

SAFE MAGASINET⁰³

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 Oktober 2012**

I trepartssamarbeidet er arbeidstakerne en likeverdig tredjedel



Innhold



- 3** Lederen **4** Det nærmer seg behandling i Rikslønnsnemnda for sokkeloppgjøret **5** Ny avtale ga små lyspunkt i Beerenberg
6 Nytt kurs i HR-ledelse og psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser **8** Sykefraværet har aldri vært så lavt under IA-avtalen
9 Flott kurs på Rhodos **10** Konsekvensene ved å bli sjuk i oljå **18** En typisk sak i SAFE
20 Kan SAFE etterleve egne vedtekter og handlingsplan som YS-medlem
22 Hvordan bør ISO-området forhandle på Industriooverenskomsten **27** Advokatforsikring **34** Medlemmene ønsket
advokatforsikring **36** Kystkultur og oljearbeider passer godt sammen **40** SAFE Ung med nytt styre
42 Elisabeth Bjelland er vår nye advokat **44** Det nærmer seg landsmøte **46** Nye lærlinger på Kårstø
47 HR-ledelse utfordrer trepartssamarbeidet **50** Skiftansatte slutter på Kårstø
52 Det juridiske hjørnet

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Hilde-Marit Rysst. Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

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

UTGIVELSESPLAN: Manusfrist/Utsendelse: Nr. 1 01.03/01.04 - Nr. 2 01.06/01.07 - Nr. 3 01.09/01.10 - Nr. 4 16.11/16.12

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

Høst og blader faller..

På tross av middelmådig sommervær i Norge, håper jeg dere har nytt dagene og skapt noen flotte minner!

For oss på SAFE huset har denne sommeren skapt mange minner. Vi har hatt streik på Sokkelavtalen vår, med fullskala trøkk i fra presse og myndigheter. Sammen med Industri Energi stod vi skulder mot skulder og besvarte utidige påstander fra OLF og andre bedrevitere. Takket være det sterke engasjementet blant medlemmene og de streikende kunne vi stå imot all slags påstander. Denne streiken ble båret på ett fåtall av våre medlemmers skuldre, men som medlemmer i olje- og energisektoren stod vi samlet!

Takk, til dere alle!

Dessverre så fikk OLF full uttelling på sin bestilling av tvungen lønnsnemd. Statsråden holdt ikke ut spillet, enda så gjennomslagskraftig utspillet fra OLF var. Esset i ermet til Hanne skulle vært å la OLF stenge ned seg selv, om så bare for noen dager. Da måtte de ha forholdt seg til reelle forhandlinger, ikke bare lene seg tilbake og vente på hjelp fra regjeringen. Hvilke konsekvenser dette gir vår rett til arbeidskamp, er lett å forutse. Når statsråden nå ikke forholdt seg til reglene om bruken av tvungen lønnsnemd (ingen fare for helse eller sikkerhet, kun økonomi) forventer vi at hun gjør et initiativ ovenfor nemda og gir dem klarsignal for å diskutere pensjon. Vi forbereder oss i disse dager,

for 9. og 11. oktober er det lønnsnemd! Tarifforhandlingene for landanleggene avventer fortsatt til lønnsnemda har gitt sin kjennelse.

Reitenutvalget har lagt frem sin rapport, og ikke uventet foretas direkte overtrap og innblanding i tarifferte spørsmål. Arbeidstakerrepresentanten valgte å trekke seg fra utvalget da utvalget helt klart ikke forholder seg til arbeidslivets spilleregler. De går til angrep på arbeidstid og kompensasjoner, istedenfor å ta inn over seg grunnen til at det er så lukrativt, på bunnlinja, på norsk sokkel; oppegående regelverk, tilsynsmyndigheter som stiller krav, tillitsvalgte som medspillere og fornøyde arbeidstakere. Dette mener vi er de viktigste årsakene til de økonomiske resultatene på sokkelen, og oss bekjent er det ingen bedrifter som lider nød i vår bransje! Vi er ikke ferdige med rapporten. Den, og andre temaer som lockout, bruken av tvungen lønnsnemd, vårt medlemskap i YS, advokatforsikringen og veien videre for organisasjonen, vil bli på agendaen på vårt landsmøte den 17. og 18. oktober. Vi håper alle dere tillitsvalgte som blir innkalt holder av dagene.

Advokatforsikring i SAFE er innført, og vilkårene legges ved i dette magasinet.

(Den er ikke obligatorisk for alle.) Nå er det ikke sånn at jeg ønsker alle vanskeligheter i privatlivet, men, for de av dere som møter utfordringer så har dere nå tilgang på juridisk hjelp. Se mer info på hjemmesiden vår, og ved å logge deg inn på "min side".

Med sekken full av oppgaver, går vi nå høsten i møte. Det blir i alle fall deilig å tulle seg inn i teppe, tenne stearinlys, lage en stor kopp te og lese sakspapirer fremover.

Nyt høsten alle sammen, gjør ditt liv verdt å leve!



Hilde-Marit Rysst



Det nærmer seg **behandling i Rikslønnsnemnda for sokkeloppgjøret**

Tekst og foto: Mette Møllerop

9. og 11. oktober behandler Rikslønnsnemnda sokkeloppgjøret som endte med tvungen lønnsnemnd.

Forbundene Industri Energi og SAFE ville for en hver pris unngå at oppgjøret endte med lønnsnemnd. De sørget derfor for å holde streiken på et nivå som ikke rammet gassseksporten til Europa eller satte landets renomme som pålitelig gassleverandør på spill. Motparten, OLF, gikk til lockout, og daværende administrasjonsminister Hanne Bjurstrøm innførte tvungen lønnsnemnd etter to uker med streik, før OLF rakk å "stenge ned seg selv". Etter streiken sa forbundslederne i henholdsvis Industri Energi og SAFE at de tok i mot budskapet med stor skuffelse. Det var helt unødvendig og et totalt knefall for OLF, sa de to, og fortsatte:

- Dette er en trist dag for alle 62-åringene som vi har kjempet for at skal få beholde pensjonstillegget sitt, men kampen er ikke over. Nå skal vi kjempe videre i lønnsnemnden mot kuttet i pensjonstillegget, som vi fikk på plass i forbindelse med tariffoppgjøret i 1998.

Pensjonen fortsatt viktigst

Dette slåss vi for nå, sier hovedtillitsvalgt for YS i Statoil, Bjørn Asle Teige, som er klar med en solid bunke argumenter som skal



leses før saken behandles videre i Rikslønnsnemnda.

– Pensjonsavtalen som ble forhandlet fram i Statoil 19.06.1998 var en del av oppgjøret den gang, og kan ikke uten videre strykes uten at en går tilbake til forhandlingsbordet.

Det er Leif Sande, leder i Industri Energi, som prosederer saken for de to forbundene. Forbundet Lederne

som også er omfattet av tvungen lønnsnemnd, har sin egen sak. Hilde-Marit Rysst og Ommund Stokka sitter begge i lønnsnemnda.

Når forventer dere et resultat?

– Vi regner med at det kommer kort tid etter behandlingen i Rikslønnsnemnda, og vi Statoilansatte er spent på kjennelsen når det gjelder pensjonsspørsmålet.

Ny avtale ga små lyspunkt i Beerenberg



Tekst og foto: Mette Møllerop

Etter å ha tatt steget over på industriooverenskomsten, ble det noen få lyspunkt i et ellers trist resultat. Det ene lyspunktet var 14 dagers betalt pappapermisjon.

Betalt pappapermisjon var nytt for oss, forteller klubbl leder i SAFE i Beerenberg, Kenneth Jensen.

- Tidligere har vi hatt permisjon for fedre, men da uten betaling.

Allerede nå har to av våre medlemmer hatt nytte og glede av dette, og det er de godt fornøyd med.

Det er en liten opptur. Har du flere?

- Ja, vi har et til som er verd å nevne. Reisende personell på land får nå 20 prosent av grunnlønnen som reisetillegg.

Og hva betyr det i praksis?

- Hvis du for eksempel bor i Stavanger og jobber på Mongstad, får du tillegget på toppen av timelønnen din. Det blir noenlunde det samme prinsippet som offshorearbeiderne har med sitt offshoretilllegg. Nå er det også innført på land, og det er folk veldig godt fornøyd med.

Resultatet av dette tillegget er at mange medlemmer har gått betydelig opp i lønn.

- På tross av et elendig resultat, er dette en gledelig konsekvens av å komme over på en annen overenskomst, sier Kenneth Jensen.

Mekling i NSE Gruppen utsatt

Tekst: Kjell Terje Skrunes. Foto: Kjetil Alsvik

SAFE har måttet ty til meklingsinstituttet for å komme i dialog med ISO-bedriften NSE Gruppen AS med krav om opprettelse av tariffavtale for sine 51 medlemmer i bedriften.

Første mekling var 24. september. Ny mekling blir 29.oktober.

- I meklingen fremkom det noen uavklarte forhold som må utredes, og partene ble derfor enige om å gjenoppta meklingen 29.oktober, sier 1. nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen.

SAFE har i langt tid prøvd å komme i dialog med bedriften for å få på plass en tariffavtale under industriooverenskomsten. Tross gjentatte henvendelser til bedriften har dette ikke vært mulig, og derfor så SAFE seg nødt til å bruke meklingsinstituttet for å oppnå kontakt.

Lagdommer Daniel Lunde ved Gulating lagmannsrett er oppnevnt som mekler i saken

- Det er en utfordring at bedriften ikke er tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon. Men vi tar sikte på å få på plass en direkteavtale mellom SAFE og bedriften, sier Aleksandersen.

SAFE har varslet plassfratredelse for sine medlemmer i

bedriften. I og med den utsatte meklingen er fristen for denne nå satt til 29.oktober 2012 kl.24.00, og en eventuell streik kan først finne sted fra dette tidspunkt.





Nytt kurs i **HR-ledelse** og **psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Kursene som arrangeres av SAFE med Bitten Nordrik fra De Facto som foredragsholder, er blitt en kjempesuksess.

I disse dager pågår trinn I av kurset som er todelt. Det første kurset gir deltakerne grunnleggende kunnskap og informasjon om hvilke prinsipper som ligger i begrepet HR-ledelse, og hva som skjer med arbeidsmiljøet når bedriften setter i gang psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser. Trinn II er satt opp i uke 44, tirsdag 30. og onsdag 31. oktober. Her får deltakerne blant annet lage konkrete spørsmål til nyttige arbeidsmiljøundersøkelser og jobber med problemstillinger både i plenum og i grupper.

På trinn I kurset i uke 39 ble deltakerantallet sprengt. Beklageligvis var vi nødt til å avvise medlemmer som ønsket seg plass. Det er viktig med tidlig påmelding slik at vi har en mulighet til å flytte kurset til større lokaler om antall deltakere blir høyere enn SAFE sine kurslokaler har kapasitet til. Vi setter imidlertid opp nytt kurs til våren, både trinn I og II, og da gjelder det å være raskt ute med påmelding.

Kursinnhold

Formålet med kurset er å gi deltakerne en forståelse av de nye styrings- og ledelsesstrategiene og konsekvenser av dem, forteller Bitten Nordrik.



- Problemstillinger som: hva er det som gjør at lov og avtaleverket kommer under press, og hvorfor oppgir mange tillitsvalgte at det er vanskeligere å komme i reell inngripen med beslutninger som tas, er viktig å få belyst og diskutert. Hva bør tillitsvalgte være spesielt oppmerksom på, er også tema, og det er helt avgjørende for å kunne stå i mot resultatene og konsekvensene av de nye ledelsesmetodene, at både tillitsvalgte og medlemmer er godt skolert i dette.

Fleksibilitet – hva betyr det?

Fleksibelt for hvem? Når arbeidsgivere

ønsker mer fleksibilitet, er det da den samme type fleksibilitet som arbeidstakere ønsker seg? Det er det definitivt ikke, sier Bitten Nordrik.

- Mulige konsekvenser av arbeidsgiverfleksibilitet er at arbeidsmiljøloven svekkes og at det blir et større press på at avtaler skal inngås lokalt og individuelt. I forbindelse med kurset ser vi nærmere på hvilke utfordringer det kan skape.

Målstyring – hva betyr det?

Hvordan settes arbeidsmål? I hvilken grad er tillitsvalgte med å sette målene?



- Det er viktig å se på hvilke konsekvenser det kan få om tillitsvalgte ikke er med å forhandle om viktige mål. Her kommer også begrepet balansert målstyring inn. Hva innebærer det, og hva betyr det når bedriften innfører «verdier» Hvilke dilemmaer kan oppstå når ansattes holdninger, atferd og personlighet skal vurderes i forhold til bedriftens verdier?

Også overgangen fra personalledelse til HR ledelse er med i kurset.

- Ja, vi ser på hva som er forskjellen og hvordan tillitsvalgte opplever forskjellen. Hva blir lettere, hva kan bli mer vanskeligere og hvorfor.

Også målinger og kartlegginger følger av HR praksis. Her kommer for eksempel de ansattes personalmapper inn. Hvilke opplysninger lagres om ansatte i personalmappen?

Hvilke rutiner har man for innsyn, og på hvilken måte utfordres ansattes personvern?

Innføring i de vanligste HR mål- og målesystemer

Kompetansekartlegging, personlighets- og atferdsvurdering, mål- og utviklingssamtale (altså det som tidligere gikk under navnet medarbeidersamtale), medarbeidertilfredshetsundersøkelser, er eksempler på de mest vanlige mål- og målesystemer.

Kursene er lagt opp med innledninger og påfølgende diskusjoner.

- Deltakerne får flere praktiske

oppgaver som skal bevisstgjøre deltakerne på hvordan lov- og avtaleverket kan brukes for å komme i inngrep med de nye styrings- og ledelsessystemer. For eksempel vil deltakerne bli lært opp til å skille mellom arbeidsmiljøundersøkelser, i tråd med intensjoner og krav nedfelt i lov og forskrift versus ledarbedertilfredshetsundersøkelser. Her vil vi og diskutere hvilke opplysninger om ansatte som det er akseptabelt/ikke akseptabelt å innhente, samt hvordan tillitsvalgte kan gå frem dersom de mener opplysningene bryter med personvernloven.

Også eksempler på kompetansekartleggingssystem kommer inn, og deltakerne diskuterer hva de består i og hvordan de brukes/misbrukes.

- Det samme gjelder vurderings-

systemer som gjerne har som formål å skille høyt presterende arbeidstakere fra lavt presterende arbeidstakere. Hvordan skal vi kjenne igjen disse systemene, og hvordan kan vi utfordre dem?

Medarbeidersamtaler har endret form?

- Ja, det har nok flere merket seg. Det gjelder innhold, men også navn, mål- og utvikling.

Disse endringene i måten å lede og «se» personalet på har skjedd raskt, er det en utfordring?

- Ja, det er utfordrende på flere måter.

Det krever mye ny kunnskap både hos medlemmer og tillitsvalgte, det betyr at flest mulig må skoles i disse prinsippene og ikke minst konsekvensene av dem, og det betyr at klubber og fagforeninger må stå samlet mot metoder som ødelegger både et arbeidsmiljø og enkeltpersoner, sier Nordrik.





Sykefraværet har aldri vært så lavt under IA-avtalen

Tekst. Liv Hilde Hansen. Foto: Mette Møllerop

Sykefraværet er nå nede på seks prosent, viser nye tall fra SSB.

- Sykefraværet har sunket for fjerde gang på rad. Tiltakene i IA-avtalen virker, slår YS-leder Tore Eugen Kvalheim fast.

Sykefraværet har gått ned fra 6,5 til 6,0 prosent fra 2. kvartal 2011 til 2. kvartal 2012. Dette er det laveste nivået på sykefraværet i hele IA-avtalens levetid.

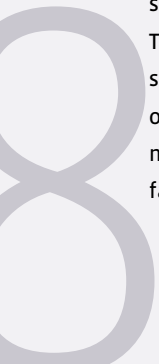
IA-avtalen er en avtale mellom regjeringen og partene i arbeidslivet, for å få ned sykefraværet, sørge for at flere personer med nedsatt funksjonsevne kommer i jobb og øke pensjoneringsalderen.

- Det systematiske arbeidet med sykefraværet har mye av æren for nedgangen. En rekke nye tiltak knyttet til IA-avtalen ble iverksatt for ett år siden, påpeker Kvalheim og viser til: Tidligere og tettere oppfølging av sykemeldte, sanksjoner ved manglende oppfølging av den sykemeldte, nettbasert opplæringsverktøy og faglige veiledere for sykemeldere.



- Det er ingen tvil om at vi nå er på riktig vei for å nå målet om en nedgang i sykefraværet med 20 prosent innen utgangen av 2013, sier Kvalheim.
- Som tallene viser, har vi hatt en nedgang på hele 14,2 prosent siden 2.

kvartal 2001. Vi skal fortsette med det vi ser virker, og holde trykket oppe for å få sykefraværet ytterligere ned, sier Kvalheim.





Flott kurs på **Rhodos**

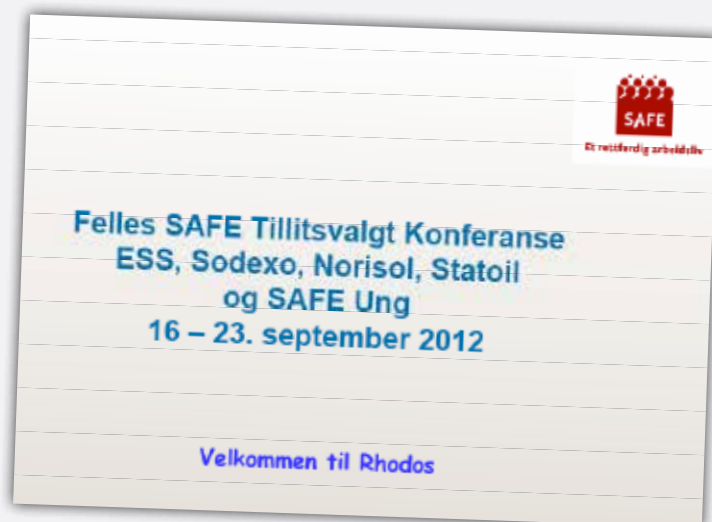
Tekst: Arrangementskomite/Mette Møllerop

Knallkjekt! Supert! Helt konge!
Superlativene haglet da deltakerne
skulle oppsummere kurs-
opplevelsene på Rhodos.

