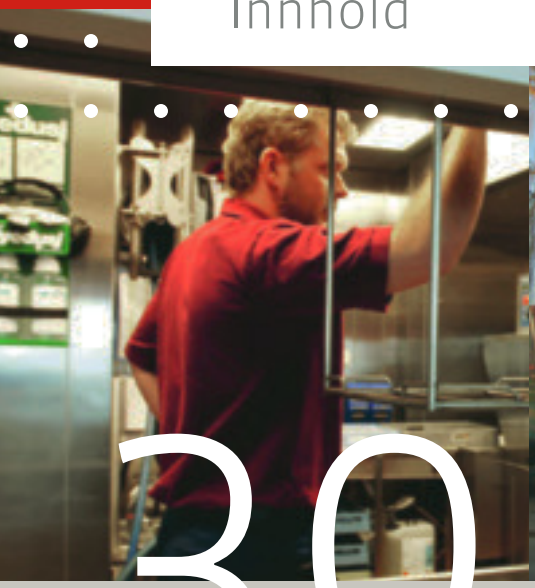
SAFE MAGASINET 03

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 Oktober 2009**

Arbeidslivsrapporten "Maktkampens trojanske hest" vekker oppsikt!

Innhold



30 5 49

3 Leder **5** Nytt SAFE-hus **7** Maktkampens trojanske hest **11** Arbeidsmiljøundersøkelser: Maktkampens trojanske hest
19 Ansvarsplassering etter Oseberg B ulykken **24** Skiftplaner i fokus **27** Travle tider for organisasjonssekretæren
30 Verneombud **35** På vei mot Sør-Afrika **38** Oljeutvinning i Lofoten. For bedre miljø? **40** Status SAFE-Ung
41 Lærlingene i StatoilHydro valgte SAFE **43** Videreutvikling av arbeidstakermedvirkning er nødvendig
44 Overføringsdirektivet gjelder ved kontraktskifte
46 Budskap fra ROV/Survey området til oljeselskapene: "Kom på banen og ta ansvar for en helhetlig bransjeutvikling
47 Grenseløst omtenksom **49** SAFE alltid på toppen! (Fottur til afrikas tak.)
52 Det juridiske hjørne **54** Medlemsfordeler **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .
Ansvarlig redaktør Terje Nustad **Redaktør** Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10
Besøksadresse redaksjon Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no
Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør **Trykk** Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist /*Utsendelse* **Nr. 1** 20.02/*20.03* **Nr. 2** 03.06/*03.07* **Nr. 3** 11.08/*11.09* **Nr. 4** 18.11/*18.12*

ANNONSEPRISER S/H **1/4 side** kr. 2.500,- **1/2 side** kr. 5 .000,- **Hel side** kr. 7.000,-
For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no
Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no

ISSN 1890-0577

Terje Nustad

Leder

SAFE i fortsatt fremgang, og vi møtes til et spennende Landsmøte

SAFE er fortsatt i en ruvende og svært positiv utvikling, noe vi alle kan være svært fornøyde med. Vi har nå passert vår milepæl og har mer enn 10 000 medlemmer. Samtidig har vi maktet å kjøpe et større SAFE-hus med flotte fasiliteter til de fleste formål, som igjen vil være et grunnlag for å videreutvikle et godt arbeidsmiljø. Huset ligger i sentrum ikke langt fra der vi var, dette er et hus for fremtiden som alle kan trives i. Dette er medlemmenes hus, so de alle har en eierandel i og som de gjerne må besøke. SAFE-huset bygger opp om forbundets integritet og kvalitet, medlemmene har fått et nytt samlingspunkt som de kan være stolte av. Huset ble kjøpt kontant, det gjør at vi fremdeles har den nødvendige basis for fortsatt å kunne ha et fritt operativt spillerom.

Vi nærmer oss mål vedrørende nye hjemmesider både for Safe sentralt og til alle klubber som ønsker det. Det er også et ønske om å utvikle vår kursvirksomhet og en må se dette i en sammenheng. Vi har her en utfordring, og det vurderes derfor å ansette/engasjere en person som får et hovedansvar for våre informasjons-kanaler. Det håper vi igjen vil kunne bidra til et nytt løft for SAFE.

Finanskrisen begynner å sette preg også på vår bransje. Oljeselskapene ønsker forutsigbare rammevilkår for seg selv, bare ikke for sine leverandører. StatoilHydro og Gassco står nå i spissen for å rasere en svært viktig og fremtidsrettet del av næringen, nemlig ROV/Survey-bransjen. En bransje som har vært helt avgjørende for utviklingen på norsk sokkel, med høy kompetanse og en høy teknologisk utvikling. Nærmere 4-5 000 arbeidsplasser står nå i fare grunnet terminering av kontrakter, og at nye kontrakter gis til utenlandske selskap som baserer sin virksomhet på sosial dumping. Det hentes inn arbeidskraft fra Asia som tjener 20-30 US $ dagen og svensker som kommer inn med en mindre "fiskebåt" sammenlignet med de norske og som går 2-2 samt må arbeide i fritiden. Våre statlige selskap fronter sosial dumping og en rasering av et fagmiljø som vi har bygget opp med offentlig fagbrev i bunn. Vi tror dette kan være en ny begynnelse på nye masseoppsigelser i oljebransjen, slik vi hadde det i 2002. Dette vil på ny gi svært negative signaler til samfunnet og til ungdommen. Denne bransjen er upålitelig med et egentlig svært sneversyn når det gjeldet langsiktig forutsigbarhet. De bruker millioner på kompetansebygging i noen år, for så ukritisk nedbygge det hele etter et par år. Norsk sokkel er i ferd med å bli en arena for kompetanse-bygging til den internasjonale oljevirk-somheten i proteksjonistiske land. Våre medlemmer utnyttes i et kynisk spill, hvor vi nå ser at arbeidsplasser raseres og vår kompetanse flagges ut til selskap som driver sosial dumping. Kan dette ha noe med at staten betaler 78 prosent av utgiftene for operatørene, og at vi derved er i ferd med å bli vår egen fiende? SAFE ønsker å bringe saken opp til et politisk/myndighetsnivå.

Høsten er over oss, og det betyr at et nytt landsmøte forberedes. Det skal avholdes på Clarion Hotell i Stavanger 4. og 5. november. At organisasjonen har vokst vises ved at det blir nærmere 100 delegater, altså omtrent like stort som en tidligere kongress. Vi tror det kan bli et interessant Landsmøte, der De Facto vil legge frem to rapporter utarbeidet for SAFE. En rapport som heter "Ved en ny skillevei", som er laget som en konsekvens av et kongressvedtak i 2008. Kongressen ønsket å gjøre en evaluering av YS-medlemskapet. En annen rapport "Arbeidsmiljøundersøkelser, Maktkampens trojanske hest?", bygger på et prosjektarbeid som Forbundsstyret iverksatte i 2008 vedrørende "arbeidsmiljøunder-

søkelser" i arbeidslivet. Undersøkelser om det psykososiale arbeidsmiljøet er bedriftene forpliktet til å gjennomføre i henhold til Arbeidsmiljølovens kap.4. Det viser seg at trepartssamarbeidet tilsidesettes på alle nivå, arenaen overtas av eksterne konsulent-firmaer som gjemmer seg bak flotte profesjonstitler som jurister, leger og psykologer. De igjen skreddersyr en undersøkelse med et gitt resultat som den enkelte oppdragsgiver måtte ønske. Målsettingen er ofte et forsøk på å fjerne såkalte brysomme personer. Rapporten tar for seg seks kjente saker, også den skandaløse undersøkelsen vedrørende vår egen klubbleder Frode Roberto Rettore. Dette er en meget spennende og viktig rapport som vil vekke opp-merksomhet, og som må få politiske konsekvenser. Altså et nytt produkt SAFE kan være stolt av. Helge Ryggvik fra UIO vil så redegjøre for sin

nye spennende og kritikerroste bok om utviklingen av norsk oljevirksomhet med tittel "Til siste dråpe".

