

SAFE MAGASINET⁰²

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2014**



Kultur prioriteres i SAFE-klubben i North Atlantic Drilling

s. 12

Foto: Mette Møllerop

Innhold



3 Lederen **4** Beerenberg Corp går til oppsigelse av klubbleder **6** Aksjonsgruppe planlegges
8 Natttillegg og grunnlag for sykepenger **10** HMS-konferanse for verneombud **11** Hold øye med
føflekkene dine **12** SAFE i North Atlantics årsmøte **20** Høyrebølgen fra Europa er her
22 Arbeids- og sosialdepartementets forslag til ny arbeidsmiljølov **25** Svake grupper rammes først
26 Ulovlig innleie fra mer eller mindre kriminelle vikarbyråer: Fungerer vanlig flomvern mot en
tsunami? **28** Midlertidige ansettelse tilgodeser ikke ungdom **29** Løft lærlingene - ordentlig!
32 Regulering av arbeidstid; hvorfor er det viktig? **34** SAFE-klubben i Esso Slagen er godt i gang
38 Status i tariffoppgjørene **40** Kapittel om olje **44** Kan SAFE jobbe effektivt for et rettferdig
arbeidsliv under yS-paraplyen? **46** Retningslinjer for SAFE utdanningsstipend **50** Bjørn Tjessem er
tilbake i SAFE **54** Viktig å huske på ved yrkesskader **58** Hvordan skal SAFE se ut i framtida **61** – Jeg fikk
en vekker **62** Juridiske hjørnet **64** Kan du dette? **67** Kryssord

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

Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN: Manusfrist /Utsendelse: Nr. 1 28.02/29.03 - Nr. 2 30.05/28.06 - Nr. 3 01.09/03.10 - Nr. 4 20.11/19.12

ANNONSEPRISER S/H: 1/4 side kr. 2.600,- 1/2 side kr. 5.200,- Hel side kr. 7.500,-

RABATTER: Ved bestilling av to innrykk, 10 prosent rabatt. Ved bestilling av tre, 15 prosent rabatt. Ved bestilling av fire, 20 prosent rabatt.

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



Østlandet har varmerekord!

Det kan virke som at det gjelder SAFE og tariffvåren og.

Frontfaget kom etter hvert i havn, med en ramme på 3,3 prosent og en enighet om at 14-28 skal være normal rotasjon også for leverandøransatte, dog uten klarlagte praktiske løsninger. Her forventer vi store utfordringer, spesielt dette første året. Innføring av 2-4 rotasjon tilsier færre timer på jobb og derav lønnsnedgang for våre medlemmer. Så det er de ansatte som tar hele kostnaden for ny rotasjonsordning.

Vi har landet forhandlingene i Norsk Rederiforbund, med et hederlig resultat, her ble det ett greit generelt tillegg, og endringer på viktige punkter i tariffavtalen.

På Oljeoverenskomsten Sokkel ble det brudd og mekling. Meklingen endte i at vi tok betenkningstid, frem til Arbeidsretten hadde avsagt sin dom.

SAFE/YS ble stevnet for arbeidsretten av NHO/NOG, på grunn av vårt krav om likhet når det gjelder ivaretagelse av pensjonsrettigheter i operatørbedriftene og vår meldte plassoppsigelse.

Arbeidsretten avsa sin dom den 23.6 og vi vant på alle punkter, ved enstemmighet. Dette viser at Arbeidsretten ikke lot seg bruke i NHO sitt spill, og det er vi takknemlige for. Dommen er en viktig stadfestelse av arbeidstakernes rettigheter i tarifforhandlinger!

Kampen for å sikre pensjonsrettigheter i Exxon gjensto da dette ble skrevet. Nå er riksmeklingsmannens skisse til ny

tariffavtale godkjent og underskrevet. De lokale utfordringene i enkelte selskap er løst. I skrivende stund vet vi ikke hva resultatet av forhandlingene vil bli. Brønnserviceklubbene våre er fortsatt i en spesiell situasjon, og klubbene og SAFE sentralt bruker mye ressurser på dette. Mekling med krav om opprettelse av ny overenskomst innen brønnserviceområdet er utsatt til midten av august. Også her er vi stevnet for arbeidsretten av NHO. Denne saken kommer og opp i august.

I tillegg til dette er det brudd og mekling i to av bedriftene, DOF og DeepOcean, hvor vi har direkteavtaler. På oljeoverenskomsten har partene tatt pause i påvente av lokale forhandlinger.

Endelig er vår nyansatte administrasjonsleder på plass, Bjørn Tjessem begynte 1. juni. Det er en fornøyelse å ha han med på laget, og vite at nå er navet i organisasjonen vår, SAFE-huset, under profesjonell ledelse når vi politikere er på reis og utfører våre plikter. Dette er en viktig og riktig styrking av forbundet vårt.

Klubbledermøtet ble i henhold til vedtektene avholdt for å godkjenne regnskap. Det er gledelig å se at økonomien er stabil og ryddig, med overskudd. I tillegg til regnskap, jobbet vi med HMS og medlemsregisteret. Og, aller mest brukte vi tid på organisasjonsutvalgets arbeid, med tilbakemeldinger på deres utfordringer til organisasjonen. De til-

litsvalgte viste stort engasjement, og ga tydelige tilbakemeldinger. Det summet godt rundt alle bordene. Resultatet av arbeidet skal nå organisasjonsutvalget oppsummere, og Kongressen 2014 får dette til behandling i november. Det blir spennende!

Hvis noen av dere klubber ikke fikk deltatt på møtet, ta kontakt, så ordner vi info om arbeidet til dere og. Det er viktig at vi tar diskusjonene nå, slik at problemstillinger er reist og modnet fram til kongressen.

Jeg benytter også denne muligheten til å minne dere alle på SAFE sin kommende HMS-konferanse 23. til 24. september. Konferansen holdes på Quality Residence hotell i Sandnes. Velkommen til to svært lærerike og spennende dager for alle som er opptatt av HMS.

På tross av alt overnevnte som gjør at organisasjonen er «varm», er det nok situasjonen rundt vår klubbleder i Beerenberg som gjør at temperaturen når uante høyder. Oppsigelse på grunn av oppgaver utført som klubbleder, kan på ingen måte sees som annet en ren fagforeningsknusing. Det skal bekjempes med alle lovlige midler. Les mer om dette på side 4. Her er ikke siste ord sagt!

Med disse «varme» ord, ønsker jeg dere alle en fabelaktig sommer, og måtte temperaturen gjøre dere godt, og fritiden gi dere overskudd og gode dager!

Varm sommerhilsen fra Hilde-Marit



Angrep på arbeidernes talspersoner:

Beerenberg Corp går til oppsigelse av klubbleder

Tekst: Områdeutvalget ISO

Foto: Mette Møllerop/Statoil

SAFES klubbleder i Beerenberg Corp, Diana Ramsvik, mottok nylig en oppsigelse fra stillingen sin i bedriften.

Ledelsen begrunner oppsigelsen med at hun skal ha "brutt sine plikter" og "opptrådt illojalt". Vi, hennes arbeids- og fagforeningskamerater, kjenner henne ikke slik. Hun står, tvert imot, på de ansattes side – også når det i praksis betyr å stå imot bedriftsledelsen. Hun er absolutt lojal – mot medlemmene som har valgt henne. Nettopp derfor vil altså bedriftsledelsen ha henne fjernet.

Arbeidsgiver kan etter Hovedavtalen fremme påstand om at tillitsvalgte, på grunnlag av "grovt brudd på sine plikter", skal fratre. Bedriften har nå søkt støtte fra NHO til å føre et krav om fratredelse for Arbeidsretten. På samme måte har fagforeningen mulighet til å kreve at bedriftens representant skal fratre. Men Beerenberg gjør også noe mye grovere. I et forsøk på å kvitte seg med en sterk tillitsvalgt går ledelsen til oppsigelse av selve arbeidsforholdet – ikke på grunnlag av hva hun har gjort som arbeider, men på grunnlag av hva



ledelsen ikke liker at hun har gjort som klubbleder.

Det kan vi, ISO-arbeidere, oljearbeidere og andre fagforente over det ganske land, simpelthen ikke godta. Det er vi – ikke bedriftsledelsen – som velger våre representanter. Vi bestemmer hvem som skal ha vår tillit; dette demokratiet tilhører oss. Beerenbergs fremferd i denne saken minner oss om en tid hvor arbeidere stod med lua i hånda, uten verken rettigheter eller representanter til å forsvare dem. Lua skal være på hodet – ikke i hånda!

Måten bedriften handler på er ikke bare et angrep på en enkelt klubbleder, det er et angrep på alle arbeidere og fagfore-



ninger. Når bedriften bruker slik taktikk, må vi bruke masse krefter på å forsvare oss og på å mobilisere arbeidskamerater i alle leire. Generell erfaring viser at slike angrep går ut over produktiviteten, fordi det svekker tilliten til arbeidsgiver og motivasjonen hos de ansatte. Hvis ledelsen ikke snart gjør helomvending,



Det mangler ikke på klemmer og støtte.
Her fra dagsingsaksjonen før jul.

men velger å stå på kravet gjennom både rettssak og arbeidsrettssak, vil situasjonen bli enda verre.

Beerenberg-ledelsens framgangsmåte overfor klubblederen svekker også omdømmet til hele bransjen. ISO-bransjen er den med dårligst forhold i

olja. At bedriftsledelsen undergraver de ansattes muligheter til å fremme sine interesser er med på å holde alle arbeidere nede. Forsøket på å knekke uredde tillitsvalgte er en del av deres bidrag til fortsatt urettferdighet for ISO. BBC-ledelsen undergraver dermed også bransjen den opererer i.

Nå må resten av oss si kraftig og varig ifra om at det ikke er greit!



Aksjonsgruppe planlegges

Tekst og foto: Mette Møllerop

Vi planlegger å lage en egen aksjonsgruppe til støtte for Diana Ramsvik, forteller SAFE-leder Hilde-Marit Rysst. Slik saken står nå, er det viktig at hun har gode støttespillere rundt seg.

Det er viktig med bredde i støtten, både for sakens del og for å avlaste ledelsen i SAFE.

- Vi vil bruke de ressursene som trengs for å få en god aksjonsgruppe på beina, sier Hilde-Marit Rysst.

En langsiktig jobb

Angrepet på Diana er et direkte angrep på tillitsvalgte og tillitsvalgtrollen, sier Hilde-Marit Rysst.

- Det kan vi ikke sitte stille å se på. Det er viktig å svare på slike angrep, og sikre at ikke arbeidsgivere fortsetter å trakassere tillitsvalgte.

Tillitsvalgte i SAFE ser saken i en sammenheng med økende grad av fagforeningsknusing også i Norge. Både i Europa og i verden for øvrig, har fagforeningsknusing og skremsepropaganda mot tillitsvalgte og fagorganisering pågått i lang tid.

- Det er viktig å ta denne typen angrep på alvor. Vi må ikke ha illusjoner om at



Diana Ramsvik

arbeidsgiverne ikke går så langt som vi nå ser at de gjør i Diana-saken.

Selv om saken skal inn i rettssystemet, kan det ta tid, og i mellomtida er det viktig å sikre oppmerksomhet og støtte rundt saken.

- Måten Beerenberg har behandlet Diana på, rammer ikke bare henne, men alle aktive tillitsvalgte som står på for å gjøre en god jobb for medlemmene sine.

Det vil bli lagt ut informasjon på hjemmesiden til SAFE når aksjonsgruppa er etablert.

Stevning skal tas ut

- Vi skal ta ut stevning innen søksmålsfristen, sier Ellen Fjermestad-Svendsen, advokat i SAFEs juridiske avdeling. Saken skal for øvrig opp i Bergen tingrett, men tidspunktet for når saken



Hilde-Marit Rysst

kommer opp, er ikke klart. Det kan tidligst bli en gang på høsten.

- NHO har varslet krav om fratreden etter Hovedavtalen, og YS og NHO har hatt et møte om dette, uten å komme til enighet i saken. I denne spesifikke saken er det for øvrig YS og NHO som er parter. Er det vanlig å kreve fratreden etter Hovedavtalen?

- Nei, det er svært uvanlig. Så langt jeg kjenner til, har det bare skjedd en gang tidligere i OFS/SAFE, i saken som ESS hadde mot klubbleder Oddleiv Tønnesen.

Denne saken har to løp. Bedriften vil både si opp Diana Ramsvik i henhold til Arbeidsmiljøloven, i tillegg kommer varslingen om fratredelse i henhold til Hovedavtalen.

Det er nummeret før kanonene tas i bruk?

- Ja, de går massivt ut i denne saken.



Ellen Fjermestad-Svendsen. Foto: Kjell Terje Skrunes

Tøff situasjon

- Når en nå først står i en sånn sak, er en privilegert som har verdens tøffeste fagforening i ryggen, sier hovedpersonen selv, klubbleder i Beerenberg, Diana Ramsvik.

Også forbundsstyret i SAFE støttet saken.

- Etter å ha fått en gjennomgang av sakspapirer og anledning til å spørre og grave om det de ønsket, konkluderte styret med å gi meg full støtte. Det var en god oppmuntring.

Også klubbledermøtet i SAFE tidligere i juni ga Diana den støtten hun trengte.

I tillegg er hun lovet økonomisk støtte dersom Beerenberg finner forskjellige

måter «å sulte» henne til taushet på.

- Dersom jeg blir økonomisk skadelidende, har SAFE vedtatt å sikre at jeg får utbetalt en eventuell differanse i lønn. Dersom jeg blir tatt ut av stillingen og må få endene til å møtes ved hjelp av 60 prosent trygd fra NAV, stiller også SAFE opp økonomisk. Det er jeg utrolig takknemlig for.

Oppbakking fra klubben

Både klubbstyre og medlemmer ringer og spør hvordan det går, hvordan hun har det, om ekstra støtte og omsorg behøves.

- Det kjennes utrolig godt, sier Diana. I tillegg til full støtte, er det telefoner

hver eneste dag fra klubbstyret, og ofte også fra medlemmer. Det er viktig å vite at du ikke er alene om dette.

Svarte dager, mørke stunder, finnes selvfølgelig til tross for støtte og omtanke.

- Ja, sier Diana. Det er vel normalt i en sånn situasjon at en innimellom går litt i kjelleren. Det var jeg for øvrig forberedt på. Heldigvis, hadde jeg nesten sagt, er det mange ansatte i Beerenberg som opplever stygge saker fra bedriftens side. Da er det godt å konsentrere seg om andres saker, framfor å tenke på min egen, sier hun.

Stikkord til situasjonen og en passende omtale av Diana må vel være: alltid på post for medlemmene!



Nattillegg og grunnlag for **sykepenger**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Skal nattillegget skal være en del av sykepengegrunnlaget for Schlumbergeransatte? Saken har nå vært i Arbeidsretten.

Det var advokat Elisabeth Bjelland i SAFE som førte saken i Arbeidsretten for de Schlumbergeransatte. Denne saken dreide seg om hva slags sykepengegrunnlag som gjaldt for ansatte i Schlumberger.

Schlumberger er en brønnservicebedrift hvor man har tradisjon for direkte av-

taler, altså avtaler som er inngått uten at det er overordnede parter som YS og NHO inne i bildet.

Saken gjaldt en bestemmelse om rett til full lønn «som om en er i ordinært arbeid.»

- Vårt krav var for de ansatte som går i fast rotasjon med nattskift i henhold

til på forhånd oppsatte skiftplaner skal ha rett til nattillegget inkludert i sykepengegrunnlaget. I motsatt fall vil de ikke få en lønn som om de var i ordinært arbeid, men tape på å bli sykemeldt, sier Elisabeth Bjelland.

Hvor mye utgjør nattillegget?

- Med noen variasjoner ligger det mel-



Elisabeth Bjelland, advokat i SAFE



lom 50 og 60 tusen kroner i året, altså ganske store summer.

Ordlyden sentral

I en slik sak som gjelder tolkning av tariffavtaler, er ordlyden det mest sentrale, men også det såkalte stiftelsesgrunnlaget har betydning, og må gjennomgås.

- Med stiftelsesgrunnlag menes partenes forutsetninger, hva som ble uttalt under forhandlingene, muntlig og skriftlig praksis, hvem som kunne ha

uttrykt seg klarere, og så videre. Alt har relevans, sier Bjelland.

Dommen

Dommen falt 25. juni og ga «under tvil» motparten rett. Retten delte seg og i et mindretall på to, og et flertall på fem.

Mindretallet ga SAFE fullstendig medhold, flertallet var altså i tvil.

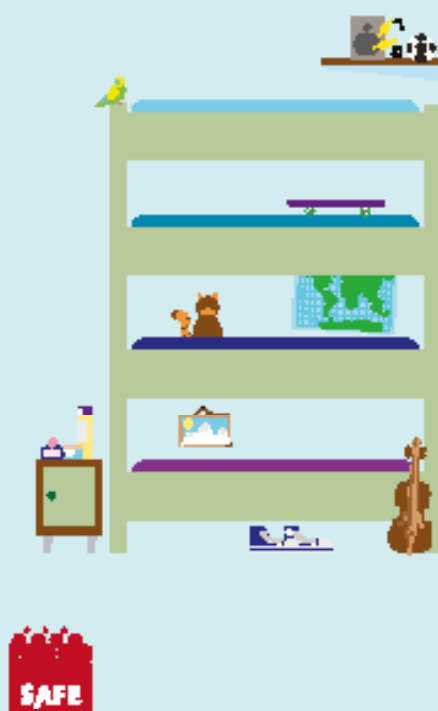
- I sin begrunnelse legger mindretallet til grunn all vår argumentasjon. Dette viser at SAFE fikk frem vårt syn i retten. Denne dommen gjelder kun denne

konkrete direkteavtalen og hele dens avtalehistorikk, presiserer advokat Elisabeth Bjelland.

Avgjørende var ordlyden i denne avtalen, praksis, partenes forutsetninger og hva som er uttalt eller ikke uttalt, under forhandlinger.

Det betyr at resultatet ikke har betydning for andre saker?

- Det stemmer. Dommen har liten eller ingen betydning i forhold til andre tariffavtaler.



Moderne familie med «mine, dine og våre barn»?

Ved uferhet kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Ved død må den gjenlevende betale ut straksarv til den avdødes egne barn, i tillegg til at det mangler en inntekt til å betale ned på gjeld.

Med YS Dødsfallsforsikring kan du sikre deg en engangsutbetaling helt opp til 2 millioner kroner ved død. Og ikke er det dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SAFE-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 13. april 2014.)





HMS-konferanse for verneombud

23. og 24. september på Sola Strand Hotel

Tekst og foto: Mette Møllerop

SAFEs HMS-utvalg arrangerer en to-dagers konferanse for verneombud på Sola Strand Hotel 23. og 24. september. Både interne og eksterne foredragsholdere vil dele sine kunnskaper med oss.

Målet er å sette sammen et program som vil gjøre våre verneombud enda bedre i stand til å utføre det viktige arbeidet verneombudene har, sier 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE, Roy Erling Furre.

Sammen med resten av HMS-utvalget har han i vinter arbeidet med konferansen som i utgangspunktet vil ha hovedverneombud og verneombud som målgruppe.

- HMS-utvalget har sett at det er behov blant verneombud for å komme sammen, få faglig påfyll og bygge nettverk. I programmet vil det bli lagt til rette for diskusjoner og utvekslinger av erfaringer som verneombudene har trukket. Vi tror nemlig verneombudene har mye å lære av omgivelsene og av hverandre, understreker Furre.

Høyt aktivitetsnivå i oljenæringen

Aktivitetsnivået i næringen er høyt, og arbeidet til våre verneombud er viktigere enn noen gang, sier Furre.

- SAFE som fagforbund er kollektivet og "landsbymuren" rundt våre verneombud. SAFE er bevisst på vår «fadderrolle» for våre verneombud. Derfor ønsker vi

på denne måten å gi dem faglig påfyll, samvær med kollegaer og gjennom dette gjøre dem tryggere på rollen de har i hverdagen.

Hvor melder man seg på konferansen?

- Påmeldingsskjema vil bli lagt ut på www.safe.no når alt er klart. Det vil komme ytterligere informasjon om konferansen i sommer, og det åpnes for påmelding da.

Og programmet, begynner det å få form og innhold?

- Ja, vi har en del på plass. Første dag på konferansen vil i hovedsak rette seg i direkte rundt forhold som berører verneombudenes hverdag. Andre dag vil ha fokus på tre-partsarbeidet i næringen med innlegg fra Petroleumstilsynets direktør, Anne Myhrvold og HMS direktør i Norsk olje og gass, Knut Thorvaldsen. Flere andre foredragsholdere er på blokken, men man avventer endelige bekreftelser før programmet legges ut. Det som er klart, er at en hel rekke HMS-faglige tema vil få fokus på konferansen. Allerede nå bør verneombud sette av 23. og 24. september i kalenderen.



Roy Erling Furre



Halvor Erikstein



Hold øye med følekkene dine

Tekst: Mona Stensrud / Kreftforeningen Foto: Hege Fantoft Andreassen /Kreftforeningen

Følekkreft og annen hudkreft har økt dramatisk de siste tiårene. Spesielt stor er økningen for dem over 60 år, som stadig eksponerer seg for mer sol.

– Solbeskyttelse er viktig for alle, også for eldre. Jo mer vi har vært i sola, desto større er risikoen for solskader og hudkreft, sier hudlege Ingrid Roscher ved Rikshospitalets hudavdeling. Hun forteller at mange kommer sent til hudlegen fordi de håpet at følekken eller «det lille såret» ikke var noe å bry seg om. Hun tror dette kan være noe av årsaken til at Norge ligger dårlig an når det gjelder dødelighet av følekkreft.

Mye hudkreft i Norge

Norge er også blant de fem land i verden som har flest tilfeller av følekkreft per innbygger. Hovedårsaken er solvanene våre. Vi har mer ferie og fritid enn før og nordmenn i alle aldre reiser stadig mer til steder med sterk sol. Også antall som bruker solarium har økt. Det positive er at mange tilfeller både av følekkreft og mindre alvorlig hudkreft kan forebygges. Vi kan og bør nyte sola – det handler om å begrense solingen og spesielt unngå å bli solbrent. Dessuten å følge med på forandringer i huden.

