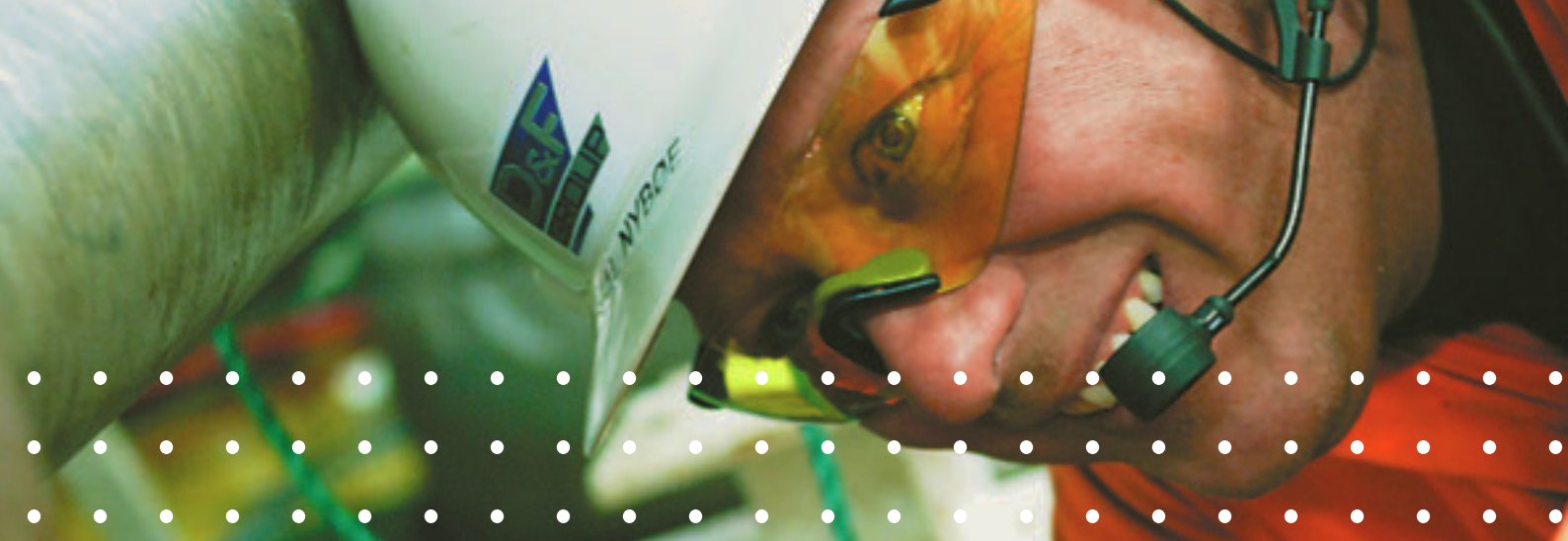
Derfor må både myndigheter og næring ha et hovedfokus på nettopp det. Vi vet også at mye er gjort og forsøkt, men dette arbeidet må intensiveres, samordnes og få en avgjørende betydning for en videre utvikling av norsk sokkel. Forskning må her være et stikkord. SAFE mener derfor det er viktig å se på eierstrukturen i lisensene. Hvor mange eiere skal det kunne være i en lisens, hvilke økonomiske muskler skal en lisenseier måtte ha, hvilke forskning og teknologisk utvikling kan selskapene vise til, er det en helhetlig HMS-filosofi og forståelse og evne til eventuelt å ivareta en større ulykke, hvilke erfaringsmessige og fremtidsrettede visjoner har de enkelte selskap for å kunne aktivt delta i en videreutvikling av norsk sokkel?

Det kan ikke være slik at mindre aktører får eierandeler uten å kunne bidra til aktivitet og utvikling. Hver lisenseier bør pålegges å avsette en prosentandel av avkastningen til forskning for økt utvinning. Staten må ta et overordnet ansvar og være en hovedbidragsyter. Staten har som hovedfokus å investere avkastningen fra norsk sokkel i statens pensjonsfond, utland. Staten må i langt større grad også vise viktigheten og djervheten i å investere langt mer i fremtidsrettet forskning for å øke utvinningsgraden.