SAFE har i alle år ønsket å være utfordrende for petroleumsnæringen og være en kritisk samarbeids-partner, derfor kan det heller ikke overraske noen at også vi utfordres organisatorisk som fagligpolitisk. Vi er kjent som en organisasjon som tør der andre ikke tør. Næringen er meget innflytelsesrik som ikke liker å bli utfordret. Vi ser tydelig hvordan en annen organisasjon, som i næringspolitiske saker går direktørenes ærend, angriper oss ved å omgå sannheten. Det så vi tydelig i forbindelse med vårt høringssvar om den 20. konsesjonsrunden i 2008. SAFE sa ikke nei til oljeboring i nord, våre medlemmer har boret og drevet aktivitet i nordområdene i mange år. Vi advarte mot å tildele lisenser i sårbare fiskerike nordområder, slik at føre-var prinsippet i Grunnlovens § 110 B vedrørende miljøet ble ivaretatt. Det er ingen annen regjering enn den forrige som har tildelt så mange nye leteområder/lisenser i en regjerings-periode. Næringen har mer enn nok av områder å lete i.
Våre angripere hadde ikke selv greid å innlevere noen høringssvar i en så viktig sak. LO-kongressen fattet imidlertid et vedtak tilnærmet SAFE sitt høringssvar.

Samtidig advarte vi mot alle de nye spekulative "oljemyggene". Mygger som vi nå ser sur ut milliarder fra statskassen for å kunne drive letevirksomhet, jfr.
Dagbladet 1. oktober. Selv et kjempe-selskap som Gaz de France ser på seg som en slik mygg. De samme myggene kan heller ikke kapitalisere eventuelle funn, og da er "monopolspillet" i gang. Det nærmer seg 100 mygger på sokkelen, og de utgjør en meget stor trussel for StatoilHydro's fremtidige posisjon på norsk sokkel. SAFE er den eneste som har advart mot dette, og det har vi gjort i flere år. Vår kritikk og våre påstander bygger på et godt politisk og faglig fundament som blir respektert, fordi det er faktabasert og oppfattes som seriøst. Vi får som regel rett i våre analyser, derfor er vi også ofte i media. De vet hvor de skal ringe for å kunne få noen kritiske uttalelser i fra en mer og mer lukket næring.
SAFE ønsker å skape samfunnsdebatt og en større involvering fra arbeids-takersiden. Vi skal vel ikke være næringens "fasadepussere", dem må det vel være nok av? Mange i samfunnet liker vår væremåte, selv flere direktører synes det. Jeg ble til og med berømmet av en reder for våre konflikter. Vi tror også de fleste medlemmer er stolte av SAFE, det må nok også være en av grunnene til at vi vokser og har blitt så store. Jeg er samtidig helt inneforstått med at vi ikke alltid er enige. Det skal vi heller ikke være, det er en naturlig organisatorisk utfordring.
Det er en av grunnene til at jeg skriver utfordrende ledere, for å skape debatt og få konstruktive tilbakemeldinger av alle slag. Derfor oppfordrer jeg medlemmene til å komme med innspill og bruke vårt magasin. Medlemmene kan også benytte vår åpenhet med å ta direkte kontakt for en diskusjon, noen sender mail eller så kan en henvende seg til klubben og ta opp konkrete saker via våre formelle kanaler. SAFE har alltid vært åpen for konstruktiv kritikk, og skal organisasjonen bli enda bedre må vi alle stå sammen og gjøre hverandre gode. SAFE sin største styrke de siste 14 år har vært stabilitet og ro i organisasjonen, det skaper tillit og respekt både internt som eksternt.
Eller sagt på en annen måte, det er organisasjonsbygging i et lengre per-spektiv. Denne positive utvikling stad-festet vår siste kongress, og det håper jeg også Landsmøtet 2009 vil bidra til.

Terje Nustad

Kari Bukve setter på plass bladstativet.

Nytt SAFE-hus

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og Roy Erling Furre

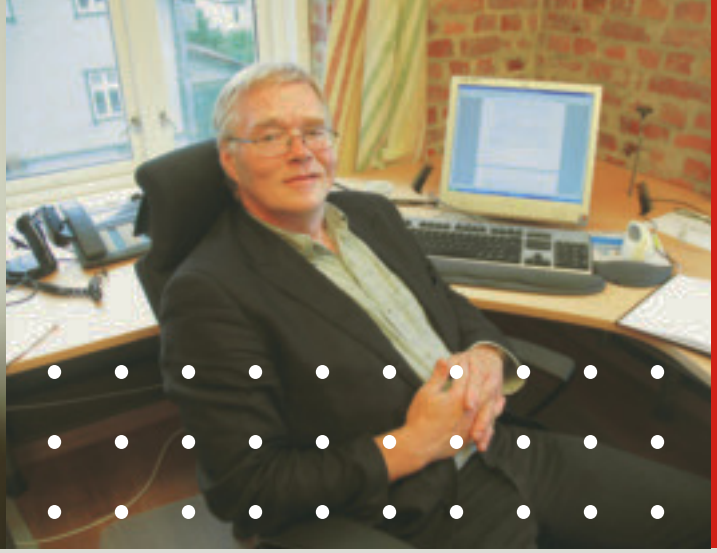
Får vi huset, eller får vi det ikke? Slik hadde vi det i noen spennende uker i sommer. Gleden var stor da kontrakten var signert og huset vårt.

Huset er stort, med flotte, lyse kontorer, gode møtelokaler og plass nok til at forbundsstyret har "flyttet inn" igjen. Møtelokalene er faktisk romslige nok til at kurs av middels størrelse nå kan holdes på huset. Forhåpentligvis blir det til gjensidig glede, ettersom kursdeltakerne og andre medlemmer og besøkende får mulighet til å gi vårt gamle ordspråk mer fett på beinet igjen: "Lav terskel, høyt under taket!" Det var et viktig prinsipp tidligere, og nå er de fysiske forutsetninger igjen til stede for at vi kan ha bedre kontakt med medlemmene våre.

For de som besøkte oss i den siste perioden i det gamle SAFE-huset i Engelsminnegata, var det nok ganske tydelig at det var trangt om plassen hos oss. Med flere ansatte og ombygning av møterommet til kontorlokaler, ble både forbundsstyret og områdeutvalg "forvist" til hoteller i nærheten. Heldigvis er den tida forbi.

Medlemmenes hus

Vår nye adresse er Niels Juels gate 20. Det er fire kvartaler ovenfor det gamle SAFE-huset. Noen spøker med at vi har flyttet til en litt "finere" del av



Anja Fjelde løfter skap, og Halvor Erikstein er fornøyd med nytt kontor.

byen. Mulig det, men det endrer ikke vårt ståsted i forhold til medlemmer og fagpolitiske saker. Forhåpentligvis jobber vi enda bedre i et nytt, romslig hus. Dette er medlemmenes hus. Det er viktig at medlemmene også er med og preger huset, gir det innhold, og viser arbeidsgivere og samfunnet ellers at dette er et levende og aktivt hus. Engasjement og deltakelse er en forutsetning for en levende og driftig fagforening og nå har vi muligheten til å utvikle et spennende miljø her.

Dette er derfor en drøm som nå har gått i oppfyllelse for ansatte og valgte i SAFE. Våre medlemmer har investert i et hus for fremtida og forhåpentligvis vil det bli et "landemerke" for organisasjonen vår.

Anja Fjelde og Nils Petter Rønningen i ferd med å tømme esker.

Bjørn Tjessem tidligere 1. nestleder i SAFE

Maktkampens trojanske hest

Tekst og foto: Mette Møllerop

- Da vi så at den enkelte historien ikke var et isolert tilfelle men en del av en større sammenheng, ble det en sjokkartet opplevelse. Manipuleringene og den kyniske bruken av mennesker som gikk igjen i disse sakene, var vanskelig å svelge. Nå ser vi at misbruk av arbeidsmiljøundersøkelser er blitt en ideologi, sier Bjørn Tjessem, tidligere 1.nestleder i SAFE og "far" til undersøkelsen.