Se etter en følekk som ikke likner de andre du har

Fordi huden hele tiden er i forandring er det viktig å kjenne sin egen kropp og holde øye med forandringer. Legg merke til følekker som skifter farge eller fasong. Det er normalt å ha følekker, og noen har få, mens andre har mange. Frem til vi er i 30-40-årsalderen kan noen av følekkene vokse til omtrent fem mm størrelse, mens andre følekker forsvinner helt.

En god huskeregel er å se etter en følekk som ikke ligner de andre du har.

Det kan være en følekk som:

- vokser eller endrer form
- endrer farge, spesielt til svart
- klør eller blør
- danner et sår som ikke vil gro

Følekkreft kan oppstå enten i en ny følekk eller i en du har fra før, og i sjeldne tilfeller i slimhinner, lymfeknuter, øyne og under negler. Hvis du merker slike forandringer er det viktig å gå tidlig til legen. Symptomene behøver ikke å være tegn på kreft, men du bør likevel ta dem på alvor.

Hvis huden får for mye UV-stråler påvirkes pigmentcellene, og det kan bli skader i arvestoffet i hudcellene. Hvis to eller flere i familien har hatt følekkreft, er solbeskyttelse spesielt viktig.

Mer informasjon om sol og hudkreft finner du på kreftforeningen.no/solvett.

Hudkreft deles inn i tre hovedgrupper:

Følekkreft:

Rundt 1700 personer i Norge får hvert år følekkreft (malignt melanom). Dette er den alvorligste formen for hudkreft. Blant de som er 25-49 år er følekkreft den nest vanligste kreftformen. 325 døde av følekkreft i 2011.

Plateepitelkreft:

Kan i sjeldne tilfeller spre seg, hvis den ikke behandles. 1674 tilfeller i 2011. 37 døde i 2011.

Basalcellekreft:

Den minst alvorlige hudkreftformen, som flest får. Antall tilfeller i Norge kan være rundt 20 000 per år.



Grundig, ekspansivt og sosialt kan oppsummere SAFE i North Atlantics årsmøte

Tekst og foto: Mette Møllerop

Verving er blant de prioriterte oppgavene framover. På halvannet år har klubbens medlemsantall økt med i underkant 60 prosent.

SAFE i North Atlantic Drilling, NAD, hadde plukket ut vakre Flåm i Aurland som sted for årsmøtet sitt. Klubben har tradisjon for å finne spesielle steder til årsmøtene, og det er styremedlem Finn Vidar Lie som først og fremst har tatt ansvaret for disse årsmøteprosjektene. Han er også opphavsmannen bak en rekke artige sosiale opplegg for deltakerne etter at de formelle delene er slutt for dagen.

Flåm framsto som et postkort for turister. Sol fra skyfri himmel, knallblå fjord og snø på fjelltoppene. Temperaturen i sola tilsa T-skjorte.

Fjordrafting som avveksling dag to på ettermiddagen ble en opplevelse. To timer med vilt og vakkert landskap, fulgt av historier om folk som bodde oppi fjellsidene der ingen skulle tru at nokon kunne bu. Det siste var faktisk også reelt. En av gårdene har vært presentert i den populære tv-serien til NRK. Guiden fortalte og om kyr som i gamle dager ble heist opp og ned av fjellsider for å



Nytt styre i SAFE-klubben er valgt.

få tilgang på friskt, grønt sommerbeite. Sett fra sjøsiden så det bortimot umulig ut. Til og med spreke folk ville nok ha slitt for å klare turen opp til topps uten gode klatrekunnskaper. Det er vanskelig å forestille seg hvordan det skulle gå med en ku på slep i tillegg. Ølsmaking på lokalt og meget kortreist

brygg, var også lagt inn i programmet som en apéritif før middagen første dag. Mikrobryggeriet holder til i en av hotellets bygninger, og ildsjelen bak prosjektet er amerikaneren Evan Lewis, med diplombryggerutdanning fra Skandinavisk Bryggeriskole i København. Bryggeriet har fått det norrøne



Her heiste man kyrne opp til toppen. Grønt sommerbeite fantes innover viddene fra toppen



navnet Ægir Bryggeri, og alle de utallige ølsortene har navn fra norrøn mytologi. Hotellets matfilosofi er å bruke lokale råvarer og lage matretter hvor også ølet er en del av en helhetlig meny. Tilbudet falt definitivt i smak hos årsmøtedeltakerne.



Hilde-Marit Rysst deltok på årsmøtet

Årsberetning og innkomne forslag

Årsberetningen trakk fram både god utvikling i medlemsantallet, faktisk opp mot 60 prosent, ryddige arbeidsforhold i styret og et tilfredsstillende samarbeidsklima i bedriften. Ikke like tilfredsstillende er tidsbruken for å få løst saker. I årsberetningen sier styret at selv om man fortløpende prioriterer raske og gode løsninger, tar dette likevel for lang tid. Heller ikke tvisteprotokoller har vært behandlet i et tempo klubben mener er godt nok. Årsaken ligger ikke bare hos bedriften. Også SAFE har manglet god nok behandling og oppfølging av tvisteprotokoller. Dette er også tatt opp med SAFE. Ny organisasjonssekretær i SAFE sentralt med ansvar for rederiområdet, vil forhåpentligvis sikre raskere behandlingstid.

Heltidsstillinger

Klubben har i dag to heltidsstillinger. I et av forslagene som ble enstemmig vedtatt, vurderes disponeringen av ny heltidsstilling når antall medlemmer passerer 400. Forslagsstiller Finn Lie mener klubben er «bedre tjent med en timebank på 1000 timer overtid, eventuelt 1460 normaltimer.» Timene kan brukes til å avlaste de to nåværende heltidsstillingene ved blant annet reisevirksomhet. Alternativet sekretær, er ikke like hensiktsmessig for klubbens drift som en timebank, som i større grad kan rettes mot medlemsbesøk/arbeidsplassbesøk.

Prioritert HMS-arbeid

Klubben har to HVO-er samt tre sjukepleiere som er pådrivere i HMS-relaterte saker. I beretningen påpekes det at det er et problem at bedriftslegen ikke er en del av NADS organisasjon. Det hemmer klubbens HMS-arbeid, sier styret, og viser til at en rekke saker bærer preg av dette. Klubben vil prioritere arbeidet med å få tilbake egen bedriftslege på full tid.

Forslag i tråd med beretningen

Forslagene til årsmøtet viderefører de oppsummeringene som beretningen peker på. Et av forslagene gjaldt verve-kampanjen og en eventuell videreføring av denne med noen mindre endringer fram til årsmøtet i 2015.



Sol og varmt i pausene



Hilde-Marit Rysst og Reidar Rikstad representerte organisasjonsutvalget i SAFE og innledet til debatt.



Alf Ragnar Løvdahl
og Arild Jenssen

En konsekvens av en vellykket verve-kampanje er også det tidligere nevnte forslaget om en ekstra heltidsstilling, alternativt en timebank. Et annet forslag verd å trekke fram her, er en egen konferanse for SAFE Ung. I utgangspunktet forsøker man å få til to konferanser, en for klubben samt en for klubbens unge. Målsettingen er å klare begge deler, men lar det seg ikke gjøre, prioriteres SAFE Ung-konferanse. Alle forslagene ble enstemmig vedtatt. Det samme gjorde regnskap og budsjett.

Organisasjonsdebatt

En voksende organisasjon vil alltid ha utfordringer. Både veivalg, prioritering av saker og alternative løsninger på

disse, er eksempler det kan være delte meninger om. For å utvikle en mest mulig enhetlig og slagkraftig organisasjon, har SAFE satt i gang en ganske omfattende organisasjonsdebatt i forkant av kongressen som holdes i slutten av november i år. En oppsummering av debatten, organisasjonsutvalgets konklusjoner og forslag, skal legges fram for kongressen. I forkant får alle klubbene besøk av organisasjonsutvalget. Inten-sjonen er at klubbene skal ha fått en grundig gjennomgang av alle problemstillinger og kan stille godt forberedt til kongressen.

Under årsmøtet til North Atlantic-klubben var det Reidar Rikstad, klubbleder i Archer, som møtte for organisasjons-

utvalget. SAFE-leder Hilde-Marit Rysst deltok og, og supplerte Rikstad under diskusjonen.

En aktiv forsamling tok utfordringen om innspill på strak arm. En rekke spørsmål ble stilt og flere gode forslag kom på bordet. Et par tema fikk mer oppmerksomhet enn andre: man «plukker» politisk dyktige tillitsvalgte til å gjøre administrative jobber sentralt. Det er ikke lurt, mente flere. Alternativt bør det ansettes flere folk med forskjellig administrativ kompetanse som kan gjøre disse jobbene. De tillitsvalgte bør gjøre det de kan best, å være dyktige tillitsvalgte.

Gode prosedyrer og beskrivelser av arbeidsområder er viktig slik at husets



Bjørn Ugelstad og Kjell Gunnar Aga



Fred Andersen og Morad Merad



Arild Jenssen, Svein Kjetil Storetvedt og Runar Strander

ansatte kan gjøre flere ting ved sykdom eller uforutsett fravær.

Et annet dilemma er representasjon eller direkte valg til forbundsstyret. I dag er det slik at områdeutvalgene er representert med et medlem i forbundsstyret. Er det en god løsning, spurte delegatene? Kanskje er det bedre at man velges på grunnlag av de meningene man står for? Samtidig er det viktig å sikre bredest mulig representasjon fra fagområdene våre.

Besøk av konsernsjefen

Konsernsjef i North Atlantic og senior vice president i Seadrill, Alf Ragnar Løvdahl, hadde en gjennomgang av selskapets situasjon i markedet i dag, og mulighetene framover.



Alf Ragnar Løvdahl

Selskapet ble etablert for å ha fokus på værhard boring, og det medfører dyre investeringer, sa Løvdahl.

- Etter børsetableringen av Seadrill, eier selskapet fortsatt 70 prosent av North Atlantic, sa han om eierstrukturen i selskapet i dag.

Selskapet har en flåte på ni enheter. Flåten har kontrakter ut dette året. Til neste år er det noe ledig kapasitet, sa Løvdahl. På direkte spørsmål om omfanget av den ledige kapasiteten, anslo han at den lå mellom 17 og 19 prosent. Han gikk også inn på selskapets grunnpilarer under boreoperasjoner.

- Vi har tre hovedpunkter som følges, kvalitet, stabilitet og HMS.

Fra salen kom det spørsmål om sikkerheten i HMS-begrepet. Blant annet ble prinsippet om null skader trukket fram.

- Vi skal jobbe skadefritt, bekreftet Løvdahl, men jeg blir bekymret for underreportering dersom det er null skader. Uten noen skader stiller jeg spørsmål ved rapporteringen. Her må det være



En god diskusjon er aldri å forakte

noe galt. Alderen på riggflåten var også tema.

Norge henger etter resten av verden når det gjelder alder på riggene. Det bør dere også være opptatt av, utfordret han forsamlingen.

- Alfa er den eldste riggen, og kanskje, ved et godt bud, hadde den blitt solgt. Riggens alder har betydning for inntektsnivået. Ratenivået ligger høyere med nyere verktøy.

Samarbeid med Russland

Det er ingen ting som tilsier at ikke samarbeidet med Russland skal fortsette, svarte Løvdahl da flere lurte på om den spente situasjonen i Ukraina ville få betydning for et videre samarbeid. Han viste også til mulighetene i nord.

- I dag opererer vi i åpent vann, ikke i is. Hva vi gjør i framtida vil tida vise. Uansett er potensialet stort i Russland, og det er interessant for oss. Alle de store oljeselskapene er tungt inne der oppe, og det er dem vi jobber for. Jeg tror ikke det vil ta mange årene før man har 20 til 25 rigger i nord.

Når det gjaldt konkurransemuligheten til North Atlantic kontra andre boreselskaper, kom en litt smilende kommentar: vi er glad i litt sterkere verktøy...

Helt til slutt ble det etterlyst en orientering om MudCube som fortsatt ikke var tatt i bruk.

Svaret var at her har Statoil satt foten ned og valgt bort MudCube-systemet. Det var ikke årsmøtedeltakerne særlig glad for.



Finn Vidar Lie, bergenser selvfølgelig, og Arnstein Skretting som laget "trofeet"

Godt klubbmiljø

Kulturen i klubben er inkluderende, forteller Bjørn Ugelstad, logistikk-kordinator på West Elara.

- Klubbstyret er alltid flinke til å legge opp aktiviteter som sveisar folk sammen sosialt. Selv om vi har arbeidsoppgaver

som krever tid og innsats og det brukes mange timer på møter, tar vi oss alltid tid til avvekslende aktiviteter. Dermed blir vi bedre kjent med hverandre, samtidig som lange dager likevel kjennes kortere og blir mindre krevende. Praten rundt frokostbordet i Flåm går



fra det ene temaet til det andre. Et innspill fra diskusjonen på årsmøtet om standarden på riggenes forpleining, tas opp igjen.

Sjukepleier Fred Andersen har sett konsekvensene av en lavere frekvens på vask av lugarer.

- Vi får beskjed om mer støv og husmidd på lugarene, og vi opplever stadig oftere at folk får allergi på riggen. Vi har ikke gått inn i problematikken, men har registrert at det ble mer allergi etter at standarden på renholdet ble senket. Uten å trekke noen bastante slutninger, virker det rart når 40-åringer plutselig får allergi.

Nedvasktid er endret. Tidligere tok riggens forpleining nedvask en gang i halvåret. Nå er dette satt bort til omreisende team.

- Det blir spennende å se hva som kommer ut av dette, sier Fred Andersen.

- Etter endringene i standarden på renholdet har jeg fått allergi, forteller Børge Gjelsten. Det begynte med kløe og utslett på leggene. Nå har det spredd seg overalt på kroppen, og jeg må bruke allergitabletter døgnet rundt.

Børge Gjelsten har for øvrig ikke hatt allergi tidligere. Først da det ble en økning i husstøvmidd ute på riggen, dukket problemene opp.

Både Fred og Børge ser at dette er en sak som de må ta videre. Kartlegging av hvilke konsekvenser en lavere frekvens av renholdet får for mannskapet, er viktig i første omgang. Det samme gjelder konsekvensene ved å bruke omreisende team til nedvask.



Hva er forskjellen på et SAFE medlem og andre fagforeningsmedlemmer?

Eller er det forskjeller?

Her er det delte meninger.

SAFE-medlemmer er engasjerte, mener en, og legger til:

- En god krangel er ikke å forakte.

Utspillet høster latter, og diskusjonen dreier over på gode argumenter til vervebruk. Personlig engasjement er viktig, er de enige om, men saklige argumenter er avgjørende. Det nytter ikke med usakligheter og overdrivelser. Konkrete saker som SAFE har jobbet med og resultater som forbundet og klubben har oppnådd, er gode argumenter.

- Ingen sverting av andre klubber. Det er både usympatisk og lite kollegialt.

- De som ikke er misfornøyd, skifter heller ikke klubb, sier Fred Andersen.

Det er det ingen grunn til.

Forsikringsordningen ble trukket fram.

- Det er fint at den enkelte selv kan

bruke ordningen slik at den passer for ditt eget behov. Det er ikke så stort poeng å ha en forsikring som dekker ting du ikke trenger.

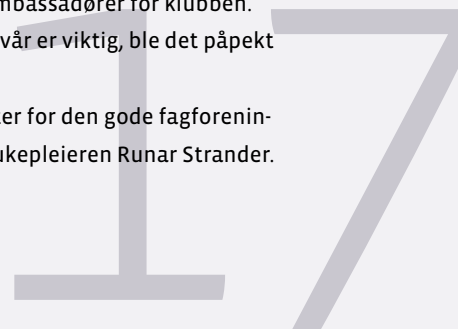
Verving del av konferansen

Både verving og profilering av klubben hadde fått god plass på årsmøteplanen. Debatten var god, og innleggene engasjerte.

- Vi selger en organisasjon, ikke en forsikring, sa Jon-Martin Brox. Det er viktig at saker som skal løses for medlemmene våre har en kort behandlingsvei. Vi må kunne gi svar raskt.

En god tillitsvalgt er en som har kunnskap og er i stand til å håndtere henvendelser og løse saker. Dyktige tillitsvalgte er gode ambassadører for klubben. Historien vår er viktig, ble det påpekt fra flere.

Argumenter for den gode fagforeningen, sa sjukepleieren Runar Strander.





Liten hvil før neste økt

- Det er mye mer moro å overbevise eventuelle nye medlemmer om kvaliteten på SAFE og klubben. Utfordringene er forståelsen av hvorfor det er viktig å være fagorganisert. Det er viktigere å stå i en god fagforening enn å få en i-pad.

En engasjert fagforening er en ideell fagforening, fastslår Runar.

- Hadde vi levd i en verden hvor det ikke var lov å dele ut vervepremier, kun argumentere for klubben og forbundet, hadde vi vært størst.

Morad Merad, også han sjukepleier, legger til at hjelpen man får i forbindelse med en arbeidskonflikt er viktig å bruke i forbindelse med verving. Konkrete, gode saker viser at organisasjonen har tillitsvalgte med god kunnskap.

- Har vi mindre engasjerte medlemmer i dag, spurte Kjell Aga.

Kanskje er folk bortskjemte? Både lønn og arbeidsforhold «ordner seg», uten at



Kim Johnny Sande

folk engasjerer seg i arbeidet som ligger bak ryddige og gode forhold.

Bjørn Ugelstad trakk fram støtten klubbleder Arild Jenssen har gitt langtids-sykemeldte i klubben.

- Det ryktes, og forteller mye om en klubb som tar vare på medlemmene sine.

Også profileringseffekter var et tema i debatten.

- Profileringseffekter må vise igjen ute på arbeidsplassene, sa Arnstein Skretting. Det vi bruker hjemme, er det ingen som ser.

Profilering/markedsføring

Foreningen har brukt en god del ressurser på profilering og markedsføring, og målsettingen har vært at SAFE skal være den foretrukne fagforeningen i North Atlantic Drilling.

Klubben gjør også stas på dyktige markedsførere. Kim Johnny Sande har vervet flest medlemmer i året som gikk, og ble hedret for det.

Heller ikke han har noe trylleformular for å skaffe klubben medlemmer.

- Det er jevnt og godt arbeid som teller, og god informasjon er viktig.

Kim Johnny sørger for at det alltid henger god informasjon på oppslagstavlene ute.

- Det er viktig både for oppdateringen av nyheter, og for markedsføringens del. Hva legger du mest vekt på når du forteller om SAFE?



Kjell Gunnar Aga



Børge Gjelsten



Bjørn Ugelstad



Fred Andersen

- At vi er partipolitisk uavhengige. Det er viktig for meg, og for svært mange andre ansatte. Dessuten ser jeg at folk ikke ønsker påtvungne forsikringsordninger. Folk ønsker å velge hvilke ordninger som passer for dem. Forsikringsbehov henger sammen med alder og livsfase, og det må man ta hensyn til. Bruker du mye tid på vervearbeidet?

- Ja, jeg gjør jo det. Det viktigste i denne sammenhengen er imidlertid å bruke god tid på hver enkelt person. Du må ta deg tid til å svare på de spørsmålene folk måtte ha.

Nytt styre

Et svært godt gjennomført årsmøte fikk også gjennomført et godt valg av

nytt styre. Det manglet ikke på villige kandidater, og flere hensyn skulle tas når det gjaldt funksjoner og ansvarsområder. Det virket som årsmøtet var godt fornøyd med det endelige valgresultatet.

POSISJON	STYRET 2013	VALGBARHET	VALGRESULTAT STYRET 2014	VALGT FOR
Leder	Arill Jenssen	På valg	Arild Jenssen	2 år
Nestleder	Svein Kjetil Storetvedt	Ikke på valg	Svein Kjetil Styoretvedt	1 år igjen
Sekretær	Runar Strander	På valg	Runar Strander	2 år
Styremedlem	Finn Vidar Lie	Ikke på valg	Finn Vidar Lie	1 år igjen
Styremedlem	Kjell Gunnar Aga	På valg	Kjell Gunnar Aga	2 år
Styremedlem	Børge Gjelsten	På valg	Børge Gjelsten	2 år
Styremedlem	Fred Andersen	Ikke på valg	Fred Andersen	1 år igjen
Styremedlem	Kim Johnny Sande	Ikke på valg	Kim Johnny Sande	1 år igjen
Styremedlem	Roger Orrestad	Ikke på valg	Roger Orrestad	1 år igjen
Styremedlem	Kurt Henning Grimsland	Ikke på valg	Kurt Henning Grimsland	1 år igjen
Styremedlem	Trond Wisnæd	På valg	Knut-Erik Kvastad Jensen	2 år
Styremedlem	Jan Ove Gulbrandsøy	På valg	Svein Tore Lyngset	2 år
1.vara	Knut Erik Kvastad Jensen	På valg	Trond Wisnæs	2 år
2.vara	Tommy Christensen	Ikke på valg	Tommy Christensen	1 år igjen

Høyrebølgen fra Europa er her

Tekst: Ingeborg Eliassen/Stavanger Aftenblad. Foto: Stavanger Aftenblad

Regjeringen vil endre arbeidsmiljøloven. Forslagene er ekko av endringer som har brutalisert arbeidslivet for millioner av europeere i krisen.

NORSKE ARBEIDSTAKERE vil ha både trygghet og frihet, og det skal de få, lover arbeidsminister Robert Eriksson (Frp). Regjeringen vil myke opp en arbeidsmiljølov som Eriksson mener er en tvangstrøye og ikke tilpasset folks virkelige liv.

Ministeren ser ingen grunn til å hindre småbarnsmødre i å jobbe 13-timersvakter på sykehjemmet når de først er på helgevakt. Eller å gjøre det vanskelig for skilte foreldre som vil jobbe masse i ukene de ikke har ungene. Eller studenter som vil jobbe annenhver helg. For i løpet av et helt år skal folk ikke jobbe mer overtid enn før. Og etter hver langøkt skal de jo ha fri. - Jeg har tillit til at voksne mennesker kan ta ansvar for eget liv, sier ministeren. Det høres jo tilforlateglig ut?

REGJERINGEN VIL OGSÅ la folk være ansatt midlertidig i ni eller 12 måneder uten at det binder arbeidsgiveren til noe mer. Og ta fra fagforbund retten til å avvise avvik fra normalarbeidstid. Dette skal Arbeidstilsynet i stedet få avgjøre. «Flexicurity» har vært EU-kommisjonens parole det siste tiåret, og land etter land har fulgt den. LO er ikke glad. - For hundre år siden

gikk vi i tog for 8-timersdagen. Skal vi nå begynne å gå i tog for 11-timersdagen? spør Dag Westhrin i LO Stat. Han vil ikke ha beslutninger om arbeidstid flyttet nedover i systemet. Han tror det vil føre til press mot den enkelte arbeidstaker og mot lokale tillitsvalgte.