Kursdagen var ikke for latsabber. Det var
tidlig opp og lange dager. Det var lagt
opp til åtte timers dag med tettpakket
innhold, og mange av temaene var inn-
rettet på SAFE som organisasjon. Rundt
70 medlemmer deltok, og disse 70 repre-
senterte ESS, Sodexo, Norisol, Statoil og
SAFE Ung. Sodexo hadde hovedansvaret
for forberedelser og opplegg, og etter
tilbakemeldingene å dømme, har de
gjort en meget god jobb.

Kursundervisnin-
gen var lagt til
ukedagene fra
mandag til tors-
dag. De siste to
dagene før hjemreisen var til fritt bruk.
Spillereglene som ble presentert ved
kursstart var tydelige:

- Vi er her for å gjøre en jobb på vegne
av alle medlemmene i SAFE
- Helt om natten – helt om dagen



- Ingen drikkevarer med 18 års grense i møterommet
- Vi skal ha det gøy!!!

I neste nummer kommer en stor repor-
tasje fra kurset.

VIL DU SNAKKE MED NOEN OM KREFT?

Ring 800 57338 (800 KREFT)

eller chat med oss på www.kreftforeningen.no

Vi kan veilede deg slik at du føler deg bedre i stand til å mestre endringene i livet
enten du er kreftsyk eller pårørende.

- › Hva skjer med følelser og familieliv?
- › Hva kan de praktiske, økonomiske og juridiske virkningene bli?
- › Hva skjer etter behandlingen eller hvis den ikke virker?

Avhengig av hva du lurte på, kan du få snakke med spesialsykepleiere, jurister og
sosionomer, som kan lytte, forstå og gi svar. Alle har taushetsplikt og du kan velge
å være anonym. Du trenger ikke å ha et konkret spørsmål. Kanskje trenger du bare
noen å snakke med? Tjenesten er gratis fra fasttelefon.

Åpningstider:

Mandag, tirsdag og onsdag: kl. 0900–2000

Torsdag og fredag: kl. 0900–1500

› kreftforeningen.no



Illustrasjon: Ståle



Kjell Inge Ambjørndalen,
advokat hos Norman & Co.ANS

Konsekvensene ved å bli **sjuk i oljå**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Dokumentasjon er alfa og omega! Advokatene som bistår oljearbeidere som er påført skade eller sykdom på grunn av arbeidsmiljøet, kan ikke få poengtert dette nok. Alle detaljer må med, og opplysningene må inn i kronologisk rekkefølge.

Kjell Inge Ambjørndalen, advokat hos Norman & Co. ANS, og Øyvind Vidhammer, advokat og partner i Vogt & Wiig AS, har begge lang erfaring fra klienter som kommer fra oljeindustrien. Dette gjelder særlig arbeidstakere som har falt ut av arbeid på grunn av sykdom og skader påført i arbeid. Begge opplever en del av sakene som tunge. Særlig kan det være en utfordring å få gjennomslag for at visse sykdommer godkjennes som yrkesskade, og dermed vanskelig å få den økonomiske kompensasjonen man har krav på.

Erstatning ved yrkessykdommer

I SAFE magasinet 4-2009, hadde advokat Per Erik Bergsjø hos Vogt & Wiig, nå høyesterettsdommer, en artikkel under spalten «Det juridiske hjørnet» som omhandlet problemstillinger rundt erstatning ved yrkessykdommer. Her skrev Bergsjø blant annet: «Yrkesskadeforsikringsloven gir regler

om erstatning ved yrkesskader og yrkessykdommer. Loven innebærer at arbeidstakere som blir skadet eller påført sykdom i forbindelse med arbeid, på visse vilkår har krav på å få erstattet sitt økonomiske tap fra arbeidsgivers forsikringsselskap. Alle skader som skyldes arbeidsulykke kan gi rett til erstatning, uten hensyn til skadens art. For yrkessykdommene er det imidlertid annerledes – etter loven er det bare visse sykdommer som omfattes av erstatningsreglene i yrkesskadeforsikringsloven.

Hvilke sykdommer snakker vi da om?

«Vi finner bestemmelsene om hvilke sykdommer som kan gi grunnlag for erstatning i yrkesskadeforsikringsloven § 11. Der heter det at lovens erstatningsregler gjelder hvis arbeidstakeren er påført en sykdom som er likestilt med yrkesskade i medhold av folketrygdloven. Hvilke sykdommer



som er likestilt med yrkesskade fremgår av en forskrift fra 1997, den såkalte yrkessykdomsforskriften.

Forskriften slår for det første fast at sykdom "som skyldes forgiftning eller annen kjemisk påvirkning" kan gi rett til erstatning. Det har ingen betydning om stoffet tas opp



Per Erik Bergsjø, tidligere advokat i Vogt & Wiig, nå høyesterettsdommer.



Mogens Pedersen, Ola Narvesen, Toril Torlei, Halvor Erikstein og Torleif Johnsen. Blant annet Olav Narvesen har brukt advokat i sin sak.

gjennom huden, lungene eller på annen måte. Erstatningsspørsmålet avhenger heller ikke av om påvirkning skjer i form av en væske, gass, fast stoff eller støv. Den vanligste sykdomstypen som omfattes av denne bestemmelsen er løsemiddelskader på sentralnervesystemet.

Etter forskriften kan også "allergiske og idiosynkratiske hud- og lungesykdommer" medføre erstatning. Dette innebærer at arbeidstakere med eksem kan ha krav på erstatning hvis eksemet skyldes stoffer på arbeidsplassen. Det samme gjelder den som har fått astma, KOLS eller andre lungesykdommer etter påvirkning

i arbeid. Vi har hatt mange klienter med slike sykdommer som har fått betydelige erstatningsbeløp.

Også sykdommer som skyldes "strålingsenergi" kan gi grunnlag for erstatning. Regelen beskytter arbeidstakere som har blitt syke på grunn av varmestråling, elektromagnetisk stråling og radioaktiv stråling. Vi har blant annet sett eksempler på arbeidstakere som er påført blodkreftsykdommer etter å ha vært utsatt for røntgenstråling offshore.

Mer praktisk er det nok at nedsatt hørsel kan gi rett til erstatning hvis årsaken er larm fra maskiner, verktøy, prosesser eller lignende. Mange av de sakene vi får inn fra SAFE-medlemmer gjelder slike skader. Også tinnitus (øresus) omfattes av denne regelen hvis arbeidstakeren samtidig har fått nedsatt hørsel. Hvis arbeidstakeren bare har tinnitus uten nedsatt hørsel, kan dette også likevel gi rett til erstatning, men etter andre regler i yrkesskadeloven.

Forskriften slår også fast at lungesykdommer som skyldes påvirkning fra finfordelte stoffer, kan gi rett til erstatning. Her omfattes blant annet asbestrelaterte sykdommer. Asbestfibre kan gi betennelser, forkalkninger og kreft. Også



Harry Stiegler Brevik, Einar Asbjørnsen (som også har brukt advokat), Andrzej Boniukiewicz og bak Michel Mulder.

arbeidstakere som får skader i armer og hender som følge av vibrasjoner, kan ha rett til erstatning. Dette gjelder typisk dem som arbeider med boremaskiner, bankehammere, meiselhammere og slipemaskiner. Regelen antas å omfatte også skulderskader, selv om dette ikke er nevnt uttrykkelig.»

Finnes et «typisk eksempel» på en syk?

Utsettes man for en ulykke snus livet i mange tilfeller opp ned, sier advokat Kjell Inge Ambjørndalen.

- De fysiske og psykiske følgene av skaden kan bli betydelige, og sykehusopphold og langvarig behandling er vanlig. Samtidig kommer økonomiske spørsmål opp, og mens man sliter med sykdom og smerter, får man altså bekymringene som kan sidestilles med et «økonomisk takras» i fanget.

- Ja, det er riktig. Dette innebærer at den skadelidte må ha en dialog med både forsikringsselskap og trygdekontor, og samtidig håndtere en ny økonomisk situasjon. Når regelverket her både er komplisert og vanskelig tilgjengelig, gjør det ikke situasjonen bedre for personer som har mer enn nok med å takle de fysiske og psykiske endringer som ulykken eller arbeidsmiljøet har medført.

Finnes det en «prototype», en typisk syk fra oljeindustrien?

- Det finnes for så vidt flere typiske eksempler, men et eksempel er en sykemeldt mann mellom 35 og 55 år, han har gjeld, forpliktelser og bor i

en del av landet hvor muligheten til omskolering er liten. Han har få eller ingen arbeidskamerater i nærheten. Det betyr at man blir alene og til dels isolert i en sykdomssituasjon.

- Ja, det er ikke uvanlig at man både mister kontakten med sin tidligere arbeidsplass og får problemer med å skaffe seg nye arbeidsmuligheter. Dermed er man ute av arbeidslivet og mister den typen sosial omgang. Den økonomiske belastningen i forbindelse med en sjukemelding er



tøff. Hva taper man og hvordan ordner man seg?

- Det første året når man er sykemeldt, har en sykepenger som skal kompensere for tapt lønn. Når dette året er gått, kommer tidspunktet for vurdering av helsesertifikatet. Får du ikke tilbake helsesertifikatet ditt, har du ikke jobb.

Erstatning for tap av helsesertifikat kan hjelpe på en anstrengt økonomi.

Imidlertid er det kun ansatte innen rederi- og OLF-området som er omfattet av denne erstatningsordningen. Den delen av underleverandørindustrien som driver med vedlikehold i Nordsjøen, altså ISO-bransjen, har ikke erstatning for tap av helsesertifikat i sine avtaler. (Tap av helsesertifikat kalles også Loss of license, LOL). Resultatet av et tapt helsesertifikat for disse arbeidsgruppene blir svært ofte økonomisk dramatiske.

For de arbeidsgruppene som er omfattet av LOL-ordningen, er det viktig å være oppmerksom på følgende: krever du erstatningsutbetaling fordi du har mistet helseattesten din, må du fremme krav om dette ovenfor arbeidsgivers forsikringsselskap. I den forbindelse må det innhentes en legeerklæring med uttalelser om personalia, diagnoseårsak til tap av helseattest, og en uttalelse om prognosen. Dette er ditt ansvar å framskaffe. Hovedvilkårene for utbetaling av forsikringen er at helsetapet er permanent og absolutt i forhold til ethvert fremtidig arbeid innen denne typen arbeidsområde.

OSO, Oljearbeidernes Sosiale Ordninger

Oljearbeidernes Sosiale Ordninger

- OSO - er en fellesbetegnelse for de sosiale ordninger som drives av fagforbundene på sokkelen for sine medlemmer.

OSO administrerer i dag følgende ordninger:

- Ordningen for tap av helsesertifikat



Roy Aleksandersen, 1. nestleder i SAFE,
sitter i OSO på vegne av SAFE.
Foto: Kjetil Alsvik.

for ansatte innen operatør- bore- og forpleiningsbedrifter. Dette gjelder innenfor OLF- området, og er en ordning som eies av SAFE, Lederne og Industri Energi i fellesskap.

- Pensjonsordningen for ansatte omfattet av riggavtalen med NR.
- I tillegg er ordninger etablert der forbundene har forsikringsordning eller administrerer ordningen selv.
- Ordningen for tap av helsesertifikat for ansatte innen oljeservice og offshoreservice.
- Rettrettfondet for dykkere.

Hvilke bedrifter er omfattet av OSO?

Norske Shell, BP Norge, Cerno, ConocoPhillips Petroleum Company, ESS Offshore, ESS Support Services, ExxonMobil Expl.&Prod, Hydro Business partner, IKM Laboratorium, KCA Deutag Drilling Norge, Norse Offshore, Petrolink, Prosafe Drilling Services, Semco Maritime Drift, Sodexo Remote Sites, Statoil, Talisman Energy Norge, er alle en del av OSO.

I løpet av de rundt ti årene ordningen har fungert, har 618 søkt om å få dekket tap av helsesertifikat. 24 av disse er avvist eller trukket, noen få er ikke behandlet, resten er innvilget. Sykdom og skadeomfanget viser en overvekt av muskel- og skjelettskader, mens hjertesykdommer, kreft og nevrologiske lidelser følger et stykke bak.

Hvilke aldersgrupper skjuler seg bak disse tallene?

Ikke uventet klarer arbeidstakere mellom 25 og 40 år seg best. Etter å

ha passert 40 år begynner forskjellige former for slitasje og skader å dukke opp. For kvinner er det av totalt 167 saker, 157 som dekker aldersgruppen mellom 40 og 69 år. For menn er bildet likt, med kun fire saker for menn mellom 20 og 29 år, mens resten, 417 saker, hører til i gruppen mellom 30 og 64 år. De fleste sakene kommer fra menn mellom 55 og 64 år, hvilket bekrefter grunnlaget for kravet om nedsatt pensjonsalder for oljearbeidere. Dette kravet ble som kjent besvart fra OLF sin side med at man ønsker at ansatte i oljeindustrien skal jobbe til man er 67 år, og aller helst stå i jobb til man passerer 70. Virkeligheten er dessverre annerledes.

Avklaringspenger

I prosessen fra sykdom startet og fram til man går den tunge veien mot uføretrygd, ligger et krav om å finne annet arbeid, fullt eller deltid, basert på den enkeltes arbeidsevne. Her ligger det mange «fjell som skal bestiges» og hindringer som skal forseres.

Fra 01.03.2010 innførte folketrygden en ny stønad, kalt arbeidsavklaringspenger (AAP). Arbeidsavklaringspenger kommer i stedet for og avløser ordningene med rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad.

Arbeidsavklaringspenger skal sikre medlemmer i folketrygden et inntektsgrunnlag i perioder hvor man på grunn av sykdom eller

skade har behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling eller annen oppfølging fra NAV. Arbeidsavklaringspenger er en tidsbegrenset inntektssikring der formålet er å få medlemmene i arbeid. I en artikkel fra Vogt & Wiig ved advokat Ellen Dannevig Abrahamsen, finnes en grundig orientering om avklaringspenger:

www.vogtwiig.no/Documents/informasjonsbrev%2002_2010.pdf

Hvem kan få arbeidsavklaringspenger?

Det er et vilkår at du har fått arbeidsevnen din nedsatt med minst halvparten på grunn av sykdom, skade eller lyte. Etter yrkesskade kan arbeidsavklaringspenger ytes ved redusert arbeidsevne ned til 30 prosent. Det sentrale er ikke hvor mye helsen din i seg selv er svekket, men i hvilken grad det påvirker mulighetene dine til å være i inntektsgivende arbeid. Du kan få arbeidsavklaringspenger mens du er under aktiv behandling, under gjennomføring av arbeidsrettede tiltak, under arbeidsutprøving (opptrapping etter sykdom), under oppfølging fra NAV etter at behandling og tiltak er forsøkt.

Arbeidsavklaringspenger krever også aktivitet

Den nye stønaden har krav om aktivitet fra mottakeren. Dette kan for eksempel være å delta i utarbeidelse av en aktivitetsplan, møte ved



innkallinger fra NAV eller delta aktivt i gjennomføring av behandling eller arbeidsrettede tiltak. Kravene blir tilpasset funksjonsnivå og helse.

Har vi fått en forenkling?

I avslutningen av artikkelen oppsummerer Ellen Dannevig Abrahamsen en del motforestillinger til de praktiske resultatene ved omlegging til arbeidsavklaringspenger: Lovgiver har med arbeidsavklaringspenger som stønadsform ønsket en forenkling og effektivisering av inntektssikringsordningene. Ordningene er komplekse og ressurskrevende å administrere. Dette skal nå avhjelpes ved felles administrasjon av ytelsene. Tanken er at effektive stønadsforløp øker sannsynligheten for å få folk tilbake i arbeid. Dels skyldes dette krav om mer aktiv deltakelse fra brukerne, dels målet om en stønadsvarighet begrenset til 4 år.

Den nye ordningen skal også fremme forutsigbarhet for brukerne

Hvorvidt lovgivers intensjon innfris gjenstår å se. Rettspolitiske betraktninger om emnet hører ikke hjemme her. Vi lufter allikevel problemstillingen rundt ytelsens stilling ved utbetalinger under forsikringsordninger. Utbetalinger og sluttoppgjør bygger ofte på forutsetninger



Både Per Erik Bergsjø og Øyvind Vidhammer, har hatt en rekke saker for syke/skadde oljearbeidere.

om fremtidig helsesituasjon. Arbeidsavklaringspenger er en uensartet trygdeytelse. Det kan være vanskelig å si hvor medlemmet er i stønadsforløpet. I så fall fremmer dette uoversiktlig fremfor forutsigbarhet. Dette kan naturligvis motvirkes ved

jevnlig oppfølging fra NAV slik som tilsiktet, men krever store ressurser.

Utredning tar tid

Det er altså fastlegen din som søker om utredning. Hvis du får komme inn til utredning, er det som oftest en prosess som tar tid.



- Ja, det kan ta sin tid før resultatet er klart. Det er dessverre også stor sannsynlighet for at konklusjonen ikke er yrkesbetinget, sier Kjell Inge Ambjørndalen.

Og da er det ingen erstatning å få?

- Nei, da får du ingen yrkesbetinget erstatning.

Da er advokat neste skritt?