Det må også utarbeides et skatte- og avgiftssystem som gir incitamenter på

lang sikt for å stimulere til slik forskning. Med forskningsmessige kvantesprang vil dette kunne medføre til store ringvirkninger og bli en lukrativ investering for også å utvikle nye og andre næringsområder i Norge.

SAFE stiller også kritiske spørsmål vedrørende salg av lisensandeler. Det selskapet som blir tildelt operatøransvaret må få et hovedansvar for lisensen i hele feltets levetid. De må derfor måtte ha et overordnet HMS-ansvar og sikre at et så lavt risikonivå som mulig blir ivare tatt i alle driftsfaser. Operatørselskapet bør derfor kunne få en fast ekstra prosentandel, en såkalt "Hovedeierandel", som ikke kan selges eller overdras. Dette for å sikre at de selskap som blir lisenseiere skal ha en egeninteresse i langsiktige drifts- og vedlikeholdsstrategier med gjennomgående høy kvalitet som også gjør de i stand til å kunne ivareta en eventuell større hendelse. Petoro må i denne sammenheng videreutvikles fra å være en "aksjonærpasser" til en mer oljepolitisk samfunnsaktør. De må være en pådriver for at samtlige tildelte lisenser skaper aktivitet innen rimelig tid og settes inn i en større sammenheng. En annen ide kan være å la de få et overordnet ansvar for all haleproduksjon. Det betyr nødvendigvis ikke at de må ha et operatøransvar, men at de ivaretar de samfunnsmessige interessene slik at



ressurssene i størst mulig grad blir utvunnet. Det igjen for at allerede etablert infrastruktur skal kunne benyttes lengst mulig. I en slik sammenheng må en også se på de såkalte "overheads-kostnader" som blir påført feltene av operatøren og som kan bidra til raskere nedstegning enn nødvendig. Selskapenes avkastningskrav "må ikke ene og alene bestemme om et felt skal stenges ned eller ikke.

SAFE tar imidlertid sterk avstand fra rapporten sine forslag om å åpne opp for en svekkelse av HMS-standarder på norsk sokkel og innføre internasjonale standarder. Det er ingen hinder for fri fly av rigger mellom sektorgrensene, så lenge disse tilfredsstiller de enkelte sektors myndighetskrav. Hvis den frie flyten skal baseres på minimumsregler kan denne næringen lett utvikles til å bli useriøs. Det er å gå baklengs inn i fremtiden. Vi må ikke glemme at dette uansett er en høyrisikonæring i alle driftsfaser. SAFE vil hevde at takket være våre særnorske krav har vi utviklet en næring med få dødsfall og hendelser med alvorlige personskader. Høy HMS-standard gir god avkastning både for menneskene som arbeider med i næringen, bedrift og samfunn. Allikevel blir vi stadig varslet om alvorlige hendelser med store farepotensialer. HMS-bevisstheten må ligge som et fundament for all aktivitet. Det er også i denne sammenheng svært viktig at vi får til en bærekraftig utvikling der hensynet til det ytre miljø og andre næringsinteresser blir ivaretatt. Næringen har et omdømmeproblem, og

en fremtidsrettet næring må sørge for å eliminere de utslipp som er teknologisk mulig. Det kan gjøres i lukkede systemer eller lagres i sikre formasjoner. Derfor er det også viktig at kompetansen til arbeidstakerne i alle ledd til en hver tid er best mulig. SAFE registrerer at den frie flyten innen EØS nå er i ferd med å undergrave våre egne krav til utdanning og kompetanse. Med dette følger også et språkproblem som bidrar til å heve risikonivået.