Det er det ikke så rart at han tror. Det er nok å kaste et blikk ut over Europa. I EU har omleggingen av arbeidsmiljølovene pågått en stund. «Flexicurity» (flexibility/security, fleksibilitet/sikkerhet) har vært EU-kommisjonens parole det siste tiåret, og land etter land har fulgt den.

FLEXICURITY INNEBÆRER ikke det samme overalt. Men generelt er det mye «flexi» og lite «curity»: Det blir lettere å si opp folk. Arbeidstidsregler blir slakket. Faste ansettelser blir mindre vanlig. Ufrivillig deltid blir mer vanlig. Det blir lettere å bruke innleid personell. Lønnsforhandlinger blir flyttet så langt ned mot arbeidsplassen og den enkelte arbeidstaker som mulig. I en del land blir minstelønn nå bestemt ved lov i stedet for ved forhandlinger, slik det var før. EU har sju prosent av verdens befolkning, 25 prosent av verdens økonomien – og 50 prosent av verdens sosialutgifter.



Noen steder er endringene gjort midt i dyp økonomisk krise og samtidig med radikal slanking av velferdsstaten. Reformene har utløst en veritabel bølge av ulikhet og usikkerhet for arbeidstakere, konkluderer ETUI, den europeiske fagbevegelsens forskningsinstitutt, i en studie av endringene de siste fem årene. Omleggingen er helt nødvendig for å hindre at Europa havner bakpå i den globale konkurransen om markeder og vekst, sier EU-ledere. Tysklands kansler Angela Merkel er blant dem. Hun gjentar stadig tre størrelser som skal forklare hva som står på spill: 7, 25, 50. EU har sju prosent av verdens befolkning, 25 prosent av verdens økonomien – og 50 prosent av verdens sosialutgifter.

DENNE OMFORDELINGEN av samfunnets verdier har også gitt Europa verdens mest siviliserte arbeidsliv. Men det er angivelig en luksus som globaliseringen har løpt fra. Globaliseringen har tvert



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Hamburg-Altton



Foto: Mike Schröder/Samfoto/NTB scanpix

imot satt fart i en motsatt trend: Stadig mer av samfunnets verdier havner på hendene til de aller rikeste.

«Den europeiske velferdsstaten er død. Totalt død», sa Adonis Georgiades, nå Hellas' helseminister, til Aftenbladet i fjor. Han var enig med sjefen for Den europeiske sentralbanken, Mario Draghi, som uttalte seg i samme retning året før. «Globaliseringen har endret spilllets regler. Hvis vi prøver å bevare europeiske sosialsystemer, vil Europa bli knust. Vi må jobbe mer for mindre lønn», sa Georgiades.

Prekariatet er den nye klassen: De som er henvist til å jobbe deltid eller på timekontrakter, til et privatliv som ikke kan planlegges og til en framtid uten utsikter til å eie egen bolig.

Demonteringen av ordningene som sikrer et verdig arbeidsliv er kommet aller lengst i Hellas. På få år er lovverket som har beskyttet arbeidstakere, plukket fra hverandre, langt på vei etter krav fra kreditorene EU og Det internasjonale valutafondet, som holder landet

unna konkurs. Det er stort sett slutt på kollektive lønnsavtaler. Den tidligere mektige fagbevegelsen omtaler seg nå som «et tomt skall». Arbeidsløsheten er 27 prosent. Mange som har jobb, jobber for sultelønn eller gratis - og utenfor er det kø av folk som vil godta vilkår man eventuelt selv ikke vil finne seg i.

TYSKLAND OVERHALTE systemet for ti år siden. Arbeidsløsheten er nå en av de laveste i EU. Medaljens bakside er at hver femte arbeidstaker tjener så lite at hun må ha sosialhjelp på toppen. - Ideen med reformene var å beholde normale arbeidsforhold i en kjerne av arbeidsmarkedet og etablere en fleksibel ytterkant rundt. Men nå er 30 prosent av arbeidsstyrken havnet i ytterkanten, sier Johannes Jakob i DGB, det tyske LO. Den samme todelingen trer fram nesten overalt. I den trygge kjernen er det flest menn. Den utrygge utkanten består av tre grupper som har fått merkelappen «prekariatet»: De som er prisgitt utrygge, kortvarige, uforutsigbare og

underbetalte jobber på deltid eller timekontrakter, et privatliv som ikke kan planlegges og en framtid uten utsikter til å eie egen bolig. De er barna til den gamle arbeiderklassen, som oppdager at de kan se langt etter faste jobber og foreldrenes yrkesstolthet. De som står med studielån og mastergrad og oppdager at det ikke var en billett til et liv med volvo, villa og vovvov. Og innvandrere. Prekariatet vet at flexicurity ofte betyr frihet for arbeidsgiver og utrygghet for dem. Foreløpig har de nok med å få endene til å møtes. Men forskere advarer: Den dagen de også møter hverandre, blir de en kraft som vil merkes. (Ingeborg Eliassen skriver bok på Spartacus forlag om brutaliseringen av arbeidslivet i Europa i kjølvannet av krisen.)

Link til artikkelen i Stavanger Aftenblad

www.aftenbladet.no/meninger/kommentar/Hoyrebolgen-fra-Europa-er-her-3444480.html#.U6FAaihTa1c



Arbeids- og sosialdepartementets forslag til ny arbeidsmiljølov

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Arbeids- og sosialdepartementet

Forslagene presenteres som oppmykning av arbeidsmiljøloven, til beste for menneskene... På departementets hjemmeside omtales dette som «Et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv».

Vi skal «gi arbeiderne større fleksibilitet innenfor disse trygge rammene», sier statsråd Robert Eriksen.

I virkelighetens verden er arbeiderne en del av en familie som svært ofte består av en mor og en far som begge er i jobb, unger i en alder som krever tilsyn, leksehjelp, kjøring til fritidsaktiviteter, foreldremøter/samtaler, gjerne også hjelp og pleie av eldre slektninger. En del arbeidere er enslige forsørgere med enda større belastninger og behov for trygge rammer og forutsigbare lønns- og arbeidsforhold.

Det «moderne familielivet» anno 2014 er et særdeles travelt liv med små marginer både økonomisk og tidsmessig. Utfordringer med midlertidig ansettelse, altså ingen fast jobb, lengre arbeidstid, mer overtid, søndagsarbeid, endringer i skiftplaner og gjennomsnittsberegning av arbeidstid slik at det kan avtales lengre vakter i skift og turnus, for å nevne noen av endringsforslagene, kan neppe defineres som et trygt og familievennlig arbeidsliv.

For unge familier med mindreårige barn, og ja, med brukbar lønn, men med høye bokostnader, utfordrende logistikk

mellom hjem, barnehage, skole og arbeidsplasser, må dette fortone seg som et mareritt i våken tilstand.

Det har liten hensikt å pynte forslaget med moderne begrep som fleksibilitet for å møte framtida. Dette er en moderne og fleksibel gave til næringslivet på bekostning av arbeideren og hennes/hans familie.

Konkrete forslag

Adgangen til å stoppe ekstreme turnusordninger fjernes. Antallet timer arbeidsgiveren kan pålegge en ansatt utvides fra 10 til 15 timer i uka, og fra 25 til 30 timer i måneden. Også lokalt skal det gis adgang til å øke timetallet. Grensen økes til 20 timer i uka og 50 timer i måneden. Fagforeningenes rett til å saksøke en bedrift som de mistenker bruker ulovlig innleie, fjernes. Regjeringen vil innføre unntak fra likebehandlingsprinsippet for vikarer i EUs vikarbyrådirektiv, og de vil sikre at bemanningsselskaper kan inngå egne tariffavtaler med vikarenes fagorganisasjoner. Disse avtalene trenger slett ikke samsvare med vilkårene som brukes i bedriftene de vikarierer i. Man jobber altså side om side med samme



arbeidsoppgaver, men med forskjellige lønns- og arbeidsforhold.

Også pensjonen får et «løft» i feil retning

For oljearbeidere som i årevis har jobbet for å senke aldersgrensen i oljeindustrien, er dette trist lesning. Utslitte oljearbeidere med muskel- og skjelettskader som prøver å holde seg i arbeid fram til pensjonsalder, kan nå belage seg på å jobbe i flere år ekstra. Regjeringen legger fram forslag om å heve aldersgrensen fra 70 til 72 år, alternativt fra 70 til 75 år. At enkeltmennesker i fysisk «snille» yrker ønsker å jobbe noen år ekstra, er positivt, det støttes også av seniororganisasjoner. Det er imidlertid langt fra en kontorstol til stillasarbeid eller boredekkarbeid på en plattform i Nordsjøen.



Oljearbeidere er også pålagt forskjellige beredskapsoppgaver. Hvordan regjeringen og statsråd Eriksen tenker seg dette i praksis, er vanskelig å forstå. Det forutsettes at man er sterk nok og sprek nok til raskt å bære/trekke/frakte skadde personer i sikkerhet ved ulykker på plattformen. Er det forenlig med en 72 – 75-åring?

I oljeindustrien jobber man for å få ned pensjonsalderen, rett og slett fordi arbeidet er hardt, og vi ønsker at oljearbeideren skal kunne avslutte et langt arbeidsliv med verdigheten i behold, ikke som uføretrygdet. Muligheten til å kunne gå av som 62-åring, er derfor fortsatt et svært aktuelt krav.

Hva sa Eriksen?

- Arbeidslivet er i stadig endring, og krever mer fleksibilitet for å møte et moderne næringsliv og familieliv. Derfor foreslår vi å endre reglene for midlertidig ansettelse, arbeidstid og aldersgrenser, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson. Arbeidsmiljøloven er i dag en vernelov og skal også forbli det i fremtiden. Men det er nødvendig å gi arbeiderne større fleksibilitet innenfor disse trygge rammene. Samtidig ønsker regjeringen å gjøre det lettere både å komme i jobb og bli stående lenger i arbeidslivet.

Midlertidige ansettelser

Faste ansettelser skal fortsatt være hovedregelen, men det skal bli lettere å ansette midlertidig.

Flere undersøkelser viser at midlertidige ansettelser for mange kan være et springbrett inn i arbeidslivet. For en del arbeidstakere som mangler jobberfaring står ikke valget mellom fast jobb og midlertidig ansettelse. Det står mellom midlertidig jobb og ingen jobb, sier statsråden.

Fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven

Teksten er hentet fra Arbeids- og sosialdepartementets hjemmeside

Midlertidig ansettelse

- Adgang til midlertidig ansettelse i 9 ev. 12 måneder uten vilkår, men med begrensninger for å hindre misbruk i ulike alternative forslag:

- Det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid (utover 9 ev. 12 måneder).
- Det bør heller ikke være adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid.
- Karantene for forlenget midlertidig ansettelse på dette grunnlaget for bedriften (9 eller 12 mnd)
- Dagens adgang består (eksempel: ved tidsbegrensede oppgaver eller i vikariat)
- Skal retten til fast ansettelse etter fire år omfatte flere grunnlag for midlertidig ansettelse eller kortes ned?

Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves

Ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale

- Forskriften gir adgang til gjennom tariffavtale å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ved innleie.
- Fagforening med innstillingsrett, dvs. fagforening med over 10 000 medlemmer, og bemanningsforetaket kan inngå slik avtale.
- Tariffavtale om unntak kan ikke bare redusere arbeidstakernes rettigheter til likebehandling, men må samtidig gi andre rettigheter til arbeidstakerne for å kompensere for unntaket.

Endringer i arbeidstidreglene

Grensene for overtid

- Gensen for overtid som kan pålegges



fra arbeidsgiver økes fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned

- Grensen for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned
- Grensen for Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke
- Ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides per år

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte øker fra 10 til 12 timer.
- Gjennomsnittet for perioden (maks et år) skal fortsatt være maks 40 timer (i de fleste tilfeller 37,5 eller mindre)

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

Forslag 1: Fjerne dagens regulering i § 10- 12 (8) om at Arbeidstilsynet ikke kan gi dispensasjon hvis arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett (som har mer enn 10 000 medlemmer eller er blant de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor).

Forslag 2: I tillegg å fjerne vilkåret om at helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid delvis må være av passiv karakter, og vilkåret om at det å etablere ordninger for pendling må ha

sikkerhetsmessig betydning. Dermed vil Arbeidstilsynets myndighet gjelde alt arbeid i helse- og omsorgssektoren og vaktbransjen og mer generelt for pendling til anleggsplasser og lignende.

Forslag 3: Utvide Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon slik at tilsynets myndighet gjelder så langt arbeidstidsdirektivet tillater. Dette betyr en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet det kan gis dispensasjon til.

Søndagsarbeid

- Ordlyden endres fra forbud mot søndagsarbeid med mindre arbeidets art gjør det nødvendig til søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig.
- Ved særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid. Dette krever i dag avtale med tillitsvalgte.
- Dersom søndagsarbeid er tillatt kan arbeidstakeren i utgangspunktet arbeide annenhver søndag. Dette foreslås at dette som i dag kan gjennomsnittsberegnes slik at arbeidstaker etter avtale arbeider halvparten av alle søndagene i perioden. Dagens begrensning om at hver tredje søn- eller helgedag må være fri fjernes. Beregningsbrøk for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet
- 1/8 av beredskapsvakten, utenfor arbeidsstedet, skal nå regnes med i arbeidstiden mot 1/5 tidligere
- Brøken er et utgangspunkt, og det

vil fortsatt være mulig å avtale både høyere og lavere brøk dersom det er enighet om det

Arbeidsmiljølovens aldersgrenser

Forslag 1: Heve 70-årsgrensen til 72 år samtidig med at adgangen til lavere bedriftsintern avgangsalder fjernes. Det gir en felles aldersgrense for alle på 72 år.

Forslag 2 og 3: Heve 70-årsgrensen til 72 eller 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder. En mulig begrensning kan være en nedre grense på 70 år eller krav til tariffavtale om lavere bedriftsintern aldersgrense. Overgangsordninger vil bli vurdert. Også forslag om å beholde dagens grenser.

Endringer i straffebestemmelsene Arbeidsmiljøloven:

- Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffskjerpende omstendigheter. I dag er strafferammen bøter eller fengsel i inntil tre måneder, ev. to år.
- Fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt.

Allmenngjøringsloven:

- Innføre fengselstraff i inntil ett år, og to år ved grove overtredelser. I dag er det kun bøter.
- Innføre straffeansvar for den som medvirker til brudd på allmenngjøringsloven. Dette gjør det mulig å straffeforfølge oppdragsgiver i Norge.



Svake grupper **rammes først**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Regjeringen flytter grensene for hele arbeidslivet. På kort sikt rammes svake grupper, på lengre sikt, oss alle, sier Roy Erling Furre, 2. nestleder i SAFE og HMS-ansvarlig.

Tariffavtalene har hatt som en forutsetning at arbeidsmiljøloven skal forbli, sier Roy Erling Furre.

- De som er direkte beskyttet i tariffavtalene har en viss trygghet. I tariffavtalene kan partene avtale lavere begrensninger. De som ikke har avtale, men har lent seg på arbeidsmiljøloven fordi den har gitt god nok beskyttelse, mister nå de trygge rammene.

Vil høringsvar ha noe for seg?

- Uansett hva man skriver som svar i høringsrunden, spør det om de ikke bare kjører dette igjennom. De vil få flertall i Stortinget ved hjelp av enten Venstre eller Kristelig Folkeparti.

Det kan reverseres ved en ny regjering?

- Ja, det kan det selvfølgelig. Det ble gjort under Bondevik II-regjeringen i 2005. Lovendringene den gang varte ikke veldig lenge.

Pensjon for oljearbeidere

Nordsjødykkerne har 67 års pensjonsgrense fortsatt. Økes denne grensen til 75 år, blir det latterlig, for ikke å si grotesk.

- De fleste operatøransatte har i dag særaldersgrense på 65 år, med bakgrunn i lønnsnemnd fra tidligere forhandlinger, sier Furre.

Oljearbeidere har jo også beredskapsansvar, altså sikkerhetsfunksjoner på plattformene som skal ivaretas. Hvordan syns du det harmonerer med de nye aldersgrensene for pensjon?

- Vi vet jo at for folk opp i 60-årene kan det være en prøvelse å gjennomføre sikkerhetskursene. Med sikkerhetsansvar i tillegg, vil det for mange ikke være mulig å fortsatt stå i jobb.

Da er konsekvensen tap av helsesertifikat og uføretrygd. For en gammel sliter er det en lite verdig måte å forlate arbeidsplassen sin på. Ekstra tungt blir det for selvfølelsen når årsaken ikke er skade eller sykdom, men at en er rett og slett for gammel til å kunne utføre jobben. Ikke minst sårende er det når den nye aldersgrensen forutsetter at alle andre klarer dette.

Utvalgsarbeid

Ved store endringer hvor det var viktig å få inn synspunkt både fra arbeidsgivere, arbeidstakere, myndigheter, forskere og så videre, brukte man utvalgsarbeid for å kartlegge problemstillinger og komme opp med forslag som skulle behandles. Disse utvalgsarbeidene endte i NOU (Norges offentlige utredninger) som hadde implementert partenes forskjelli-

ge syn og var grundig gjennomdiskutert.

- I denne viktige saken er det ikke en gang tenkt på noe utvalgsarbeid. Det betyr at muligheten for å påvirke forslaget er minimal.

Men noe kan gjøres?

- Det ene er å ta inn de viktigste tingene fra arbeidsmiljøloven i tariffavtalene. Avtalene må styrkes kraftig. Mange av de arbeidstidsordningene som brukes i dag, bygger på lovens krav. Når dette endres, blir avtaleverket vårt enda mer viktig. Det andre er et samarbeid på tvers av fagforbund og organisasjoner. Her er det viktig å mobilisere alle gode krefter.

Kan det tenkes at tøffere virkemidler som aksjoner og streik kan brukes?

- Ja, kanskje det og. Utfordringene som ligger i det nye endringsforslaget er så store at vi i alle fall må få til en samling av all motstand mot lovendringene.



Statsråd Robert Eriksen.
Foto: Thomas Haugersveen/
Statsministerens kontor

Ulovlig innleie fra mer eller mindre kriminelle vikarbyråer: **Fungerer vanlig flomvern mot en tsunami?**

Tekst: Atle Rostad. Foto: Mette Møllerop

Tilstanden i store deler av norsk arbeidsliv er kritisk. Sosial dumping, skatte-svindel, fiktive selskaper og mafianettverk er den urovekkende virkeligheten i stadig flere sektorer. Outsourcing, lange kontraktskjeder og utleie av arbeidskraft fra stadig mer spekulative bemanningsbyråer utgjør det tilretteleggende rammeverket for elendigheten. Det kan vi påvirke, men det krever at vi er på høyden både moralsk og organisatorisk.

Den framoverlente delen av fagbevegelsen har vært bevisst på dette ei god stund allerede. Det siste året har denne erkjennelsen endelig også nådd det offisielle Norge. Politiet og skatteetaten slutter seg nå til diagnosen og advarer mot lovløse tilstander hvor kyniske aktører får tilnærmet fritt spillerom. Lovløsheten legger i sin tur et press på bedriftsledelser som i utgangspunktet ikke hadde til hensikt å drive rovdrift på egne og innleide arbeidere – i form av dumpinglønn, fravær av reelt stillingsvern og mobilisering etter ringevikarp-rinsippet.

En rekke medier har skrevet om fenomenet. Aftenposten har lenge hatt en egen temaserie om ulike former for arbeidslivskriminalitet med særlig fokus på koblingene mellom underleverandører og ulike kriminelle nettverk. Politiet erkjenner at de etterforsker nettverk med forgreininger til mange andre land. Ord som "mafiatilstander" går ofte igjen.

Håndhevelsen av selve rettsstaten er sterkt svekket i mange sektorer, og verst er det trolig i byggebransjen. Tilstanden gikk sågar over i det tragikomiske da det ble avdekket at et selskap som var under etterforskning for skattesvindel drev rehabiliteringsarbeid i bygningene til ... Skattedirektoratet (!) Det er senere tatt ut tiltale i saken. Riksadvokaten har nå pålagt politiet å intensivere jakten på organiserte kriminelle i byggebransjen.

Arbeidstilsynet har fått allierte i rollen som håndhever. Det er på høy tid. De har i utgangspunktet ingen lett oppgave. Hvis hver eneste av dets rundt 500 ansatte viet hele sin arbeidstid til inspeksjon, ville likevel 400 bedrifter per ansatt være uoverkommelig. Tilsynet melder nå om stadig flere trusler mot deres inspektører. Selve sikkerhetsaspektet kompliserer altså jobben ytterligere, i en tid hvor den er viktigere enn noen gang tidligere. Vi vil at det fremdeles skal være forskjell på Norge og Sør-Italia

(N'drangheta får ha meg unnskyldt). Til det kreves en koordinert innsats, og fagbevegelsen må være med i førersetet om denne kampen skal lykkes.

Bemanningsbransjen kommer stadig under lupen. Etter arbeidsmiljølovens §14-12 (1) er det strenge begrensninger på innleie fra bemanningsforetak. Foreligger det avtale med tillitsvalgte som representerer et flertall av de berørte ansatte, kan disse begrensningene fravikes (aml 14-12 (2). Likevel ser vi, med vedlikeholdsområdet i olja som et kroneksempel, en tsunami av innleievikarbyråer stort sett hele året (også i en del tilfeller hvor egne ansatte går permitterte). Dette er i hovedsak et gjennomgående brudd på loven, da flertallet av bedriftene ikke har forankring i aml §14-12.

Underskogen av utleiende til oljebransjen består av en mengde ulike foretak i inn- og utland. Noen av bemanningsby-



Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson under et besøk på Ekofisk-feltet i Nordsjøen 1. april 2014. Foto: Kjetil Alsvik / ConocoPhillips



råene (del)ies til overmål av de store vedlikeholdsbedriftene. Slike strukturer er først og fremst skreddersydd for omgåelse av likebehandlingsprinsippet, for så å la morselskapet innkassere differansen. Når det gjelder innleie fra utlandet er dette så godt som umulig å avdekke. Arbeidsvilkårene blir som regel satt under press og undergravet. Det er som regel ulovlig, og i alle tilfeller forkastelig. Hvis vi har visse utfordringer med arbeidsvilkår hos hovedentreprenørselskapene, er det bare forbokstaven i forhold til tilstanden i de mange mer eller mindre kriminelle vikarbyråene som herjer i både bygg, industri og olje. Første vern mot dumping må altså være å få bukt med den ulovlige innleien.