- Ja, det blir ofte nødvendig. Får du negativt resultat ved den yrkesmedisinske utredningen, må du be om å få en såkalt «second opinion», altså en vurdering gjort av en annen lege eller medisinsk instans. Får du ja, vil ofte forsikringsselskapet be om en «second opinion». Til slutt er man kommet til et punkt hvor advokaten sier at dette må vi gå til retten med. Hvor lang tid kan dette ta?

- Det varierer, men for å ta en parallell, kan vi bruke saken til helikopterpiloten Amund Bjerkeseth som fikk store helsemessige problemer på grunn av hørselskade og tinnitus. Han mistet helsesertifikatet og måtte slutte i jobben. Hans opplevelser på veien mot erstatning kunne ha fått friske mennesker til å gi opp lenge før mål. Men han sto løpet ut og vant til slutt.

Amund Bjerkeseths sak

I Helikopter Service AS besto Bjerkeseths jobb i å fly oljearbeidere ut i Nordsjøen. Han hadde vært utsatt for et vidt støyspekter, og støykildene i helikopteret er mange. Både motor, rotorblader og radiostøy i øreklokkene er støykilder som kan gi alvorlige



Amund Bjerkeseth sammen med advokat Håkon Helle i lagretten.

skader på hørselen.

9. mars 2001 var Bjerkeseth offisielt ferdig som helikopterpilot. Da vedtok Luftfartstilsynet at han ikke skulle få fornyet sitt helsesertifikat.

Bjerkeseth er ikke eneste tidligere piloten i Helikopter Service som er blitt skadd. Hele 43 piloter i selskapet har meldt om støyplager på jobben. Bare siden 2001 har åtte piloter mistet lisensen og dermed også levebrødet. Bjerkeseth sendte sin sak til retten og vant i tingretten. Motparten anket. Han vant i lagretten. Motparten anket til høyesterett som avviste saken.

- Perioden fra Amund Bjerkeseth mistet helsesertifikat og jobb til saken var avsluttet, strekker seg over seks – sju år. Du skal ha mange «gode makter» på din side for å holde ut da. Pågangsmot og krefter til å holde ut, er dessuten bare en side av saken. Økonomi,

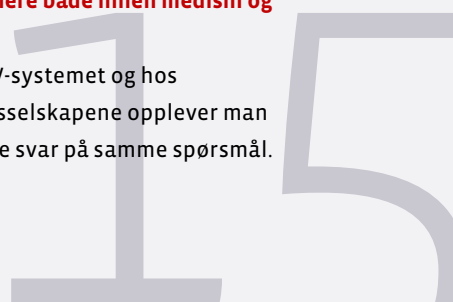
familie, venner og ikke minst en fagforening som støtter deg aktivt, er nødvendig.

Ordtaket «mens graset gror, dør kua», passer vel her? Hvordan ser egentlig økonomien ut i denne perioden?

- La oss si at du tjente godt i 2008. I dag, i 2012, har du vært uten arbeid i snart fire år. Du kan bli nødt til å selge unna eiendeler og verdisaker, kanskje kvitte deg med hytte eller båt, kanskje finne deg et rimeligere hus. Dette er løsninger som man kan bli tvunget til å velge, og i en situasjon hvor du sliter med helseplager og sykdom, er dette bekymringer man burde vært foruten.

Fellesnevnerne både innen medisin og jus

Både i NAV-systemet og hos forsikringsselskapene opplever man forskjellige svar på samme spørsmål.





I NAV møter man konsulenter som forteller forskjellige ting om de samme temaer.

- Vi har de samme problemene med forsikringsselskaper. Det presenteres ulike forsikringsordninger når man snakker med forskjellige saksbehandlere. Det er både ulike ordninger og ulike vilkår. Når man treffer forskjellige konsulenter må man legge saken sin fram på nytt, og på nytt. Man må framskaffe mye dokumentasjon til mange forskjellige instanser, og summen av alt dette er at det blir veldig tøft for de aller fleste. Det rammer ikke bare den syke, men også familien?

- Ja selvfølgelig rammer det alle. Det går ut over familieliv og venner. Samtidig må man gå til lege, fysioterapi og lignende for å få jevnlig behandling. Alt dette er fellesnevner for situasjonen til denne gruppen hvor livet ikke dreier seg om å finne nye måter å leve det på, men å klare å stå oppreist gjennom flere år for å finne løsninger som er til å leve med. Det er stor forskjell på denne gruppen syke og yrkesskadde, og personer som har fått en konkret arbeidsskade, en brukket hånd eller lignende, og som kommer seg raskt tilbake i jobb.

Hva er din erfaring med klientenes pågangsmot og styrke til å komme seg igjennom situasjonen?

- De aller fleste tar likevel dette veldig flott. Imponerende flott!

Det finnes imidlertid noen som syns dette er tøft og får psykiske problemer.

Hva opplever de som verst ved situasjonen?

- Det verste for disse er nok å miste arbeidsevnen, å ikke kunne utføre de daglige oppgavene hjemme i tillegg til å ikke være på jobb. Fokus blir nytt. Det gjelder å takle smerter, lære seg å leve med smerter.

Man trenger advokaten

Når veien fram mot en eventuell erstatning og uføretrygd blir stadig mer uoversiktlig, er dette blitt en jobb for spesialister. Bare det å få tak i sin egen en journal, kan ta lang tid. Jurister kjenner prosedyrer og rettigheter, og man sparer både tid og krefter ved å bruke eksperthjelp i form av for eksempel advokater/jurister.

- Forsikringsselskapene er blitt bedre på dette området. Det er bedre kjent at man har krav på advokat, og i yrkesskadesaker har forsikringsselskapet plikt til å betale for advokathjelp.

Ubegrenset?

- Nei, det er rammer å forholde seg til, ikke åpne kraner, men likevel greie avtaler.

Har arbeidsgiveren kontakt med den syke?

- Nei, nesten aldri. De setter slike saker ut. Skader påført av arbeidsmiljøet er hjemlet i lov om objektivt ansvar, og

forsikringsselskapet tar seg av alt det som «tilhører» arbeidsgiveren.

Hva med skader påført arbeidstaker i et innleid firma?

- Når arbeidsgiver setter ut arbeid til en underleverandør, blir dette en «tredjemann», og da gjelder ikke denne loven. Det vil si at oppdragsgiver ikke er ansvarlig, men derimot underleverandøren som er arbeidsgiver til den skadde eller syke. Når det gjelder skader påført under arbeid og forsikringsselskapenes rolle her, er det faktisk forsikringsselskapet som også møter i en eventuell rett.

Arbeidsgiveren trenger altså ikke møte i retten?

- Nei, den biten tar forsikringsselskapet seg av.

Tidsrammer

Tidsaspektet i slike saker er avgjørende for slitasjen og belastningen på den syke.

Normalen, om en kan kalle tidsperioden det, er fra to til fire år.

- Det er ingen tvil om dette er en svært belastende periode for et menneske som allerede er blitt syk på grunn av yrkesskade.

Hvorfor tar det så lang tid?

- Den viktigste grunnen er at sykdommen må avklares. Som jeg tidligere nevnte, det blir mye venting hos forsikringsselskap og hos NAV, og det oppleves tungt og plagsomt. Når vi kommer inn i bildet, kan vi både



framskynde saksgangen og holde den varm.

Hvem er verst i forhold til behandlingstid?

- NAV er nok de som bruker mest tid, selv om de også har mye som skal utredes. Saksdokumenter er heller ikke på data. Det gjør ikke akkurat prosessen raskere. Forsikringsselskapene må vente på NAV før de begynner sin saksbehandling. Venting er et tema som advokaten må forberede klienten på. Når venting og tålmodighet er knyttet opp mot økonomi, vokser klientens bekymringer. Utgiftene fortsetter å løpe, det gjør ikke lønna.

Gode råd

Du må ha jevnlig kontakt med lege, sier Ambjørndalen.

- Legen må kontaktes med en gang du merker skaden eller sykdommen og du må opprettholde kontakten underveis, ellers mister du «retten» din. Meld fra til forsikringsselskapet dersom du har en ansvarlig skadevolder å forholde deg til, og ta kontakt med NAV i forhold til saksbehandlingsrutiner. Undersøk og om du er dekket av ulykkes- og uførekapitalforsikringer og meld i så fall fra til disse. Søk profesjonell juridisk bistand om du er usikker på rettighetene dine.

Hva med fagforeninger og tillitsvalgte?

- Det er viktig å bruke deres kompetanse og ha dem i ryggen.

Dessuten er det viktig for fagforbundene at tillitsvalgte jevnlig skolerer i disse problemstillingene.

Medisinsk kunnskap hos NAV

Skal NAV ha medisinsk kompetanse og har de i så fall det?

- I utgangspunktet skal de ikke ha det ettersom kunnskapen finnes, eller skal finnes, i arbeidsmedisinsk avdeling på sykehuset.

Når man får inn en skademelding og årsak til skaden knyttes til for eksempel eksponering i arbeidsmiljøet, tar saksbehandlingen tid og det oppleves som den «henger seg opp».

Ambjørndalen trekker fram flere ting. Er man syk? Hvorfor er man syk? Hvilke medisinske årsaksvilkår finnes? Vilkårene går på om man har den sykdommen man er eksponert for. Er det sannsynlig at man er blitt syk av dette? Hva med tidsaspektet? Er det riktig og rimelig tid fra eksponering til sykdom inntraff? Er det rimelig at man ikke har en annen sykdom?

- Det stilles strenge krav, for strenge krav etter min mening, sier Ambjørndalen. En hjerneskade er et godt eksempel på hvor vanskelig det kan være å nå fram med bevis. Man er trøtt, har hukommelsesproblemer, konsentrasjonsvansker. Dette er symptomer som kommer langsomt, gjerne over flere år. Da får man bevisproblemer.

De flinkeste spesialistene på

arbeidsmedisin har metoder for å utrede dette, og dermed mulighet til å nå fram i systemet. Ved slike skader er det ikke vanskelig å forstå at lege/ medisinsk personell må kontaktes når en registrerer slike tendenser.

NAV har leger som går igjennom dokumentasjon og saker. Ofte vil vel de overprøve ekspertvurderinger?

- Ja, og det kan nok virke som det er en litt fastgrodd konsensus i dette miljøet for å få godkjent yrkesskade. Jeg kunne ha ønsket meg mer nysgjerrighet på dette området. Kvikksølsaken til tannteknikerne som har vært mye omtalt i mediene, er et godt eksempel. Det er opplest og vedtatt i enkelte miljøer at man ikke blir syk av slike stoffer. Det er tungt å få snudd den type holdninger og det er tungt å få miljøet til å se på sakene med nye øyne. Er det knyttet opp til økonomi og store erstatninger?

- Nei, jeg tror ikke det. Det er ikke snakk om store beløp. Her i Norge ligger det på holdninger og barrierer hos NAV og i forsikringsbransjen.

Et råd til slutt?

- Dokumentasjon! Det kan ikke gjentas nok! Framskaff, og ta godt vare på all dokumentasjon, sier Ambjørndalen.



En typisk sak i SAFE



Tekst og foto: Mette Møllerop

Fall- og klemskader er en del av bildet "typisk SAFE sak". Det samme gjelder tinnitus og larmskader, sier Øyvind Vidhammer, advokat og partner i Vogt & Wiig AS, med arbeidsområde blant annet innen personskadeerstatning og forsikringsrett.

Andre saker som knyttes til SAFE, eller til oljeindustrien, er løsemiddelskader og oljedampskader. De siste områdene er de mest utfordrende og sakene derfra blir som regel kompliserte.

Hørselsskader må ikke undervurderes

I arbeidssammenheng, på en oljeinstallasjon, har hørselsskader større betydning enn på mange andre arbeidsplasser. Her er kravene til sikkerhet store, og det sier seg selv at en oljearbeider med hørselsskader er en utfordring for sikkerheten. Selv om du kan jobbe hundre prosent på land med redusert hørsel, vil du nødvendigvis måtte godta en lavere lønn. Her kommer erstatningsbeløpet inn for å



kompensere for inntektstap.

- Her er det viktig å få advokaten raskt inn på banen. Vi må få dokumentert skade og tap underveis, sier Øyvind Vidhammer.

Hvilke skader er vanskeligst å dokumentere?

- Oljedampskader er en utfordring. Det er ikke alltid like lett å finne de stoffene man er eksponert for. Noen blir utsatt for en cocktail av stoffer. Hos andre er det mer diffust hvilke stoffer det gjelder, og hvor mye og over hvor lang tid har du vært eksponert.

Vanskelig å fastslå skadene

Denne typen skader gir også veldig uspesifiserte symptomer. Det må tas grundige nevropsykologiske tester, og her må man bruke bredspektra tester, sier Vidhammer.

- Det er stor forskjell på slike tester. Vi har etterlyst en kvalitetssikret rutine. Oppdatert kunnskap må være til stede. Dette er en tung materie å nøste opp i, og utviklingen går svært langsomt framover.

- En diagnose som «kjemisk overfølsomhet» gir ikke erstatning. Som Kjell Inge Ambjørndalen, poengterer også Vidhammer punktet om systematisk og grundig dokumentasjon, og gir følgende råd:

- Hvis man har en følelse av at man ikke fungerer helt slik man skal, ta det opp med helsepersonell og arbeidsgiver. Sørg for at det kommer med i journaler.

Til og med bagateller?

- Ja, hvis «bagatellene» opptrer hyppig. Ikke tenk på det som bagateller, men som en del av et eventuelt sykdoms- eller skadebilde og få det med.

Det blir litt som bitene i et puslespill?

- Ja, og det er en god sammenlikning hvor «bagatellene» kommer til sin rett. Mangler en av dem, blir ikke sykdoms- eller skadebildet fullstendig.

Utvikling eller stillstand

Hvordan ser du på utviklingen i NAV og forsikringsselskapene på dette feltet?

- For så vidt er det en utvikling, men også her er dokumentasjonen avgjørende for at de skal lande på riktige vedtak. Likevel er det ikke tvil om at kravene for å få dokumentert yrkesskade/yrkessykdom på dette feltet fortsatt er for strenge.

Hva med spesialistene? Er de for lojale mot systemet?

- Det er et vanskelig spørsmål. Det kan like gjerne dreie seg om hva slags kompetanse de har. Det vi imidlertid kan si noe om, er at når klienten skal sendes til en spesialist, vil vi advokater ha et ord med i laget i forhold til valg av spesialist.

Har dere reell innflytelse på dette valget?

- Ja, vi klarer ofte å få stoppet henvisninger. NAV sender den skadde/syke automatisk til nærmeste sykehus. Den samme praksisen har forsikringsselskapene. Det er slett

ikke sikkert at det nærmeste sykehuset er det rette stedet for akkurat denne skaden eller sykdommen.

Kultur for åpenhet

Dokumentasjon er alfa og omega. Få dokumentert alt som skjer i denne prosessen fortløpende underveis.

- Yrkesskader har heller ikke absolutt foreldelsesfrist, sier Vidhammer. De har løpende foreldelsesfrister.

Hva med åpenhet rundt slike saker.

Snakkes det nok om skader og faren for å bli eksponert for stoffer som kan gi yrkesskade?

- I fagforeningssammenheng snakkes det om dette, ikke minst i forbindelse med HMS-konferanser slik blant annet SAFE har hatt flere av. Det påvirker holdninger og kan føre til mer åpenhet rundt yrkesbaserte skader og sykdommer. På arbeidsplassene derimot, har jeg ikke inntrykk av at det er noe stort tema. En del av problemstillingen ligger nok og i kulturen her. Det er ikke dette man snakker om i pausene på jobben. Det bør man snu! Man må gjøre det mer «lovlig» og stuereint.

Det blir også vår oppfordring og utfordring til medlemmene våre!



Kan SAFE etterleve egne **vedtekter og handlingsplan** som

Tekst: Atle F. Rostad. Foto: Mette Møllerop

Fra forrige nummer av Magasinet kjenner vi til hva som skjedde under sist tariffoppgjør for ISO-fagene. Her vil vi derfor fokusere på andre og enda mer overordnede aspekter ved YS-medlemskapet.

Fra punkt 1.2 i SAFEs vedtekter:

«SAFE er en sammenslutning av og for ansatte i olje- gass og energi sektoren på sokkel og land.»

SAFE har hele tiden hatt som overordnet målsetting å være et forbund for alle vanlige/tarifferte ansatte i petroleumsindustrien. Dette er ikke mulig å oppnå som medlem av YS, da man per dags dato er avskåret fra å organisere store og viktige yrkesgrupper i olja. I prinsippet er YS og LO bygd opp på samme måte i oljeindustrien med flere forbund som organiserer arbeiderne i denne sektoren. Derfor er det heller ikke mulig å oppnå dette som medlem av LO. Dersom SAFE skal fastholde den overordnede målsettingen om å være et forbund for alle oljearbeidere må SAFE stå som et uavhengig forbund.

Det var som et uavhengig forbund at SAFE (OFS) oppnådde store positive resultater på 80- og 90-tallet. Den ideen er det nå mye som taler for at det er på tide å gjenreise.

Fra første paragraf i SAFEs strategi og handlingsplan:

«SAFE skal framstå som det beste alter-

nativet for å ivareta arbeidstakernes interesser og faglige rettigheter innenfor olje- og gassvirksomheten både på sjø og land.»

Å stå som et uavhengig forbund utenfor LO og YS innebærer ikke at SAFE ikke skal samarbeide med andre. Tvert imot. SAFE vil stå friere til å samarbeide med alle forbund der man har felles målsettinger. Dette kan vi gjøre uavhengig av eventuell overstyring fra en hovedorganisasjon. Det er det YS representerer for oss i dag. Medlemskapet der har vært en gedigen ulempe under årets forhandlinger, mens samarbeidet med IndustriEnergi fungerte bra (!!!)

Det er ingen dans på roser å være et uavhengig forbund, men det er det neimen ikke som YS-medlem heller. Tvistebehandlingstiden får oss ofte til å framstå som den rene parodien på en fagforening. SAFE har tatt dette opp med YS flere ganger, men uten at det har skjedd noen bedring.