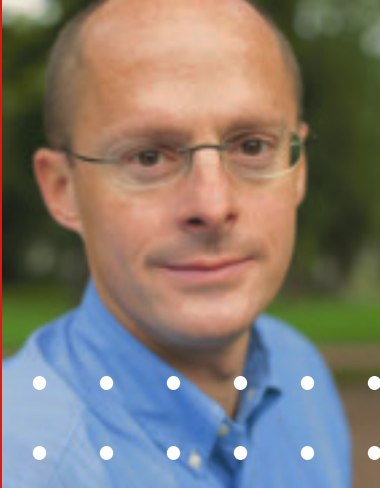
Rapporten setter også søkelyset på høye riggekostnader. Det er imidlertid næringen selv som har bidratt til dette, med svært ustabile aktivitetsnivåer, korte kontraktsforhold og ditto rammevilkår. Det har ført til en negativ utvikling med en gammel riggflåte. Det er vel 8 år siden vi hadde nedbemanning av flere tusen personer. SAFE mente den gang at næringen var mer tjent med et større forutsigbart aktivitetsnivå, mer langsiktige kontrakter med akseptable rammevilkår også for entreprenørene. Riggselskapenes rigger kunne så inngå i en riggpool for hele norsk sokkel og dekke det stabile behovet. Da vil en kunne tenke langsiktig, være kostnadsbesparende, stabilisere aktivitetsnivå og gi akseptable rammevilkår. Det vil igjen gjøre at vi ville få en moderne riggflåte med en høy teknologisk standard. Dette vil selvsagt kreve en større planlegging og samhandling mellom aktørene, men noen har vist at det går an.

Rapporten fokuserer på personellkostnader og våre lønns- og arbeidsvilkår,

noe som undergraver rapportens egentlige mandat. SAFE vil påpeke det faktum at våre medlemmer på norsk sokkel har hatt en lønnsutvikling i henhold til industrien for øvrig og i samarbeid mellom partene. Vi registrerer at noen forsøker å misbruke tall gjennom statistikker, og vise til høye lønninger på nærmere en million i årslønn innenfor visse yrkesgrupper. Det er lett å se seg blind på slike tall og glemme de bakenforliggende årsaker. Operatørselskapene har gjennom mange år drevet effektiviseringsprosesser, slik at en sitter igjen med en organisasjon uten fleksibilitet. Mange evner ikke engang å oppfylle lovens krav om å ha en bemanning som kan ivareta et normalt fravær. Det arbeides i lengre perioder 2-3 og ikke 2-4 av mange. Med en slik utstrakt overtidsbruk, vil det fort bidra til å blåse opp lønnskostnadene.

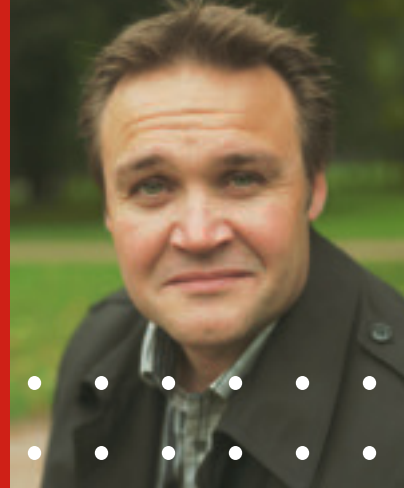
SAFE vil til slutt påpeke det faktum at sykefraværet er flere ganger så lavt blant forpleiningspersonell som er fast ansatt på riggene til oppdragsgiverne. Dette er tjenester en hver rigg er avhengig av i hele dens levetid. Når dette settes ut ødelegges arbeidsmiljøet og sykefraværet går til himmels. I perioder helt opp til 20 % eller mer. Når heller ikke IA-avtale eller regelverk er tilpasset landets viktigste næring, er det ikke rart det ikke er mange som kan oppnå pensjonsalder på en akseptabel måte.

SAFE håper departementet vil nyttiggjøre seg våre innspill.



Til venstre:
Jason

Til høyre:
Frank Olsen



Jason har leukemi

Tekst: Kreftforeningen. Foto: Massimo Leardini

Det kom som lyn fra klar himmel. Jason var en frisk, ung mann med kone og en baby på tre måneder. Han var i svært god form, og hadde deltatt i Birkebeineren både på ski og sykkel. Etter en rutineundersøkelse hos legen fikk han beskjed om at det var noe galt med blodet. Det viste seg å være kronisk myelogen leukemi, en alvorlig form for blodkreft.