I forordet til rapporten som er utarbeidet av De Facto, skriver Bitten Nordrik og Paul Bjerke følgende om utgangspunket for å sette i gang dette arbeidet: *"Våren 2008 ble De Facto kontaktet av YS forbundet SAFE som ønsket en kartlegging av psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser. Hvilke innholdsmessige krav som stilles til dem og metodene som benyttes. Bakgrunnen var at de for andre gang erfarte at arbeidsmiljøundersøkelser ble iverksatt for å fjerne deres tillitsvalgte. I 2000 konkluderte en undersøkelse med at klubbledelsens "konfrontasjonslinje" i en bestemt konflikt kunne representere en helserisiko mens en klubbleders adferd i 2008 ble påstått å ha samme effekt. Ledelsen i SAFE så tidlig farene ved at slike undersøkelser kunne komme til å tilsidesette gjeldende verneregler. I den forbindelse ønsket de å sette fokus på myndighetenes ansvar for å føre tilsyn med praksisen så den for fremtiden skjer i forsvarlige former. I arbeidet med undersøkelsen vil vi få rette en stor takk til tidligere nestleder i SAFE, Bjørn Tjessem. Hans mange kunnskaper og engasjement har både vært lærerikt, inspirerende og underholdende.*
En takk også til leder Terje Nustad, tillitsvalgte og medlemmer i SAFE som vil bruke sin store innsikt og styrke for å redusere fremtidige muligheter for misbruk gjennom slike metoder.
En minst like stor takk rettes også til denne undersøkelsens informanter. Det er usedvanlig modig å gi dette temaet et ansikt. På sine respektive arbeidsplasser og i media har flere opplevd å bli uthengt som "psykiske ustabile" personer. Sett i lys av at ordtaket "ingen røyk uten ild" er så dypt forankret i den norske folkesjela, står det enormt stor respekt av å ville dele sine erfaringer med offentligheten. Dere vet hva det har kostet å bli stemplet og viser alle et genuint engasjement i arbeidet for å forhindre at andre skal bli utsatt for det samme.
Takk for tilliten dere alle har vist ved å la oss få føre undersøkelsen i pennen."

Et blankt område

- I utgangspunktet visste jeg ikke noe særlig om arbeidsmiljøundersøkelser, jeg hadde faktisk aldri opplevd noen, sier Bjørn Tjessem, tidligere 1.nestleder i SAFE, og den som altså tok initiativet til undersøkelsen.
- Jeg fikk etter hvert litt innblikk i hva slike undersøkelser kan innebære da vi hadde en arbeidsmiljøundersøkelse på huset i SAFE. Jeg ble nysgjerrig og fikk noen aha-opplevelser da.
Hva slags aha-opplevelser?
- I denne sammenhengen vil jeg trekke fram et par ting; Som oppdragsgiver var det selvfølgelig prisen på undersøkelsen, det var forferdelig dyrt! Og intervjuet av meg. Spørsmålene var helt standard og ikke tilpasset den spesielle arbeidsplassen som en fagforening er. Det er ikke en vanlig

Beskyldningene og karakteristikkene av Frode Roberto Rettore kunne ikke bli stående.

bedrift. Du har en politisk valgt ledelse, og du har både ansatte og valgte kollegaer, og du har medlemmene. Bare dette i seg selv er en stor utfordring. Dette var det ikke lagt vekt på i det hele tatt. Jeg fikk også kommentarer fra en del av kollegaene etter at resultatet forelå hvor de sa at de følte at de ikke var blitt hørt.
Den gang var Bjørn selv en del ledelsen i SAFE, og dermed bestiller av undersøkelsen etter ønske fra forbundsstyret.
La dere noen føringer på de som utførte oppdraget?
- Overhodet ikke. Alle i ledelsen var veldig opptatt av at disse organisasjonspsykologene skulle bestemme og gjøre som de ville. Vi stolte selvfølgelig på dem. Men jeg var langt ifra imponert over metoder og konklusjoner.

Sakene kom fortløpende

Da forpleiningsbedriften ESS Offshore AS, den gang Eurest, ønsket å bli kvitt klubbleder Oddleiv Tønnessen, ble Odd H. Hellesøy, forskningsleder ved Forskningssenter for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (FAHS), trukket inn i saken fra Eurestledelsens side. Hellesøy er for øvrig en fellesnevner i tre av sakene i rapporten "Maktkampens trojanske hest".
- Deretter kom "Valla saken" i Brennpunkt, her var også Hellesøy sentral, sier Bjørn.
- Vi fikk saken til Frode Roberto, riktignok uten Hellesøy. Her brukte bedriften hans, Norisol, en pensjonert lege. Han hadde samme målsetning, å kartlegge arbeidsmiljøet i lys av at bedriften hevdet at Frode Robertos adferd var farlig for arbeidsmiljøet på kontoret. Da resultatet fra undersøkelsen i Norisol kom, fikk jeg sjokk. Dette kunne vi ikke akseptere!

Saken til Frode Roberto hadde klare likhetstrekk med saken til Oddleiv Tønnessen, "en brysom tillitsvalgt må bort". Undersøkelsene stempler hovedpersonene med psykiske diagnoser, og konstruerer situasjoner hvor personene blir årsaken til et dårlig arbeidsmiljø.
- Målet er å knekke personene, og langt på vei klarer de det også. Vi skjønte fort at SAFE måtte komme kjapt på banen for å slå tilbake angrepet på vår klubbleder.

Beskyldningene og karakteristikkene av Frode kunne ikke bli stående.
- Vi informerte ledelsen i bedriften om at denne saken var så alvorlig at den ville være av allmenn interesse, og ga dem en frist til å rydde opp. Det gjorde de ikke, og TV 2 laget et oppslag i nyhetssendingen 1. mai 2008. Alt dette var selvfølgelig svært tøft for Frode Roberto, men vi hadde ikke noe valg. Etter dette oppslaget så Bjørn at andre tiltak også var nødvendige.
- Vi klaget legen inn for helsetilsynet og rådet for legeetikk. Det må neves at rådet for legeetikk i senere tid ga Frode Roberto fullt medhold.
Oppi alt dette tenkte jeg – hva er dette? Hva er det som skjer? Er det ingen lover og regler for dette? Jeg tok kontakt med De Facto, og slik startet i grunnen undersøkelsen.

Fellesnevneren

Hva finnes av lover og regler på dette området? Hva gjør vi? Dette var noen av spørsmålene Bjørn startet med. Det viste seg fort at Bitten Nordrik som sammen med Paul Bjerke har laget rapporten, hadde stor kompetanse på feltet. De ville mer en gjerne gjennomføre undersøkelsen. Bitten og Paul fant fort flere personer hvor fellesnevneren var arbeidsmiljøundersøkelser foretatt av Hellesøy og miljøet rundt han.
- De fant samme fremgangsmåte og resultater i flere saker, forteller Bjørn.
- Slike undersøkelser kunne definitivt brukes som en utspekulert metode til å bli kvitt folk på, når lovverket ellers hindrer dem. Spørsmålet vi dermed

Bjørn Tjessem og Bitten Nordrik forteller om den kommende rapporten under SAFE sin kongress i 2008.

stilte var hva som muliggjør et slikt misbruk.

En trussel mot trepartsamarbeidet

Hva gjør vi videre, er et av spørsmålene folk som har lest rapporten nå stiller seg.

Hvordan skal rapporten brukes for å komme uvesenet til livs?

- Som det fremgår av vedtakene vi fattet i Forbundsstyret var hovedintensjonene primært å gjøre myndighetene oppmerksomme på problemet. Etter medieoppslagene som har vært, ser vi allerede nå at vi har viktige aktører med oss i dette kravet. Hele redaksjonsrådet i Magasinet Velferd stiller seg bak vår oppfordring til påtroppende arbeids- og inkluderingsminister om å ta tak i denne overmodne saken.

- Per i dag finnes det ingen form for regulering, verken ved gjennomføring eller bruk av slike undersøkelser. Tillitsvalgte og vernetjenesten må få opplæring i premissene for arbeidsmiljøundersøkelser. Det gjelder både spørsmålene som stilles og rammene for undersøkelsen.

Det er viktig å gjøre tillistvalgte rustet til avsløre og imøtegå slike undersøkelser.

- Ja, vi må ta makten tilbake. Vi må få arbeidsmiljøundersøkelser inn i lovlige former.

Like viktig er det at dette er en trussel mot trepartsamarbeidet. Vi har en arbeidsmiljølov, tariffavtaler og hovedavtaler som regulerer de aller fleste konflikter som oppstår i en virksomhet.

- I forhold til Frode Roberto sin sak, så handler det om helt legale problemer mellom en fagforening og en bedrift. Om bedriften mente de hadde en sak mot Frode Roberto så kunne de brukt hovedavtalen for å få ham fjernet. Jeg kan jo bare spør hvorfor de ikke valgte dette?