SAFes muligheter til å ta initiativ og manøvrere vil være mye større som et uavhengig forbund. Da kan vi utvikle

tariffpolitikken vår fritt, utenfor YS' byråkratiske system.

Målsettingen må være å gjøre SAFE til det viktigste fagforbundet i olja, med ambisjoner om å samle og representere alle oljearbeidere. Viktigheten av dette ligger også i å gjøre det mindre attraktivt for oljeselskapene å drive tariffdumping gjennom outsourcing av stadig større yrkesgrupper. Da ser man nemlig at disse ofte underlegges langt dårligere tariffavtaler med langt mindre slagkraftige forbund som sine tariffrettslige representanter. Dette må vi kjempe mot da det undergraver oss alle – ikke la oss undertrykke og tvangsdisiplinere til feilslått ”ansvarlighet”

Har YS-medlemskapet derfor blitt en hemske for SAFE?

Fra punkt 13 i SAFEs strategi og handlingsplan:

«Alle kontinuerlige oppgaver og tjenester i et felts levetid skal utføres av fast ansatt personell i hovedselskap.

Det må til enhver tid være tilstrekkelig fast bemanning til å sikre forsvarlige driftsforhold, herunder ivaretagelse



YS-medlem ?

av tillitsvalgtes muligheter til å utføre sine verv i henhold til lov- og avtaleverk.

Når entreprenørselskaper likevel må benyttes, skal SAFE kreve at slike forhold baseres på langsiktige kontrakter med seriøse bedrifter hvor lønns- pensjons- og arbeidsvilkår er i ordnede former og minst tilsvarer det som gjelder for bedriftenes egne ansatte som utfører tilsvarende oppgaver. Det gjelder både offshore og onshore.»

I flere tiår har SAFE kjempet mot utskilling av oppgavene fra operatørselskapene. Dessverre er tendensen likevel at stadig flere oppgaver blir utskilt fra operatørselskapene (som er de reelle arbeidsgiverne) til kontraktørbedrifter og utleiebedrifter/vikarbyråer.

Hvis GjØa-modellen – få operatør-ansatte, mens de fleste er ansatt hos underleverandører og er underlagt den dårligere Industriooverenskomsten – får spre seg, vil tariffvilkårene på OLF-avtalen undergraves. Operatørklubbenes reelle makt i bransjen vil med tiden forvitte, og underskogen av vikarbyråer vil bli enda mer ugjen- nomtrengelig. Tendensen ser vi allerede i dag gjennom sosial dumping i et raskt økende omfang. Hvis ikke vi skor oss til å ta dette på alvor gjennom å organisere enda mer vertikalt i industrien vår vil vi ikke bare risikere å bli relativt små – vi vil også gi operatørselskapene

sterke incentiver til å ha færrest mulig ansatte på de gode tariffavtalene.

I forbindelse med diskusjonene om hvordan å utvikle tariffkampen til Konstruksjon og Vedlikehold (K&V), som totalt sett utgjør mer enn en tredjedel av oljearbeiderne, har flere tatt til orde for at disse må flyttes fra frontfagsforhandlingene. Tanken om å kjempe for en tariffavtale med samme utløpsdato som de operatøransatte kan ikke realiseres innenfor YS, da YS har gitt forhandlingsretten til Parat for K&V. De har vist gjennom et særdeles spektakulært løftebrudd at de vil signere 1. april – akkurat som vanlig, og som FF. Det vil ikke være mulig å føre en kamp for en annen tariffavtale innenfor YS. SAFE vil da bare kunne oppnå en slik løsning som YS-medlem dersom NHO og OLF er positive til en slik endring. Og det sier seg selv at NHO/OLF ikke frivillig vil gå inn på en løsning som er motsatt av den tariffpolitikken de har stått for i hele oljealderen, såkalt økt lønnsdifferensiering og reduserte operatørklubber.

Det er vanskelig å se at rederi, brønnservice eller har noe å tape med et selvstendig SAFE.

Når det gjelder de operatøransatte, har de fått til et samarbeid med landansatte som har blitt med i SAFE i tiden som har gått siden YS-medlemskapet i 1997. Dette har vært

positivt for SAFE. Men nå fungerer YS-medlemskapet som et stengsel for videre rekruttering. Ulike andre og mye mer tafatte YS-forbund tviholder på gjeldende grensedragnings som gir dem enerett til enkelte grupper i olja på vegne av YS. Maskinistforbundet har med dette som hovedgrunn nettopp sagt takk for seg og meldt seg ut av YS. Det kan SAFE også gjøre.

Vi tror at også de operatøransatte er tjent med et uavhengig SAFE som kan stå fram som det eneste forbundet i Norge som jobber for å samle alle oljearbeidere offshore og på land i et felles slagkraftig forbund. Det vil gi dem veldig mye mer reell makt overfor sine arbeidsgivere. Dette innså Leif Sande allerede på 90-tallet, da han gikk ut mot Fellesforbundet og deres ”tariff-dumping” (jf. avisoppslag).

Hva skal SAFE da med YS ?

SAFE ut av YS – la oss stå på egne og handlingsklare ben!

På side 44 i dette nummeret av SAFE magasinet har vi en omtale av grunnlaget for YS-debatten. (red.)



Hvordan bør ISO-området **forhandle på Industrioverens**

Tekst: Atle Rostad. Foto: Hans Reidar Rødsand.

Årets lokale forhandlinger på ISO-området har til nå ikke vært et skoleeksempel på hvordan dette løpet ideelt sett burde ha sett ut. Enhver idé om innflytelse og motmakt for fagforeninger handler om å samle flest mulig med felles interesser bak de samme kravene. Fagforeningenes forhandlingsstyrke kunne kanskje oppsummeres slik:

(Antall x vilje) – arbeidsrettslige hindringer = sannsynlighet for gjennomslag

Hovedoppgjørene annethvert år er arenaen hvor man normalt kjemper fram de viktigste nye tariffvilkårene. Stort sett blir de da i praksis ugjenkallelige så lenge man har våkne og handlingsklare fagforeninger. Her slåss man om lønn og bestemmelser som blir gjeldende over hele linja. Men i hovedoppgjørene har vi dessverre i år nok en gang sett at både LO/Fellesforbundet og YS på hver sin side fungerer som rene stengsler for ISO-fagenes vilje til å slåss for en bedre og mer rettferdig tariffavtale. Frontfaget behandles som en hellig ku, og noen ofres på dens alter. Derfor må man tenke nytt, og SAFEs bånd til YS må i første rekke revurderes (se egen sak).

I lokaloppgjør (særavtale) blir ikke forbedringene gjort gjeldende på nasjonalt nivå (som i overenskomsten). Likevel er bestemmelsene like viktige for de som blir omfattet av dem. Man har derfor i praksis like mye interesse

av å få til gode bestemmelser i en særavtale som i en overenskomst. Men hvis de tariffmessige forbedringene kommer kun i én enkelt bedrift, vil det ikke føre til at det store flertallet ISO-arbeidere opplever det løftet som vi alle venter på. Da er det heller ikke solidaritet vi snakker om. Bestemmelsene vil i så måte også være mer sårbare for framtidige angrep fra arbeidsgiver, og potensielt også forringe konkurransen. Fagforeninger bør ha som grunnprinsipp at arbeidere på tvers av bedrifter ikke skal akseptere at lønna blir en del av konkurransen bedrifter imellom.

Derfor er det viktig at tariffgjennomslag kommer bredest mulig. Det vi ikke får til sentralt, må vi prøve å gjøre lokalt. Derfor bør klubber også på tvers av bedrifter være noenlunde enige i hva som skal være minstekrav til særavtaler på ISO-området. Det første man da må gjøre er å snakke sammen. Så bør man samkjøre kravene i størst

mulig grad. Det er dessverre ikke alle som til nå har hatt en prinsipiell holdning til samarbeid som det aller beste. Det er mye man eventuelt kunne si og holde imot hverandre, men det tjener ikke fagene og medlemmene våre. Her MÅ vi begrave organisasjonssjåvinismen. Det eneste som gir oss kraft er å samle flest mulig gjennom samarbeid mellom alle som representerer de samme interessene. Derfor bør også SAFE og FF-klubbene samle seg og snakke alvor. I første rekke seks klubber fordelt på tre bedrifter. Det har ikke fungert i år. Det bør absolutt fungere til neste år. Det fine med å være underlagt Industrioverenskomsten er at sjansen kommer tilbake hvert år. Vi bør ha som målsetning å få grunnlønna opp på gjennomsnittlig fortjeneste på IO i løpet av få år.

I årets forhandlinger er det flere eksempler på at enkelte klubber har vært



komsten ?



en smule raske med å signere. Det bør i beste fall fungere som læring for neste år (...)

Likevel betyr ikke det at alt er kjørt for i år. Det er mye igjen det skal forhandles om. I tillegg til lønn handler dette om ulike andre tillegg, og ikke minst hvilken forhandlingsdato man skal bruke for framtiden. Her kan man uten å forsneke seg si at det helt sannsynlig vil være et sprik mellom hva arbeiderne

er tjent med og hva bedriftene er tjent med. Vi vil helst forhandle 1. juni. Bedriftene på sin side vil gjerne heller bruke senhøsten til slikt. Det sier seg selv. Her bør vi absolutt ikke gi oss, for tidspunktet er av stor betydning for hvor mye makt vi kan ha i forhandlinger framover.

Innskrenkninger på bedriftenes mulighet til å disponere årstimeverket vårt helt fritt er en annen ting. Bestem-

melsene i offshorebilaget vedrørende arbeidstid og rotasjon er uklare og utilstrekkelige. Bedriftene tolker dem i sin egen interesse, og mobiliserer i hytt og pine. Tvistesystemet er verken raskt nok eller sterkt nok til å forsvare rettighetene våre. På tross av Norisoldommen fortsetter enkelte bedrifter å overføre noe de kaller "minustimer" fra et år til det neste. Dette er en helt motbydelig praksis, og noe vi må sette alt inn på å avskaffe. Det er helt urimelig å prøve å straffe en arbeider med merarbeid i ett år fordi bedriften ikke klarte å holde vedkommende sysselsatt i det foregående.

Det er flere andre grunner til at ISO-området både bør være offensive og samkjørte. Om ikke lenge trer bestemmelser om likebehandling mellom innleide og fast ansatte i kraft. Det vil si at særavtalen(e) i innleiebedriften blir gjeldende for flere enn bare de ansatte der. Det betyr igjen at tariffvilkårene i hovedbedriftene får langt større viktighet, og blir en trendsetter for større deler av bransjen enn tidligere. Da blir også klubbarbeidet veldig mye viktigere enn tidligere, nettopp fordi man har makt å sette bak krav til bestemmelser som får et mye større omfang enn tidligere. Her er det også verdt å poengtere at flere ISO-bedrifter for tiden driver ulovlig innleie fra vikarbyråer. AML §14-12 (2) sier hvordan dette kan foregå. Kan Ptil leve med en gjennomgående ulovlig praksis?

I en tenkt jungel med sprikende særavtaler risikerer de ulike vikarbyråene å støte på flere problemer i den grad de må betale ulik lønn etter hvem de leier sine arbeidere ut til. Det i seg selv er ikke veldig trist, men at arbeiderne og tillitsvalgte også risikerer stor forvirring om tariffvilkår er potensielt et mye større problem. Det vil være en stor fordel for alle parter – også arbeidsgiverne – om vi klarer å sette en felles bransjestandard gjennom sterkt lignende særavtaler. Det har vi til nå ikke fått lov til å kjempe for i hovedoppgjør av våre respektive ”bremseklosser” (YS og FF). Det er et kjempeproblem i seg selv, men betyr likevel ikke at vi ikke samtidig må trå til lokalt om nødvendig.

Vi bør gripe de sjansene vi har, og det sterkere forhandlingskortet vi nå har i lokale forhandlinger et en av dem. Jo flere vi er bak de samme kravene, jo bedre rustet er vi også til å rydde opp i en bransje som har vært en salderingspost for oljeselskapene i altfor lang tid. Samtidig kan vi da bære et håp om å komme ett skritt nærmere rettferdighet for oljeindustriens D-lag. Dette er ikke engang personalsjefene i de ulike ISO-bedriftene uenige i; de skyller bare på dårlige kontraktsvilkår som argument for å holde lønnen nede. I så måte vil jeg invitere leseren til å trekke fram igjen forrige nummer av dette bladet og lese saken om lokale forhandlinger på ISO-området en gang til.

Forhåpentligvis blir årets runde med



lokale forhandlinger både en viktig læringsprosess, samt et sterkt signal om at alle som representerer de samme interessene bør snakke sammen og handle i fellesskap. En annen ting er at medlemmene får lov til å si sin mening om det klubbene til syvende og sist signerer på.

Lokale forhandlinger har vært en større utfordring enn undertegnede hadde ventet. Ulike meninger og interesser trekker i ulike retninger. To parallelle klubber i samme bedrift på VO/IO-

området med lokal aksjonsrett har man ikke sett tidligere. Tidligere har VO-bedrifter kun hatt FF-klubber. Vi er i ferd med å trække i urørt terreng. Men medlemmene er veldig utålmodige. Vi kan ikke trække feil veldig mange ganger før vi mister tilliten deres. Derfor er det kanskje på tide å spre et aldri så lite mantra: Ambisjon, samkjøring, handlekraft. Ville, orke, våge.

Og én gang til -> la oss avlive organisasjonssjåvinismen!

HØYE FJELL • LANGE SKITURER • PADLING • KLATRING
TOPPTURER • FLOTTE FJELLTURER • SAFARI • SYKLING
SPENNENDE NATUROPPLEVELSER

BLI MED OSS PÅ EVENTYR!

Foto: Math Bernitz



Hvitserk er Norges ledende
arrangør av ekspedisjoner og eventyrreiser.
Hver eneste uke, hele året, har vi avganger på
spennende turer over hele verden med norske
eller lokale turledere. Vi skreddersyr også turer
for enkeltpersoner, familier, vennegjenger
og arbeidskolleger - både i Norge og utlandet.

Se hele turprogrammet vårt på www.hvitserk.no
Bli venn med oss på **Facebook** eller ring oss på **23 21 30 70**
for en hyggelig turprat.

REISEGARANTIFOND
RGF
- rgf.no





Mulighetene mine – hva skal jeg velge?

Pensjon – nå eller senere ?

Hvordan forbereder du deg at det nærmer seg slutten av arbeidslivet? Når skal man starte prosessen? Når tenker man å fratre? Hvordan skal den nye tilværelsen bli?

Hvordan påvirkes min økonomi? Kombinasjon av arbeid og pensjon? Hva skal en velge?

Den nye pensjonsreformen gir mange muligheter.

I den forbindelse kan KN tilby et praktisk, lettfattelig, lærerikt og positivt kurs. En hel dag der fokuset blir rettet mot mulighetene.

Kursinnhold:

- ✓Pensjonist – hva nå da?
- ✓Dagens pensjonsordning (gammel ordning)
- ✓Hva innebærer den nye AFP reformen?
- ✓Hvilke muligheter gir den?
- ✓Regelverket - hvordan forstå seg på det?
- ✓Hvordan beregne sin pensjon?
- ✓62 år – mange nye muligheter og veivalg
- ✓Hva er det gode liv for meg?
- ✓Hvordan den enkelte kan forberede seg på pensjonstilværelsen, den kommer før eller senere



Tilbakemeldingene fra tidligere kursdeltakere har vært svært positiv, og gitt samtlige et grunnlag der det er mulig å forstå et tungt regelverk – på kun 1 dag. Kurset starter også en spennende prosess, som gir nye tanker og skaper trygghet til å ta valg til en ny tilværelse.

Individuell beregning og samtale - tilleggstjeneste

De av deltakerne som ønsker det kan bestille individuelle samtaler, samt beregning av sin pensjon/AFP. Her kan spørsmål som berører den enkeltes situasjon tas opp og drøftes..

1. dags kurs i Stavanger

Datoer:	15. November
Sted:	I-park,
Tid:	08:30 – 15:30
Pris:	
Kursinstruktører:	Torhild Kalstø, Kreativt Næringsssenter
Påmeldingsfrist:	snarest – senest 7. November

NB: Begrenset antall plasser (18 stk)

Advokatforsikring

for medlemmer av **SAFE**

Forsikringsbevis med vilkår

Gjelder fra 1.9.2012



LEGAL24

Et rettferdig arbeidsliv



Forsikringsbevis

Forsikringstaker

SAFE

Forsikringselskap

AmTrust Europe Ltd. (Selskapet)
No2 Minster Court, Mincing Lane,
London EC3R 7BB (Reg. nr. 1229676)

Forsikringsagent

Legal Insurance Group AS (Legal24),
Rosenkrantzgate 15, 0160 Oslo, (org. nr. 995 727 153)
er registrert og godkjent hos Finanstilsynet som
forsikringsagentforetak og forsikringsformidler for
utenlandsk forsikringselskap.

Etter avtale mellom SAFE og Legal24:

Hvem forsikringen omfatter

Forsikringen er obligatorisk og omfatter alle yrkesaktive, kontingentbetalende medlemmer i SAFE – også i perioder hvor medlemmet kan være innvilget kontingentfritak. Forsikringen omfatter også lærlinger, pensjonister og medlemmer registrert med utenlandsk bostedsadresse som har takket ja til å være omfattet.

Hvem forsikringen gjelder for - Sikrede

Forsikringen gjelder for den forsikrede, og dennes husstand, heretter kalt Sikrede. Med husstand menes inntil to voksne som lever sammen i ekteskap eller ekteskapslignende forhold, og deres barn under 20 år som har samme folkeregistrerte adresse, eller som forsikrede har delt omsorg for. I tilfelle tvist eller interessekonflikt mellom husstandsmedlemmer, gjelder forsikringen kun til fordel for forsikrede.