Arbeidstilsynet alene kan umulig holde oppsyn med alt. Her må klubbene være på høyden. Vi har hatt problemer med å ta ordentlig tak i saken, delvis fordi Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet ikke har villet gripe inn etter varsling, delvis fordi fagforeningenes søksmålsrett kun har eksistert i kort tid (og nå vil regjeringen altså fjerne den). Det er likevel vi arbeidere og tillitsvalgte som vet hvor skoen trykker, og som først får tak i informasjonen. Nå er det på tide at myndighetene hører på oss når vi bringer den videre.

Den blåblå regjeringen la nylig fram et forslag om økt adgang til midlertidige ansettelser, forverring av arbeidstidbestemmelser (økt gjennomsnittsbereg-

ning), økt adgang til søndagsarbeid, fjerning av kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie og undergraving av likebehandlingsprinsippet. Var denne proposisjonen deres "coming out" i arbeidslivspolitikken? Retorikken de brukte i valgkampen var åpenbart ikke bare blankpolert, den var også tidvis direkte villledende. "Vi vil myke opp", sa de. Det de ikke sa var at de ville tilrettelegge for økt sosial dumping og mer arbeidslivskriminalitet. Erfaringene som er belyst her, tilsier at slik "oppmykning" vil gjøre kampen mot sosial dumping vanskeligere, og undergrave fagforeningenes rolle som vaktbikkje i den norske arbeidslivsmodellen.

Hvis ikke "kopibestemmelsen" i aml §14-12 (1) med referanse til aml §14-9 endres i tilfelle oppmykning av begrensningen på midlertidige ansettelser, vil regjeringen ha ført oss alle grovt bak lyset. Det er uansett nødvendig å markere motstand mot de varslede endringene, og ikke minst ta kontroll over den ulovlige innleien som foregår. Poenget må være at den skal begrenses mest mulig, og arbeidsvilkårene for de innleide sikres.

Når tsunamien er i ferd med å treffe er ikke tiden for å bygge ned flomvernet.



Midlertidige ansettelser **tilgodeser ikke ungdom**

Tekst: Genevieve Prebensen.

Foto: Terje Bergersen

YS Ung er fornøyd med at regjeringen innser viktigheten av at flere unge mennesker får muligheten til å prøve seg i arbeidslivet, men er veldig skeptisk til at det skal skje gjennom midlertidige ansettelser.

YS Ung mener at dette kan føre til flere dårlige konsekvenser for unge og fremtidige arbeidstakere. Midlertidige og mer fleksible stillinger fører ofte til en mindre forutsigbar fremtid. Unge i dag har store utfordringer i etableringsfasen og har vanskeligheter for å komme inn i et vanskelig boligmarked og flere midlertidig ansatte vil bare forverre denne trenden. Flere vil ikke kunne oppfylle kravene bankene stiller til egenkapitalkrav.

Videre er YS Ung veldig bekymret over at flere unge arbeidstakere kan bli ofre for nedskjæringer, outsourcing og omorganiseringer hvor de som er midlertidig ansatt er de som oftest går først.

En midlertidig stilling innebærer også en



dårligere og i hvert fall langt mer rotete pensjonssparing. Hvis man er ansatt i en kortere periode enn ett år får man ikke med seg pensjonssparingen sin ut av bedriften når man avslutter arbeidsforholdet.

Muligheter for etter og videreutdanning

blir også svekket på grunn av manglende forutsigbarhet.

For mer informasjon ta kontakt med leder i YS Ung rådet, Genevieve Prebensen mobil: 41548415



Løft lærlingene - ordentlig!

Tekst: Genevieve Prebensen, leder YS Ung. Foto: Terje Bergersen

Hver høst kommer avisoverskriftene om manglende lære plasser. Tall fra Utdanningsdirektoratet viser at bare 15 av 100 elever etter fire år har tilegnet seg yrkeskompetanse og er ferdig med læretid. Samtidig viser statistikken at nærmere 50 prosent har falt fra allerede etter 2. året i yrkesskolen. Dette er faretruende for alle fagbransjene i Norge. Unge

Men vil unge virkelig lære noe?

Bent Stiansen, eier av restauranten Statholdergaarden, utbroderte nylig lærlingenes verdi i Aftenposten. Han peker på verdien av å videreføre et håndverk og kaller «det å gå i lære» som «en av de viktigste byggsteinene i næringen». YS Ung er svært positiv til at bedriftsledere deler sine erfaringer om yrkesfagopplæring.

I følge YS arbeidslivsbarometer svarer 41 prosent i aldersgruppen 15-29 år at de føler at deres kompetanse ofte blir verdsatt på jobben. 20,8 prosent sier at de ofte ønsker seg større utfordringer enn det de har. Bent Stiansens vinkling tar for seg viktigheten av å satse på å utvikle lærlingene. De skal behandles ordentlig og med respekt og dermed utvikler man flinke fagfolk som gjør at framtidig behov for kompetanse sikres i bedriften. I fjor var det flere oppslag om at enkelte bedrifter påsto at de lærlingene som kom fra skolebenken var for dårlige hva gjaldt kompetanse. Elevene var for teoretisk anlagt så lærebedriftene valgte å ikke ansette dem. Det finnes en rekke brobyggerprosjekter

mellom skolen og lærebedrifter, men kanskje skal dette samarbeidet bli enda tettere? De som jobber i bransjen bør være med å definere det teoretiske behovet i bransjen det gjelder, og skolen bør være med å definere det praktiske behovet for å ivareta faget inne i lærebedriftene.

God arbeidsmoral er noe som læres

Å synliggjøre utfordringer og problemer er en viktig del av debatten, men enda viktigere er det å bidra til løsninger på det som avdekkes som utfordrende. YS Ung har i flere år snakket om viktigheten av tidlig og solid karriereveiledning og rådgivning i skolen. Elevene må vite noe om forventninger i arbeidslivet, vi må utdanne mennesker til jobber og ikke til arbeidsledighet, og vi må ha lærebedrifter som følger Bent Stiansens eksempel med gode verdier. Det er viktig å huske at arbeidsplassen er ikke bare et sted hvor det skapes økonomiske verdier, men også et sted hvor det skapes fellesskap, sosial utvikling og mestring. Temaer som kan være vanskelige å lære bort teoretisk, sånn som for eksempel gode

kommunikasjonsevner, presentasjon og opptreden er ofte lettere å forstå når man kommer inn i arbeidslivet. «God arbeidsmoral» som for eksempel respekt for andres tid, integritet, og HMS, er alle elementer som er lettere å lære i praksis i et fellesskap enn teoretisk fra skolebenken.

På samme måte som rådgivning og veiledning er viktig i skolesystemet så er det også veldig viktig med rådgivning og medarbeidersamtaler på arbeidsplassen. Gode tilbakemeldinger er helt essensielt for at unge skal rettes inn på en god og riktig måte og ikke minst, for at de ikke skal falle utenfor. I følge tall fra YS arbeidslivsbarometer svarer 36,7 prosent av unge arbeidstakere i aldersgruppen 15-29 år nei på spørsmål om det holdes jevnlig medarbeidersamtaler på deres arbeidsplass. 10,5 prosent svarer at de ikke vet. Dette er betraktelig høyere enn hva de andre aldersgruppene svarer.

Er det lærlinger eller lærlingeplasser som mangler?

Utdanningsdirektoratets statistikker forteller oss at det hvert år mangler

”

Det også viktig å ha et øye på at det er lov å velge feil. På utsiden av samfunnet er det vanskelig å fungere godt, og myten om «NAV’erne» som popper opp som paddehatter er en urimelig påstand overfor unge.

læreplasser. I august 2013 sto cirka 7500 elever (av cirka 20.000) uten læreplass. For noen så ordner det seg ut i året, andre tar enda et år med teori på skolen, men dessverre så er det mange som faller av lasset også og som enten drop- per ut av utdanningsløpet og skaffer seg en annen jobb som ikke er relatert til fagutdannelsen, eller som havner hos NAV i ung alder.

I enkelte bransjer, så som hotell- og restaurantbransjen, er det ikke antall læreplasser som mangler, men antall lærlinger. Laila M. Berge, leder ved Lær- lingeкомпаниet i Oslo, forteller at de har læreplass til 162 lærlinger fordelt på 76 bedrifter i Oslo og Akershus. I denne bransjen er det ikke tilgangen på lære- plasser som er problemet, men antall lærlinger. Lærlingeкомпаниet åpner derfor sine tilknyttede lærebedrifter for elever fra utenfor Oslo for å opprett- holde tilflyt av elever til håndverket. Faget blir utvannet når færre tilegner seg den nødvendige kompetansen, og håndverk som kokk- og servitørfagyr- kene taper terreng. I andre bransjer så står lærlingene i lange køer og mange kjemper om beinet om få læreplasser. Framtidens arbeidsliv forandrer seg litegrann for hver dag som går og det gjelder å være den som «kan spå i kula» om hva som gir jobb- både for den enkelte skoleelev, men også for alle som skal tilby og tilpasse utdanning og for de som skal skape arbeidsplasser for framtidens arbeidstagere. YS har slått et slag for dimensjonering av utdanning og YS Ung er langt på vei enig i at det

er nødvendig å se på forholdet mellom hva som tilbys av utdanninger, matchet opp mot hva framtiden vil kunne tilby av arbeidsplasser. Vi mener det er viktig at den enkelte får «følge sine drømmer» og realisere seg selv og vi ønsker oss ikke tilbake til en tid hvor «de voksne» bestemmer hvilket yrke som er best for poden. Samtidig er det slik at Norge trenger arbeidskraft og det siste vi tren- ger er voksende ungdomsledighet. Det er viktigere å ha jobb enn å få innfridd alle barndommens drømmer om hva man skal bli når man blir stor.

Dagens unge vil heller NAV’e...

I den sammenheng er det også viktig å ha et øye på at det er lov å velge feil. På utsiden av samfunnet er det vanskelig å fungere godt, og myten om «NAV’erne» som popper opp som paddehatter er en urimelig påstand overfor unge. Å generalisere om at unge «ikke kommer seg opp om morran» er å slå beina under unges motivasjon og er samtidig spekulativt. Unge må få tidlig og solid karriereveiledning, yrkesfag må løftes statusmessig og synliggjøres, læringleplasser må gjøres tilgjengelig for lærevillige.

YS Arbeidslivsbarometer viser at blant de mellom 15 og 29 år svarer 19,8 prosent av de med fagutdanning som høyeste utdanning, at det er svært sann- synlig at de er i samme jobb om fem år. I samme kategori svarer 63,5 prosent at de anser det som svært usannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år. Likevel vet vi at nærmere 63.000 unge

er utenfor jobb og skole og av disse så har 62 prosent av dem flagget at de har psykiske påkjenninger. Unges selvbilde styres fort av utdanning og jobb jfr OECD-rapporten om ungdom og videregående skole i Norge for et par år siden. Når livet butter i mot er det blant annet viktig å sikre en meningsfylt hverdag med passe mengde utfordrin- ger og utviklinger og noe å glede seg til i hverdagen, for eksempel arbeidsglede og fellesskap på jobben.

Øk lærlingetilskuddet!

Men hva er grunnen til at det mangler læreplasser? Kunnskapsminister Thorbjørn Røe Isaksen framholder 17.12.13 at en av tre bedrifter vurderer å ta inn lærlinger. Både arbeidsgiver- og arbeidstagerforeningene ønsker flere læreplasser. For bedriftene er det å ta inn lærlinger i utgangspunktet en vinn- vinn-situasjon. De får utdannet sin egen framtidige arbeidskraft og tilført det verdigrunnlaget de ønsker at framtiden skal ivareta, de får testet sine egne pedagogiske evner og de får unges im- pulser inn i businessen. Unge på sin side får erfaring og kompetanse – noe som er et velkjent krav til nesten alle jobber. Hvis det er så positivt med lærlinger som vi beskriver, så må det være andre faktorer som påvirker at det mangler læringleplasser. Noen steder kan det være manglende tid til å ivareta ordent- lig opplæring, andre steder kan det være at man ikke normalt tenker på seg selv som en mulig læreplassbedrift og det kan være at man ikke kjenner



kravene som stilles til en lærebedrift. Det kan også være, som Bent Stiansen er inne på, at det å ta inn lærlinger mangler tilstrekkelig incentiver. I hotell- og restaurantbransjen er lærlingtilskuddet for de som følger ordinært utdanningsløp 119.000kr for to år per lærling. Det er ingenting i veien for å øke dette tilskuddet for å drive motivasjon for å skape lærlingplasser og seriøse opplæringsarenaer. Enda viktigere er det kanskje å se på de lærlingene som ikke har fulgt ordinært løp, såkalt Basis II-elever. Det er elever som er noe eldre når de går ut i læra. De kan ha tatt studieforberedende og så ombestemt seg, de kan ha tatt et år på reise for å få inputs, de kan ha påbegynt en annen utdanning og så ikke trivdes og falt ut av systemet - eller nå vil ha fagutdanning. I samme bransje, for disse elevene, er lærlingtilskuddet kun 68.000kr for to år per lærling. Å legge til rette for at bedriftene ønsker å ta inn 21-årige lærlinger er like viktig som å ta inn 18-åringene. I Europa viser tallene at ledigheten brer om seg blant unge. Vi må ta grep om de tingene vi har mulighet for å påvirke her i Norge for å reversere den utviklingen som sniker seg inn her også, altså en økende ledighet blant unge.

Samfunnskontrakt og Lærlingløft

YS Ung er glad for at partene i arbeidslivet på nytt legger fokus på yrkesutdanningen gjennom et stadig fokus på Samfunnskontrakten. Det er trist når vi er halvveis i fireårs-perioden for prosjektet er kun 2,2 prosent av de avtalte 20 pro-

sent flere læreplassene faktisk på plass. Men det er håp og blant annet gjennom den nye nettsiden www.lærlingløftet.no så kan flere få tilgang til viktig og nyttig faktainformasjon om lærlinger og lærlingeplasser i Norge.

I likhet med midlertidige jobber så ønsker vi heller ikke «midlertidige fagbrev» for nåtidens og framtidens unge, i hvert fall ikke som hovedregel. Av den grunn så vil YS Ung at de som starter yrkesfaglig utdanning også fullfører yrkesfaglig utdanning. Å ha praksisbrev er ikke jamgodt med å ha lært et fag eller et håndverk. Både praksisbrev og midlertidige stillinger kan brukes i korte perioder som alternativ til lediggang framfor at unge står utenfor både jobb og skole. Det er likevel viktig å få med seg at rapporter fra to belgiske universiteter som er utført på vegne av en fagforening i Belgia med 3000 spurte av midlertidige ansatte, så sier 38,4 prosent at de alltid har hatt midlertidig jobb og det gjelder ikke bare blant ungdom, men også personer mellom 31 og 45 år. Kun 31,8 prosent får tilbud om fast arbeid i den bedriften hvor de har jobba, og frykten for å miste jobben gjør at 47,5 prosent har jobba selv om de var sjuke. 47,2 prosent av dem sier det er vanskelig å få lån, 23,4 prosent sier det er vanskelig å få leid leilighet.

Å spå i kula

Det er viktig å tenke langsiktig når vi tenker unge og utdanning og arbeidsliv. Vi må tenke helhetlig om hvordan vi vil at «spådommene i kula» skal opptre i virkeligheten og vi må opptre ansvarlig overfor unge. Unge må ha en meningsfylt tilværelse, en mulighet til å etablere seg i et yrke og mulighet til å etablere seg i samfunnet før de grå hårene innhenter oss. Å ta ansvar for unges læring er å ta ansvar for det samfunnet vi vil ha.

ys.no/kunder/ys/cms.nsf/pages/ysung.html?_sm_au_=iVV2Mks42pj8nVvn





Regulering av arbeidstid; hvorfor er det viktig?

Tekst: Atle Rostad. Foto: Statoil

Ulike arbeidstidsordninger påfører arbeidere ulike grader av helsemessig belastning. Siden de fulle effektene først og fremst gir seg til kjenne i et lengre tidsperspektiv, er det ikke å vente at hver enkelt arbeider eller lokal fagforening har oversikt over alle disse. Derfor må arbeidstiden reguleres gjennom utstrakt medbestemmelse via arbeidstakernes sentrale tillitsvalgte.

En annen viktig grunn til å regulere arbeidstid i lov og overenskomster er at maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er alt annet en likeverdig, og i et sivilisert samfunn må denne skjevheten balanseres. Dessuten er medbestemmelse over de viktigste delene av arbeidets organisering en sentral del av demokratiet i Norge, i festtaler gjerne omtalt som "den norske modellen". Under arbeidsgivers generelle styringsrett, blir medbestemmelsen reell kun når den er nedfelt i tariffavtaler.

Normen i vår samfunn det siste hundreåret har heldigvis ikke vært full styringsrett for arbeidsgiver. Et av de viktigste demokratiske framskrittene har vært nettopp den økte innflytelsen for ansatte gjennom tariffavtaler. Nå ser vi imidlertid at arbeidsgiversiden angriper sentrale arbeidstidsbestemmelser, med målsetning om at styringsrett skal

erstatte medbestemmelse på stadig flere områder. Et av hovedkravene til Norsk Industri på frontfaget i år var en utvidelse av rammen for normalarbeidsdagen – uten kompensasjon. KS gikk til angrep på lærernes rom til å planlegge egen arbeidstid. Samtidig presser regjeringen på for å øke adgangen til gjennomsnittsberegning selv utenfor de landsdekkende overenskomstene, altså en innskrenkning av fagforeningenes innflytelse.

Arbeidstidsordningene for offshorearbeidere er ofte beskrevet som "ekstremturnus", og kan i arbeidslivet normalt ikke iverksettes uten samtykke fra en landsdekkende fagforening. De helsemessige belastningene av slike ordninger er godt dokumentert. Da blir belastningen urimelig stor om arbeidsgiver på toppen av dette skal ha full styring med rotasjonsplanen til hver enkelt arbeider.



Foto: Kjell Terje skrunes

Vedlikeholdsarbeiderne i olja har særs utydelige tariffbestemmelser vedrørende arbeidstid, som gjerne i tillegg undergraves av det effektive redskapet for HR-styring kalt timebank. Formålet synes å være at arbeidstaker skal stå til disposisjon hele året, uten at det utløser noen form for kompensasjon når rotasjonen blir herjet med. Det ligner på ringevikarprinsippet.

På Arbeidstilsynets hjemmeside leser vi: Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, regnes som fritid. Når arbeidstiden ikke er 8-16 fem dager i uka mens man bor hjemme, men 12 timer per dag i 14 dager langt til havs, må man kunne forutse og planlegge den. Det er det likevel langt fra alle som mener (les: ledelsen i vedlikeholdsbedriftene), og utnytter fraværet av rett til kompensa-



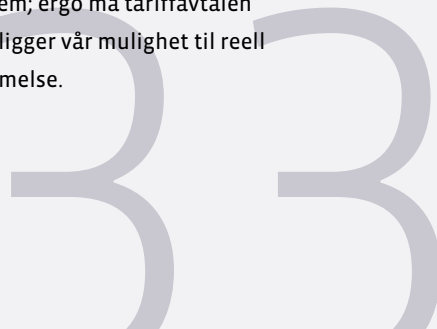
sjon for arbeiderne ved rotasjonsfor-
skyvninger.

Det handler om retten til å ha et liv, om
mulighet til å planlegge avspaseringen
slik at restitusjonen blir reell. Det
handler om å ikke alltid enten være på
jobb eller i fare for å bli mobilisert langt
til havs for to uker på kort varsel. Og
siden det store flertallet av arbeiderne
her er menn, handler det også veldig
ofte om retten for ungenes mor til å vite
når far vil være fraværende i drøye to

uker. Dette påvirker hennes mulighet
til å delta i yrkeslivet som periodevis
alenemor. Det er nettopp det hun
lett blir hindret i når mannen kan bli
mobilisert på kort varsel eller få utsatt
arbeidsperioden i siste liten. Det ender
sørgelig ofte med at hun jobber deltid,
eller rett og slett gir opp å ha en jobb så
lenge ungene er små.

”Vi har tilbudt arbeidstakeren et helt
årsverk innenfor avregningsperioden”
får vi høre fra personalavdelingen hos

en stor vedlikeholdskontraktør, som
forklaring på at ”minustimene” fra i
fjor skal jobbes inn igjen. De anser tids-
punktet for når ”arbeidet ble tilbudt”
som tariffrettslig uvesentlig, og har
dermed pulverisert normalrotasjonen i
tariffavtalen hinsides all mulighet til et
forutsigbart liv for arbeidstaker. Tvister
fører ikke frem; ergo må tariffavtalen
endres. Der ligger vår mulighet til reell
medbestemmelse.





Svein Dahl, klubbleder i
ESSO Slagen

SAFE-klubben i Esso Slagen er godt i gang

Tekst og foto: Mette Møllerop.

Skiftordningen, lønnsstige og innleieproblematikk er klubbens viktigste utfordringer.

Til tross for utfordringer, står det bra til på Esso Slagen om dagen, forteller Svein Dahl og Kai Henrik Mathiesen, henholdsvis leder og nesteleder i SAFE-klubben på Slagen.

På spørsmål om en «tilstandsrapport» tok de med både bedrift og klubb.

- Vi hadde to store stopper nå i vår som har tatt ekstra tid, og særlig den siste ble utfordrende. Den gikk over 14 dager. Hvorfor?

- Vi fikk uforutsette problemer med utstyret. Det tok lang tid å reparere. Normalt varer en slik stopp i ei uke, sier Kai Henrik..

- Nå går produksjonen som normalt igjen, men vi har utfordringer med bemanningen. Bemanning er stadig vekk et tema som dukker opp, legger Svein til. Årsaken er først og fremst at folk sier opp.

- Det er vanskelig å få tak i nye folk, og så lenge vi ikke har nedbemanning hos oss, blir det press på oss som er igjen. Hvorfor er det vanskelig å få folk hos dere?

- Kanskje fordi det finnes bedre tilbud andre steder. I Nordsjøen?