– Verden raste sammen. Jeg ante ikke hva jeg skulle gjøre. Var det en som aldri skulle få kreft, så var det jeg, forteller Jason. Han bestemte seg raskt for å kjempe mot sykdommen, for seg selv og ikke minst for familien. De hadde så mye de gjerne ville oppleve sammen. I nært samarbeid med legene fikk han prøve en ny medisin som nettopp var utviklet. Den hadde meget god effekt, og har siden holdt sykdommen i sjakk. – Dette er nå åtte år siden. Jeg tar medisinen daglig, men lever ellers helt normalt. Jeg føler at jeg er et levende bevis på at kreftforskning gir resultater, og

jeg er full av takknemlighet overfor alle som velger å støtte Kreftforeningens arbeid, avslutter Jason.

Bedrifter bidrar til kreftforskning

– Vi i Rørkjøp støtter kreftsaken, slik at Jason og andre skal få større mulighet til å vinne over sykdommen. De ansatte opplever dette som et godt og viktig tiltak, sier daglig leder Frank Olsen i rørleggerkjeden Rørkjøp AS. – For kreft angår oss alle. De fleste av oss kjenner noen som har blitt rammet – både blant kolleger, familie og andre. Det gir oss lyst til å stille opp, sier Olsen.

– Forskning, omsorg og opplysningsarbeid er områder der Kreftforeningen gjør en innsats som virkelig monner. Det er noe vi her i bedriften gjerne vil være med på, sier han.

Hvert år mottar Kreftforeningen støtte fra store og små bedrifter og organisasjoner rundt om i hele Norge. De ansatte i Rørkjøp og mange andre støtter kreftsaken, ved å gi en julegave. I dag lever 190 000 nordmenn som har eller har hatt kreft. Takket være kreftforskningen kan stadig flere bekjempe sykdommen – og leve videre, slik som Jason. Det viser at arbeidet mot kreft nytter.



Audhild har et
varmt hjerte

**GJØR SOM
AUDHILD,
STØTT KAMPEN
MOT KREFT.**

**GI NOEN LIVET
I GAVE HER >>**



Det juridiske hjørnet



VIKARDIREKTIVET

I 2006 vedtok EU et regelsett om vikarer i arbeidslivet, det såkalte Vikardirektivet. Direktivet er innenfor det området som dekkes av EØS-avtalen, og forplikter Norge. Norge kan her som ved andre nye direktiver nedlegge veto mot direktivet. Vetoretten har til nå ikke blitt brukt. Regjeringen har bestemt at direktivet skal innføres (implementeres) i norsk rett. Frist for dette er desember 2011.

Direktivet vekker strid

Direktivet tar sikte på å bedre vikarers stilling i innleiebedriften. De vikarer man i første rekke tar sikte på er arbeidstakere i "vikarbyråer", det vil si i bedrifter som har som formål å leie ut arbeidere. Dette framgår av artikkel 1. Formålet er beskrevet i artikkel 2: Å beskytte vikaransatte, forbedre kvaliteten av vikararbeid ved å sikre likebehandling for vikaransatte, å bidra til å skape arbeidsplasser og å utvikle fleksible former for arbeide.

Deler av formålet kan det være lett å slutte seg til; å beskytte vikaransatte og (lønnsmessig) likebehandling. Men skaper man sikrere arbeidsplasser ved å øke bruk av innleide vikarer? Det er ikke like lett å slutte seg til. Og når formålet er å utvikle fleksible former for arbeide, vil noen varselamper lyse.