Hva forsikringen gjelder

- 15 timers juridisk rådgivning frem til 31.12.2012.
Deretter 15 timer juridisk rådgivning per forsikringsår
- Advokatbistand ved tvist
Inntil 3 000 000 kroner per forsikringstilfelle per år uavhengig av antall saker, inkludert idømte saksomkostninger og rettsgebyrer ved prosess
- Følgende rettsområder er omfattet: Familierett, arverett, forbrukerkjøp av varer og håndverkstjenester, privat kjøp/salg av varer, naboforhold etter naboloven, knyttet til fast eiendom som er Sikredes primærbolig eller fritidsbolig i Norge, leie/utleie av Sikredes primærbolig, ID-tyveri og førerkortbeslag i trafikksaker ved kjøring utenfor arbeidsforhold, forutsatt at påstått lovovertrødelse ikke er knyttet til kjøring i ruspåvirket tilstand eller kjøring med for høy hastighet.

Forsikringsvilkårenes pkt. 7 gir utfyllende informasjon om hva forsikringen gjelder.

Hva forsikringen ikke gjelder

Forsikringsvilkårenes pkt. 8 gir utfyllende informasjon om hva forsikringen ikke gjelder.

Når forsikringen opphører

Forsikringen opphører når medlemmet melder seg ut av SAFE. Forsikringen opphører da automatisk ved utløpet av den kalendermåned medlemmet har betalt premie for.

Forsikringsvilkår

For forsikringen gjelder Forsikringsvilkår Advokatforsikring for Organisasjonsmedlemmer av 1.9.2012.

For SAFE er forsikringsvilkårets pkt. 4.1. frafalt.

SAFE kan, etter søknad fra medlemmet, refundere medlemmets egenandel ved tvist, jfr. forsikringsvilkårets pkt. 9

Frist for å melde skade / rettshjelpsbehov

Sikrede må melde skaden/rettshjelpsbehovet til Legal24 uten ugrunnet opphold. Dersom Legal24 ikke har fått melding om skaden/rettshjelpsbehovet innen ett år etter at de forhold og/eller opplysninger som rettshjelpsbehovet/saken bygger på ble kjent for Sikrede, mister Sikrede retten til dekning.

Skade/rettshjelpsbehov meldes på Min side på **www.safe.no** eller direkte til **Legal24**, tlf: **07240** eller e-post: **skade@legal24.no**.



AmTrust Europe
An AmTrust Financial Company



LEGAL24

Forsikringsvilkår

Advokatforsikring for organisasjonsmedlemmer

Gjelder fra 1.9.2012

For Advokatforsikring for medlemmer av forbund, forening eller organisasjon gjelder:

- Forsikringsbeviset
- Gruppeavtalen
- Forsikringsvilkårene
- Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989, nr. 69 (FAL)
- Det øvrige lovverk

1. Forklaring av ord og uttrykk

Forsikringsselskapet

Med forsikringsselskapet (heretter kalt Selskapet) menes AmTrust Europe Ltd., No2 Minister Court, Minicing Lane, London EC3R 7BB (Reg. nr. 1229676)

Forsikringsagent

Med forsikringsagent menes Legal Insurance Group AS (heretter kalt Legal24), Rosenkrantzgate 15, 0160 Oslo (Org. nr. 995 727 153) som utsteder forsikringen i kraft av fullmakt fra Selskapet og er dets representant i Norge. Alle henvendelser vedrørende forsikringsdekninger, endringer og vilkår skal rettes til Legal24. Legal24 er godkjent forsikringsformidler og underlagt Lov om Forsikringsformidling med tilhørende forskrift. Virksomheten hører innunder kontroll av Finanstilsynet. Legal24 er registrert i Finanstilsynets register over godkjente formidlere.

Forsikringstaker

Forsikringstaker er det forbund, forening eller organisasjon som inngår gruppeavtalen med Legal24

Forsikrede

Med forsikrede menes medlem hos forsikringstaker.

Forsikringsbevis

Forsikringsbeviset er Selskapets skriftlige bekreftelse til forsikrede på forsikringen som er inngått. Det vil framgå av forsikringsbeviset hvem forsikringen omfatter, samt hvilke ytelser og forsikringssummer som er avtalt.

Forsikringsår

Forsikringsåret er 12-månedersperioden regnet fra det tidspunkt som i gruppeavtalen er fastsatt som hovedforfall: 1. januar

Forsikringsperiode - ikrafttredelse og opphør

Framgår av forsikringsbeviset. Advokatforsikringen omfattes ikke av reglene for fri flytterett, ref. FAL av 16. juni 1989 § 3-6, 1. ledd.

2. Hvem forsikringen gjelder for

Forsikringen gjelder for den forsikrede, og dennes husstand, heretter kalt Sikrede. Med husstand menes inntil to voksne

som lever sammen i ekteskap eller ekteskapslignende forhold, og deres barn under 20 år som har samme folkeregistrerte adresse, eller som forsikrede har delt omsorg for. I tilfelle tvist eller interesse-motsetning mellom husstandsmedlemmer, gjelder forsikringen kun til fordel for forsikrede.

3. Rettshjelpbehovet må ha oppstått i forsikringsperioden

Forsikringen dekker Sikredes behov for nødvendig advokatbistand, såfremt rettshjelpbehovet som skal avhjelpes oppsto i forsikringsperioden, og mens Sikrede har hatt medlemskap hos forsikringstaker. Det er en forutsetning for dekning at de forhold og/eller opplysninger som rettshjelpbehovet/saken bygger på, først kom til Sikredes kjennskap i forsikringsperioden

4. Karenstid

4.1 I familiesaker knyttet til samlivsbrudd og i saker etter barneloven dekker forsikringen kun saker der behovet for advokathjelp ble klart for Sikrede senere enn 6 måneder etter at forsikredes forsikring trådte i kraft.

4.2 For forbund, forening eller organisasjon som etablerer Advokatforsikringen som en obligatorisk ordning med reservasjonsrett for de medlemmene som på etableringstidspunktet er medlemmer i forbundet, gjelder følgende karenstidsbestemmelser:

- Karenstiden er 3 måneder fra etableringstidspunktet før rådgivning kan ytes
- For medlemmene som på etableringstidspunktet reserverer seg mot deltakelse i Advokatforsikringen, og som på et senere tidspunkt velger å tiltre ordningen er, er karenstiden 6 måneder fra inntredelsestidspunktet

5. Frist for å melde skade/rettshjelpbehov

Sikrede må melde skaden/rettshjelpbehovet til Legal24 uten ugrunnet opphold. Dersom Legal24 ikke har fått melding om skaden/rettshjelpbehovet innen ett år etter at de forhold og/eller opplysninger som rettshjelpbehovet/saken bygger på ble kjent for Sikrede, mister Sikrede retten til dekning.

6. Verneting - Hvor forsikringen gjelder

Forsikringen gjelder bare advokatbistand for saker som reguleres av norsk rett og som har norske domstoler som verneting.

7. Forsikringen gjelder

7.1 Juridisk rådgivning

Sikrede, i egenskap av privatperson, har rett til inntil 15 timer juridisk rådgivning per år fra Legal24 sine utpekte advokater innen følgende rettsområder:

- Familierett
- Arverett
- Forbrukerkjøp av varer, håndverkstjenester og privat kjøp/salg av varer. Dette gjelder forutsatt at kjøpesummen er over 2 000 kroner og at kjøpsavtalen er inngått mens Sikrede er omfattet av denne forsikringen
- Fast eiendoms rettsforhold
- ID-tyveri, når dette er oppstått som følge av at en person uberettiget og med vinnings hensikt bruker Sikredes identitet til å åpne en bankkonto, søke om kredittkort eller lån, søke om legitimasjon eller registrere telefon- eller andre abonnement i Sikredes navn
- Førerkortbeslag i trafikk saker ved kjøring utenfor arbeidsforhold, forutsatt at påstått lovovertrедelse ikke er knyttet til kjøring i ruspåvirket tilstand eller kjøring med for høy hastighet. Rådgivning gis fram til oppnevning av offentlig forsvarer. Sikrede må kunne dokumentere behov for førerkort i arbeidssammenheng

Dette gjelder med unntak av:

- Saker etter barnevernloven
- Arveavgiftsplanlegging ved virksomhetsoverdragelse
- Saker om kjøp/salg av fast eiendom
- Saker om rettigheter tilliggende fast eiendom, herunder servitutter og festeavtaler
- Saker om odels- og åsetesrett
- Utlendingssaker, herunder saker om asyl, opphold og familieinnvandring.

7.2 Advokatbistand ved tvist

Legal24 sin utpekte advokat plikter å yte advokatbistand i tvister der Sikrede er part i egenskap av privatperson, men bare i tvister innen følgende rettsområder.

- Familierett
- Arverett
- Forbrukerkjøp av varer og håndverks-tjenester og privat kjøp/salg av varer, som beskrevet i pkt. 7.1
- Naboforhold etter naboloven, knyttet til fast eiendom som er Sikredes primærbolig eller fritidsbolig i Norge
- Leie/utleie av Sikredes primærbolig i Norge
- ID-tyveri, som beskrevet under pkt. 7.1
- Førerkortbeslag som beskrevet under pkt. 7.1

Dette gjelder med samme unntak som under pkt. 7.1. Det er oppstått tvist dersom et krav er bestridt, eller en part unnlater å ta stilling til kravet innen rimelig tid.

8. Forsikringen gjelder ikke

- Saker vedrørende næringsforhold
- Tvister mot Forsikringstaker, AmTrust Europe Ltd., Legal24, Legal24 sine advokater, eller saker der det er interessemotsetning mellom Sikrede og de ovennevnte parter
- Saker som har sammenheng med skader som følge av radioaktivitet, kjemiske

- katastrofer eller naturkatastrofer, terrorhandling, krig, revolusjon/opptøyer eller andre tilsvarende hendelser
- Saker som gjelder forsettlig eller svikaktige handlinger eller unnlatelser foretatt av Sikrede

9. Egenandel ved tvist

For bistand i tvister må Sikrede forskuddsvis betale en egenandel på er kr 3 000 per tvist.

10. Sikredes plikter

Sikrede plikter å opptre lojalt overfor forsikringsgiver AmTrust Europe Ltd., Legal24 og dets advokater, herunder skal alle saksdokumenter vedkommende har tilgang til, og som kan ha betydning for saken og dekningen under denne forsikringen, legges frem for Legal24 og dets advokater. Videre skal alle spørsmål til Sikrede besvares ærlig og etter beste evne. Sikrede skal på eget tiltak straks gi opplysninger om alle forhold som kan ha betydning for saken, og skal stille seg til disposisjon for advokater og sakkyndige, og vise frem eiendom, gjenstander og dokumenter etc. i den grad Legal24 sine advokater ber om det. Sikrede plikter å informere om eventuelle andre forsikringsordninger vedkommende måtte være berettiget til.

Sikrede skal ikke selv ta skritt i saker som håndteres av Legal24 sine advokater uten uttrykkelig avtale om det.

Dersom Sikrede ikke oppfyller sine plikter i henhold til disse forsikringsvilkårene, kan Sikrede miste retten til dekning under denne forsikringen.

11. Legal24 sine plikter og rettigheter

Legal24 avgjør til enhver tid hvilke skritt som skal tas i saken, herunder om saken

skal bringes inn for domstolene. Legal24 utpeker advokaten som er ansvarlig for saken, og kan herunder engasjere ekstern advokat. Det forutsettes at Sikrede aksepterer de avgjørelser som Legal24 treffer på bakgrunn av sakens dokumenter, samt eventuelle råd og konklusjoner som fremlegges av sakkyndig og/eller advokat. Advokaten vurderer Sikredes sak og yter advokatbistand i saker der Legal24 finner at det er sannsynlig at kravet vil føre frem. Legal24 kan avslutte påbegynt saksbehandling dersom Legal24 finner at kravet ikke vil føre frem.

Maksimal dekning per forsikringstilfelle er tre millioner kroner, herunder inkludert idømte saksomkostninger og rettsgebyrer ved prosess. Maksimal dekning per forsikringssår for Sikrede er tre millioner kroner uavhengig av antall saker. I saker der Sikrede begjærer konkurs eller offentlig skifte av felleseiebo eller dødsbo, dekkes ikke rettsgebyrer eller forskudd til dekning av boomkostninger av forsikringen. Forsikringen dekker ikke kostnader som er pådratt uten Legal24 sitt forutgående samtykke. Legal24 sine advokater har rett til å holde motparten ansvarlig for saksomkostningene. Slik erstatning tilfaller Legal24.

12. Nemndbehandling

Dersom Sikrede er uenig i en avgjørelse om å avslutte saksbehandlingen eller ikke

forfølge kravet videre, kan vedkommende kreve at avgjørelsen overprøves av Legal24 sin uavhengige nemnd. Nemnden består av tre personer, hvorav minst ett medlem skal ha bakgrunn fra forbrukerorganisasjon eller fra offentlig virksomhet som arbeider med forbrukersaker, og minst ett medlem skal ha juridisk kompetanse. Nemndbehandling skjer uten kostnad for Sikrede.

Nemnden avgjør om saksbehandlingen skal fortsette eller avsluttes av Legal24. Nemnden kan videre beslutte at saken skal overtas av en ekstern advokat for AmTrust Europe Ltd. sin regning. Nemndens formann har anledning til å avvise klager som klart ikke vil føre frem. Dersom Sikrede etter nemndbehandling velger å føre saken videre på egenhånd og for egen kostnad, dekkes saksomkostningene etter satser som er fastsatt av den oppnevnte nemnd, dersom Sikrede vinner frem med sin sak.

Om Sikrede ikke er fornøyd med Nemndsavgjørelsen, kan Sikrede også be om en vurdering fra forsikringsgiver: AmTrust Europe Ltd.

Sikrede kan også velge å legge frem saken for Forsikringsklagenemnda, P.b. 53 Skøyen, 0212 Oslo, e-post: firmapost@finkn.no.



AmTrust Europe

An AmTrust Financial Company



LEGAL24



33



Medlemmene **ønsket advokatforsikring**

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Legal24

Resultatet av uravstemningen viste at medlemmene i SAFE ville ha advokatforsikring inn i medlemsfordelene.

Forbundsstyret i SAFE behandlet saken før den ble sendt ut på uravstemning, og anbefalte enstemmig den nye advokatforsikringen. Uravstemningen ga som resultatet et stort ja til avtalen. Hele 88 prosent av medlemmene stemte for at advokatforsikringen skulle inkluderes i medlemskapet i SAFE.

SAFE undertegnet kontrakten med Legal24 i slutten av august, og det innebærer at advokatforsikringen er på plass allerede fra 1. september. Forbundsstyret var godt fornøyd med resultatet, sier leder i SAFE, Hilde-Marit Rysst.

- Forsikringen gir SAFE-medlemmer advokattjenester i privatrettslige forhold. Vi er også veldig godt fornøyd med at avtalen vi har fått, gir våre medlemmer en ordning som har markedsledende vilkår, og på flere områder også har bedre vilkår enn det andre tilbyr.

Også juridisk rådgivning

I tillegg til advokathjelp i privatrettslige forhold, dekker også forsikringen 15 timer juridisk rådgivning per år, advokatbistand ved tvist i domstolene, klagenemnder og forliksråd. Også dekning av egne saksomkostninger og eventuelle



Gratulerer med ny forsikringsavtale. Avtalen er undertegnet av Hilde-Marit Rysst, SAFE og Henrik A. Jensen fra Legal24.

idømte saksomkostninger med inntil tre millioner kroner er med i avtalen. Hele avtalen er med i dette nummeret av SAFE magasinet og den ligger også ute på vår hjemmeside, www.safe.no. Alle medlemmer skal nå, i tillegg til informasjonen som ligger på hjemmesiden, ha mottatt brev eller e-post om den nye forsikringen. Hvis du har flere spørsmål, kan du gå inn på www.legal24.no eller ringe

Legal24 på telefon 07240.

Med en hverdag som i stadig større grad medfører rettsavgjørelser, er advokatforsikring et velferdsgode som sikrer verdiene våre, sier Hilde-Marit Rysst.

- Vi er derfor glad for at våre medlemmer nå har tryggheten som denne forsikringen gir.

gjensidige.no/ys



GJENSIDIGE

82 000 MEDLEMMER HAR YS INNBO



YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen din tryggere, kan du få enda lavere pris. ID-tyverisikring er inkludert i YS Innbo.

Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på gjensidige.no/ys.



Kystkultur og oljearbeider passer godt sammen

Tekst og foto: Mette Møllerop



Nærheten til sjøen gjør sitt til at kystkultur og oljearbeidere har et felles utgangspunkt. En rekke sjøfolk har funnet veien inn i oljeindustrien, og med konsentrerte arbeidsperioder på riggen, gir friperiodene gode muligheter for spennende aktiviteter og innsats i frivillige organisasjoner.

Med utsikt til en idyllisk bukt med brygger og sjøboder og båter av forskjellige typer, omkranset av gamle, tradisjonelle sørlandshus, har Thor Borø funnet sitt paradisi, et minutt fra huset til Søgne kystlag og halvannet minutt fra sjøen.

- Her hadde oldeforeldrene mine huset sitt, det har broren min overtatt, og her tilbrakte vi mye tid i barndom og oppvekst, forteller Thor. På tomten rett bak sjøbua her søker vi om å bygge nytt hus, og da overtar en av mine unger huset oppi bakken, hvis vi flytter ned. Avstanden til sjøen blir da et lite steinkast.



Thor er ansatt i Shell og jobber på Draugen som senior mekaniker. Sjømannsbakgrunnen er på plass.

- Jeg jobbet som maskinist på borerigger i rederiet W. Wilhelmsen fra 1981 til 1986. Senere ble det Ekofisk, Gyda og nå har jeg vært 20 år på Draugen.