- Ja, der og, men like gjerne i annen industri. En av grunnene kan være bedre skiftordninger. Rotasjon på sjøen er bedre enn skift på land.

Skiftordningen utfordrer på flere måter. Det er satt ned en gruppe som skal se på skiftordningen etter Kårstø-dommen, og

de to klubbtiltidsvalgte er ikke spesielt glade for det.

- Nei, vi er ikke veldig «happy» for dommen. Dommen gjør ting vanskelig. Men uansett, skiftordning er vanskelig. Spør du ti stykker får du åtte forskjellige svar.

Hva den enkelte ansatte ønsker, avhen-



Fra kontrollrommet på Slagen



ger av alder og livssituasjon, sier Kai Henrik.

- Unge folk trenger en skiftordning som gir dem mulighet til å ha et familieliv og ta seg av ungene. Eldre folk har andre behov når ungene er flyttet ut. Slagen har ikke samme skiftordning som for eksempel Mongstad. For tre – fire

år siden ble skiftordningen endret til 12-timers skift i helgene.

- Da er vi på jobb hver tredje helg. Vi starter halv sju om morgenen fredag og slutter mandag, eller vi begynner skiftet fredag kveld og jobber 12 timer fredag, lørdag og søndag.

Det blir mye Esso, lite familie, konstaterer de.

- Det er ikke alltid like festlig når grillene i nabolagene tennes, folk sitter ute og koser seg i sommervarmen, og du starter helgen med å gå på jobb. For Slagen er det viktig å finne en skiftordning som er bedre enn dagens, med tanke på rekruttering av folk.

For Slagen er det viktig å finne en skiftordning som er bedre enn dagens, med tanke på rekruttering av folk.

- Den viktigste forskjellen med skift ute i sjøen, er at du der kun har ansvar for deg selv. På land går du hjem når skiftet er slutt for å ta deg av familien. Det er ikke like enkelt om du har jobbet natt. Hvordan kan en dag etter nattskift se ut?

- Først og fremst er viktig å se på de timene du har til rådighet før du skal av sted på nytt skift igjen. Regnestykket ser slik ut: 12 timers skift + ½ times kjøring x 2 til og fra jobb. Vaske deg, handle mat, lage middag, spise, tar rundt tre timer, være sosial, altså bruke litt tid på barn og ektefelle (venner eller fritidsaktiviteter rekker du ikke når du går natt), og helst skal du ha åtte timers søvn. De åtte timene får du ikke...

Klubbarbeidet er prioritert

Svein har vært med i styret tidligere.

- Ikke som leder, men jeg satt en god

del år i styret som representant for mekanisk avdeling, fra 1999. I de årene ivaretok jeg «ikke-skiftgående personell». Ved valget i mars 2013 ble jeg valgt til leder.

Kai Henrik fikk nestledervervet samme år.

- Jeg hadde sittet et halvår i styret, så erfaringene var ikke veldig store.

Hvor stort er styret?

- Vi er 12 stykker, en fra hvert skift.

Er det et sterkt klubbstyre?

- Ja, det syns jeg, sier Svein, og Kai Henrik nikker bekreftende.

- Alle er med å dra lasset, og de som sitter i styret er engasjerte.

Klubbens planer og prioriteringer er nedfelt i en handlingsplan:

- Faste lønnstrinn i R2 og R3 (trappeløsning som i R1).
- En rettferdig pensjonsordning, med lav pensjonsalder.
- Utvide samarbeid med andre klubber som for eksempel SAFE Forus og andre landanlegg innen SAFE.
- Videre fokus på innleie av arbeidskraft.
- Styrke arbeidet ang medlemmenes helse ved kontakt med hydrokarboner.
- Fortsette kampen mot sosial dumping.
- Sikre en tilstrekkelig og stabil bemanning i alle avdelinger.

Som handlingsplanen viser, er lønnstrinn et viktig område for klubben.



” *Unge folk trenger en skiftordning som gir dem mulighet til å ha et familieliv og ta seg av ungene. Eldre folk har andre behov når ungene er flyttet ut.*

- Vi har et overordnet mål om å jobbe for å få flest mulig over på en lønnsstige, og ikke bruke individuell avlønning. Vi klarte det kunststykket å få en av gruppene inn på en lønnsstige. Vi ønsker alle inn på en forutsigbar lønnsutvikling. Klubben innser at det må bli et langsiktig mål etter at de, som de selv sier, var dumme nok til å gå for et annet lønnsystem.

Flest ansatte organisert i SAFE

Klubben har rundt 100 medlemmer, og ved siden av Tekna, er de to de eneste klubbene på Slagen. Tekna har for øvrig ikke mange medlemmene.

Innen drift og mekanisk avdeling er rundt 95 prosent fagorganisert.

- De som ikke er organisert, er neppe mot SAFE. Det er nok heller slik at de ikke forstår poenget med å være organisert.

Hvordan er det med SAFE Ung? Har dere noen Ung-gruppe på anlegget?

- Vi har en veldig dyktig tillitsvalgt, Mads Grytten, som er vår Ung-representant, men foreløpig har vi ingen gruppe.

Bedriften har også begynt å ansette unge lærlinger og Svein mener det ansettes flere unge nå enn tidligere.

- Nå har vi seks – åtte lærlinger, og vi anbefaler dem å melde seg inn. Det er en god læreprosess å være organisert. Mangel på kursdeltakelse er et ømt punkt.

Vi har vel ikke vært gode nok der, medgir

de to tillitsvalgte.

- Det er dessverre sannheten. Men nå tas det tak i det, sier Svein.

- Ja, i hvert fall jeg, sier nestleder Kai Henrik.

Områdeutvalget for landansatte er ikke helt på høyden for øyeblikket.

- Det er en viktig arena og et viktig utvalg for oss. Vi trenger å utveksle erfaringer, og vi håper det blir mer aktivitet der, med en ny ledelse.

Innleie

Det er BIS som er underleverandør på Slagen, og BIS henter folk fra andre søsterbedrifter ute i Europa, forteller Svein.

- Det rammer språk og kommunikasjon, og det setter i verste fall også sikkerheten i fare.

- Vi har fått på plass en avtale om innleie. Den er ikke signert, men vi har i hvert fall fått den på plass, og den er klar til bruk.

Det er viktig at vi tar tilbake vårt «her-

Klubbens styre

Leder	Svein Dah	Mek
Nestleder	Kai Henrik Mathiesen	A-skift
Kasserer:	Christian Tveitan	Mek / SAFE Ung
Sekretær:	Jørgen Kjønnrød/ Hedda Paulsen	Mek / Teknisk
Styremedlemmer:	Jon Sørensen	B-skift
	Morten K Fjeld/ Bjørn-Andre Skaar	C-skift
	Tor Erik Haugen/ Lars Erik Tveter	D-skift
	Pål Sætran	E-skift
	Knut H. Røed	F-skift
	Stig Kirkevold	R3 / Mek
	Hedda Paulsen	Teknisk

* SAFE Ung har observatørstatus

Arbeidsutvalg: Svein, Kai Henrik, Knut, Hedda, Stig.

Nestleder, Kai
Henrik Mathiesen



”

Vi har et overordnet mål om å jobbe for å få flest mulig over på en lønnsstige, og ikke bruke individuell avlønning

redømme» i bedriften. Når vi stadig blir færre, kommer andre inn og overtar våre jobber, påpeker de.

- Det er et dilemma. Hvis jeg skal forsvare min jobb, blir det lett til at jeg peker på de andre og si at de ikke ivaretar Essos utfordringer like godt som jeg gjør. Det smaker ikke helt godt.

- Vi bruker en god del tid på å ivareta våre egne folk. Samtidig må selvfølgelig bedriften vår være konkurransedyktig innenfor bransjen hvis vi skal beholde arbeidsplassene.

Det er både et dilemma og en balanse-gang.

Selv om utfordringene er der, er de enige om at det er en spennende jobb å være tillitsvalgt og stå på for medlemmene.

- Vi liker dette begge to, sier Svein og Kai Henrik.

I år debuterte de i det sentrale forhandlingsutvalget for landanleggene i SAFE. Det var vel ikke helt som forventet?

- Nei, det var ikke slik vi hadde tenkt oss det, oppsummerer de. Det var liten velvilje fra motparten, og det var vanskelig å komme til enighet i egne rekker. Rakkene dreier seg ikke om SAFE, men enighet med enkelte av de andre organisasjonene som skulle være forhandlingspartnere.

- Det var en overraskelse, men som tillitsvalgt blir du vel vant til litt av vært.

Klipp fra beretningen

Fra beretningen for året som har gått, er

noen saker plukket ut:

Det har i perioden vært avholdt åtte styremøter, ett medlemsmøte, tre mekanisk medlemsmøter og tre AU-møter med ledelsen.

Arbeid for å øke medlemstallet:

Medlemstallet er stabilt. Fortsatt bra verving av nyansatte. Ingen kampanje utover SAFE sentralt sin vervekampanje.

Informasjonsarbeid:

Det har vært avholdt ett medlemsmøte, i tillegg til tre separate mekaniske medlemsmøter.

Det legges vekt på at det enkelte styremedlem må holde "sine" medlemmer oppdatert.

Styret har gjennomført månedlige styremøter, med bra oppmøte. Vi har fokusert på å drive klubben til beste for medlemmene på Slagen. Dette har nok resultert i at engasjementet mot de andre klubbene i område land har vært noe labert. Men vi har prøvd å opprettholde en viss kontakt med vår søsterklubb i Esso offshore.

Vikarbyrådirektivet er innført, og styret måtte sette seg inn i dette på en grundig måte. Det har vært mye møteaktivitet med ledelsen på dette området. Det er nå endelig kommet på trappene en avtale mellom SAFE og bedriften om bruk av innleie.

Videre har tilbakebetaling av telefonpenger vært en føljetong gjennom hele året. Det var svært vanskelig å komme til en enighet her, da bedriften ikke kunne finne dokumentasjon for våre krav. Det var også uenighet om tolkning av retningslinjer. Men alle skal nå ha fått tilbakebetalt utestående. Det vil bli tilbakebetalt telefon og beredskapspenger fra 2002. Men det ble satt en grense at man minimum måtte ha vært ansatt i ett år før kompensasjonen skulle tre i kraft.

Nå i det «nye» systemet skal alle få utbetalt telefon og beredskapspenger fra fast ansettelse. Altså etter seks måneders prøvetid.

Samarbeid med andre foreninger:

Under tariffkonferansen i februar ble det valgt ny leder til Områdeutvalg land. Dette utvalget har lagt nede siste år. Håpet er at det kan få en ny vår og at vi kan dele erfaringer og dra nytte av et slikt samarbeid.

Vi må nok innse at vi har en annen måte å arbeide på enn både Tekna og UTV, og samarbeid med disse er derfor utfordrende.

37



NR-avtalen er underskrevet og klar.

Status i tariffoppgjørene

Tekst: Mette Møllerop Foto: Kjell Terje Skrunes

Vi kan slå fast et dette året har gitt oss moderate oppgjør så langt, slår tariffansvarlig i SAFE, 1.nestleder Roy Aleksandersen fast. - Det gjelder sokkeloppgjøret, NR-avtalen, ISO-området og i Deep Ocean.

Det blir ikke streik på sokkeloverenskomsten.

- SAFEs forhandlingsutvalg har akseptert Riksmeklerens skisse til ny tariffavtale på sokkeloverenskomsten. Det blir dermed ikke streik blant SAFE-organiserte på sokkelavtalen. Forhandlingsutvalget konstaterte at lokale utfordringer i enkelte selskaper når det gjelder pensjonsrettigheter for medlemmene våre er løst lokalt. Dette, sammen med Riksmeklingsmannens skisse til løsning, førte til signering av avtalen. I denne omgangen var dette så langt vi kom, sier Roy Aleksandersen.

Fornøyd med noe, mindre fornøyd med andre områder

- De forhandlingene jeg er mest fornøyd med så langt, er nok NR-avtalen (Norges Rederi), og måten forhandlingene og meklingen ble ført på i Deep Ocean. Det var reelle forhandlinger og reell mekling, i motsetning til forhandlingene på industrioverenskomsten og sokkeloverenskomsten som var mer eller mindre overstyrt fra NHO.

På oljeoverenskomsten har SAFE i skrivende stund tatt pause i påvente av de lokale forhandlingene.

Når det gjelder brønnserviceområdet er SAFE innkalt til Riksmeklingsmannen i midten av august.

- Her har vi store utfordringer med tanke på å få tilbud om en likelydende avtale som de konkurrerende forbund har.

Sokkeloverenskomsten endte i retten NHO/Norsk olje og gass stevnet 12. juni YS/SAFE for Arbeidsretten. Arbeidsgiverne mente plassoppsigelsen av 154 SAFE-medlemmer i Esso Norge var en rettsvist, ikke en interessetvist basert på tariffavtalen, og at plassoppsigelsen dermed ikke hadde tariffmessig grunnlag og var ulovlig. I en enstemmig dom slo Arbeidsretten fast at SAFEs plassoppsigelse i Esso Norge var lovlig.

Retten skriver i dommen:

"Saksøker har anført at streikeuttaket viser at formålet er å øve press på Esso



for å løse tvisten om AFP for 31 ansatte. Etter Arbeidsrettens vurdering kan streikeuttaket ikke forstås på denne måten. Den klare hovedregelen er at den som gir plassoppsigelse fritt kan vurdere hvor mange og hvilke medlemmer det skal gis plassoppsigelse for. Det samme gjelder for omfanget av plassfratredelse. Saksøkte har i dette tilfellet vist til at streikeuttaket er begrenset til Esso dels for å redusere

Roy Alexandersen.
Foto: Mette Møllerop



Forhandlinger for
brønnserviceansatte

Forhandlinger for
landansatte



risikoen for tvungen lønnsnemnd og dels fordi medlemmene oppfatter AFP-løsningen som urimelig og er motiverte for arbeidskamp. En slik vurdering står det en fagforening fritt til å gjøre uten at det har konsekvenser for lovligheten av plassoppsigelsen. Begrensningen av streikeuttaket til ansatte i Esso underbygger ikke at plassoppsigelsen gis for å løse en rettstvist."

Resultatet i Arbeidsretten ga oss de

beste forhandlingskortene vi kunne få for å få på plass pensjonsordninger i aktuelle oljeselskaper.

På oljeoverenskomsten er det nå pause i forhandlingene.

- Forhandlingene lukkes ikke før alle lokale avtaler er på plass, sannsynligvis en gang ut på høsten.

Selskap med direkteavtaler

- Vi har i tillegg selskaper hvor vi har di-

verse direkteavtaler i dag. Her har vi ikke forhandlet oss fram til løsninger ennå. Selskapene det dreier seg om, er DOF, Subsea 7, Vetco Gray og Schlumberger. Skal disse forhandlingene foregå i sommer, eller blir det noen feriedager på dere?

- Vi håper ikke det blir travle sommerdager. Målsettingen er ferie og mulighet til å lade batteriene før vi starter på høstens utfordringer, sier Roy Aleksandersen.

Kapittel om olje

Tekst og foto: Mette Møllerop

Årets litteraturfestival i Stavanger, Kapittel, handler om olje. En rekke spennende innledere kommer, blant annet Stein Bredal, mangeårig hovedtillitsvalgt i YS i Statoil, tidligere leder i Statoilansattes Forening, og medlem av Statoils styre i flere år.

Om innholdet og profilen på Kapittel skriver programkomiteen: Opplev fem oljesmurte festivaldager i Stavanger, den rikeste byen i verdens rikeste land. Årets kapittel skal handle om hvordan olje former måten menneskene lever og tenker. Det blir debatter om oljefor- muen, om miljødeleggelser og storpo- litikk, samtaler om teknologi, framtiden og norsk identitet, om Texas, Stavanger, Russland og Grønland.» Dette er en foreløpig skisse. Fullstendig program legges ut av festivalledelsen.

Korrupsjon!?

Med olje følger rikdom og med rikdom følger ofte korrupsjon. Innlederen som skal snakke om korrupsjon, heter Stein Bredal.

- Jeg er blitt intervjuet ved flere anled- ninger blant annet om disse sakene, men også om sikkerhet, forteller Stein Bredal. Den ene var i forbindelse med Alexander Kiellandulykken, og i den forbindelse, mitt syn på sikkerheten i industrien. Jeg tror det forandret alle oss som opplevde dette, og det foran-

dret vårt syn på sikkerhet.

Stein trekker fram vernetjenesten og AMU (Arbeidsmiljøutvalget) i Statoil.

- Det var fantastisk gode redskap for arbeidstakerne ettersom vi hadde lederen i AMU annet hvert år. Jeg tror et fåtall forstår hvor godt et AMU virker når det faktisk virker, når vi bruker det på rett måte.

Nå kom også forespørselen om å holde foredrag om korrupsjon, fra program- ledelsen i Kapittel.

- Jeg er nok en av dem som kjenner godt til mange av disse skyggesidene i det norske samfunnet etter årene i Statoilstyret. Etter at jeg gikk ut, er de påfølgende årene blant annet brukt til jobbing for å avdekke, undersøke og systematisere alle opplysningene. Kontaktnettverket er stort og godt, og innspillene fra disse er viktige bidrag for å danne seg et bilde av korrupsjons- omfanget.

Det finnes altså korrupsjon i Norge og.

- Ja, og den siste bekreftelsen på det er den tidligere vannverksdirektøren i Nedre Romerike Vannverk og Sentral-



renseanlegg, Ivar T. Hendriksen, som nå skal sitte i fengsel i sju og et halvt år for grov korrupsjon og økonomisk utroskap. Det var for øvrig ikke småtterier han karret til seg. En farm i Sør-Afrika og 35 millioner kroner på en hemmelig konto i Sveits, blant annet. Det er fantastisk å se hvilket sinnrikt system man kan bygge opp ved hjelp av bestikkelser og svart økonomi.

Aktive Statoilpensjonister på Statoil sokkels siste årsmøte. Henrik Aakre, Stein Bredal og Anders Lothe



Det har vært nødvendig med friminutt i dette arbeidet.



Tar folk flest dette på alvor?

- Både og. Svært mange synes det er greit nok å drive med korrupsjon, så lenge de samtidig gjør en god jobb og selskapet tjener penger.

Statlig korrupsjon?

De store problemene viser imidlertid at svært mange av de store selskapene i Norge, ikke minst de med statlig eier-

skap, har deltatt med grov korrupsjon i utlandet. Det kan vanskelig kalles noe annet enn statlig korrupsjon. Er du eier, har du ansvar, ikke minst etisk og moralsk.

Stein trekker også fram tidsperspektivet i norsk korrupsjonshistorie.

- Nå må man ha et riktig tidsperspektiv på dette. Fram til 1. januar 1999 kunne man nemlig trekke korrupsjonsutgifter

fra på skatten, hvis man kunne dokumentere at det var nødvendig for å få kontraktene.

Her finner man rett og slett en lovlig kultur for korrupsjon.

1 1999 skrev Norge under på OECD-konvensjonen som klart forbød korrupsjon. Det viste seg imidlertid at dette ikke var nok, sier Stein.

- 4. juli 2003 ble det implementert i det norske lovverket i paragraf 276 a,b,c. Jeg har gått igjennom en rekke av disse korrupsjonssakene, og i den såkalte Hortonsaken i Statoil, var det nettopp denne paragrafen som felte Statoil. Økokrim ga Statoil 20 millioner kroner i bot, mens USA økte boten til 21 millioner dollar (140 millioner kroner)

Dagens Næringsliv skrev 13.10.2006 følgende:

«Statoil har inngått forlik i den såkalte i Horton-saken (se under). Som en del av forliket med amerikanske myndigheter innrømmer nå Statoil korrupsjon og selskapet må betale 21 millioner dollar eller rundt 140 millioner kroner i bøter. Da Statoil i 2004 ble ilagt bot av Økokrim for brudd på straffelovens bestemmelser om påvirkningshandel, insisterte selskapet på at vedtakelsen av boten ikke var en verken innrømmelse eller avvisning av straffeskyld. Nå har derimot pipen fått en annen lyd.

- Betalte bestikkelser

- Statoil erkjenner at det i juni 2002 og januar 2003 ble betalt bestikkelser til en iransk tjenestemann, sa styreformann

Fra en konferanse
hvor Stein innledet
om korrupsjon i
Statoil



”Selskapene har hatt en praksis hvor de godtar bøter for å slippe rettssaker og negativt omdømme.

Jannik Lindbæk på en hastig innkalt pressekonferanse sent fredag ettermiddag.

Bestikkelsene ble betalt for at iraneren skulle benytte sin innflytelse til å sikre Statoil en kontrakt for utbygging av fase 6, 7 og 8 av det iranske gassfeltet South Pars.

Ifølge Statoil-sjef Helge Lund innrømmer Statoil også at bestikkelser ble betalt for å åpne for at Statoil kunne få tilgang til andre områder i Iran og for å få tilgang til konfidensiell informasjon. Forliket gjelder også uriktig regnskapsførsel av betalingene og for ikke å ha tilstrekkelig intern kontroll til å hindre at betalingene ble foretatt.»

Godt innblikk i Statoil

Som styremedlem i Statoil fikk Stein et godt innblikk i saker som ikke alle kjenner, ikke en gang i dag.

- Det er skremmende å se hva vi har gjort i land som Nigeria, Kazakhstan, og ikke minst det som Helge Lund og Statoil prøver å holde skjult, en omfattende korrupsjon i Algerie. Aviser som Aftenposten og Finansavisen stiller spørsmål, viktige spørsmål, til Statoilstyrets leder Svein Rennemo og til Helge Lund, og får meningsløse svar.

Det gjelder ikke bare Helge Lund. Også Eivind Reiten fikk merke at korrupsjon ikke lønner seg. Da Reiten måtte gå etter fire dager som styreleder i Statoil, skyldes det en korrupsjonssak som omhandlet 60 millioner i Libya. Det nye nå, er den store saken om Yara som også

handler om korrupsjon i Libya.

Dagbladet skrev 17. januar 2014: «Økokrim har tatt ut tiltale mot fire personer i Yara International ASAs tidligere toppledelse for grov korrupsjon.

De fire er ifølge Økokrim: Thorleif Enger, Tor Holba, Daniel Clauw og Kendrick Wallace. Ingen av de fire erkjenner ifølge deres advokater straffskyld.

Alle fire er tiltalt for korrupsjonsforholdet i Libya. Tre av dem - Wallace, Clauw og Enger - er også tiltalt for korrupsjonsforholdet i India. Disse personene satt i toppledelsen i Yara.»