Vikarbruken er voksende i Norge

Utgangspunktet for innleie av vikarer er i strid med det grunnleggende toparts-prinsippet i norsk arbeidsrett og i arbeidsmiljøloven. Vi bygger på en direkte avtale mellom arbeidsgiver og arbeider, uten et vikarbyrå i mellom. Se her aml. § 1-8 og § 14-9. Utleie av arbeidskraft var tidligere forbudt med et lite unntak for kontor, butikk og lager fram til 2000. Det var her Manpower hadde sin lille nisje. Liberaliseringen av vikarbruken fra 2000 var etter lovvedtak i Stortinget. Senere er liberaliseringen forsøkt regulert ved aml § 14-12. Bestemmelsen fastsetter at innleie fra vikarbyråer er tillatt i samme utstrekning som det er tillatt med midlertidige ansettelser. Likeledes bygger norsk rett på prinsippet om tidsubestemte avtaler. Det vil si at arbeidsavtalen ikke er tidsbestemt, i motsetning til midlertidige ansettelser.

EUs vikardirektiv er fastsatt med henvisning til Lisboastrategien fra 2000 hvor man fastsatte at EU skulle bli verdens mest konkurransedyktige økonomi. Man har ikke lyktes med å skape en kunnskapsbasert økonomi, men har lyktes i østutvidelse med blant annet sosial dumping som resultat, med overnasjonale regler som setter til side nasjonale regler mot sosial dumping og

nasjonale bestemmelser som hindrer fri fly av tjenester. I dette lys må man se omtalen i fortalen til direktivet om forskjellige avtalevilkår i arbeidslivet, fleksibilitet. Fortalen slår fast prinsippet om tidsubestemte arbeidsavtaler også i vikarforhold – at vikaren er fast ansatt i vikarbyrået. På den annen side åpner fortalen for at likhetsprinsippet mellom vikarer og fast ansatte i virksomheten skal likebehandles, kan fravikes bare vikarene får "en passe" beskyttelse. I dette lys må en lese fortalens punkt 18 om at "eventuelle restriksjoner eller forbud" på vikararbeid kun kan begrunnes i "allmenne hensyn, for eksempel beskyttelse av arbeidstakerne, krav til sunnhet og sikkerhet ...".

På den annen side vil nok art 5 "Prinsippet om likebehandling" gi vikarer en bedre posisjon enn de har i Norge i dag. De skal i prinsippet ha samme lønn som ansatte i den bedrift de er innleid til. Prinsippet er ikke uten unntak, og er heller ikke enkelt å praktisere. Hva med andre goder enn timelønn?

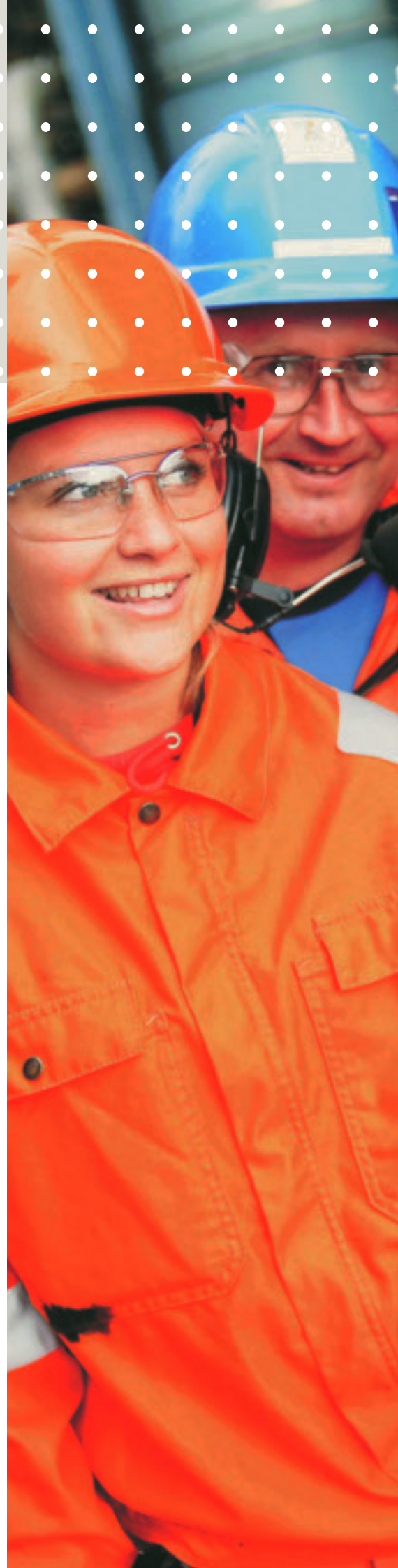
Et vesentlig spørsmål er om aml § 14-12 står seg mot direktivet. § 14-12 forbyr bruk av vikarer i samme situasjoner der virksomheten ikke vil kunne bruke midlertidig ansatte. Bestemmelsen hen-