Interessen og tilknytning til båt og kystkultur fikk et oppsving da Thor jobbet i Stavanger i forbindelse med bygging av Draugen i 1992.

- Det begynte egentlig litt tilfeldig. Jeg ble engasjert på fritida med båten «Gamle Rogaland», og kom i kontakt med Kystlaget. Etter hvert ble det

naturlig å ta kontakt med Søgne Kystlag og delta der.

Har du fortsatt kontakt med «Gamle Rogaland»?

- Nei, men jeg følger med. Jeg tror den har et godt liv.

Snart 30-års jubileum

Søgne Kystlag er et av 120 kystlag som ligger under Forbundet Kysten, og selv om de ikke hører til de absolutt eldste, vil kystlaget feire et anelig jubileum som 30-åring om to år. Forbundet Kysten ble stiftet i 1979 og har som formål å styrke det norske folks identitet som kystfolk, herunder:

- Fremme bevaring og allmenn bruk av tradisjonelle fartøyer, bygninger, anlegg og kystmiljø forøvrig.
 - Drive opplysningsarbeid for å øke forståelsen for verdien av menneskelige og kulturelle tradisjoner i kysthistorien.
 - Vedlikeholde og utvikle tradisjoner i næring og håndverk.
 - Øke den faglige standard i vedlikehold og sikkerhet ved bruken av fartøyer og anlegg.
- Forbundet Kysten spiller en viktig rolle



i arbeidet med fartøyvern og bevisstgjøring omkring kystkulturens verdi. Kystlagenes virksomhet spenner fra restaurering av båter og sjøhus til seiling og sjømannskap.

Forbundet har rundt 9500 medlemmer og er medlem av Norges kulturvernforbund. (Kilde: Wikipedia)

Fra «Gamle Rogaland» til «Sjøkurs»

Thor er nå engasjert i to andre store fartøy. Det ene, «Sjøkurs», het tidligere «Gann» og «Rangvals Jarl», forteller Thor.

- Det andre fartøyet heter «Gamle Oksøy» og er bygd i Haugesund i 1962. Det var forsyningskip til Kystverket for fyrene langs kysten fram til 1996. Da ble det vernet og gitt i gave til Bredalsholmen Dokk og Fartøyvernssenter i Kristiansand. Søgne Kystlag er nå engasjert i oppstart av en «Venneforening» for å øke bruken av skipet. «Gamle Oksøy» er 41 m lang, 330 bt og har en 8 sylindret Bergen Diesel på 495 hk. Skipet har passasjersertifikat for 60 personer på dagsturer.

Skole om vinteren, tur om sommeren

Skoleskipet Sjøkurs har en grense på 65 elever som tas inn på skolen i løpet av en toårs-periode. Når skoleåret er slutt og elevene har skoleferie, brukes Sjøkurs til kystkulturturer. Sjøkurs er tidligere hurtigruten M/S «Rangvald Jarl», bygd i Hamburg i 1956. Den har en original MAN hovedmotor på 2960 HK. Dette er en 10 sylindret 4-takt rekkemotor med rundt 1600 liter slagvolum.



Noen tak med sveiven, så starter motoren.

- Med 16 sertifiserte sjøfolk om bord, er tilbudet åpent for de som ønsker å være med. I fjor var vi på Island og hadde over 100 interesserte passasjerer, eller medseilere som de kalles, med oss. Da har dere god lugarkapasitet?

- Ja, vi har 150 køyer, så det er god plass. De 16 sertifiserte sjøfolkene er obligatoriske som sikkerhetsbemanning, og de jobber for kost og losji, forteller Thor.

Det er likevel ikke tilstrekkelig til å drifte en båt av denne størrelsen når båten i tillegg har med over 100 seilere.

- Nei, vi må nok ha flere hender for å fylle alle oppgaver når vi er så mange om bord. I sommer var vi i Frankrike, i Brest, og da var vi rundt 30 mennesker som hadde ansvar for resepsjon, vaskeri, mat/restaurant og så videre. Og kvaliteten på dugnadsinnsatsen var høy?

- Ja, både mat og annen service er veldig bra. Vi samarbeider med Bragdøya kystlag, et lag som holder til i Kristiansand og har rundt 650 medlemmer. De har store, flotte lokaler og har etter hvert bygd seg opp høy kompetanse på arrangementer og drift av stedet. Dessuten har de mange som er flinke til å koke.

Hvor lenge varer en slik tur?

- Det varierer litt i forhold til hvor vi drar, men i fjor, da vi var på Island, ble det en fire ukers reise. I fjor ble turen todelt. Først dro vi til Tysnes på en stor festival «Tysnesfest» med over 500 båter og masse spennende underholdning. I år gikk turen til Brest som har verdens største kystkulturfestival hvert fjerde år. Med besøk i havnene Esbjerg og Jersey på vei ned og Portsmouth og Vlissingen på vei hjem, ble turen nesten 3 uker.



Medseilere som betaler for kost og losji kan være med på hele eller deler av turen.

Hva snakker vi om da, når det gjelder antall og størrelse på festivalen i Brest.

- Tja, Tall Ships Race blir smått i sammenlikning. Slik som det ser ut ved starten av Tall Ships Race i Stavanger havn, sånn ser det ut hver dag i en uke i Brest.

Er det spesielle båttyper som deltar der?

- Nei da, festivalen dekker alt som kan være på sjøen, fra kanoer til isbrytere.

Norsk prosjektleder

Forbundet Kysten var prosjektleder for den norske gruppen som var invitert som æresgjester for tredje gang. Den norske gruppen besto av rundt 200 personer og et tyvetalls båter som representerte det beste av norsk maritim teknologi og norske håndverkstradisjoner.

- Vi hadde en egen norsk landsby, og eget medbrakt musikkorps, selveste Kongelige Norske Marines Musikkorps. De bodde om bord på «Sjøkurs». Fikk dere spesialunderholdning om bord da?

- Ja, vi gjorde det. Vi hadde noen fine, mer improviserte kvelder med musikk, og da ble det dans og. Det svingte godt. Musikkorpsen hadde både store og små konserter hver eneste dag, og var invitert av festivalledelsen til å ha ansvaret for den to timer lange avslutningskonserten på festivalen.



Kursvirksomhet i Kystlaget.

Kystlaget har i høst planlagt tre kurs. Det er kurs i ukulelespilling, fletting med pil og tradisjonelle silderetter.

- 10-12 medlemmer har nå begynt å spille ukulele.

Hvorfor akkurat det instrumentet?

Det er vel ikke et instrument med sjøfartstradisjoner?

- Nei, det har du rett i, men det er tradisjon for sang og musikk i kystlagene, og når ukulelen kom i bruk hos oss, hadde det sannsynligvis sammenheng med at Bragdøya kulturlag arrangerte visefestival hvor ukulelen hadde plass.

Gamle båtmotorer med sjel

I forbindelse med «Sjøkurs»-turene har Thor fått praktisert faget sitt igjen.

- Jeg har tatt jobben som maskinist, og

selv om jeg har vært ute av selve faget en god stund nå, har jeg likevel holdt det litt ved like. Jeg har stelt og pusset på gamle båtmotorer. Dersom disse motorene fortsatt skal kunne brukes, trengs det mye vedlikehold.

For 80 -90 år siden var markedet for båtmotorproduksjon av en helt annen størrelsesorden enn i dag. Det viste igjen på antall produsenter.

- Den gang var det ca 140 norske båtmotorprodusenter. I dag har vi bare Marna Motor A/S i Mandal igjen.

Trist?

- Ja jeg syns det. Norge har lange og gode sjøfartstradisjoner også på det området. Dessverre forsvinner både kultur og kompetanse når fabrikkene legges ned.

Hva med dine unger? Har du klart å overføre interesse og kysttradisjoner til dem?

- Ja til dels. Nå er de ikke helt i posisjon for mye aktivitet på den fronten på grunn av studier, men de er medlemmer i Kystlaget, og de er vant til å skru og ordne opp. Jeg tror nok Kystlaget får se mer til dem etter hvert. Heldigvis!



SAFE Ung med nytt styre

Tekst og foto: Mette Møllerop.

En mer effektiv og målrettet organisasjon er den viktigste årsaken til at SAFE Ung endret organisasjonsformen fra utvalg til styre.

Utfordringene som ligger bak organisasjonsendringen er knyttet opp mot økt aktivitet og utvikling av bedre relasjoner mellom ungdommene i SAFE og klubbene.

- Vi vil knytte bånd mellom de unge medlemmene våre og sørge for at de har en Ung-gruppe i klubben sin hvor de kan ta opp viktige saker som angår unge i oljesektoren.

Det sier nyvalgt SAFE Ung leder, Diana Ramsvik som kommer fra SAFE i Beerenberg hvor hun i dag er nestleder i klubben. Diana overtar ledervervet etter Elisabeth Løvaas som nå er klubbleder på Tjeldbergodden.

- Vi ser at ungdommen må bli mer synlig, vi må bli hørt, for å få støtte for våre saker. Ungdommen må bli inkludert i forbundet, og det betyr at vi og sakene våre må tas på alvor.

Sodexo går foran

Ungdommen i SAFE i Sodexo var tidlig på banen og dannet en Ung-gruppe.

- Vi har fått mye støtte og oppbakking



fra klubben og klubbstyret, sier leder i Ung-gruppen, Tom Ove Dyrnes. Gruppen vår jobber tett opp mot styret, og vi har fått egen styreplass som ungrepresentant med stemmerett. I tillegg har vi en observatørplass i styret.

- Sodexo-ungdommen er et godt eksempel på hvordan vi ønsker å drive arbeidet framover, sier Diana.

Hvordan har dere organisert styret i den sentrale Ung-gruppen?

- I styret hos oss har alle fått egne roller og ansvarsområder. Det er meningen at de skal inkluderes i de sentrale utvalgene på SAFE-huset og jobbe sammen med utvalgsmedlemmene der. Dermed får vi ta del i kunnskapen fra de erfarne medlemmene, skaffe oss erfaring fra disse arbeidsområdene og lære mer om arbeidsmetoder. Samtidig kan de

Sodexo Ung-gruppe:

Jill Ødegård, Benedicte Kjosaa, Tore G. Jakobsen (styremedlem), Anne Grønnevig, June Hagen, Anders Vaka, Hilde Hansen, Hege-Linn Nilsen og Tom Ove Dyrnes.

SAFE Ung

Diana Ramsvik, leder
Thorbjørn Holger Opstad, nestleder
Andreas Kastberg og Hege Linn Nilsen, 2. nestledere med HMS-ansvar
Gunhild Kalvå Flå, kasserer
Kristian Scrase Næss og Vegard Hovde, kurs- og seminaransvarlige
Andreas Kastberg og Vegard Hovde, profileringsansvarlig

unge komme med friske innspill og nye tanker om saker som rører seg blant ungdommene ute i organisasjonen. Forbundsstyret i SAFE har tydeligvis blitt overbevist om nytteverdien i denne arbeidsformen, for det tok ikke lang tid før det lå et positivt vedtak på bordet.

- Det er vi veldig glad for, sier Diana og Tom Ove.

De trekker fram HMS-utvalget og kursutvalget som spennende utvalg å jobbe i.

- Vi vet jo at i HMS-utvalget sitter blant annet Roy Erling Furre, og vi gleder oss til å høre mer om de saksområdene han jobber med. Det blir også kjekt og viktig å kunne påvirke kursarbeidet med innhold og målgrupper.



Bildet til venstre: **Thorbjørn Holger Opstad**, nestleder og **Diana Ramsvik**, leder.
Foto: Kjell Terje Skrunes.



Møteplaner for neste år

I høst legger styret i SAFE Ung møteplan for 2013.

- Vi jobber også med budsjettet, og kommer til å legge det opp slik at vi får mest mulig bredde i aktivitetene våre. Blir det en ny storsamling slik det har vært tidligere år på Geilo og Oppdal?

- Hvis vi har økonomi til det. Det har vært veldig kjekke samlinger, men de koster. Vi ser hva vi får til og har nok en ferdig plan for neste år om ikke alt for lenge.

Nå starter arbeidet med å kontakte alle klubbledelsene.

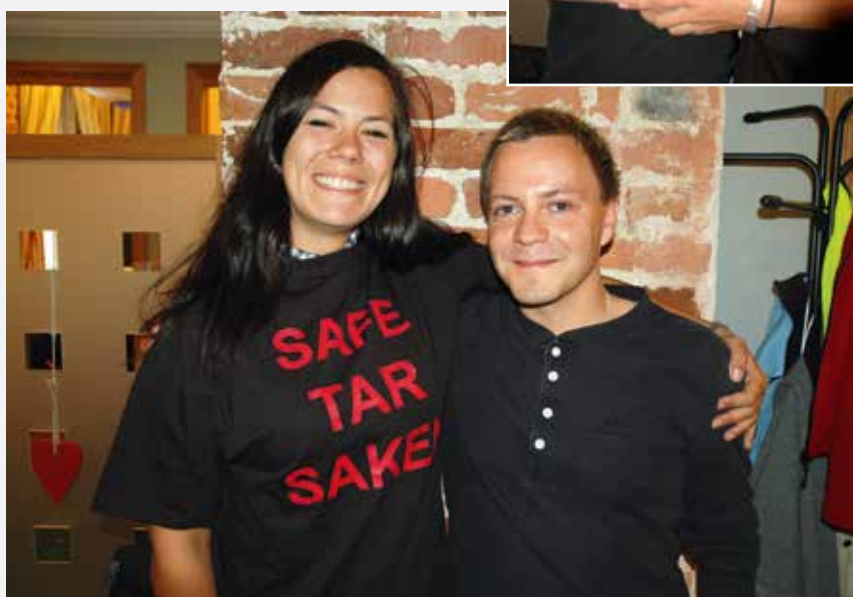
- Vi håper jo at det bare skal et styrevedtak til for å få inn en Ung-representant i klubbstyrene, men dersom de må et årsmøtevedtak i ryggen, håper vi ungdommen kan få observatørplass. Både Diana og Tom Ove er enige om at Sodexo-modellen er den mest effektive for å oppnå resultater i ungdomsarbeidet.

- Vi håper alle klubbene nå ser nærmere på det Sodexo har gjort, og bruker dette som mal.

Det blir laget et opplæringsprogram fra Sodexo slik at de gruppene som ønsker det, har en «oppskrift» å følge.

- Vi har hatt veldig god støtte fra vår klubb, og vi håper jo at de andre klubbene i SAFE ser at denne støtten er viktig, kanskje til og med avgjørende, for å starte opp en Ung-gruppe, sier Tom Ove.

Sodexo-gruppen har også laget en facebook-side hvor ungdommene kom-



muniserer med hverandre.

- Der holder vi kontakten med alle, og får tips om saker og har gode diskusjoner, forteller Tom Ove.

- Vi håper Ung-gruppene og prioriterer nye utfordringer i sine faggrupper, fortsetter Diana. Det er fint om de melder dette videre til oss, slik at vi sammen kan finne gode løsninger.

Er trygghet viktig i Ung-arbeidet?

- Ja, helt klart. Du skal ha mye mot og tro på deg selv om du skal få noe til når du er alene. Har du en hel organisasjon i ryggen, får du både diskutert problemstillinger og det er lettere å få gjennomslag når vi er mange.

Hva med påstanden «dere har det jo så godt, hvorfor maser dere?»

- Joda, den har vi hørt, også fra enkelte unge. Men ikke vær redd, det er en hel

rekke saker som er klare til å bli jobbet med. Det er bare å sette i gang! Alle som melder seg inn i SAFE og er under 35 år går under betegnelsen SAFE Ung.

Viktige arbeidsområder

- Få fram de unges saker
- Få flere engasjert
- Kurse flere tillitsvalgte
- At vi er inkluderende og viser tillit til våre medlemmer
- Trygghet og god kommunikasjon
- Verve flere medlemmer
- Promotere og motivere de unge
- Lære mer om rettigheter i arbeidslivet



Elisabeth Bjelland er vår nye advokat

Tekst og foto: Mette Møllerop

Med arbeidsrett som viktigste interesseområde, var SAFE et naturlig valg for Elisabeth Bjelland, da forbundet trengte ny advokat.

Elisabeth Bjelland kom til SAFE fra stillingen som kommuneadvokat i Rennesøy. Her hadde hun det overordnede juridiske ansvaret i kommunen, og arbeidet med juridiske problemstillinger innenfor alle kommunens tjenesteområder. Hun har også vært juridisk rådgiver for Fylkesmannen i Rogaland, da hovedsakelig med plan- og bygningsrett.

Ferdig jurist i 2000

Hun ble uteksaminert som cand.jur. ved Universitetet i Bergen i 2000, og har 12 års arbeidserfaring innenfor ulike juridiske fagområder, også prosedyre. Elisabeth har også vært ansatt som privatpraktiserende advokat.

- Før jeg begynte i Rennesøy kommune arbeidet jeg i Stavangerfirmaet SmedsvigHeitmann DA, det som nå heter Arntzen de Besche, forteller Elisabeth. Både som kommuneadvokat og privatpraktiserende advokat



arbeidet jeg med arbeidsrett, også kollektiv arbeidsrett.

Elisabeth har sett arbeidsretten fra begge sider.

- Som privatansatt hadde jeg

klienter fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Som kommuneadvokat hadde jeg selvfølgelig bare saker som arbeidsgiver.



Spennende med arbeidsrett

Arbeidsrett var en viktig faktor da Elisabeth søkte advokatjobben i SAFE.

- Arbeidsrett er et utrolig spennende fagområde, enten man ser det fra

arbeidsgiver eller arbeidstakers side. Er det lett å engasjere seg i dette fagfeltet?

- Ja, både i selve faget, og ikke minst i sakene. Dette er et saksfelt som kan ha stor betydning for den enkelte berørte, samtidig som at enkelte saker kan ha større generell og prinsipiell betydning.