- Selskapene har hatt en praksis hvor de godtar bøter for å slippe rettssaker og negativt omdømme. Nå tar Økokrim ut tiltale hvor både bøter og fengsel kan bli resultatet. Det sender nok sjokkbølger gjennom norsk næringsliv som tidligere har sett på korrupsjonsbøtene nærmest som trafikkbøter. Denne rettssaken kommer opp til høsten. For øyeblikket er den under etterforskning.

Varslerne tas

Varslerne skal tas, og det skremmer Stein. Det skremmer nok ganske mange andre og fra å varsle om forhold som ikke tåler dagens lys.

- Det er skremmende å se hvordan Statoil og andre selskap behandler folk som varsler om ulovligheter og korrupsjon.

Hortonsaken er et svart kapittel for Statoil i så måte. Statoils folk som avslørte

Horton, gjorde faktisk det de var satt til å gjøre, nemlig å gå til styre og ledelse med sine funn.

- Måten de ble behandlet på av Helge Lund i etterkant, er forferdelig. Det er en skam, rett og slett.

Det samme gjelder folkene som på et tidlig tidspunkt varslet om betydelig korrupsjon i Algerie.

- De gjorde det som Helge Lund hadde bedt dem om å gjøre, å trekke i nødbremsen. I 2005 måtte vi gå til Stavanger tingrett for å få et av våre medlemmer i SAFE sokket tilbake i jobb, etter at han hadde påvist korrupsjon.

Det var for øvrig ingen hvem som helst, men oberstløytnant Iversen med bakgrunn som sjef for Hærens Jegerskole.

- Han skulle ha ansvar for det tredje området i Algerie. Vi var da allerede inne i to områder i landet.

Stein tok saken opp i Statoils styre hvor han sa at det hadde liten hensikt å bli kvitt Olav Fjell, hvis Statoil fikk en ny, liknende sjef.

- Dette utspillet resulterte i at jeg ble ulovlig avlyttet. Det ble jeg gjort oppmerksom på 17. oktober 2005. Det var ganske så livlig å sitte i Statoils styre, ler Stein.

Humor kan komme godt med innimellom, for det er ingen liten sak å bli ledet av folk ikke ser ut til å skille mellom rett og galt.

Er det mulig å tro at det ikke er korrupsjon?

Hvem tror at Statoil har brukt milliarder



”

Vi er en rik nasjon, vi har penger på bok, og det vi ønsker å gi videre til neste generasjon, skal ikke være basert på korrupsjon og svarte penger.

på milliarder på Stockman-feltet i Barentshavet, i verdens mest korrupte land, uten å betale noe under bordet?

- En del av dette handler om oljefondet, en del handler om korrupsjon i land som Kazakhstan og Nigeria.

Oppi alt dette taper Statoil enorme summer på investeringen de har gjort i utlandet?

- Ja, Statoils overskudd er gått kraftig ned prosentvis de siste årene på grunn av feilinvesteringer i utlandet, og det truer underleverandørindustrien. Da Helge Lund flyttet fra Stavanger til Oslo, overlot han store deler av ansvaret for utenlandssatsingen til Bill Malony som toppsjef i USA, og til John Knight, toppsjef i London.

De to har ikke akkurat spart penger for Statoil og Norge?

- Hadde folk ant virkeligheten her, hadde de fått sjokk. Minst åtte sjefer i Statoils viktigste partner i Algerie, er sparket etter korrupsjon. Dette er folk Statoils ledelse har hatt forretningsmessig samarbeid med, og da er det grunn til å stille spørsmål.

Økonomi og tap

I 2004 var snittprisen på olje 38 kroner fatet. Statoils avkastning den gang var 23 prosent. Helge Lund fusjonerte med Hydro og det ble en katastrofe, ikke minst økonomisk. Nå har prisen på olje vært nesten tre ganger høyere, men avkastningen på investert kapital er sunket til under 12 prosent.

- Man trenger ikke ha gått på noen

handelshøyskole for å forstå at Statoil neppe styres av noen god ledelse, sier Stein. Jeg mener at fagbevegelsen, enten det er SAFE eller andre, burde slå seg sammen for å kartlegge og granske det store bildet av Statoil sammen. Hvis ikke galskapen stoppes, vil det føre til tap av tusenvis av arbeidsplasser både i Statoil og leverandørindustrien.

Stein trekker fram oppslagene om Statoilansattes gode lønnstillegg.

- Det er et faktum at de ikke har fått mer enn landansatte i lønnstillegg.

Totalt sett har ansatte en rimelig god lønn. Samtidig er tjenestepensjonen kraftig redusert i 2012, og med denne reduksjonen kan man kanskje si at de har gått ned i lønn i stedet, om man ser dette på lang sikt. Og sjefene?

- De har stukket av med eventyrlige lønnstillegg. De som påpeker dette mest og best, er deres egne næringslivsaviser, Dagens Næringsliv og Finansavisen. Det er tydelig at også næringslivspressen begynner å få nok av Helge Lund og andre oljedirektører.

Overraskelser på Kapittel?

- Jeg ønsker å se mange saker i en sammenheng, og når Statoil sier at de har åpenhet som en av sine fire grunnpillarer, da må man forlange at de forteller den hele og fulle sannhet både om korrupsjon og feilinvesteringer.

Stein sier han er så «gammeldags» at han ønsker at vi tjener penger på ærlig vis.

- Vi er en rik nasjon, vi har penger på bok, og det vi ønsker å gi videre til neste generasjon, skal ikke være basert på korrupsjon og svarte penger.





Kan SAFE jobbe effektivt for et rettferdig arbeidsliv under YS-paraplyen?

Tekst: Atle Rostad. Foto: Arkiv

Grensedragningsproblematikk mellom ulike forbund som følge av overgang mellom to tariffområder er en gjenganger i YS, så vel som i LO.

Noen ganger er det utløst av outsourcing, som for eksempel fra oljeselskapene til underleverandører (IE/SAFE -> FF/Parat), eller fra Posten til logistikkelskaper som Bring (Postkom -> NTF). Andre ganger er det privatisering, som i tilfellet kollektivtransport (Fagforbundet -> NTF), og i noen tilfeller strategisk, arbeidsgiverregissert tariffhopping, (SAFE -> Parat (ISO)). Felles for disse er at ulike forbund innenfor samme paraply hevder sin rett til å beholde medlemmene, særlig når det er identitet, tradisjoner, mobiliseringsevne og sektorkompetanse knyttet til det opprinnelige forbundet.

Enkelte ganger finner man fram til fungerende løsninger, som på bussbransjeavtalen, men det skjer nok dessverre ikke i flertallet av tilfellene. Grensedragningssetter uansett fagbevegelsen på prøve, og da er det viktig å ha arbeidernes beste som utgangspunkt. Hvis man mener alvor med fagforeningsengasjementet, må man søke mot løsninger som best gagnar de man faktisk jobber for.

Forslaget om forbundsløshet har flere ganger vært fremmet, både i LO og i YS. I sektor YS Privat har for eksempel Parat løftet denne ideen ved flere anledninger, og mener det ville løse

slike konflikter. Det kunne være en spennende tanke, men bare hvis det faktisk var medlemmene på de ulike tariffavtalene som styrte dem (og tariffoppgjørene) – som i en gjennomført demokratisk fagbevegelse. Forslaget forplikter likevel forslagsstilleren til å vise vilje og evne til et konstruktivt samarbeid når det kreves. I motsatt fall vil de fleste lure på hva som er motivet bak det hele. Hvis man ikke evner å vise et demokratisk sinnelag til det beste for medlemmene, vil tilliten som en eventuell sammenslåing må bygge på rett og slett ikke være til stede. Under fraværet av erkjennelsen om at andre kan gjøre en mye bedre jobb enn en selv, særlig hvis det "andre" er et godt organisert bransjeforbund med høy oppslutning, kan det heller ikke oppstå noen tillit.

Det er høyst tvilsomt om et sentralt YS-sekretariat ville evne å både administrere, tviste, mobilisere medlemmene, forberede lønnsoppgjør og samtidig drive bransjepolitikk. Det ser heller ikke ut til at YS, som til dags dato ikke har evnet å finne fram til de beste løsningene, har tillit til at vi som jobber i oljesektoren bør utvikle tariffarbeidet selv – uten overstyring.

SAFE (OFS) har i hele sin levetid hatt

som overordnet målsetting å være et forbund for alle vanlige ansatte (tarifferte) 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 for tiden 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 ut av YS, og stå som uavhengig forbund eller finne en annen form for sammenslutning.

Å stå 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 hvor man har felles målsettinger. Det kan vi i så fall gjøre uavhengig av eventuell overstyring eller hinder gjennom en hovedorganisasjon. Det er det YS representerer for oss i dag.

I flere tiår har SAFE kjempet mot utskilling av oppgavene fra operatørselskapene. Dessverre er tendensen likevel at stadig flere oppgaver blir utskilt fra disse, som er de reelle arbeidsgiverne, til



kontraktørbedrifter og utleiebedrifter/vikarbyråer. Viktigheten av å ha forhandlingsmulighet også for vedlikeholdsarbeiderne ligger blant annet 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 (særlig Industriooverenskomsten (IO), med langt mindre slagkraftige forbund som sine tariffrettslige representanter. Det gjelder både i YS og i LO.

Hvis ”Gjøa-modellen” – få operatøransatte, mens de fleste er ansatt hos underleverandører underlagt den dårligere IO – brer om seg, i en tid med flere småaktører på norsk sokkel, vil tariffvilkårene på NOG-avtalene undergraves utenfra. Operatørklubbenes makt vil med tiden forvitte, og underskogen av leverandører og vikarbyråer vil bli enda mer ugjennomtrengelig. Resultatet ser vi allerede 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 outsource stadig mer.

Det er vanskelig å leve med at SAFE ikke får organisere de samme gruppene som IndustriEnergi i det aller største oljeselskapet. Det er heller ikke til å leve med at SAFE ikke er part med forhand-

lingsrett for en av de større gruppene i forbundet, nemlig vedlikeholdsarbeiderne. Selv om SAFE i dag av YS kun har lov til å rekruttere blant ISO-fagene på IO, er det mange andre potensielle medlemmer her som ikke er fornøyde med Fellesforbundets og deres til nå manglende innsats for oljearbeiderne, men som Parat naturlig nok ikke klarer å tiltrekke seg.



Organisasjonshierarkiet har også betydning for hvordan tvistebehandlingen ivaretas, og her ser vi store forskjeller. På NR-området behøver man ikke gå veien via YS, da de ikke er part i avtalene mellom SAFE og NR. Det er en stor fordel når det gjelder hurtigheten i saksgangen, som i YS i noen tilfeller har lignet en parodi. Det er stor grunn til å

tro at dette også virker inn på hvordan arbeidsgiverne opplever tvistesystemet. Hvis de oppfatter at tvister ikke følges opp på en effektiv måte, vil disiplineringseffekten overfor bedriftene bli tilsvarende mindre. Flere bedrifter har da også blitt såpass arrogante at de ikke en gang anfører i, eller skriver under på tvisteprotokoller (...)

Som et eventuelt uavhengig forbund er vi ikke forhindret fra å samarbeide, og heller ikke fra å vurdere eventuell tilknytning til andre hovedorganisasjoner på ny. Nå har vi prøvd YS og det viser seg at YS ikke har levd opp til forventningene. Maskinistforbundet meldte seg nylig ut av YS, og søkte seg over til Unio, hvor forholdene i følge dem selv ligger mye bedre til rette.

Livet i en fagforening som virkelig ønsker å påvirke arbeidslivet er ikke en dans på roser. Det vet mange av de til-litsvalgte i SAFE meget godt allerede, og det vil være sant uavhengig av om SAFE er medlem av YS eller ikke. Man må være forberedt på å legge makt bak kravene, uansett hvor og hvordan man er organisert. Men det viktigste budskapet må enda være:

Et rettferdig arbeidsliv er en så viktig oppgave at vi ikke kan kaste bort tiden på å krangle internt.

Retningslinjer for SAFE utdanningsstipend

§1. Formål

SAFE sitt utdanningsstipend skal motivere og bidra til at medlemmer og tillitsvalgte utvikler sin kompetanse i organisasjons- og yrkesliv.

Stipend kan tildeles for:

- a) Videreutdanning/kompetanseutvikling innen et fag- eller yrkesområde.
- b) Videregående organisasjonsfaglig opplæring.
- c) Omskolering/kvalifisering til annet yrke.
- d) Kortere yrkes – eller organisasjonsfaglig oppdatering.

§2. Stipendets størrelse

SAFE kongress/landsmøte bevilger hvert år et beløp til et utdanningsfond, som stilles til disposisjon for utdanningsstipend.

Stipend deles i to grupper og kan utbetales med:

- a) Inntil kr. 12 000 pr studieår (deles på 2 semester) til hel eller deltidsstudier ved universiteter og høyskoler, videregående skoler, folkehøgskoler eller tilsvarende i voksenopplæringsorganisasjonenes regi.
- b) Inntil kr. 8 000 pr studieår for utdanning av kortere varighet:
 - Etter og videreutdanning knyttet til yrket vedkommende er i eller omskolering til annet yrke.
 - Praksiskandidater etter paragraf 3.5 i opplæringsloven (tidligere § 20 opplæring)

- Allmennfaglig utdanning med sikte på studiekompetanse.
- Grunnskolefag.
- Opplæringstiltak innenfor organisasjons- og bedriftsutvikling knyttet til bedrifter.

Stipend kan gis på bakgrunn av dokumenterte kostnader til læremateriell, kurs/studieavgifter og eksamensavgifter, reiseutgifter med offentlig kommunikasjon og dokumenterte merutgifter til midlertidig bosted. Det gis ikke stipend for tapt arbeidsfortjeneste, pc eller internett.

Søknader på mindre enn kr 500 pr. halvår gir ikke rett på stipend.

Hvor mye som blir gitt i stipend avhenger av størrelse på utgifter, antall søkere og størrelse på utdanningsfondet.

§3 Søkere

Stipend kan gis til medlemmer som tar utdanning samtidig med at de er i jobb og betaler ordinær kontingent. Medlemmer som har utdanningspermisjon etter AML, er permittert, arbeidsledige eller lærlinger kan gis stipend dersom de har betalt ordinær kontingent i forkant av dette. Det er en forutsetning at søkeren er medlem i SAFE og har vært fullt betalende medlem (minimum 3 måneder), i løpet av siste år før utdanningen det søkes støtte til påbegynnes.

Passive medlemmer og pensjonister kan

ikke søke om stipend.

§4. Søknaden

Søknad til stipend sendes SAFE. Søknadene behandles fortløpende. Det kan søkes om stipend for inntil et år av gangen.

Ufullstendige søknader vil ikke bli behandlet, men returnert søker.

Dersom utdanningen er relevant i søkerens nåværende stilling/yrke, skal arbeidsgiver søkes om hel eller delvis dekning av kostnadene. Svar på slik forespørsel må vedlegges søknaden.

Det kan ikke søkes om stipend for utdanning som er avsluttet et år eller mer tilbake i tid, regnet fra søknaden ankom SAFE.

§5. Dokumentasjon/utbetaling

Tildelt stipend utbetales normalt etter at utdanningen er fullført, og dokumentasjon på utgifter, deltakelse m.v. er innsendt.

Det kan likevel søkes om stipend i forkant av helårs studium. Det kreves da at utgiftene som en har søkt om dokumenteres før en får utbetalt for neste semester. Dersom dette ikke blir gjort vil en ikke ha rett til stipend før dokumentasjon er gitt eller stipend er tilbakebetalt.

Medlemmer som har fått innvilget

stipend forplikter seg til å dokumentere at den planlagte utdanningen er fullført ved forespørsel. Dersom utdanningen ikke blir påbegynt eller fullført som planlagt iht. opplysninger gitt i søknadsskjema, skal søkeren skriftlig meddele dette til SAFE.

Tildelt stipend kan helt eller delvis bortfalle, dersom utdanningen ikke påbegynnes eller fullføres iht. fastsatte frister. Likeledes kan allerede utbetalt

stipend jf. tredje ledd, kreves tilbakebetalt helt eller delvis dersom utdanningen ikke påbegynnes eller fullføres iht. fastsatte frister.

Dersom en tilegner seg midler fra fondet som en ikke har rett på, kan det føre til tap av rett til å kunne søke om stipend.

§6. Saksbehandling/klage

Søknaden gjennomgås fortløpende av

administrasjonen for å påse at søknad er fullstendig utfylt. Videre behandles søknaden av styringsgruppen for utdanningsfondet fortløpende. Forbundsstyret er klageinstans for tildeling av stipend. Eventuell klage må fremsettes innen 4 uker etter at søker ble meddelt resultatet av tildelingen.

§7. Retningslinjer

Retningslinjer for SAFE sin stipendordning vedtas av forbundsstyret.



Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som SAFE-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



Søknadsskjema til utdanningsstipend

Navn: _____ Fødsel/person nr.: _____

Adresse: _____ Postnr/Sted: _____

Telefon: _____ E post: _____

Arbeidsgiver: _____ Stilling: _____

Kontonummer: _____ Siste kontingentinnbetaling: _____

Studieopplysninger:

Hvilken utdanning søkes det stipend for (se § 1 retningslinjene): A B C D

Hvilken stipendgruppe søker du fra (se § 2 i retningslinjene)? A B

Når begynner/begynnte du utdanningen: _____

Når er/var utdanningen planlagt ferdig: _____

Er utdanningen din relevant for din nåværende stilling? Ja Nei

Hvis ja, må du søke arbeidsgiver om støtte og vedlegge svaret.

Har du utdanningspermisjon etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser? Ja Nei

Hvis ja, må dokumentasjon fra arbeidsgiver vedlegges.

Er det søkt om støtte fra Statens Lånekasse for utdanning? Ja Nei

Er det søkt om annen økonomisk bistand? Ja Nei

Har du fått utdanningsstipend tidligere, hvis ja når _____? Ja Nei

Oppsett over kostnader (husk at du kan maksimalt føre opp utgifter for et år/2 semester)
Husk at utgifter til kjøp/leie av PC og internett, samt tapt arbeidsfortjeneste ikke dekkes.

Eksamensavgift: _____

Studieavgift: _____

Kursavgift: _____

Bøker: _____

Annet læremateriell: _____

Reiseutgifter (offentlig kommunikasjon): _____

Opholdsutgifter (merutgifter til midlertidig bosted): _____

SUM: _____



Bjørn Tjessem er tilbake i SAFE

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Arkiv

Vår tidligere 1.nestleder og daværende ansvarlig for tariffavdelingen i SAFE, er tilbake i «moderhuset» som administrasjonsleder.

Da Bjørn Tjessem valgte å gå ut av ledelsen i SAFE ved kongressen i 2008, var en av årsakene et ønske om å komme ut i vanlig jobb igjen. Selv om det ikke var kontorstolen som ble slitt i OFS og SAFE, til det var aktivitetsnivået utenfor huset for høyt, lokket etter hvert en vanlig arbeidshverdag ute i Nordsjøen.

Da Bjørn ble heltidstillitsvalgt i OFS, fikk han permisjon fra jobben i Scana, nå BIS, for to perioder. Disse to periodene ble raskt brukt opp, og da sto valget mellom fortsatt å være heltidstillitsvalgt og «arbeidsledig», eller foreta en mer drastisk snuoperasjon.

- Da var jeg kommet i en alder hvor jeg må ta et valg. Skulle jeg noen gang komme meg ut i vanlig jobb igjen, måtte jeg gjøre det da. Dessuten hadde jeg lyst til å gå tilbake til produktivt arbeid igjen. Tanken på å være heltidstillitsvalgt i en fagforening resten av livet fristet meg rett og slett ikke.

En ganske stor strek i regningen ble et



Foto: Heidi Furre

hjerteinfarkt samt en CV som tillitsvalgt som skrinla muligheten for den jobben han ønsket seg. Selv om helsen etterpå var vel så god som andres, er enkelte selskaps krav til helse så strenge at det rammet Bjørns hjerte. Yrkesvalget ble derfor et annet enn det Bjørn hadde tenkt, men et godt valg, viste det seg etter hvert.

Klubbene ble Bjørns «barn»

Bjørns hverdag i OFS og SAFE handlet mye om klubbetilknytning og møter med medlemmene, i tillegg til forhandlinger og samtaler med medlemmenes arbeidsgivere. Noen av de sistnevnte var nok mer krevende enn andre.

I avskjedsintervjuet med Bjørn i SAFE magasinet i 2008, sa han blant annet:

Foto: Kjell Terje Skrunes



«Selv om sakene ikke har vært så veldig forskjellige, har arbeidsgivernes kreativitet vært et kapittel for seg.

Huff ja, det er utrolig hva enkelte arbeidsgivere kan finne på. Enkelte ganger er utspekulertheten deres helt ubegripelig. Tendensen mot et hardere og mer kynisk arbeidsliv er tydelig å se. Arbeidsgiverne har snart bare plass til

dem som minst produserer 110 prosent. Men for all del, det finnes også mange flotte ledere og selskaper i denne bransjen, med et godt forhold til de ansatte og fagforeningen.»

Utviklingen i arbeidslivet er ikke blitt bedre på disse årene.

- Nei, det har det ikke blitt. Den utviklingen vi så tidlig i de utenlandske oljeserviceselskapene, har bredd om seg i Norge gjennom flere år, men tidligere skjønte vi ikke hva det var. Det handler om nye ledelsesmodeller, mer styring, mindre ledelse og ikke minst mindre arbeidstakermedvirkning. Hele den norske arbeidslivsmodellen er under kraftige angrep fra alle kanter.

Arbeidsoppgaver hos Lederne

- Hovedtyngden av jobben var som saksbehandler og organisasjonsbygger, men også kursing og skolering. Bygge kunnskap i organisasjonen og lære tillitsvalgte å se hva som skjer på arbeidsplassen slik at de blir en motmakt mot uønska endringer, var viktig.

I forbindelse med kursvirksomheten hadde Bjørn et godt og nært samarbeid med Bitten Nordrik, forsker i De Facto, som også SAFEs medlemmer har lært å kjenne gjennom en rekke kurs og foredrag i møtesammenheng.

Hennes arbeid er rettet mot utviklingen av arbeidslivet her i landet, basert på, og sammenliknet med den utviklingen vi har sett lenge både i Europa og USA. Dette har åpnet øynene på mange.