Ja, hvorfor gjorde de ikke det?

- Fordi de ikke ville hatt noen sak da. I Oddleiv-saken prøvde de å bruke hovedavtalen, men NHO trakk saken før den kom til retten.

Forbundsstyret sa ja

Bjørn tok saken opp med de andre i ledelsen i SAFE.

- Jeg pekte på at dette var viktige problemstillinger med stor betydning for alle arbeidstakere. Vi diskuterte prosjektskissen som var laget av Bitten og Paul og ble enige om å legge saken fram for forbundsstyret.

I god SAFE ånd gikk forbundsstyret enstemmig inn for at vi skulle sette i gang. Ingen "kødder" med våre tillitsvalgte!

Tenkte dere over reaksjonene som kunne komme?

- Det er klart vi så vi ville "erte" på oss en svær industri, men SAFE er jo kjent for å tørre der andre ikke tør. Og det må jeg si, jeg er kjempeimponert over at De Facto tok oppdraget. Jeg tror at jeg helt bestemt kan si at ingen andre forskningsinstitusjoner hadde turt det som De Facto her har gjort. De så hvor stort og kontroversielt dette ville bli. Men de så også hvor utrolig viktig det var å få satt fokus på dette. De som leser rapporten vil forstå hva jeg mener.

Jeg nevnte eventuelle reaksjoner. Ser du at undersøkelsen også vil få store konsekvenser og skape fiender?

- Ja det er jeg fullt klar over. Det er tross alt en veldig stor bransje som blir satt under lupen og får passet sitt påskrevet. Uansett hva som måtte komme av angrep fra den fronten, er det bagateller i forhold til de menneskene som er mer eller mindre knust av disse arbeidsmiljøundersøkelsene. Dette takler SAFE fint, organisasjonen er vant til å kjempe.

Har det vært enkelt å gjennomskue sakene?

- Frode Roberto-saken var enkel å gjennomskue. De andre sakene var mer utspekulert gjennomført. Dessuten hadde "ofrene" heller ikke noe fagforbund i ryggen slik Frode Roberto

hadde i SAFE. De andre ble derfor mye mer alene, og jeg har hørt at kollegaer som har stilt opp har fått "svi" senere.

Ideologi

Både Bjørn og De Facto mener dagens kartleggingspraksis har visse likhetstrekk med adferdsbasert sikkerhet (ABS), og andre "management-systemer" som individualiserer problemstillinger i stedet for å se problemer og konflikter mellom ansatte og ledelse som en naturlig del av arbeidslivet.

- Dette er problemstillinger som kan løses med andre metoder, sier Bjørn.

- Undersøkelsesideologien brukes som et redskap for å "ta" enkeltpersoner, tillitsvalgte og fagforeninger og derigjennom få makt over ansatte.

Hvem bestemmer virkeligheten?

- Vi har ikke bare sett på problemene rundt arbeidsmiljøundersøkelsene, men også på utfordringene som ligger i de "ufarlige" undersøkelsene som vi kjenner fra arbeidsplassene våre. Her er det utrolig mye viktig informasjon til alle landets verneombud og tillitsvalgte. Først og fremst handler det om definisjonsmakten, "hvem bestemmer virkeligheten". Vi må ta makten tilbake! Det er de ansatte med sine fagforeninger og vernetjenesten som vet hvor skoen trykker. Ikke konsulentene som får feite honorarer. Arbeidet med rapporten har vært en lærdom for livet.

- Jeg har lært ufattelig mye gjennom arbeidet med rapporten. Da sammenhengene gikk opp for meg, ble jeg målløs. Er det mulig å være så jævlig? Alt sykeliggjøres, passer du ikke inn i formen, er du syk. En psykisk diagnose ufarliggjør problemer i et arbeidsmiljø. Jo, det var på høy tid at denne rapporten kom!

Det første intervjuet til rapporten startet i oktober i fjor og nå er rapporten ferdig. Er du fornøyd?

- Ja , veldig fornøyd! All ære til Bitten og Paul for det arbeidet de har gjort. Det er en veldig godt gjennomarbeidet rapport, hvor leserne virkelig vil få en aha opplevelse. For å si det slik, av og til overgår virkeligheten fantasien!

Viktige spørsmål

- Det som er så utrolig flott med denne rapporten er at den stiller så mange helt klare og veldokumentere spørsmål. Den forteller noen historier som vil ryste de aller fleste. Hva slags samfunn er vi på vei til? Ønsker vi dette? Hvem tjener på dette og hvem taper? Les, og la oss alle fortsette å gjøre en jobb for det vi tror på. Det er min oppfordring til medlemmer og fagorganiserte. Her har vi fått et godt verktøy! Både SAFE og hele den norske fagbevegelsen har fått en nytt og viktig verktøy i den velkjente verktøykassa.

Hva bør SAFE gjøre videre med rapporten?

- Jeg skal vel ikke si for mye om det. Det spørsmålet må du stille til ledelsen i SAFE og jeg har vel sagt hva jeg mener. Bjørn sier at han utrolig glad for at han har fått bidra til at undersøkelsen ble en realitet.

- Ikke minst var det veldig viktig for meg at de som her har vært så tøffe og stilt opp med sine historier opplever at de nå er blitt tatt seriøst. Jeg håper virkelig at de føler rapporten som en oppreisning! Og jeg er overbevist om at ikke en eneste konflikt er umulig å løse dersom partene vil.

Lykke til videre alle sammen!

Fra venstre: Gerd-Liv Valla, Helga Refsum og Bjørnhild Hovden.

Arbeidsmiljøundersøkelser: Maktkampens trojanske hest

Tekst: Bitten Nordrik og Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop

Først ble du overrasket og sint. Så fortvilet og oppgitt. Du begynner å lure. Er det noe galt med meg? Er dette riktig? Tror folk virkelig dette om meg? Så kommer de tunge og depressive tankene.

Året er ca. 1200 før Kristus. Helena, som var gift med kongen av Sparta, blir bortført av sønnen til kongen av Troja. Hevntoktet varer i 10 år, da inntas byen Troja ved list: Grekerne lot som de oppgav kampen og seilte bort med flåten. De etterlot seg imidlertid en veldig trehest som offergave til borggudinnen Athene. Denne rommet en flokk væpnede soldater som om natten krøp ut av sitt skjul og satte byen i brann, drepte mennene og bortførte kvinnene.

I dag, 3000 år senere brukes begrepet "Trojansk hest" om en hemmelig styrke som listes inn på motstanderens område. Hvilken forbindelse har så dette med "psykososiale arbeidsmiljø-undersøkelser"?

Trojansk hest og psykososiale arbeids-miljøundersøkelser

Kan en trojansk hest brukes som bilde på disse undersøkelsene?
Bitten Nordrik som har utarbeidet rapporten, bekrefter det.
- Hvis du spør de seks personene som stilte opp i De Facto undersøkelsen som SAFE tok initiativ til i sommeren 2008, vil i alle fall de bekrefte at arbeidsmiljø-undersøkelser kan være en "trojaner" av verste sort.
- Felles for Bjørnhild Hovden, Helga Refsum, Gerd-Liv Valla, Lisbeth Eliasson, Frode Roberto Rettore og Else Marie Shalmi er at de alle stod i en konflikt på sine respektive arbeidsplasser og at "arbeidsmiljøundersøkelsene" som de ble utsatt for, ble lansert som en objektiv måte å kartlegge og løse disse konfliktene på.

To sider i en konflikt

I en konflikt vil det alltid være minst to sider. I Bjørnhild Hovden sin sak blir konflikten beskrevet slik: Hovden var tidligere ansatt som trygdesjef ved Bergen Trygdekontor Fana. Hun varslet i sin tid sin nærmeste sjef om mulig bedrageri. Varslingen ble tatt svært ille opp av Fylkestrygdedirektøren som mente hun ble mistenkeliggjort. I stedet for å forfølge saken, reagerte hun med å sette ut rykter om et dårlig arbeidsmiljø på trygdekontoret Hovden hadde ansvar for. Dette tas det tak i og to arbeidsmiljøundersøkelser konkluderer med at arbeidsmiljøet er godt. I tillegg tar Fylkestrygdedi-rektøren initiativ til et utvidet HMS møte hvor tillitsvalgte, verneombud, avdelingsledere og trygdesjef deltar for å diskutere problemene. Ingen av de tilstedeværende kan rapportere om noen former for trakassering eller dårlig arbeidsmiljø. På spørsmål om det kan skyldes at ansatte ikke har turt å melde fra, svares det klart nei. Da ryktene allikevel fortsetter å gjøre arbeidsdagen vanskelig for Hovden, kontakter hun Arbeidstilsynet med en forespørsel om å se nærmere på det hun mener er en urettmessig trakassering av henne.