Kurs i SAFE

Advokatene i SAFE har også oppdrag som foredragsholdere på kursene våre i fagområdet arbeidsrett.

- Det gleder jeg meg til, sier Elisabeth. Jeg har drevet litt med kurs, og syns dette er et kjekt område. Både faget og det å treffe medlemmene og de tillitsvalgte, blir spennende.

Noen nye fagområder

Ikke alt innen arbeidsrett er like godt kjent.

- Innen fagterminologi er det mye nytt. Her har jeg en vei å gå. Det samme gjelder organisasjonsoppbygningen i SAFE, og tariffavtalene våre. Elisabeth regner med at det vil ta litt tid å få god oversikt.
- Men jeg er allerede godt i gang, og jeg får god hjelp av gode kollegaer og medlemmer.

Familien er viktig

Både familie og venner betyr mye for Elisabeth.

- Jeg har en datter på to og et halvt år, i tillegg til to bonusbarn. Vi har stor vennekrets og er ganske sosiale av oss. Elisabeths samboer er biolog og

ansatt i Statoil. Han har bakgrunn fra miljøforskning, og det kan kanskje gi grunnlag for faglige diskusjoner hjemme.

- Kanskje, selv om vi ikke blander oss så mye i hverandres fagområder. Familien er glad i skog og mark.
- Vi er en jakt- og friluftsglad familie, bekrefter Elisabeth. For tida er det samboeren min som tar seg av det jaktlige, og det gir oss en velfylt fryseboks med alle mulige former for vilt. Etter hvert som datteren vår vokser til, blir det nok flere jaktturet også på meg.
- Dere er i god form da, regner jeg med?
- Ja, vi er det. Vi setter jevnlig av treningstid, og nå er også sykkelen tatt i bruk som transportmiddel fra huset på Storhaug til SAFE-huset i Niels Juels gate.
- Kanskje er det et typisk juristfenomen, men faktum er at alle de tre juristene i SAFE er godt fysisk skodd når det gjelder trening.
- Det er vel begge deler blant jurister og advokater, ler Elisabeth, men det er flott at vi tre her i SAFE hjelper på «god form»-statistikken!



Det nærmer seg **landsmøte**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Landsmøtet holdes drøye uke etter at SAFE magasinet er kommet i medlemmenes postkasser, 17. og 18. oktober. Flere spennende saker står på programmet.

SAFE sitt medlemskap i YS skal blant annet behandles. Det er Tellef Hansen fra De Facto som skal innlede om dette sammen med Bent Endresen, vår tidligere advokat i SAFE. Det er et spennende tema som nok har «spisset» seg litt i enkelte grupper etter at Parat, som er partseier i avtalen, godkjente forhandlingsresultatet i tariffoppgjøret for ISO-området. I beretningen skriver ledelsen i SAFE følgende:

«YS og Parat skuffer

SAFE er også skuffet over YS og Parat sin håndtering av oppgjøret ISO-fagene. Særlig gjelder det i forhold til uravstemningen som ikke ble tatt videre. 98 prosent av SAFE sine medlemmer innenfor ISO-området stemte nei til meklingsresultatet. I Parat stemte 93 prosent ja. Parat, som er partseier på overenskomsten, godkjente meklingsresultatet. Hvis vi nå legger til at SAFE hadde 1595 stemmeberettigede i avstemningen og av disse avga 548 (34 prosent) sine stemmer, mens Parat med sine 434 stemmeberettigede hadde 152 medlemmer (35 prosent) som stemte, forteller det om et mindretall som

overstyrer flertallet.

Selv om Parat i skrivende stund er «eier» partsforholdet til Industriooverenskomsten jobber SAFE nå med å finne løsninger som gir ISO-gruppen bedre forhandlingskort. Et klart flertall (82 prosent) i Fellesforbundet stemte også ja til meklingsresultatet. Også her drukner ISO-arbeidere i andre, store arbeidsgrupper som har helt andre arbeidsavtaler.»

Kan vi spørre noe om resultatet?

- Nei, det tror jeg er umulig, men at det blir en debatt, det er ikke vanskelig å spørre i hvert fall, sier 1. nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen.

I dette nummeret av SAFE magasinet har områdeleder for ISO-fagene, Atle Forfang Rostad, et innlegg om temaet, som nok også vekker debatt.

Lokale forhandlinger

I beretningen behandles også de lokale forhandlingene som nå pågår. Her poengteres det viktigheten av å være godt forberedt:

«Industriooverenskomsten (IO) er for en stor del basert på å få på plass

gode lokale tariffavtaler. Det er derfor viktig at klubbene setter seg inn i spillereglene til bruk ved lokale tilpasninger og forhandlinger. Da kan det være mulig å få lønnsutviklingen opp på et mer akseptabelt nivå. I skrivende stund har noen av klubbene landet sine lokale forhandlinger mens forhandlinger pågår i noen bedrifter.»

«Pause på Oljeoverenskomsten

Landanleggene har nå pause i forhandlingene med bakgrunn i bruddet på Oljeoverenskomsten Sokkel. Her er det altså ikke brudd, kun pause. Om disse forhandlingene tas opp før resultat fra lønnsnemnd foreligger, er foreløpig uvisst. Vi presenterte også på denne avtalen noen «vanskelige krav», og det var derfor av praktiske årsaker tatt pause. For øvrig samarbeides det også godt på denne avtalen. De to andre YS forbundene, Parat og Negotia, er i tillegg en del av dette samarbeidet.»

Flere forhandlinger gjenstår

«Forhandlinger på Landavtalen innen NR området pågår. Lokalavtale i en bedrift er på plass, mens den sentrale



delen av oppgjøret kommer senere. Vi må også nevne at SAFE har signert en ny og forbedret Hovedavtale for området.

Brønnservice

Noen av klubbene er ferdige med sine oppgjør, noen har fortsatt pause og andre starter sine forhandlinger nå i disse dager.

En foreløpig oversikt viser at de som har landet sine forhandlinger, har fått et bra oppgjør. Klubbene så langt er fornøyd med resultatene som er fremforhandlet.

Vi må i denne sammenheng nevne at i NCA der vi i dag har direkte avtale pågår det nå forhandlinger, forhandlinger som kan munne ut i en konflikt med den bakgrunn ar bedriften ønsker overgang til IO,

mens våre medlemmer i så fall krever overgang til Oljeserviceavtalen dersom tariffoverenskomst i bedriften skal endres.»

En torn i øyet

Lokale direkte avtaler er en torn i øyet på OLF, skriver tariffavdelingen i beretningen.

«Forhandlingene på våre direkte avtaler, har i mange år gitt oss utfordringer. Utfordringer som forbund og klubber har landet på en utmerket måte. OLF prøver nå å få en slutt på våre direkteavtaler. OLF prøver å tvinge oss inn på Oljeserviceavtalen uten engang å forhandle med oss. Fortsatt er det som sagt flere tariffavtaler vi ikke er i mål med enda, så høsten kan fortsatt bli «varm». Det ligger fremdeles mange utfordringer foran oss som må løses før vi er i havn».

Reitenutvalg og sosial dumping

Begge disse to temaene skal behandles på landsmøtet.

- Foreløpig er det ikke helt klart hvem som har ansvaret for å innlede om Reitenutvalget, men det vi kan si, er at Reitenutvalgets sammensetning og innretning er viktig å få debattert. Sosial dumping blir også tema. Her vil arbeidstidsordninger og lønninger innen ROV/brønnservice få plass i diskusjonen. Også generelle tendenser i arbeidslivet vil bli trukket inn i diskusjonen og behandlet.

- Vi vil ha en gjennomgang av tvungen lønnsnemnd. Både bruk av tvungen lønnsnemnd og selve kjennelsen blir diskusjonstema.

SAFE sin historiebok

Dette kommer også opp som sak på landsmøte og arbeidsutvalget i SAFE håper landsmøtet får tatt de nødvendige vedtak om framdrift og videre arbeid med boka.

Organisasjonsutvalget i SAFE starter debatten som skal være klar til kongressen i 2014.

Både North Egde og Legal24 er invitert til kongressen og blir representert med henholdsvis meglere og advokat.

Landsmøtet vil for øvrig få god plass i SAFE magasinet som kommer før jul.



Rune Rydningen, til venstre i bildet, nestleder i YS i Statoil og tidligere klubbleder i SAFE-klubben på Kårstø, forteller lærlingene hva som venter dem i deres nye arbeidssituasjon.

Nye lærlinger på Kårstø

Tekst: Ronny Kalstø.

Foto: Rune Rydningen

25 nye lærlinger har hatt sin første dag på Kårstø. SAFE Kårstø har som tradisjon å arrangere en samlingskveld for de nye lærlingene. Også i dette året ble pizzakvelden et vellykket arrangement.

SAFE UNG på Kårstø stod for arrangementet som samlet mange av årets lærlingekull på Kårstø. Vegard, Helene og Katrine skal ha mye ros for å få gjennomført denne uhyttdige samlingen som lærlingene visste å sette pris på. Viktig at de nye lærlingene finner seg godt til rette og binder noen vennskapsbånd.

SAFE er som i tidligere år glad for at flertallet av årets lærlinger har valgt SAFE Kårstø som sin fagforening. SAFE Kårstø vil ønske alle nye lærlinger i kullet 2012 lykke til med læretiden. Vi benytter også anledningen til å gratulere avgangslærlinger med beståtte fagprøver.



På det reserverte bordet går praten livlig



Disse to lærlingene var godt fornøyd med oppdekningen og kvaliteten på pizzaen.

HR-ledelse utfordrer **trepartssamarbeidet**



Tekst og foto: Mette Møllerop

Amerikanske ledelsesmetoder, først og fremst HR-ledelse, knuser arbeidsmiljøet, blir en fare for sikkerheten og rammer samarbeidet mellom ansatte og ledelse.

Bitten Nordrik i De Facto har gjennom mange år forsket på den stadig mer utbredte bruken av amerikanske ledelsesmetoder, først og fremst HR-ledelse, og konsekvensene det får for de ansatte, arbeidsmiljøet, trepartssamarbeidet og etter hvert også bedrift/selskap. Når samarbeidet mellom ansatte og ledelsen knuses, er blant annet faren for ulykker, både små og store, sterkt økende. Hun kurser nå tillitsvalgte og medlemmer i det ene forbundet etter det andre om disse metodene, og det begynner å vokse en stadig større mur av motstand mot utviklingen.

**Forskningsinstituttet IRIS
(International Research Institute of
Stavanger)**

IRIS utførte på oppdrag fra Statoil en studie av de bakenforliggende årsakene til den alvorlige brønnhendelsen på Gullfaks C.



Rapporten kom på slutten av fjoråret. IRIS gjennomførte omfattende intervjuer med ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud både i Statoil og hos leverandørene for å komme til bunns i årsakene til Gullfaks C-ulykken.

Rapporten avdekket en rekke problematiske forhold på Gullfaks og i Statoil generelt. Ansatte har blitt oversett når de har varslet om farlige situasjoner, og vegrer seg for å uttale seg kritisk i frykt for at det kan gi negative konsekvenser. En slik vegring utgjør en helt sentral barriere for læring, står det i IRIS-rapporten.

Hard ledelse

Klippet som følger her er hentet fra en

artikkel på Ledernes hjemmeside hvor begrepet HR-ledelse er beskrevet: «Hard HR-ledelse (Human Resources Management - HRM) har voksende innflytelse på utdanning og tenkning innenfor ledelsesområdet i Norge. HR-modellen henter sin inspirasjon fra amerikansk ledelsesfilosofi, som individualiserer forholdet mellom ansatte og ledelse. Ledelse dreier seg svært ofte om å skape oppslutning om gitte mål. Innen HR-ledelse settes målene vanligvis fra eier/toppleidelse, og er i liten eller ingen grad gjenstand for påvirkning og endring fra de ansatte i et selskap.

Dette står ofte i motsetning til mye av det som kjennetegner norsk ledelse, eller ledelse i "den norske modellen".

Her tillegges partsforholdet stor vekt - ansatte skal også ha muligheten til å påvirke rammevilkår, strategi og overordnede mål. Motsetningen mellom disse to modellene kan være et viktig grunnlag for å forstå hvorfor resultatene vi ser på konkrete spørsmål i Norsk Ledelsesbarometer om muligheter for innflytelse spriker kraftig. Inspirasjon fra HR-tenkning kan også være med på å forklare hvorfor tillitsvalgte får en lite framtredd plass i mange prosesser, også i bedrifter som på de fleste områder praktiserer en ledelsesmodell som både er inkluderende og respekterer fagorganisasjoner og tillitsvalgtes rolle.»

Trepartssamarbeidet ryker

Denne måten å styre på utfordrer trepartssamarbeidet veldig kraftig, sier hovedtillitsvalgt i Statoil, Bjørn Asle Teige.

- Det skjer gjennom hard målstyring der målene blir satt på forhånd av ledelsen. Deretter blir partene invitert til å bli en del av det, men uten å ha innflytelse på resultatet, eller med minimal innflytelse på resultatet.

Det gir seg utslag i flere ting, forteller Teige. Et eksempel er salg av nedstrømsdelen, altså bensinstasjoner og tankanlegg for drivstoff til skip og fly, og smøreoljefabrikker.

- Da ledelsen i Statoil besluttet at dette skulle selges, hadde fagforeningene ingen påvirkning på resultatet. I dag er alt solgt.





Ronny Kalsto, klubbleder på Kårsto, Rune Rydningen og Bjørn Asle Teige, begge konserntillitsvalgte i Statoil.

Hvor mange ansatte ble sagt opp?
- I salget forsvant over 11.000 Statoilansatte.

Nye bemanningskutt

Ledelsen i Statoil har varslet bemanningskutt innen stab- og støttefunksjoner. Det omfatter alle områder og nivåer, HMS, personal, økonomi, finans. Detaljkonsekvensene kommer i oktober.

- Også her ble målet om å kutte i bemanningen først satt av ledelsen. Deretter ble partene invitert til å delta i arbeidet. Sminking av resultatet, kaller vi det. Kuttet presenteres først, partene inviteres med etterpå.

Forbedringsmuligheter neglisjeres

Det blir i liten grad lagt vekt på forbedringsarbeid. Å ta i bruk ny teknologi blir ikke prioritert, men derimot målet om å kutte både personal, tjenester og virksomhet. - Dette er det viktigste for ledelsen, sier Teige og fortsetter, Statoilledelsen sammenlikner seg med andre store oljeselskap som driver i andre land, under helt andre forhold. I disse landene har de knapt nok hørt om trepartssamarbeid, og følgelig finnes det verken tradisjon eller kultur for å drive bedrifter og selskap i samarbeid med ansatte, med stat og myndigheter slik vi gjør det her i Norge.

Pensjonen som forsvant

Bortfallet av pensjon var en



ledelsesbeslutning. Selv om dette var avtalt mellom partene i en skriftlig avtale hvor pensjon var en del av tariffoppgjøret i 1998, valgte ledelsen likevel å fjerne den.

- Det var uaktuelt for ledelsen å forholde seg til det man var blitt enige om i 1998. Det var også uaktuelt for dem å kalle inn arbeidstakerrepresentanter for å diskutere problemstillingen. De fjernet en del av den daværende avtalen uten diskusjon. Slik virker den harde målstyringen.

Reitenutvalgets rapport

Bjørn Asle Teige trekker også fram Reitenutvalgets rapport.

- I utvalget har man bevisst unnlatt å ta med de partene som kjenner forholdene og historien. Rapporten er

et bestillingsverk fra departementet og vil mangle et vesentlig bidrag fra arbeidstakerne og rederisektoren. Følgelig vil drapporten ikke gi et fullstendig og korrekt bilde av situasjon og forhold. .

Også dette er en måte å legge ned trepartssamarbeidet på, slik at man unngår krav og målsettinger.



Rune Rydningen



Ronny Kalstø

Skiftansatte **slutter på Kårstø**

Tekst og foto: Mette Møllerop

23 skiftansatte på Kårstø har sluttet i løpet av året. I dette tallet ingår også intern flytting til andre avdelinger eller arbeidsområder.

Skiftarbeiderne orker rett og slett ikke mer, sier klubblleder Ronny Kalstø, nestleder Per Emil Helgesen i SAFE på Kårstø, og nestleder i YS i Statoil, Rune Rydningen.

- I mange avdelinger og enheter er det i tillegg «turn over», altså utskifting av personell. Dette ligger på rundt ti prosent og kommer i tillegg til de som har sluttet.

De 23 ansatte som har sluttet utgjør rundt ti prosent av de skiftansatte, så antallet er alarmerende høyt.

- Det forteller mye om arbeidsmiljøet på Kårstø, og anlegget vårt skiller seg klart ut i forhold til de andre Statoil-anleggene, sier Rune Rydningen. I hvert fall foreløpig, nikkes det megetsigende.

De poengterer for øvrig alle tre at arbeidsmiljøet og tonen på de enkelte skiftene/avdelingene er veldig bra. Det som har vært dårlig, er bedriftens elendige håndtering av arbeidstidsordninger, pensjonsavtalen, stab- og støttefunksjoner, bemanningsanalyser med mer. Dette gjør at tilliten til lokal og sentral ledelse er tynnslett.

- De ansatte kommer med krasse tilbakemeldinger, og tilliten til ledelsen i Statoil, er så godt som ikke-eksisterende.



Per Emil Helgesen

Ledelsen har svaret – hva er spørsmålet?

- Dette er et godt eksempel på ledelsesmetodene for tida, sier Rune Rydningen.

- Vi blir satt i en «gisselsituasjon», legger Ronny Kalstø til. Det er ikke noe trepartssamarbeid, heller et «enpartssamarbeid».

Den erfarne tillitsvalgte gjennom mange, mange år, Per Emil Helgesen, sukker oppgitt.