- Jeg var så heldig at jeg fikk jobbe mye

med Ledelsesbarometeret i Lederne.

Her ligger det masse fantastisk god forskning som jeg vet at de mer en gjerne deler med alle. Det skjer en formidabel endring i norsk arbeidsliv og her må vi alle stå sammen.

Bittens kurs vil derfor fortsatt stå på kursplanen i SAFE?

- Det er soleklart at jeg mener at disse kursene skal videreutvikles og tilpasses våre medlemsgrupper, sier Bjørn. Her kan vi også se på hvilke typer arbeidsoppgaver vi har, hvilke utfordringer gruppene har, og tilpasse kursene slik at alle har noe å lære, alle får den kunnskapen de har mest behov for. Våre tillitsvalgte har et godt verktøy når de forstår de bakenforliggende årsakene til de utfordringene de møter daglig i bedriften og samfunnet forøvrig.

Løsningsorientert leder

Som saksbehandler og 1. nestleder i SAFE var arbeidsområdet til Bjørn nært knyttet opp mot klubbene og medlemmenes forskjellige problemer. Det var lange dager, og vanskelige saker hvor løsningene ikke alltid lå opp i dagen.

- Det var tungt hele tida å jobbe med andres problemer, men er en motivert, går det greit. Jeg brenner faktisk for denne typen arbeid, og det ga overskudd når en fikk løsninger som partene var fornøyd med.

På det tidspunktet slo Bjørn fast at perioden som nestleder definitivt hadde vært hans mest spennende arbeidsperiode så langt i livet.



Foto: Mette Møllerop

- Jeg har lært veldig mye, både om samfunnspolitikk, om fagpolitikk, hvilke krefter og problemer arbeidsfolk kan møte, kort sagt hvordan samfunnet og arbeidslivet er skrudd sammen. Etter årene i Lederne, er en ny og spennende periode med erfaringer og kunnskap kommet i tillegg.

Nesten fem år i Lederne

Oljearbeidere ble ikke målgruppen i jobben som områdeleder i Region Vest for fagforbundet Lederne. Bjørns medlemmer kom fra områdene luftfart, barnehage, fiskeoppdrett, ja all mulig type virksomhet, og selv om områdene tilsynelatende skilte seg fra SAFE og oljeindustrien, opplevde han at mange saker var forbausende like.

- Det viser seg at sakene er gjenkjennbare. De går på tvers av organisasjoner, og de handler om akkurat det samme som i OFS og SAFE. Når folk ikke føler seg hørt, mangler medbestemmelse, blir folk både oppgitt og forbannet. Postens behandling av sine ansatte er et godt eksempel i så måte.

Bjørn trekker igjen fram HR-ledelse som blir en stadig større utfordring, både for ledere og ansatte ute i bedriftene.

- Det er ikke få saker som har rot i denne typen ledelse og som skaper frustrasjon og mistriksel.

Årene i Lederne kan oppsummeres som spennende og lærerike år hvor kunnskapsflyten har gått begge veier. Bjørn hadde med seg sine erfaringer fra SAFE til Lederne og kommer tilbake med nye



En ung Bjørn Tjessem sammen med en like ung Stein Bredal.

erfaringer til SAFE. Det er en fin måte å skape utvikling på, som begge organisasjonene tjener på.

- Jeg har hatt kjekke oppgaver og utfordringer, og fått mange gode venner i løpet av disse årene. Selvfølgelig var det mye nytt å sette seg inn i. Kulturen var forskjellig fra det jeg var vant til, og måten de er organisert på er noe annerledes enn i SAFE. Blant annet har de

kun en valgt leder og nestleder. Resten er ansatte. Jeg mente det var en lite gunstig organisering da jeg var i SAFE, nå har jeg nok skiftet litt syn på den problemstillingen. Jeg synes det fungerte godt med ansatte på det nivået. Men dette er selvfølgelig et politisk og kulturelt spørsmål hvor det kan være store utfordringer enten det er sånn eller slik.

Bjørn Tjessem i starten på
OFS-huset i Engelsminnegata



Organisasjonsbyggeren

Tittelen på avskjedsintervjuet i 2008 fikk tittelen «Fra stillasbygger til organisasjonsbygger».

En mer treffende tittel er det vanskelig å finne.

Bjørn var de små og litt uferdige klubbene hjelper. Han fungerte mer eller mindre som klubblleder for en rekke av disse klubbene. Dette arbeidet kom på toppen av tariffansvaret og øvrige arbeidsoppgaver.

Det tyder på stor arbeidskapasitet og et godt blikk for helheten uten å miste detaljene av syne.

Det kan komme godt med i ny jobb som administrasjonsleder i SAFE. Her er sakene mange, oppgavene står i kø, og selv om dagene og ukene ofte preges av de samme oppgavetyperne, vil likevel utfordringene nødvendigvis bli forskjellige når man jobber i et fagforbund.

Fargerik organisasjonshistorie

Bjørn kan vel sies å ha vært en av hovedarkitektene bak SAFE. Her er utdrag av hva han sa for seks år siden.

- Jeg var så heldig at jeg fikk jobbe mye med disse forberedelsene. Jeg var sentral i arbeidet med å trekke med de nye gruppene. Når vi ser i dag hva de har betydd for organisasjonen vår, hvilke muligheter de har gitt oss i forhold til framgang, blir jeg både stolt og ydmyk. Det gjelder ikke bare en kvantitetsutvikling, men nye tanker og nye typer fagområder har hevet forbundet vårt kvalitetsmessig, og det er kanskje aller viktigst.

Hva kjennetegner organisasjonen i dag, syns du?

- Vi har mange store, gode lokale klubber med kjempeflinke tillitsvalgte. De er alle en stor ressurs for organisasjonen og alt ligger til rette for å bygge videre på et allerede veldig godt forbund. Jeg ønsker å ha en tett og god kontakt med alle framover og tror både de og jeg vil ha nytte av det. Vi er jo her for å gjøre en god jobb for medlemmene og da må vi

visе respekt, og vi trenger gode relasjoner til hverandre.

Familien er fortsatt viktig

Bjørn har tre barn, og antall barnebarn har økt med fire, fra to til seks, i løpet av årene utenfor SAFE.

Alle barnebarna er opptatt av bestefar, og kontakten er varm og nær.

En del av familien til Bjørn bor i Holland, og besøk prioriteres så ofte som mulig for å sikre at også de får en tett tilknytning til bestefaren.

Den gangen var motorsykel, fiske og turer en viktig del av Bjørns fritid.

Er det fortsatt slik, og vil jobben i SAFE gi deg gode muligheter for en forutsigbar fritid, tror du?

Det blir en del latter.

- Det er opp til dere hvor mye fritid jeg får. Hvis dere er flinke, kan jeg ta det med ro og få gode dager.

Fra spøk til alvor. Jeg ser at det er mye arbeid som må gjøres, og jeg er ikke veldig flink til å prioritere meg selv og mine ønsker. Jeg må styre dette så godt som jeg kan, slik at det blir en riktig balanse mellom jobb og fritid. Jeg er trygg på at vi får det til. Her på huset er det en gjeng flinke, kjekke folk. Jeg tror vi skal klare å løse oppgavene våre sammen på en god måte.

Da får vi håpe at det blir plass til både barnebarn, motorsykel og fiske framover!

VIKTIG Å HUSKE PÅ VED YRKESSKADER

**Tekst: Advokat (H) Øyvind Vidhammer,
Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS**

Foto: Mette Møllerop

SAFE har en samarbeidsavtale med advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig i Oslo som gjelder bistand til medlemmer som rammes av yrkesskade/yrkessykdom. Advokat Øyvind Vidhammer tar i denne spalten opp forhold som er særlig viktig å huske på hvis man skader seg i arbeid.

Arbeidstakere som blir påført skade/sykdom i arbeid vil ofte ha rett til erstatning fra arbeidsgivers yrkesskadesforsikringsselskap. I tillegg har yrkesskadde særskilte rettigheter etter folketrygdløven.

I saker hvor det er liten tvil om årsaks-sammenhengen mellom skaden i arbeidet og påfølgende helseplager, går oppgjøret som regel greit. I tilfeller med mer kompliserte årsaksforhold blir saken gjerne oversendt til advokat. Etter vår erfaring bør SAFE - medlemmer være



Øyvind Vidhammer på HMS-konferanse i SAFE sammen med oljeskadde.

klar over at det er viktig å sikre bevis for at skade er påført i arbeid. Både selve skaden og den sammenhengen den har med utøvelsen av yrket må bevises. Etter vår erfaring er det de sakene der man ikke sørger for god bevissikring i den første fasen etter en ulykke man får vanskeligheter overfor forsikrings-selskapet.

Slik sikrer du bevis i skadesaken:

**Fyll ut skademelding så raskt som mulig
– ett års meldefrist**

For å få rett til menerstatning etter folketrygdloven er det et vilkår at skaden meldes til NAV innen ett år etter at ulykken skjedde eller at årsaken til yrkessykdom ble klarlagt. Dersom



fristen oversittes, kan retten til ytelser falle bort.

Arbeidsgiver har etter loven plikt til å sende skademelding, men etter vår erfaring er det mange arbeidsgivere som ikke gjør dette. Vårt råd er at arbeidstakeren selv påser at skademelding blir sendt det lokale NAV kontor innen fristen. Melding skjer på et særskilt

skjema som man enklest finner på NAVs hjemmeside (nav.no) eller eventuelt på det lokale NAV kontor

Vårt klare råd er at skademeldingen fylles ut umiddelbart etter ulykken. I skademeldingen skal det først og fremst gis en beskrivelse av selve skadehendelsen. Er man påført en personskafe, bør dette noteres ned i skademeldingen. Hvis det var vitner til arbeidsulykken, vil det også være en fordel at det noteres i skademeldingen. Fylles skademeldingen ut like etter ulykken, er det lettere å huske detaljene rundt ulykken, skadehendelsen, symptomer, om det var vitner til hendelse osv. Bevisverdien blir dermed større hvis det senere blir stilt spørsmål rundt skadehendelsen.

Yrkesskadesforsikringsloven har ingen krav om meldefrist. Krav om erstatning etter loven kan imidlertid bli foreldet hvis det har gått mer enn tre år fra det tidspunkt skadelidte fikk eller burde skaffet seg kunnskap om kravet. Skademelding til yrkesskadesforsikrings-selskapet bør uansett sendes inn snarlig etter en ulykke.

Dersom du skal søke om yrkesskade-erstatning lønner det seg å oppsøke lege så raskt som mulig

Det har gjennom rettspraksis utviklet seg krav til bevis for årsakssammenheng mellom skade og helseplager. Den medisinske spesialisten som skal utrede

skaden, vil vurdere om det foreligger tilstrekkelige bevis for en slik årsakssammenheng.

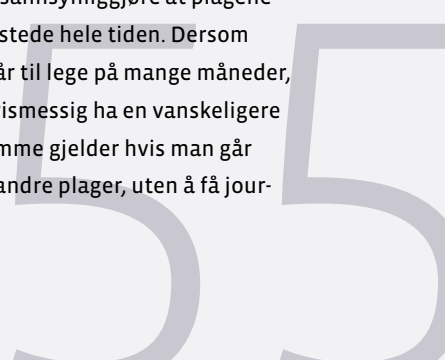
For det første må det foreligge akutte symptomer fra den skadede kroppsdelen. Eksempelvis vil man ved nakkeskade o.a. sammenlignbare skader forvente at det oppstår smerter innen et par døgn. Da er det viktig å sikre bevis for at plagene har kommet akutt, og ikke flere uker etter at ulykken skjedde.

Dette gjør man ved å kontakte lege eller annen behandler og sørge for at plagene blir nedtegnet i journal. Det er viktig at dette journalføres umiddelbart. Dersom det går uker eller måneder før journalføringen gjøres, har den ikke samme bevisverdi når skadelidte i ettertid hevder at plagene kom akutt.

Oppsøk lege jevnlig

For det andre må det foreligge såkalte brosymptomer fra den akutte fasen frem til en senere kronisk fase. Med brosymptomer menes sammenhengende plager fra det tidspunktet skaden skjedde og i tiden som følger.

Dersom det ikke jevnlig journalføres at plagene er vedvarende vil det bli vanskeligere å sannsynliggjøre at plagene har vært tilstede hele tiden. Dersom man ikke går til lege på mange måneder, vil man bevismessig ha en vanskeligere sak. Det samme gjelder hvis man går til lege for andre plager, uten å få jour-





nalført de plagene som er relatert til yrkesskaden.

Ikke alle oppsøker lege eller andre behandlere like ofte. Noen tar sjelden kontakt med legen fordi man forventer at plagen går over av seg selv. Skadede som går jevnlig til lege, og får plagene journalført, står uansett sterkere bevismessig enn den som forsøker å håndtere plagene selv.

Slik den bevismessige situasjon er både i retts- og medisinsk praksis, lønner det seg for den skadelidte å holde jevnlig kontakt med egen lege og sikre bevisene i skadesaken.

Våre råd til skadelidte i yrkesskadesaker er derfor å sikre bevis for årsakssammenhengen ved å holde jevnlig kontakt med legen.

Også journaler fra fysioterapeut og kiropraktor er egnet til å dokumentere slike sammenhengende plager. Dette forutsetter selvfølgelig at skadelidte rent faktisk har plager etter akutfasen.

Skadelidte kan ofte ha flere forsikringer som gir dekning

Skadelidte har ofte flere forsikringsdekninger enn hva hun/han er klar over (for eksempel ulykkesforsikringer, uføreforsikring, sykeforsikring osv). Det er derfor viktig å gå igjennom samtlige forsikringer man måtte ha, og da både privatforsikringer og de man eventuelt



har gjennom arbeidsgiver og fagforening. For slike forsikringer er det ofte en meldefrist på ett år.

Ta vare på kvitteringer for merutgifter

Skadelidte skal ha erstattet sine utgifter til behandlinger, medisiner etc. Det

er derfor svært viktig at man tar vare på samtlige kvitteringer for diverse utlegg i anledning skaden. Dette gjelder også alle typer reiseutgifter.

Ved godkjent yrkesskade etter folketrygden plikter NAV ved Helfo å dekke



alle nødvendige behandlingsutgifter fullt ut - også egenandeler. Slike utgifts-krav foreldes imidlertid 6 måneder etter at utgiftene er pådratt.

Andre viktig forhold i yrkesskadesaker:

Valg av medisinsk spesialist

Når skaden er minimum 2 år gammel, vil det bli innhentet en spesialisterklæring fra medisinsk sakkyndig. Spesialisten vurderer spørsmålet om medisinsk årsakssammenheng, graden av varig medisinsk invaliditet og ervervsmessig uførhet. Denne erklæringen vil ha stor betydning for et erstatningsoppgjør med ansvarlig forsikringsselskap. Det er derfor av avgjørende betydning hvilken spesialist som utarbeider erklæringen. Man bør derfor som utgangspunkt ikke akseptere forslag til spesialist fra forsikringsselskapet før man har konferert med en advokat. På den måten sikrer man at skaden utredes av uavhengig medisinsk spesialist med nødvendig kompetanse og tillit.

Tilbud om minnelig oppgjør

Yrkesskadesaker avsluttes ofte ved såkalte minnelige oppgjør, dvs. at skadelidte og forsikringsselskap blir enige om erstatningsutbetalingen. Når skadelidte aksepterer et erstatningsoppgjør basert på minnelig løsning mellom skadelidte og ansvarlig forsikringsselskap, er dette en bindende avtale for begge parter. Dette tilsier at skadelidte i utgangspunktet ikke kan komme tilbake senere

og kreve en tilleggserstatning hos forsikringsselskapet. Dette innebærer at man bør være grundig i vurderingen av hvorvidt slike tilbud om sluttoppgjør fra selskapene representerer et tilstrekkelig og forsvarlig oppgjør. Advokatbistand vil i denne sammenhengen være en fordel.

Søk advokathjelp så tidlig som mulig

SAFE har for sine medlemmer i yrkesskadesaker inngått en samarbeidsavtale med Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig. Advokatfirmaet har mer enn 40 års erfaring med oppgjør etter personskader, og regnes som et av landets ledende firmaer innen dette rettsområdet.

Når en arbeidsulykke/yrkessykdom inntreffer, er det som nevnt mange faktorer som det må tas hensyn til. Den skadde må få det han eller hun har krav på, samtidig som man må passe på å overholde alle frister. Advokatbistand gjør at den skadelidte avlastes fra å bruke tid og krefter på nettopp dette. En advokat skal også sørge for at ingen krav blir foreldet.

Vi i Simonsen Vogt Wiig bistår skadelidte i å avklare forsikringsdekninger og å melde krav innen fristen. Vi foretar dokumentbehandling og oppretter kontakt med forsikringsselskap og NAV. I tillegg tar vi oss av dokumentasjon for personskaden og det økonomiske tapet.

Vi sørger også for at skaden utredes av en uavhengig medisinsk spesialist med

nødvendig tillit og faglig kompetanse.

Videre er erstatningsberegningene ofte kompliserte og omfattende. I Simonsen Vogt Wiig har vi lang erfaring med beregninger. Vi har også tilgang til dataprogrammer for at utmålingen av erstatningskrav skal bli så riktig som mulig.

Vi bistår også skadelidte i forhandlinger med forsikringsselskap om minnelige erstatningsoppgjør. Vår erfaring er at erstatningen blir høyere i de tilfeller skadelidte bistås av advokat med erfaring innen erstatningsrett.

Det er viktig å merke seg at utgifter til advokat dekkes som hovedregel av yrkesskadesforsikringsselskapet.

Vi minner også om at vi etter ønske gjerne stiller på medlemsmøter og lignende for å informere om rettigheter etter yrkesskader.

Ved spørsmål er dere også velkommen til å kontakte oss på tlf. 21 95 55 00

Dere kan lese mer om vårt firma på svw.no/personskade/



Hvordan skal SAFE se ut i framtida?



Tekst og foto Mette Møllerop

Det har vært livlige og nyttige diskusjoner i SAFE-klubber, på årsmøter, medlemsmøter, på klubbledermøte, i forbundsstyre og generelt i organisasjonen. Organisasjonsdebatten har gode vilkår og medlemmene er flinke til å komme med innspill.

Debatten er et resultat av et vedtak som ble gjort på landsmøtet i SAFE i 2013. Det hadde rot i et kongressvedtak fra 2011 og gjennomføringen av dette ble ikke godt nok iverksatt.

Landsmøtevedtaket lever imidlertid godt, og forhåpentligvis kommer SAFE styrket ut av disse diskusjonene. I tillegg er felles arbeid for å finne gode

løsninger viktig for å sveise folk og organisasjon sammen.

Det er heller ikke et mål at alle skal være enige, men at flest mulig synspunkt og forslag skal på bordet.

Organisasjonsutvalget nedsatt av Kongressen 2011:

Hilde-Marit Rysst innledet om arbeidet i

og rundt organisasjonsutvalget som ble nedsatt av Kongressen:

"Organisasjonsutvalget har ikke fungert i henhold til kongressvedtak. Det er klart behov for mer hjelp til å gjennomføre utvalgsarbeidet som trengs, for at organisasjonen skal kunne ha en god diskusjon på Kongressen 2014.



Vi ber derfor Landsmøtet om støtte til at organisasjonsutvalget revitaliseres. Organisasjonsutvalget nedsettes på nytt med nye medlemmer. Arbeidet vil kunne medføre forslag til endringer i vedtektene. Organisasjonsutvalget vil derfor også fungere som vedtektskomité i perioden frem til Kongressen 2014. Det betyr at organisasjonsutvalget må forholde seg til vedtektene med tanke på frister og forslag, og ivareta gode debatter ut i organisasjonen. For å sikre at utvalgets arbeide gjennomføres etter tidsplan og fasiliteres på en god måte, tilknyttes eksterne krefter.

Organisasjonsutvalget rapporterer til Forbundsstyret underveis, i tillegg til

at utvalget sørger for gode diskusjonsbolker til klubbene, for eksempel til årsmøtene deres, og forslag/diskusjonsnotater med tanker om organisasjonen videre."

Enstemmig vedtatt

Hva ligger i vedtaket?

SAFE må bli en mer dynamisk organisasjon med fokus som samsvarer med det som rører seg i bransjen, og som treffer grasrota med våre verdi- og veivalg.

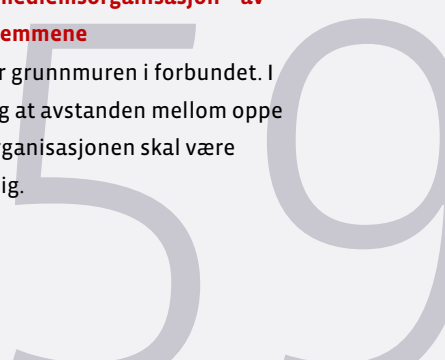
I diskusjonen har man stilt spørsmålet: Hvordan arbeider vi?

Hva vil det si å bli en mer dynamisk organisasjon, og hvilke prinsipper har vi for organisering?

Hva er det som hindrer oss i å være en dynamisk organisasjon, med et kritisk blick på interne og eksterne utfordringer. Hva skal til for å bli en dynamisk organisasjon, med forslag til tiltak, samt organisering og vedtekter. Tilretteleggingen har organisasjonsutvalget stått for, og alle utvalgsmedlemmene har deltatt i arbeidet med å grave frem, analysere og presentere grunnlagsmaterialet.

SAFE er en medlemsorganisasjon – av og for medlemmene

Klubbene er grunnmuren i forbundet. I det ligger og at avstanden mellom oppe og nede i organisasjonen skal være kortest mulig.





En sterk organisasjon er avhengig av dyktige tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen.

SAFE skal arbeide for gode lønns- og arbeidsbetingelser, og må være tilstede der beslutninger fattes.

Utfordringene får bred plass i diskusjonene. Stikkord kan nevnes:

På «indre bane» fungerer ikke organisasjonen optimalt. Organisasjonen som helhet har ikke tatt hensyn til den kraftige medlemsveksten. Hvordan skal forbundsstyret velges og fungere, og hvordan skal man organisere områdene

og klubbene. Det samme gjelder for den sentrale administrasjonen og SAFE-huset. Skolering av medlemmer og tillitsvalgte er en forutsetning for å nå mål i framtida.