Arbeidstilsynet tok saken svært alvorlig og i sin tilbakemelding til Rikstrygdeverket var de krystallklare i konklusjonen; problemene på kontoret har sammenheng med konflikten som var mellom trygdesjefen og fylkestrygde direktøren. De påla Rikstrygdeverket å informere videre om hva de ville foreta seg for å løse opp i konflikten.

Fra høyre: Bitten Nordvik, Paul Bjerke, Helge Ryggvik, Bjørnhild Hovden, Helga Refsum og Gerd-Liv Valla.

Rikstrygdeverket klaget Arbeidstilsynets pålegg inn for direktoratet, samtidig som de i stridens hete tok kontakt med organisasjonskonsulent og psykiater Odd Hellesøy. Hans mandat var å avklare hvorvidt det fantes uakseptable arbeidsmiljøproblemer ved trygdekontoret, og i så tilfelle dokumentere de problemskapende forhold, deres konsekvenser og mulige løsninger. Hellesøys mandat ble Bjørnhild først gjort kjent med dagen før han skulle starte sin utredning. Da løp allerede ryktet blant de ansatte om at de, den påfølgende dag skulle få en "krisepsykiater" til kontoret.

Anklager om uærlig forskning

Helga Refsum er en av Norges mest publiserte forskere. Hun ble medisinprofessor som 31- åring og i 1994 ble hun den yngste kvinne som noen sinne var tatt opp i Det Norske Videnskaps-Akademi. I Dagens Næringsliv lørdag 10. oktober sto følgende om Refsum: "CV'en hennes skinner, men ikke arbeidshverdagen."

Refsum startet forskerkarrieren ved Institutt for farmakologi ved Universitetet i Bergen. Her arbeidet hun sammen med en anerkjent professor som hun etter noe tid også innledet et forhold til. Sammen fant de nye metoder for å avdekke vitaminmangler og gjorde viktige funn om hjerte- og karsykdommer. Utover 1990- tallet ble de verdenskjent for sin forskning. Etter hvert kommersialiseres deler av denne forskningen og den bidrar til en jevn pengestrøm til finansiering av nye prosjekter. I 1998 tar forholdet mellom de to professorene slutt og konflikten som oppstår mellom dem kommer etter hver til å gjennomsyre hele det tette forskningsmiljøet i Bergen. Virkelig betent ble det da en av Refsums stipendiater beskylder henne for å ha stjålet forskningsfunn. I akademia er det den verste anklagen en kan få. Refsum avviste påstanden og fikk formelt medhold fra universitetsledelsen, men frikjennelsen til tross, anklagene fortsatte å henge ved henne og gjorde det umulig å fortsette karrieren.

I 2000 ble forholdene stadig vanskeligere. Møter ble avholdt uten at hun ble invitert, nye prosjekt igangsatt uten hennes medvirkning. Refsum ble nektet tilgang til rådata. Etter lang tids press blir hun i 2001 sykmeldt og hun søker om permisjon for å forske ved universitetet i Oxford. Søknaden ble innvilget, men finansieringen hun tidligere hadde hatt tilgang til gjennom den kommersielle stiftelsen, får hun ikke tilgang til. Det er ingen begrunnelse for avgjørelsen. Refsum kontaktet advokat som mente hun var utsatt for trakassering på arbeidsplassen. På vegne av Refsum krevde derfor advokaten at arbeidssituasjonen hennes ble nærmere undersøkt. Universitetet svarte derimot med å foreslå en arbeidsmiljøundersøkelse av hele instituttet og organisasjonskonsulent Hellesøy ble kontaktet.

Hellesøy for tredje gang

Ti uker etter at Ingunn Yssen offentliggjorde sitt oppsigelsesbrev i VG 11. januar 2007 skal antall artikler gjengitt i Atekst som omhandlet Gerd-Liv Valla ha vært oppe i 14 358 – en media-tsunami som ga oss to vidt forskjellige forklaringer på hvorfor Yssen så seg nødt til å si opp sin stilling: "Dette er en personalsak" fastholdt Valla som hevdet det skyldes svak jobbutførelse, mens Yssen påstod at hun "... ble mobbet av Valla". Fougnerutvalget fikk etter hvert i oppdrag å granske om trakassering hadde funnet sted, og til å hjelpe seg fikk de to sakkyndige, psykiaterne Weisæth og Hellesøy. I Fougnerrapporten blir vi tidlig fortalt at disse psykiaterne ikke har de nødvendige personlige og historiske data som kreves for å avklare "hva som egentlig skjedde mellom Valla og Yssen i deres samspill". I stedet for å fortelle leseren hvilke begrensninger det faktisk legger på deres konklusjoner, brukes denne kritiske mangelen på data som et argument for å analysere relasjonen med utgangspunkt i et datamaterial som etter vitenskapelige standarder er langt mer usikkert.
I den forbindelse engasjeres Right Management som gjennom intervjuer

Fra høyre: Gerd-Liv Valla, Helga Refsum og Bjørnhild Hovden

skal lage "... beskrivelser av den konkrete historien slik den ble fremstilt av informantene".

Kriterier for "sann" eller "usann"

Hovden, Refsum og Valla forteller alle om konflikter der de har vært en av to parter som har kjempet om å beskrive konflikten og virkeligheten. I alle tre tilfellene har arbeidsmiljøundersøkelser spilt en avgjørende rolle for den ene partens makt til å definere sin virkelighetsbeskrivelse som "sann" og den andre parts beskrivelse som "usann". De tre hadde ingen garantier for at arbeidsmiljøundersøkelser kunne avdekke disse spørsmålene?

- Nei, sier Bitten Nordrik, det hadde de ikke. Det er ikke en vitenskapelig enighet om hva et "psykososialt arbeidsmiljø" er, det vil si hva som gjør et arbeidsmiljø helsefremmende eller helseskadelig og/eller om de ansatte er helsefarlige eller helsefremmende. Når en ikke vet hva som skal måles, er det vanskelig å måle det.

Denne mangelen på en fellesvitenskapelig modell og pålitelige målemetoder synes ikke å være til noe hinder for konsulentene på arbeidsmiljøfeltet. Som Hellesøy uttalte til Dagens Næringsliv i den tidligere omtalte artikkelen, vedrørende hans eget utsagn om at hans rapporter faglig sett er lite ambisiøse:

"I den grad jeg har brukt et slikt uttrykk, gjelder det sammenlignet med en grundig vitenskapelig rapport. Her dreier det seg om en konsulentrapport, der man må være pragmatisk og mer fokusert mot kjerneproblematikk og løsningsmuligheter enn vitenskapelig korrekthet. ... Noen ganger er nøden stor, det er sykdom og lidelse. ... Man kan fort bli skitten på hendene og svimmel i blikket."

- Hva betyr egentlig et slikt utsagn, spør Nordrik.

- Med karakteristikker som "helsefarlig arbeidsmiljø" og "helsefarlige ledere/ansatte" kan i dag en arbeidsmiljørapport for det psykososiale arbeidsmiljøet sammenliknes med en pasientjournal. Mens journalen reguleres av vitenskapelig funderte krav til diagnostisering og behandling, reguleres arbeidsmiljøundersøkelser og forslag til "behandling" av konsulenters forgodtbefinnende.

Det finnes en rekke grove eksempler på hvordan vitenskapelige krav avvikes til fordel for "pragmatismen" og "løsningsorienteringen". Det er ikke uvanlig at oppdragsgiver utformer mandater. Et eksempel er mandatet til Fougner og hans sakkyndige: Her foreslår en sentral person at granskerne knytter til seg to sakkyndige psykiatere samtidig som en ber dem om å "... se bort i fra hvordan Yssen utførte jobben sin som leder av Internasjonal avdeling". Det er heller ikke uvanlig at det følger en liste over hvilke personer oppdragsgiver ønsker

Bjørnhild Hovden forteller om sin opplevelse av Hellesøy og arbeidsmiljøundersøkelsen.