- Det er blitt veldig mye arroganse i ledelsen. De tar ikke i mot innspill, de overser og overhører. Vi er kun med for syns skyld.

Også trusler

- Trusler er vanlig. Da snakker vi om trusler av typen «hvis dere ikke... så ... Vi får alt for korte frister på saker det skal tas stilling til, og hele tida kommer det krav om at vi må være mer medgjørlike. Det blir dobbeltkommunikasjon, sier Per Emil.

- Vi er tilsynelatende blitt enige om en sak, men etterpå, via oppsummering i e-post, får vi presentert helt andre versjoner. Da er ledelsens syn ensidig lagt fram som en felles enighetsprotokoll.

- Vi kan ikke stole på skriftlige avtaler eller protokoller lengre. Disse sies jo opp ensidig av bedriften med et pennestøk, supplerer Ronny.

Statoil kan bære de ansatte på gullstol og sørge for at folk blir fornøyd både med oppgjøret og situasjonen.



- Arbeidsrettssaken

Skiftavtalen endte som kjent i arbeidsretten. Det var Statoil, via NHO, som tok ut stevning mot klubben og forlangte saken inn for retten. Der tapte klubben saken med to mot fem stemmer, til tross for at denne skiftordningen hadde vært praktisert uten problemer av noe slag i over 20 år.

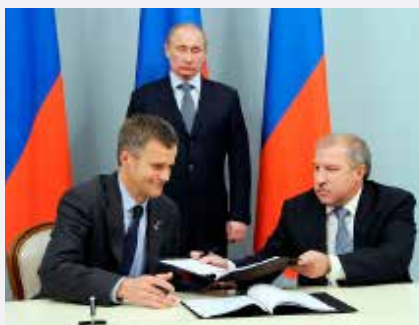
- Vår påstand om sedvane ble heller ikke tatt til følge, og det gjorde heller ikke vitnene våre. Retten valgte å høre på NHO sine vitner som ikke hadde deltatt på forhandlingene da tariffavtaler og skiftavtaler ble laget. Per Emil Helgesen er irritert.

- Ja, våre vitner deltok i forhandlingene den gang, men de ble «overkjørt».

I en info på hjemmesiden til SAFE Kårstø skriver dere følgende: «Vil også be dere notere det som Arbeidsretten/NHO/Statoil hevder i pkt 42 side 12, nemlig at det er Statoil som har kjørt denne saken, siden fusjonen i 2008. Men har delvis forsøkt å bruke oss i SAFE- Kårstø (sin konflikt som først gikk ut på urettferdigheten i ferieberegningene for landanleggene) som alibi og syndebukker for det hardkjøret som har vært i denne saken. Men igjen står det sort på hvitt at dette IKKE er SAFE Kårstø som er årsaken til dette. Så hvis det fremdeles er noen utenforstående som igjen vil påstå det, så er det bare å henvise til pkt 42 i dommen.»

Hvorfor var det nødvendig å tydeliggjøre dette?

- Statoil har prøvd seg på splitt og



Det er ikke det at avtaler mellom to parter er bannlyst i Statoil, det er heller et spørsmål om hvem "parten" er, sier konserntillitsvalgt i Statoil, Rune Rydningen litt "spisst".

hersk, og gjort Kårstøklubben til syndebukker. Vi følte derfor at dette var nødvendig.

Har dere et godt samarbeid med de andre klubbene utenfor SAFE-systemet, Industri Energi, for eksempel?

- Ja, vi er stadig mer samkjørte og samarbeider veldig bra, både lokalt og sentralt. Heldigvis kan vi si, for slik situasjonen har utviklet seg, er samarbeid utrolig viktig. .

Hva skjer framover?

Forhandlinger på oljeoverenskomsten starter sannsynligvis i uke 42/43, og der har vi fortsatt streikerett, slår de tre fast. En aldri så liten knyttet neve følger, men smilene er ikke langt unna. - Statoil har tatt opp en rekke saker, og vi vurderer om vi skal ta disse med inn i forhandlingene.

Klimaet er fortsatt anstrengt, men klubbstyret og medlemmene er åpne for å diskutere gode løsninger om dette er mulig.

- Vi har ikke lukket døra helt igjen, og

om Statoil vil bruke en annen vinkling og andre metoder, er vi villige til å gjøre nye forsøk på å få til samarbeid. Både vi og «klimaet» er litt på vent, sier Per Emil Helgesen.

Hva med medlemmene, er de på vent og?

- Vi hører ikke så mange hissige utbrudd, men tilstanden minner litt om en trykkoker. Det skal ikke mye til før det smeller.

- Vi har kastet ut en redningsbøye som heter lønnsforhandlinger. Her kan de gi oss et godt resultat, sier Rune. De kan bære de ansatte på gullstol og sørge for at folk blir fornøyd både med oppgjøret og situasjonen, er de tre enige om.

Den videre veien må preges av samarbeid og involvering. Tilliten må på plass igjen.

Finn.no

Kanskje vi skal sende ledelsen til finn.no, foreslår de.

- I stedet for å dra til USA for å lære ledelsesmetoder, kan de dra til finn.no som er blitt kåret til årets beste arbeidsplass to år på rad.

Der kan de tydeligvis personalbehandling. Hos finn.no føler de ansatte at de er en del av et fellesskap. Der vektlegges det at de ansatte blir involvert, sett og hørt.

- Der har Statoil mye å hente, slår de tillitsvalgte fast.



Det juridiske hjørnet

Virksomhetsoverdragelse og rett til å fortsette i stilling

Virksomhetsoverdragelse er et innfløkt, men høyst aktuelt tema for en del av våre tillitsvalgte og medlemmer. Denne utgave av Safe-magasinet juridiske hjørne vil derfor ta for seg en liten, og meget begrenset del av de mange spørsmål som kan reise seg i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse. Innholdet i dette juridiske hjørne er derfor denne gang kanskje for spesielt interesserte. Dette er imidlertid et bevisst valg fra juridisk. Artiklenes innhold vil mao i tiden fremover, i større grad enn kanskje tidligere, variere fra litt mer letteste og generelle gjennomganger av juridisk tema til artikler som går mer i dybden av et aktuelt temaer. På denne måten håper vi å vekke interessen for det juridiske hjørnet for enda flere av våre lesere.

Arbeidsmiljølovens regler om rett til å fortsette i stilling i § 15-11, femte ledd gjelder også ved tvist om oppsigelse eller avskjed i forbindelse med virksomhetsoverdragelse jf § 16-4, tredje ledd.

Spørsmålet som ikke nødvendigvis har et gitt svar er hvordan situasjonen stiller seg dersom oppsigelse ikke gis, men erverver av virksomheten nekter å ta imot arbeidstakeren. Da får nemlig § 15-11 ikke uten videre anvendelse.

Som kjent er ikke en virksomhetsoverdragelse i seg selv en lovlig grunn til

oppsigelse eller avskjed, jf § 16-4, første ledd, og ved en oppsigelse eller avskjed i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse gjelder lovens § 15-11 om rett til å fortsette i stillingen «tilsvarende». Det byr seg imidlertid en del spørsmål ved denne trepartsrelasjonen som oppstår ved virksomhetsoverdragelser. For eksempel

1. Hvilken av de to partene skal arbeidstaker forholde seg til, overdrager av virksomheten eller erverver av virksomheten?
Og
2. Hva hvis arbeidstaker mener at det foreligger en virksomhetsoverdragelse, men hverken erverver eller overdrager er enig i det, hva skjer da?

For å bevare spørsmål nr. 1 må det skilles mellom tilfeller der oppsigelsesfristen løper ut før eller etter overdragelsestidspunktet. Hvis oppsigelsesfristen løper ut før overdragelsestidspunktet vil retten til å fortsette i stilling i første omgang rette seg mot overdrageren. Dette uansett om det er overdrager eller erverver som gir oppsigelsen.

Hvis derimot oppsigelsesfristen ikke utløper før overdragelsestidspunktet vil retten til å fortsette i stilling rette seg mot erverver, § 16-2, 1. ledd. Det er likevel ikke retten til å fortsette i still-

ingen som går over, den er jo ikke enda aktualisert så lenge oppsigelsesfristen ikke er løpt ut. Men arbeidsforholdet går over med eksisterende rettigheter og forpliktelser. Den latente retten til å kreve å fortsette i stillingen er en del av dette.

Rettsstillingen blir selvsagt den samme hvis erverver gir oppsigelsen etter overdragelsestidspunktet.

Hva så gjelder spørsmål nr. 2 så kan denne problemstilling aktualisere seg hvis hverken erverver eller overdrager gir arbeidstaker noen oppsigelse, men erverver nekter å ta imot arbeidstakeren. Dette er ikke en utenkelig situasjon. En ansatt hos overdrager kan mene seg å tilhøre vedkommendes del av en deloverdragelse, mens transaksjonspartene har en annen oppfatning. Hvem som hører hjemme hvor kan nemlig være et komplisert tema.

Hvis erverver nekter å ta imot og gi arbeid til en arbeidstaker som hadde rett til å følge med over etter § 16-1, 1. ledd, vil erverver være i kreditormora. Det gir grunnlag for oppfyllelseskrev på lønn eller erstatningskrev.

Hvis det ikke er gitt noen oppsigelse fra overdrager eller erverver, må utgangspunktet være klart:

Da kan arbeidsmiljølovens § 16-4 med overskrift «vern mot oppsigelse» ikke anvendes. Det er ikke tale om «tvist etter denne paragraf», jf tredje ledd,

som etter første ledd gjelder oppsigelse eller avskjed. Utgangspunktet er derfor også at retten til å gjeninntre etter § 16-4, tredje ledd jf § 15-11 femte ledd ei heller får anvendelse. Den betingede retten til å gjeninntre i stilling etter § 15-11 femte ledd er etter ordlyden uttrykkelig knyttet til tilfeller av oppsigelse. Retten har anvendelse der arbeidstageren er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt.

Hva da hvis arbeidstakerne anfører at det foreligger en oppsigelse? Det er like klart at retten ikke skal legge pretensjonen til grunn i sine avgjørelser her, men at retten i hver enkelt sak enten i saksforberedelsen må foreta en prøving av om de momenter som påberopes er av en slik art at de kan begrunne at det foreligger en oppsigelse, eller prejudisielt under saken må ta stilling til om det i realiteten foreligger en oppsigelse eller ei. Det avgjøres mao i hver enkelt sak om en kan anvende bestemmelsen om gjeninntreden hvor det ikke foreligger en formell oppsigelse.



Ellen Fjermestad-Svendsen

Advokat i Safe



YS Medlemskort med MasterCard – flere fordeler og gode vilkår

Som medlem i SAFE har du mulighet til å skaffe deg YS Medlemskort med MasterCard. Du kan bruke kortet både som sparekonto og kredittkonto, alt etter behov. Uansett hvordan du benytter kontoen, er vilkårene blant de beste i markedet:

- 3 % sparerente fra første krone
- Gebyrfrie varekjøp i Norge og utlandet
- Ingen årsavgift
- Oversiktlig nettbank
- Sesongrelaterte tilbud i anerkjente nettbutikker



Les mer og søk på ysmedlemskort.no

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



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
- Du får frivillig forsikringstilbud i Gjensidige
- Du får gode vilkår i Gjensidige Bank
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmemadresse

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

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

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

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

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

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

Forsikringer inkludert i medlemskapet

- SAFE Grunnforsikring
Erstatning til etterlatte ved medlem og/eller ektefelles dødsfall
- SAFE Advokatforsikring
Juridisk rådgivning og advokatbistand ved tvist innenfor rettsområdene familierett, arverett, forbrukerkjøp av varer og håndverktjenester, privat kjøp/salg av varer, fast eiendoms rettsforhold, ID-tyveri og førerkortbeslag.

Medlemsfordeler gjennom YS

Som medlem i SAFE/YS har du også tilgang til gode, frivillige medlemsfordeler på bank- og forsikringstjenester i Gjensidige. Du kan også benytte deg av de øvrige medlemsfordelene YS har fremforhandlet blant annet på strøm, telefoni, hotell og drivstoff. Les med på www.ys-medlemsfordeler.no



Regler for medlemskap

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

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

Fritak for kontingent

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

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

Passivt medlemskap:

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

følgende forhold:

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støttemedlemskap

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



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn: _____

Adresse _____

Postnummer/ Sted: _____

Tlf.: _____

Fødsel- og personnr. (11 siffer): _____

E-mail adr.: _____

Arbeidsgiver: _____

Arbeidssted/arbeidsplass: _____

Stilling: _____

Lærling f.o.m.: _____

t.o.m.: _____

Fast ansatt ☐

Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: _____

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

Dato: _____

Signatur: _____

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





57



Stavanger

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

Kristiansand

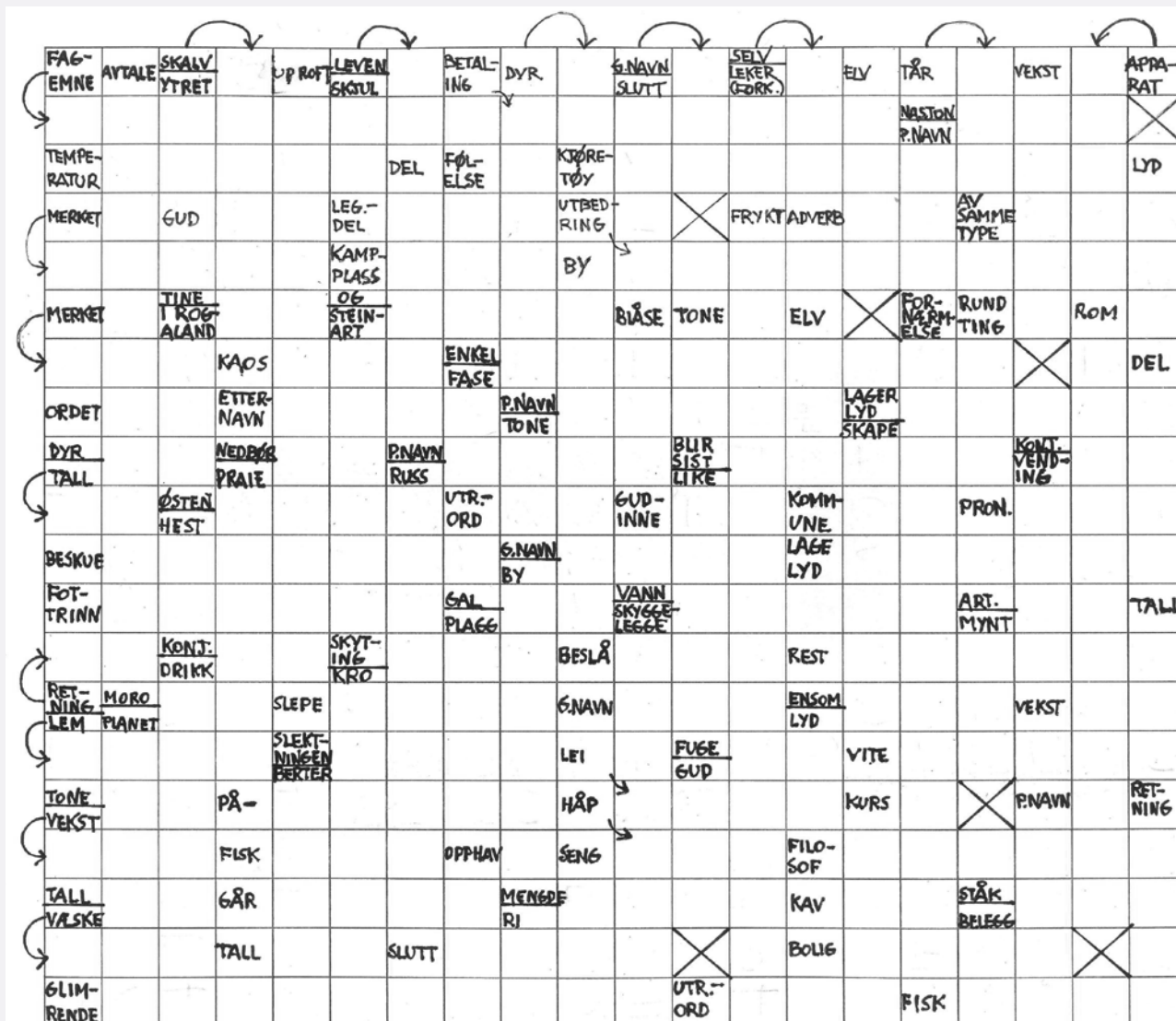
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15. november og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 3 kommer i SAFE magasinet 4-2012.

Navn: _____

Adresse: _____

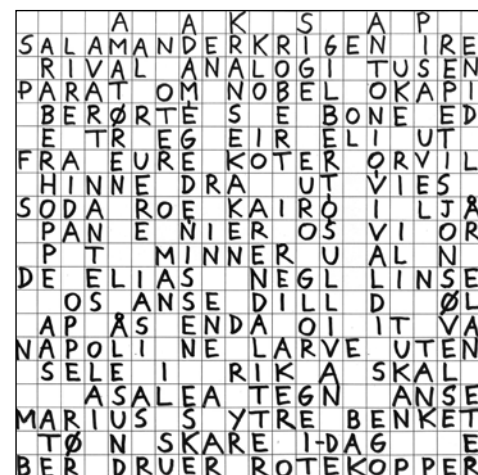
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

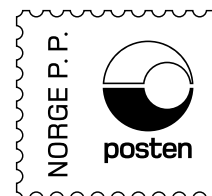
Vinnere:

Kun en klarte kryssordoppgaven denne gang.
Øystein Duesund, 5307 Ask

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 3 September 2012

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Alexandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 10/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Reidun Ravndal Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • 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 Fløisvik 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	Ellen Fjermestad-Svendsen Elisabeth Bjelland	• Advokat E-post: efs@safe.no • Telefon 51 84 39 00 • Advokat E-post: elisabeth@safe.no • Telefon 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no