Innspill til årsmøtene

Dette innspillet fikk klubbene til sine årsmøter:

- Vedtektene endres slik at Forbundsstyret (FS) velges i sin helhet på Kongressen
- Områdeutvalgene skal organiseres i forhold til tariffområde og i større

grad fungere som et tariff-faglig nettverk

- Kongressen velger en SAFE-Ung representant med fulle rettigheter. Ungkonferansen kommer med forslag til kandidater.
- Det avholdes Kongress hvert tredje år. Ordningen med Landsmøte de årene det ikke er Kongress, faller bort. Landsmøtene erstattes av to årlige klubblederkonferanser
- Skolering av medlemmer og tillitsvalgte skal, i perioden 2014-2017, være et satsingsområde. For å sikre at



prioriteringen blir reell, må Kongressen vedta en kampanjeplan for hele perioden med målsetting, ansvar og økonomi.

En rekke tilbakemeldinger

En rekke tilbakemeldinger er kommet inn. Blant disse kan nevnes at det er stor støtte til forslaget om at hele forbundsstyret velges på kongressen. Det er også stor støtte til forslaget om at områdeutvalgene skal følge tariffområdet.

Om kongressen skal velge ung-representant, er det uenighet om.

SAFE skal utarbeide et nytt, omfattende skoleringsopplegg som også omfatter en skoleringskampanje.

Kongress hvert tredje år, landsmøtene skal bort og erstattes av to årlige klubbkonferanser, er et forslag mange støtter. Det er og kommet tilbakemelding på at forslaget er for svakt på faglig/politiske fellesarenaer.

Det ligger allerede på bordet flere forslag til vedtektsendringer, samt nye retningslinjer for valg.

Organisasjonstilknytning

Dette er et spennende og utfordrende tema, og innledningen som ble holdt på klubbledermøtet i juni, ga deltakerne nok «mat» til diskusjonen.

Magasinet kan ikke ta med alt her, men kort oppsummert, er selvfølgelig erfaringene med YS et springende punkt.

Det ble strengt tatt et fornuftsekteskap I 1996, drevet fram av ytre og indre utfordringer, og ekteskapet har gått sin gang uten de store følelsene, men etter hvert

med betydelige problemer. Dessuten er YS ingen viktig aktør inn mot olje- og energisektoren.

Den manglende tilgang på tariffavtaler er en påkjenning for ekteskapet og opplevelsen av grensedragningskonflikter er påtakelig i organisasjonen.

Hvordan gjør man dette?

Erfaringene med YS oppsummeres. De alternative og aktuelle samarbeidspartnere vurderes.

Det er viktig for organisasjonen at dette får en grundig behandling. Det innebærer at oppsummeringer og forslag skal ut i hele organisasjonen. En vil og legge vekt på grundige presentasjoner av de aktuelle kandidatene for et eventuelt samarbeid. Et prinsipp her når det gjelder samarbeidspartnere er at de ikke må ikke være for ulike med hensyn til form og karakter. Man må og ta hensyn til medlemmenes opplevelse av identitet og kultur, medlemmene må kunne kjenne seg igjen.

Et litt mer muntert prinsipp i så måte: det må være tvingende nødvendig – ikke nok med ”forandring fryder”.

Alene eller sammen?

Hva kan en oppnå ved en sammenslåing som en ikke kan oppnå som selvstendig forbund?

Sammenslåing løser ikke alle problemer, og en fusjonsprosess er en betydelig utfordring.

Dersom det blir fusjon, må dette være et godt svar på de utfordringene organisasjonen står overfor.

Fusjonen må oppleves som nødvendig, og ikke minst, man må finne den rette. Her gjelder både form og karakter. Ledelsen må forplikte seg og hele organisasjonen må mobiliseres. Man må bruke god tid, og det må gjøres tydelige avtaler før en går sammen. Medlemmer og tillitsvalgte må ha et klart bilde av hva de går til.

Det er ingen tvil om at SAFE går en spennende høst i møte, men på et godt grunnlag og på en positiv måte. Denne diskusjonen vil forhåpentligvis bringe SAFE et langt steg videre, ikke bare organisasjonsmessig, men også gi et løft på kunnskap- og kompetanseområdet og på evnen til å ta tak i diskusjoner og føre dem fram til konstruktive vedtak. Det er målet.

Et eget område på www.safe.no, Kongress 2014, skal lages. Her vil blant annet to notat om organisasjonsendring og organisasjonstilknytning legges ut, sammen med forslag til organisasjonsendringer.

Sprengfullt magasin

gjør at kursplan for høsten sendes ut til klubbene i egen sending sammen med SAFEelement, i løpet av første halvdel av juli.



Sykepenger fra arbeidsgiver

I denne utgaven av SAFE-magasinet gis det en fremstilling av arbeidstakeres rettigheter til sykepenger fra arbeidsgiver. Dette er et relativt omfattende tema, og det er følgelig ikke mulig å gi en fullstendig oversikt i denne artikkelen. Vi vil imidlertid forsøke å belyse enkelte sentrale regler og problemstillinger.

De fleste legger trolig til grunn at arbeidstakere i Norge opprettholder full lønn ved sykdom, uten å reflektere særlig mer over hvilke regler som faktisk gjelder. Vi på juridisk avdeling på SAFE får med jevne mellomrom henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte som går på regelverket generelt, men også saker som angår mer problematiske grensetilfeller. SAFE var sågar nylig i Arbeidsretten i en sak som gjaldt tariffavtalen mellom SAFE og Schlumberger Norge AS, og hva sykepengegrunnlaget i denne avtalen omfatter. Dom i denne saken faller tirsdag 24. juni 2014.

Reglene om sykepenger finnes i folketrygdlovens (ftl) kapittel 8. Arbeidsgivere kan imidlertid påta seg et mer omfattende økonomisk ansvar for blant annet sykepenger i tariffavtaler, noe som er tilfelle for de aller fleste tariffavtaler på vår sektor. I denne artikkelen vil vi først gjennomgå hovedreglene for sykepenger etter ftl, for deretter å si litt om tariffbestemmelser og enkelte tema knyttet til dette. Saken mellom SAFE og Schlumberger Norge AS vil bli kommentert, selv om dom i skrivende stund ikke er falt.

Etter ftl § 8-18 plikter arbeidsgiver å betale sykepenger til arbeidstaker i de første 16 kalenderdager av et sykefravær, regnet fra og med første hele sykedag. Plikten til å utbetale sykepenger gjelder kun dersom arbeidstaker ville mottatt lønn i samme periode. Dersom arbeidstakeren etter et sykefravær blir arbeidsufør på nytt før det er gått 16 kalenderdager, skal den tidligere fraværsperioden telle med når arbeidsgiverperioden beregnes. Når arbeidsgiver har betalt sykepenger i en full arbeidsgiverperiode, skal det ikke beregnes en ny arbeidsgiverperiode hvis arbeidstakeren blir syk på nytt innen 16 kalenderdager etter at han/hun gjenopptok arbeidet. I de fleste tilfeller betyr ikke disse reglene særlig mye for arbeidstakere. Dette som følge av at de aller fleste arbeidsgivere forskutterer sykepenger fra NAV, uten å avvente utbetaling derfra. Beregningen av arbeidsgiverperiode blir da et anliggende mellom NAV/arbeidsgiver, uten at utbetalingen til arbeidstakeren påvirkes.

Folketrygden gir arbeidstakere, oppdragstakere (frilansere), selvstendig næringsdrivende og arbeidsløse rett til sykepenger på visse vilkår. Det er imidlertid bare arbeidstakere som har rett til sykepenger fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden. Første forutsetning er at arbeidstakeren har vært ansatt i minst 4 uker før han/hun ble arbeidsufør. Hvis arbeidsforholdet avsluttes, men arbeidstaker igjen blir ansatt hos samme arbeidsgiver innen 14 dager, regnes

tidligere arbeidsforhold med når ansettelsesperioden skal beregnes. Dersom ansettelsesperioden har vart i mindre enn 4 uker, er det NAV som vurderer hvilke rettigheter den arbeidsuføre har.

Retten til sykepenger forutsetter at en er arbeidsufør på grunn av sykdom. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale, økonomiske eller andre livsforhold gir ikke rett til sykepenger etter ftl. Diagnosen alkoholisme regnes som sykdom, men enkeltstående tilfeller av alkoholmisbruk gir ikke rett til sykepenger. For øvrig er årsaken til sykdommen i utgangspunktet uten betydning for retten til sykepenger. Arbeidsgiver er således forpliktet til å betale sykepenger selv om sykdommen eller skaden er påført i fritiden, og også selv om arbeidstakeren kan bebreides for dette. Dersom arbeidsgiver mener at arbeidstaker har vært borte fra arbeidet uten å være syk, kan arbeidsgiver ta dette opp med NAV før han/hun tar stilling til utbetaling av sykepenger.

For å få rett til sykepenger, må arbeidstaker første fraværsdag melde fra til arbeidsgiver om at fraværet skyldes sykdom. Dette gjelder uansett om det benyttes egenmelding eller sykemelding fra lege. Hvis arbeidstaker unnlater å melde fra til arbeidsgiver, plikter arbeidsgiver først å utbetale sykepenger fra den dag meldingen blir gitt.

I utgangspunktet skal sykefravær dokumenteres ved legeerklæring, men



Elisabeth Bjelland
Advokat jur.avd. i SAFE

i arbeidsgiverperioden kan sykdom i en viss utstrekning dokumenteres ved egenmelding. I det videre gjengis kun lovens regler om rett til å benytte egenmelding, men det nevnes at enkelte bedrifter har utvidet denne adgangen ved såkalte IA-avtaler (inkluderende arbeidsliv) inngått med NAV. Etter ftl må arbeidstaker ha vært ansatt i to måneder før han/hun kan benytte egenmelding. Egenmelding kan kun benyttes i inntil 3 kalenderdager. Fjerde kalenderdag skal arbeidstaker søke lege. Arbeidsfrie dager, slik som lørdag og søndag, tas med ved beregning av kalenderdager. Egenmelding kan benyttes opp til 4 ganger i løpet av en 12 måneders periode.

Sykepengegrunnlaget utgjør 100 % av inntektsgrunnlaget. Etter ftl er det imidlertid satt en øvre begrensning på 6 G pr. år, jf. ftl § 8-10. Pr. 1 mai 2014 var G (folketrygdens grunnbeløp) kr. 88 370,- og dette innebærer en øvre begrensning på kr. 530 220,- pr. år. I vår bransje har imidlertid de aller fleste arbeidsgivere påtatt seg et større økonomisk ansvar i bindende tariffavtaler.

Inntektsgrunnlaget for sykepenger i arbeidsgiverperioden er den gjennomsnittlige arbeidsinntekten (inkludert eventuelle kvelds- og natttillegg, lørdags- og søndagstillegg og helligdagsgodtgjørelse) i de siste 4 ukene før arbeidsuførheten inntrådte. For arbeidstakere med svært varierende arbeidsinntekt, kan man benytte en lengre beregningsperiode enn 4 uker. I vår bransje der flere arbeider med skiftplaner som

gjørne innebærer friperioder på 4 uker, vil dette siste være særlig aktuelt.

Det er bare inntekt som er et resultat av arbeidstakerens personlige arbeidsinnsats som skal medtas i sykepengegrunnlaget. Lønn for overtid eller kontante særgodtgjørelser som helt eller delvis skal dekke utgifter, tas ikke med. Dette som følge av at disse utgiftene bortfaller dersom arbeidstakeren blir syk. Som eksempel nevnes bilgodtgjørelse, diettgodtgjørelse o.l.

Arbeidsgiver plikter å betale feriepenger av sykepengene, og sykepengene er videre trekk- og avgiftspliktige i likhet med vanlig lønn. Dersom arbeidsgivere ikke utbetaler sykepenger i arbeidsgiverperioden, skal NAV utbetale dette. NAV kan deretter søke regress for utgiftene av arbeidsgiver.

Som nevnt tidligere i denne artikkelen er det ikke uvanlig at arbeidsgivere i vår bransje, i tariffavtaler, har påtatt seg et mer omfattende økonomisk ansvar for sykepenger enn det ftl pålegger dem. Det er ikke uvanlig med tariffbestemmelser som sikrer både «full lønn» og videre sykepenger i inntil 12 måneder. For arbeidstakere som har en årsinntekt som overstiger 6 G, innebærer dette en økonomisk trygghet. Dette som følge av at de da unngår en reduksjon av inntekten ved sykdom.

Når det i tariffavtaler er bestemt at arbeidstakere skal få «full lønn» ved sykdom, er det liten tvil om at arbeidsgiver med dette har påtatt seg å dekke

lønn utover 6 G. Dersom tariffavtalen ikke klart definerer hvilke tillegg som skal inkluderes i sykepengegrunnlaget, vil dette måtte løses på bakgrunn av en helhetsvurdering av det totale stiftelsesgrunnlaget for avtalen. Ordlyden veier da tungt, foruten partenes forutsetninger, hva som ble sagt under forhandlingene m.m.

For skiftarbeidere som går fast rotasjon med eksempelvis faste nattskift, er vi av den oppfatning at «full lønn» innebærer at nattskifttillegg skal inkluderes. Dette i alle fall dersom ikke arbeidsgiver under avtaleinngåelsen eller ved senere revisjoner har presisert at dette ikke aksepteres. Dette synet mener vi støttes bl.a. ved at ftl inkluderer slike faste tillegg i lovens bestemmelser om sykepengegrunnlaget. Det var nettopp dette som var tema da SAFE møtte Schlumberger Norge AS i Arbeidsretten i mai. I denne saken tilsa den aktuelle tariffbestemmelsen at den ansatte ved sykdom skulle få «full lønn som om en var i ordinært arbeid». Dom i denne saken faller som opplyst 24. juni 2014 og resultatet vil bli lagt ut på SAFE sine hjemmesider.

For medlemmer og tillitsvalgte som møter på spørsmål når det gjelder sykepengeutbetalinger, så henvises til at ftl kap. 8 har relativt utfyllende bestemmelser. Foruten dette kan også NAV sine egne hjemmesider bidra til enkelte oppklaringer. For øvrig vil også SAFE sentralt kunne bistå dersom det er behov for ytterligere bistand.

Kan du dette?

1. Hvilke to byer i Vestfold grenser til hverandre?
2. Hva heter det første countryalbumet Ray Charles ga ut i 1962?
3. Hvilken Osloavis inngikk Dagbladet Rogaland samarbeid med?
4. Hva heter hovedstaden i Uruguay?
5. Hva er den norske tittelen på den amerikanske filmen Deliverance?
6. Hvem har utformet omslaget til The Velvet Underground's debutalbum?
7. Hvilket amerikansk band het det samme som et tidligere norsk TV-program?
8. Hva kalles nå den psykiatriske lidelsen som tidligere gikk under navnet «manisk depressivitet»?
9. Hva var fornavnet til Einar Gerhardsens kone?
10. Hvem flyttet inn i æresboligen Grotten etter at Arnulf Øverlands enke var død?
11. Hvilken kjent amerikansk bluessanger levde fra 1915 til 1983?
12. Hvem utformet Janteloven?
13. Hva heter forfatteren av bøkene om Perry Mason?
14. Hva var det tidligere navnet på Senterpartiet?
15. Hvilken amerikansk artist har gått under økenavnet «The Killer»?
16. Hvilken countryartist fylte 80 år i fjor?
17. Hva var Arne Garborgs egentlige fornavn?
18. Hva var Stein Rivertons egentlige navn?
19. Hva heter Bob Dylands fødeby?
20. Hva er en mestis?

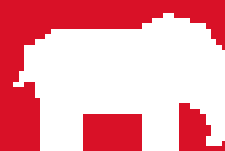
Et hjem å vokse opp i

Skulle en av dere foreldre bli ufør, kan utbetalingene fra NAV utgjøre så lite som halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt. I verste fall kan det bli for dyrt å bli boende i barnas barndomshjem.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SAFE-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon. (Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)





Med
trykk
på
opplevelse

Medlemskap

Medlemskapet er 2000 kroner
inkl. 25% skatt. Medlemskapet er gyldig i 12 måneder.

Medlemskap

Medlemskapet er 2000 kroner
inkl. 25% skatt. Medlemskapet er gyldig i 12 måneder.

Medlemskapet er 2000 kroner



KPM HANSEN
KPM HANSEN



Ung og nyforelsket – med stor gjeld?

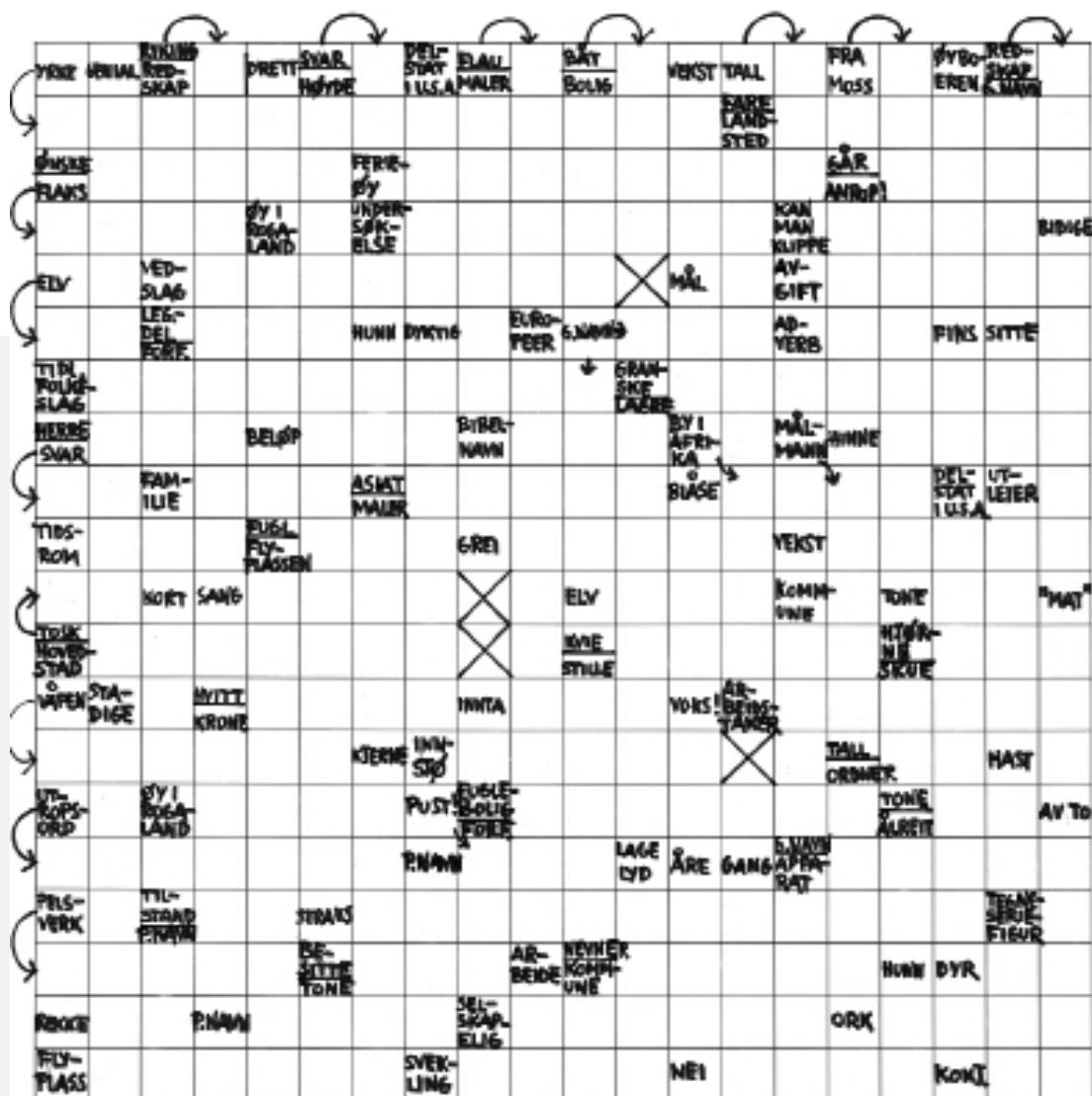
Blir du ufer, kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Utbetalingene fra NAV utgjør ofte halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SAFE-medlemmer kan også kjøpe rimelig ufereforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon. (Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. august og merk konvolutten «Kryssord». Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 3 -2014.

Navn: _____

Adresse: _____

SVAR PÅ QUIZ 1. Larvik og Sandefjord 2. Modern Sounds in Country & Western Music 3. Nationen 4. Montevideo 5. Piknik med døden 6. Andy Warhol 7. Husker du 8. Bipolar lidelse 9. Werna 10. Arne Nordheim 11. Muddy Waters (Mc Kinley Morganfield) 12. Aksel Sandemose 13. Erle Stanley Gardner 14. Bondepartiet 15. Jerry Lee Lewis 16. Willie Nelson 17. Ådne 18. Sven Elvestad 19. Duluth 20. Avkom av indianer og hvit

Løsning og vinnere av forrige nummers kryssord

Vinnere:

Vi hadde en rekke riktige løsninger på kryssordet i forrige nummer. Vi sender ut kryssord premier i posten.

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk

K	U	T	M	S	M	V	R	E	E
P	A	R	T	I	P	O	L	I	T
R	E	S	U	L	T	A	T	S	U
N	I	E	R	E	T	E	R	F	I
V	E	S	T	I	S	T	R	I	A
V	E	T	T	E	T	O	N	R	I
F	A	R	E	T	U	R	E	K	O
L	B	R	E	V	B	E	R	A	K
S	K	O	L	E	R	E	O	N	A
S	K	A	U	E	N	K	A	N	O
O	S	T	G	E	K	K	O	G	R
T	R	I	E	T	K	U	R	O	A
B	Y	E	R	D	A	D	S	A	E
M	T	J	E	N	E	M	I	N	U
M	E	N	A	A	F	A	N	G	E
F	A	T	U	R	I	N	A	L	S
T	I	N	A	R	O	B	E	R	T
R	E	S	E	R	V	A	T	I	A



Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 2 Juli 2014

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Aleksandersen 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 02/906 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 Owe Ingemann Waltherzøe Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10 / 924 92 441 • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • Telefon 51 84 39 08/930 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 31/952 08 027 • E-post: owe@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Bjørn Tjessem Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde (permisjon) Unni Berg Johansen Nils Petter Rønningen	• Adm.leder • Telefon 51 84 39 12/900 42 387 • E-post:: bjørn@safe.no • 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, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 04 • E-post: unni@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 16/928 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