«

at organisasjonskonsulenten intervjuer. I motsetning til vitenskapelige utredninger stilles det ikke krav om å begrunne valg av informanter i en arbeidsmiljøundersøkelse.
- Konsulentene kan intervjue hvem som helst, som kan si hva som helst, for så å få status som sannhetsvitner i rapporten.
Og de negative "vitnene" fortrekkes?
- Ja, ofte jaktes det på de som har noe negativt å melde, som en kilde som fulgte prosessen i LO forklarer: "... de som hadde noe positivt å melde om Gerd-Liv var de sakkyndige ferdige med etter 10 minutter. De som kunne melde noe negativt kunne imidlertid sitte i timer". Det er et tankekors at 28 av 30 personer var nøytrale eller hadde positive ting å melde om Valla, men at det er to personer som er gitt status som sannhetsvitner.

Tipstelefon

Finner man ikke nok negative røster blant de intervjuede, kan konsulenten bruke anonyme tipstelefoner. Trollene skal finnes. I Hovdens tilfelle var det ikke tilstrekkelig mange kritiske røster på hennes arbeidsplass. Derfor ble det hentet inn personer som hadde sluttet hele seks år før utredningen ble iverksatt. Disse trakk fram hendelser 10 år tilbake i tid, uten at disse hendelsene noen gang var blitt rapportert og til tross for at flere var beviselig konstruert.

- En organisasjonskonsulent stempler en person som "autoritær", "farlig for arbeidsmiljøet", "lite empatisk", "kontrollerende", "lav selvinnsikt", "følelsesmessig ustabil", "deprimert" og som en "psykososial forgiftning" i arbeidsmiljørapporten uten en gang å ha snakket med personen. Det holder at noen har stått frem, og "gjerne varslet" om episoder som psykiatere, psykologer og leger kan tolke som indikasjon på "sykdom". En opplever og at psykiatere og psykologer er mest interessert i å få personene under granskning til å beskrive andre menneskers tanker og følelser. Protesterer en på det og ønsker å beskrive faktabaserte opplysninger, tas også det til inntekt for "sykdom". Da får en selve beviset på hvor kontrollerende vedkommende må være!
Om Hovden skriver Hellesøy at han "ikke finner holdepunkter for at det vil være mulig å prøve noen form for "konfliktløsning" med rimelige utsikter til å lykkes. Løsningen ligger i å frita Trygdesjefen fra hennes lederposisjon, enten ved oppsigelse eller ved omdisponering til andre oppgaver utenfor Fana trygdkontor. Hun kan ikke ha lederansvar/personalansvar, men kan sikkert gis spesialrådgivningsoppgaver i prosjektarbeid/utviklingsarbeid el. lignende, helst slik at hun er minst mulig avhengig av samarbeid med andre der personrelasjoner har betydning."
I forliket som Rikstrygdeverket inngikk med Hovden understrekes mandatets problematiske sider eksplisitt:
"... Hovden burde vært gitt fullt innsyn i Hellesøys mandat, herunder hvem han fikk i oppdrag å intervjue".

Tvilsomme metoder

- I Dagens Næringsliv sin artikkel bekrefter flere det de kaller "tvilsomme metoder":
"... Bransjen er ute av kontroll. Det er konsulenter som går rundt og spør folk hva de synes om en person, før de skriver en rapport med personkarakteristikker og alle slags analyser. Vi kan ikke ha det sånn. Folk blir jo ødelagt av å få merkelapper festet på seg. Det må være kvalitetssikrede metoder", uttaler en seniorrådgiver i Psykologforeningen.
Definitivt, for er du uheldig og blir stemplet med "avvikende personlighet" finnes det per i dag ingen ankemulighet dersom konsulenten underskriver i kraft av å være konsulent. En lege eller en psykriater kan klages inn for helsemyndighetene eller Rådet for legeetikk fordi de har andre krav til vitenskapelighet enn konsulenten.
Av og til er det også umulig å forstå hvilken hatt organisasjonskonsulenten har på seg. Hellesøy var for eksempel konsulent da han skrev rapporten, men han var nøkkelvitne for Universitet i Bergen, UiB, under rettssaken. Hans bakgrunn som psykiater fikk utvilsomt betydning for diagnostisering av Refsum som "deprimert" og "utbrent".

De Facto 20 år. Fra den mer festpregede delen etter presentasjonen av ”Maktkampens trojanske hest”.

Dermed ble ikke påkjenningene fra konflikten ved universitetet årsaken til at Refsum ble syk, og universitetet kunne ikke lastes for ikke å ha foretatt seg noe i konflikten.

Frode Roberto Rettore

Som klubbleder har Frode Roberto Rettore ansvar for å ivareta rettighetene til mer enn 300 ansatte. Bedriften hans har mange oppdrag i olje- og gassindustrien både til lands og til havs, noe som blant annet innebærer krevende og kompliserte skiftordninger. En rekke ganger har Rettore vært i strid med ledelsen i spørsmål knyttet til blant annet lønn, arbeidstid og permitteringer. Han er derfor ikke overrasket over at han ikke ligger på popularitetstoppen hos bedriftens ledelse og administrasjon. At det ble varslet om at han mobbet disse, det stiller han seg helt uforstående til. På bakgrunn av varslingen ble det iverksatt en arbeidsmiljøundersøkelse der 17 mellomledere ble bedt om å vurdere hans adferd på en skala fra 1-10: Tallet 1 indikerer at klubblederens adferd virker ødeleggende på det psykososiale arbeidsmiljøet i avdelingen. Adferden er en trussel også mot arbeidsplassene. Tallet 10 indikerer at klubblederens adferd er helt OK, og at han bare gjør jobben sin. Med 2,07 i gjennomsnitt ble konklusjonen slik: ”... det psykososiale arbeidsmiljøet i Norisols administrasjonsavdeling er helsefarlig, i all hovedsak grunnet klubblederens adferd og følgene derav.” Vanskeligere behøver det faktisk ikke gjøres. Når SAFE på vegne av sin klubbleder krever rapporten kjent ugyldig svarer BNL/NHO med å vise til arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Til tross for at bedriftslegen har fått skrape fra Rådet for Legeetikk, vil ikke bedriften beklage overfor Rettore: ”Vår eneste intensjon var å ivareta miljøet, siden arbeidsmiljøloven pålegger oss å følge opp når vi mottar varsling om behov for forbedringer. Da kan vi ikke unnskylde at vi utfører en arbeidsmiljø-undersøkelse”, sier divisjonssjefen ved bedriften.

Du har ikke mange valgmuligheter her. Uansett hva du foretar deg, blir det feil. Du er plutselig blitt en brikke i Kafkas ”Prosessen”.

- I en oppfølgingsartikkel til Dagens Næringsliv, sa advokatforeningens leder, Berit Reiss Anderssen at ”mange granskninger er tillagt større autoritet enn de fortjener. ... En virksomhet har ofte behov for å få kartlagt noe forholdsvis raskt. Men det dreier seg om vidt forskjellige typer saker, og vi trenger kjøreregler slik at rettssikkerheten ivaretas. Dessuten tror jeg vi må bli mer bevisst at i en del situasjoner burde granskninger aldri vært iverksatt. Det nærmeste vi kommer noe som ligner en retningslinje, er et standardisert spørreskjema, referert til som QPS Nordic, også anbefalt av Statens Arbeidsmiljøinstitutt. Men, som også forskere fra Sintef har påpekt, knytter det seg klare begrensninger også til dette. Da hovedsakelig på grunn av at

Tellef Hansen, De Facto, Asbjørn Wahl. For Velferdsstaten og Helge Ryggvik, UiO diskuterer rapporten.

spørsmålene i skjemaet ikke bygger på noen fellesvitenskapelig modell."

Lisbeth Eliasson

Standardspørsmålene vil ofte ikke klare å fange opp årsaker og sammenhenger til et dårlig arbeidsmiljø og konflikter som ligger i bedriften eller organisasjonens historie og omgivelser. Blant annet overses betydningen av organisasjonens egenart. Det trekker også Bjørn Tjessem fram når han i intervjuet på side 5, beskriver den arbeidsmiljøundersøkelsen som SAFE hadde. Fagkunnskapen hadde store mangler og spørsmålene var ikke brukbare for vår undersøkelse.