viser til § 14-9 som tillater midlertidig ansettelse ved fravær av fast ansatte ellers kun når “arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”. Det er denne begrensingen som skal holdes opp mot fortalens punkt 18 og artikkel 4 som tillater begrensninger i vikarbruk kun begrunnet i “allmenne hensyn” og “krav til sunnhet og sikkerhet på arbeidsplassen”. Mange stiller seg spørsmålet om ikke § 14-12 vil måtte vike slik at det blir fritt fram for innleie. NHO-medlemmet Manpower er ikke i tvil om at § 14-12 er i strid med direktivet og må vike. Departementet slår i sitt høringsbrev fast at § 14-12 utgjør en restriksjon i henhold til direktivets art. 4. Spørsmålet blir så om § 14-12 er en lovlig restriksjon. Departementet konkluderer motsatt av NHO og Manpower og anfører at § 14-12 ikke er i strid med direktivet.

Problemet med departementets standpunkt er at det ikke er opp til departementet å avgjøre striden. Det er EF og EFTA-domstolene som vil avgjøre om det er NHO eller departementet som har rett. I denne sammenheng er det et poeng å merke seg at EF-domstolen i en rekke dommer de siste årene har gått langt i å sette faglige rettigheter til side.

Det er altså ikke opp til departementet eller til NHO å avgjøre spørsmålet. Med de siste dommer i EF-domstolen kan det stilles tvil om departementets syn. LO legger til grunn at aml § 14-12 vil stå seg. Jeg er ikke så sikker. Med det store tap det vil være for fagorganiserte arbeidere om det blir fritt fram for arbeidsgiver å leie inn fra vikarbyråer i stedet for å ansette sjøl, kan jeg ikke se at det er noen fordel å slutte seg til direktivet. Dersom man ønsker å styrke vikarers stilling, kan det gjøres ved norske regler. Det er ikke nødvendig for Stortinget å implementere direktivet. Er reglene norske vil regjering og Stortingets forutsetninger for reglene bli lagt til grunn. Det vil ikke være opp til EF-domstolen/ EFTA-domstolen å avgjøre grensene for innleie i Norge. Det er derfor ingen grunn til å la seg forføre av hensynet til vikarene. De hensyn vil Stortinget kunne oppfylle ved sin egen lovgivning. Det er ikke nødvendig av hensyn til vikarene å legge nok et faglig spørsmål under EF/EFTA-domstolene.

Advokat Bent Endresen





Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og 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 kunnskaprike 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 trygdekontoen sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoen ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse:

Postnummer/ Sted:

Tlf.:

Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass:

Stilling:

Lærling f.o.m.:

t.o.m.:

Fast ansatt

☐

Vikar

☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

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

Dato:

Signatur:

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





Stavanger

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

Kristiansand

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

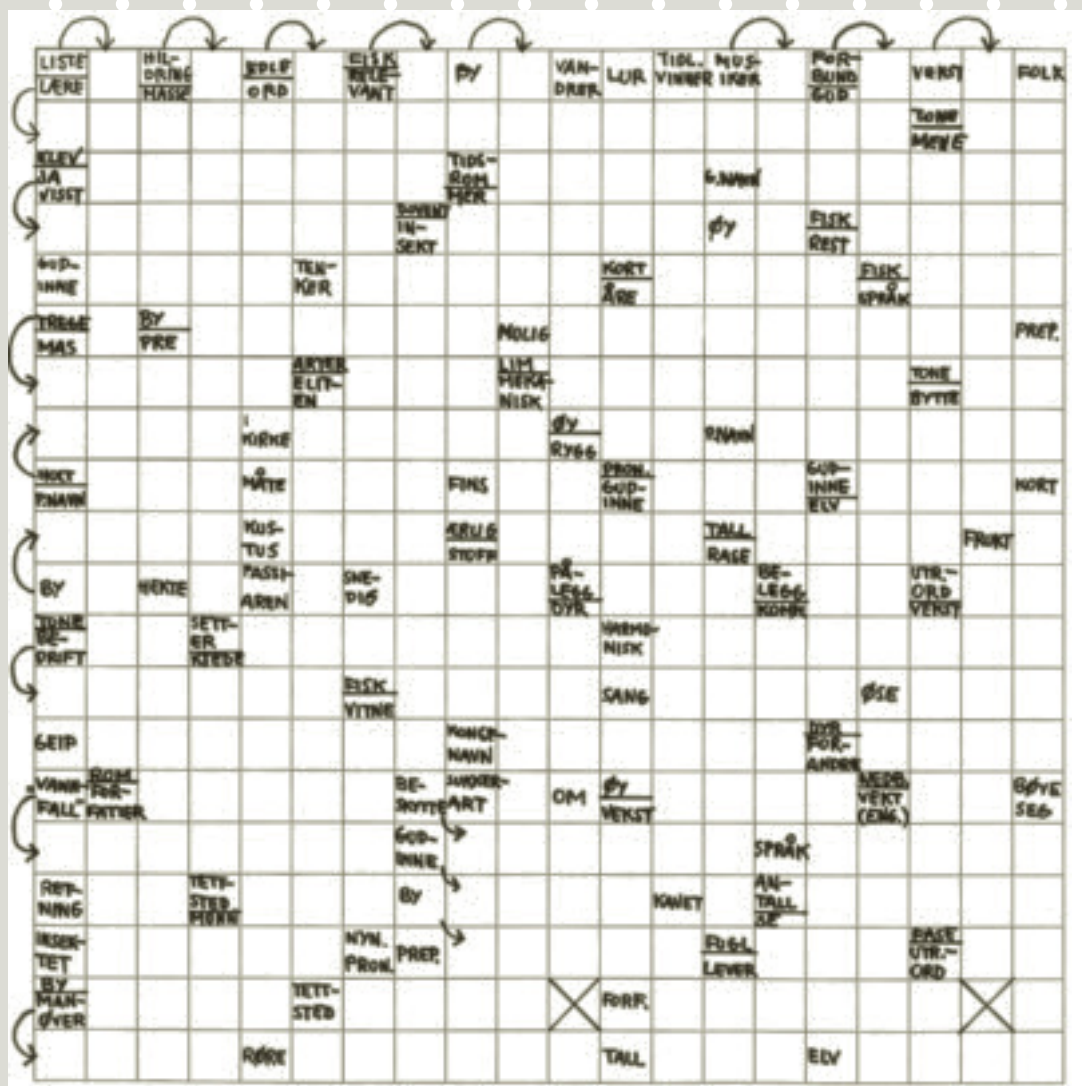
www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 1. mars
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 4 kommer i SAFE magasinet 1-2011.

Navn: _____

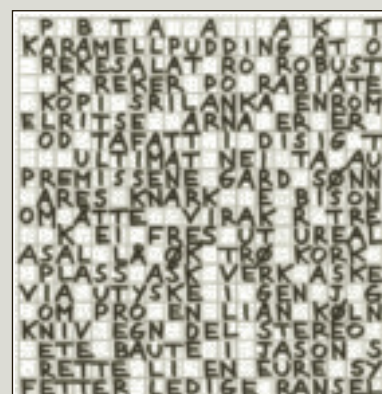
Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Rolf D. Karlsen, Markveien 51 A, 9510 Alta
Odd Sigve Lundnes, Olaf Paulusvei 33, 4024 Stavanger
Bjørn Vestskog, Friggsvei 6, 3090 Hof
Jørgen Baustad, Gismarvik, 5570 Aksdal

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 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	Merete Akero	• 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