For tidligere forbundsleder Lisbeth Eliasson fikk dette dramatiske konsekvenser. I Parat, som i veldig mange andre fagforbund, har det stått en årelang konflikt mellom administrasjon og politisk apparat.

- Etter hvert tilspisset striden seg, både om politisk retning, fordeling av ressurser, makt og myndighet. Vi ser en fløy som vil styrke tillitsvalgtapparatet, og en annen fløy vil styrke administrasjonen. Da konflikten nådde sitt klimaks ble det iverksatt en arbeidsmiljøundersøkelse som enkelt reduserte det hele til et spørsmål om hva slags forhold de ansatte hadde til henholdsvis generalsekretær og politisk valgt leder. For å bruke et godt, norsk ordtak, "som du roper i skogen får du svar". I sin oppsummering skriver legen at "de ansatte har et godt forhold til sin nærmeste leder mens de fleste derimot føler et noe kaldere forhold til politisk leder". Legen lar ett sitat fra en ansatt få stå som "betegnende for situasjonen": "Jeg mener vi har et veldig godt arbeidsmiljø i Parat. Konflikten vi har på jobben skyldes oppførsel til leder, fornektelse og bortforklaring". Eksempler på trakassering er et møte hvor Eliasson er tilstede og som blir avbrutt med uttalelsen: "... det er sykdom her". En annen gang blir døra inn til personalets sommerfest lukket rett for nesen på henne. Hun er ikke invitert.

Omorganisering og arbeidsmiljø

Andre temaer som også faller ut av dagens arbeidsmiljøundersøkelser er fusjoner, fisjoner, nedbemanninger, omorganiseringer og lignende, til tross for at det finnes omfattende forskning som viser at denne formen for endringer har stor betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er også påfallende at skjemaene nærmest er fritt for spørsmål som normalt reguleres av tariffavtaler og overenskomster.

Hva er begrunnelsen for å utelate denne type spørsmål?

- I følge psykologene som står bak utformingen av QPS'en, vil det være meningsløst å spørre om den slags, sier Bitten Nordrik.

Årsaken er følgende:

"Ved kartlegginger har det vært vanlig å spørre om opplevd stress eller misnøye i forhold til ulike arbeidsforhold. Først de siste årene er det vist hvordan visse personlighetstrekk er en stor feilkilde når man spør om opplevd stress, press eller misnøye (Knardahl 2007: 276)."

Når for eksempel StatoilHydro varsler endringer i måten vedlikeholdsarbeidet skal organiseres på, og fagforbund mener dette kan innebære A og B lag, vil det være meningsløst å spørre om B laget opplever dette som en økt stressbelastning. Det kan jo tenkes at laget består av personer med mer negativ affektivitet enn personer på A laget.

- Det er et faktum at flere organisasjonspsykologer hevder at det er våre psykologiske mekanismer som bestemmer hvordan vi har det, ikke måten arbeidet er organisert på.

Fokuset på personlighetens betydning i alle organisasjonsspørsmål er langt større nå enn hva det eksempelvis var på 70 og 80-tallet. De samme psykologene forklarer dette med at man tidligere hadde: "... politiske og ideologiske strømninger som primært satte fokus på regulering av arbeidsforhold som ansattes medbestemmelse og oppfølging av arbeidsmiljøloven" herunder "... den sterke posisjonen som fagbevegelsen har hatt i Norge".

- Hva er det organisasjonspsykologene egentlig forsøker å si, spør Bitten Nordrik.
- At personlighetstilnærmingen står i et slags motsetningsforhold til fagbevegelsens tilnærming til arbeidsmiljøspørsmål.

Individ eller kollektiv

- Den dominerende organisasjonspsykologiske retning som vi tillater oss å kritisere på visse punkt i vår rapport, utfordrer det kollektive arbeidsliv på flere måter. Først og fremst ved at praksisen er utformet innenfor såkalte "management" teorier og premisser som mistenkeliggjør alle spørsmål som har med interessemotsetninger å gjøre. Idealtilstanden er harmoni der bedriftens og ansattes behov og mål er sammenfallende.

Hva med interessemotsetninger, kamp og konflikt?

- Det er usunt og krever "organisasjonsdoktorer" som kan "stille diagnoser og foreskrive kur" . Idealet i dag er harmoni og interessemotsetninger er sykt.

Denne tankegangen gjenspeiles også i arbeidsmiljøkartleggingene ved at det i all hovedsak stilles spørsmål på individnivå.

– "Som du spør får du svar" er tittelen på en bok i vitenskapelig metode fra mitt pensum, sier Bitten Nordrik. Stilles det ikke spørsmål om for eksempel lønnssystemers betydning for opplevd stress og konflikt, har en heller ingen mulighet for å avdekke slike mulige sammenhenger. Situasjonen i dag er den at forhold ved styringssystemene, fordelingen av makt, ressurser, belønning, prestisje som mulige årsaker til dårlig arbeidsmiljø, vil bli oversett i de fleste av dagens arbeidsmiljøundersøkelser. Nordrik mener dagens dominerende praksis er fagforeningsfiendtlig på flere måter, eller en "trojaner", for å bruke innledningen. Til tross for en bred enighet om at det ikke finnes noen vitenskapelig modell med detaljert beskrivelse av hvilke komponenter det psykososiale arbeidsmiljøet består av og hva normalverdiene burde være, sier likevel bedriftsledelsen til verneombud og tillitsvalgte at dette finnes. Det er vanskelig for tillitsvalgte å sette seg inn i systemteoriene nærmest på sparket, og det fører at du parkeres på sidelinjen.

- Når et saksområde avgrenses på en måte som gjør ledelsen og/eller konsulenten rik på teorier og begreper, og tillitsvalgte og verneombud tilsvarende fattige, kan du si at ledelsen og/eller konsulenten har "makt" eller "modellmakt", for å være presis. Undersøkelsen indikerer at ledelsen og organisasjonsutviklingskonsulenter i dag har betydelig modellmakt i alle spørsmål som angår det psykososiale arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøndersøkelser blant SAFE sine medlemmer

Gjennom SAFE sine 32 klubber representerer forbundet drøyt 10 000 arbeidstakere. I forbindelse med undersøkelsen ble disse spurt om de i løpet av de siste to årene hadde gjennomført en psykososial arbeidsmil-

jøundersøkelse.
- 17 klubbledere bekreftet at de hadde det, 16 av dem, i tillegg til sju verneombud, besvarte noen spørsmål angående involvering i kartleggings- og utviklingsprosessen. Blant annet ba vi dem ta stilling til i hvilken grad de opp-levde at de hadde reell innflytelse på arbeidet med å overvåke og kartlegge forhold som falt inn under psykososialt arbeidsmiljø. Av dem er det en klubbleder og tre verneombud som oppgir at de har hatt mye innflytelse. De øvrige mente innflytelsen var ubetydelig. Tilsvarende er det kun to klubbledere og to verneombud som opplever at de har hatt mye innflytelse ved iverksettelse av tiltak. Generelt kan vi si at involveringen av både klubbledere og verneombud i kartleggings- og utviklingsprosessene er svært begrenset. Det leses i svarene de gir på hvor ønsket de opplevde at deres bidrag var i denne prosessen. Kun to klubbledere og fire verneombud bekrefter at de i stor grad følte seg velkomne til å delta i dette arbeidet. Flere følte seg uønsket. Disse tallene er selvfølgelig langt fra landsrepresentative, men de gir allikevel en indikasjon på at feltet profesjonaliseres og det kanskje på bekostning av tillitsvalgtes og verneombuds erfaringskunnskap?

Tillitsvalgte og verneombud blir statister

Det er flere indikasjoner på at tillitsvalgte og verneombud, når de inkluderes i slike kartleggingsprosesser, inkluderes så sent at de uansett får liten reell innflytelse over dem.
- Faktisk begrenses de tillitsvalgtes rolle i en av de store kommersielle leverandørenes kursmanual til det å "... være med å gi legitimitet til undersøkelsen". Strengt tatt skal både tillitsvalgte og verneombud presenteres for resultatene før de ansatte, men da har resultatene allerede vært igjennom betydelige silingsprosesser blant annet gjennom omfattende forankringsarbeid i både styrer og ledergrupper. Her diskuteres sammenhenger, og ledelsen drilles i hvordan de skal språklegge forbedringsområder. Det er konsulenten som tilskrives rollen som "vaktbikkje" i denne sammenheng. "Tjuveri på høylys dag" – sier vi. Der kartleggings- og utviklingsprosesser foregår etter denne malen mener vi at tillitsvalgte og verneombud blir gjort til statister på et område de tradisjonelt har blitt kreditert uvurderlig kunnskap. De representerer tross alt dem som til daglig "har skoene på".

En oppsummering

- At det psykososiale arbeidsmiljøet omfattes av arbeidsmiljøloven, og at internkontrollforskriften stiller krav til systematisk, målrettet og dokumentert HMS arbeid er bra, poengterer Bitten Nordrik. - Men de psykososiale arbeidsmiljøundersøkelsene og rammene rundt dem, kan helt sikkert bli bedre! Den kanskje viktigste forutsetningen for gode resultater mener vi er at gjennomføringen av kartlegginger og tiltak praktiseres i samarbeid med partene i bedriften. Per i dag er det ingen bestemmelser som sikrer verneombud og tillitsvalgte rett til å delta i hele prosessen. Denne deltakelsen bør prinsipielt starte fra ledelsen har bestemt seg for å ha en arbeidsmiljøundersøkelse. Valg av leverandør kan nemlig ha alt å si for hvilken status og respekt tillitsvalgte og verneombud vil få gjennom hele prosessen.

En opplæring i metodene som brukes vil gjøre det lettere for fagforeningens representanter å utfordre den makten konsulenten og ledelsen har, når disse legger premissene for undersøkelsen.
- I tillegg trenger de kanskje en avtalefestet rett for å sikre at deres ekspertkunnskap fortsatt er viktig og nødvendig i denne type undersøkelser. Dessverre tror vi ikke at dette er nok. Kampen er først vunnet den dagen arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud også har en formell myndighetsinstans å henvende seg til i tilfeller av klanderverdig praksis. Vi snakker om en instans der en i verste fall også kan få overprøvet "bødlers" karakteristikker av ansatte som defineres som "psykisk ustabile".

Ansvarsplassering etter Oseberg B ulykken

Tekst: Tore Tjelmeland. Foto: Mette Møllerop

Syvende mai i år omkom en stillasmontør etter en fallulykke på Oseberg B. Stillasmontøren hadde festet linen til fallselen i den samme vangen (rekkverket) som han holdt i, og i fallet ble denne vangen rykket ut av kransene på det ene av de to spirene den gikk i mellom. Stillasmontøren hadde på forhånd fjernet låsen som hindrer vangen fra å gå ut av kransen. Spirkransen på det spiret som vangen fremdeles var festet i tålte ikke belastningen som oppstod når linen strammet, dette førte til at stillasmontøren falt ned 14 meter. Etter en slik ulykke er det naturlig å spørre om noe kunne vært gjøres annerledes, for å hindre at en tilsvarende ulykke skjer igjen, som det så optimistisk heter. Jeg skal ikke kritisere dette gode forsettet, men måten det gjøres på i petroleumssektoren.

Arbeidsulykker i Nordsjøen vies atskillig større oppmerksomhet enn arbeidsulykker på land. En dødsulykke på land blir kanskje nevnt med en halv side i lokal og regional aviser. En dødsulykke i Nordsjøen får oppslag i alle nasjonale medier. Det blir også satt i gang ett massivt granskningsarbeid fra en mengde aktører, og ett stort endringsarbeid i ettertid. All denne oppmerksomheten har ført til sikrere arbeidsplasser, hevder mange. Figuren under viser antall dødsulykker pr. 100 millioner arbeidstimer på faste installasjoner i perioden 1979 til 2009, under forutsetning av at det ikke skjer flere i år. Trendlinjen er helt vannrett, noe som betyr at det ikke har vært en klar endring i verken positiv eller negativ retning de siste 30 årene.

FAR verdier (antall dødsulykker pr. 100 millioner arbeidstime) 1979 - 2009

Det er altså slett ikke sikkert at all oppmerksomheten som enkeltulykker får i petroleumsindustrien gjør arbeidsplassene tryggere. Min påstand er at denne oppmerksomheten først og fremst har ført til en form for stollek der det viktigste er å unngå at man blir sittende med ansvaret etter ulykker. Myndigheten forlanger gjennom sine forskrifter at oljeselskapene skal utføre sine aktiviteter helt trygt, oljeselskapene forlanger gjennom sine styrende dokumenter at underleverandørene skal utføre sine aktiviteter helt trygt og underleverandørene forlanger gjennom sine prosedyrer at stillasbyggeren skal utføre sitt arbeid helt trygt. Og stillasbyggeren kan ikke delegere videre, og er den parten som blir stående igjen med ansvaret når de andre har satt seg på kontorstolen.

Granskningsrapportene fra Petroleumstilsynet og StatoilHydro etter denne ulykken gir ett innblikk i hvilke prosesser som blir satt i gang etter slike ulykker. Hendelsesforløpet i forkant av ulykken avdekkes og holdes opp mot de styrende dokumenter som regulerer arbeid i høyden i begge rapportene. Avvik mellom hendelsesforløp og hva som kreves i de forskjellige styrende dokumentene blir forstått som «årsak» til ulykken.

Fokus på avvik fra regelverket

Granskningsgruppen til Petroleumstilsynet har funnett brudd på 12 paragrafer i HMS - forskriftene, foruten brudd med arbeidstilsynets forskrift om bruk av arbeidsutstyr. Dette er ikke spesielt overraskende. Mange av HMS - forskriftenes paragrafer er utformet på en slik måte at de automatisk er brutt hvis det har skjedd en ulykke, som 3 av 6 brutte paragrafer i aktivitetsforskriften;

Ved planlegging av aktiviteter på den enkelte innretning skal den ansvarlige sikre at viktige bidragsytere til risiko holdes under kontroll (§ 27) Planlagte aktiviteter skal klareres sikkerhetsmessig før de utføres ... slik at de som deltar i aktiviteten, ikke skades (§ 28) Den ansvarlige skal sikre

Fra HMS-konferansen "Hvor går grensen?"

at forhold som er av betydning for en ... forsvarlig utføring av aktivitetene, blir overvåket og holdt under kontroll til enhver tid (§ 29)

Disse tre paragrafene krever, med litt forskjellige men like tåkete formuleringer, at arbeid skal foregå uten at noen blir skadet. HMS - forskriftene er ett såkalt *funksjonelt regelverk*. Dette regelverket beskriver hva som er det legitime risikonivået for aktivitetene i Nordsjøen, men har ingen konkrete forslag til hvordan dette risikonivået skal nåes. Og for arbeid i høyden er det legitime risikonivået null, for i følge aktivitetsforskriften skal risiko holdes under kontroll slik at ingen blir skadet.

Og dette kravet blir stilt til den "ansvarlige". Det er ett stort og i praksis umulig ansvar den «ansvarlige» har fått, samtidig er det i mange situasjoner uklart hvem den «ansvarlige» er. § 5 i Rammeforskriften slår fast at *operatøren og andre som deltar i petroleumsvirksomheten, er ansvarlig etter denne forskriften og forskrifter som er fastsatt i medhold av den* (min understrekning). Ut fra denne formuleringen er det klart at Petroleumstilsynet alltid vil holde operatøren ansvarlig etter en ulykke, samtidig gir ordet «andre» mange å dele ansvaret med. Diskusjonene i etterkant av en slik ulykke går altså ikke på om det har vært noen regelbrudd, men hvem som har hovedansvaret for de brudd som er begått. I Petroleumstilsynets rapport blir alle de involverte selskap eksplisitt pekt på som «ansvarlig» for avvikene, samtidig går rapporten langt i å "frikjenne" det involverte arbeidslaget. I StatoilHydro sin rapport er konklusjon mer eller mindre motsatt. I følge denne har StatoilHydro og de involverte selskapene gjort mye riktig, og hovedansvaret for avvikene hviler på den forulykkede;

Granskingsgruppen har på grunnlag av dokumentasjon og annen informasjon analysert menneskelige faktorer i siste fase av arbeidet. Gjennom analysen har granskningsgruppen konkludert at det var en utilsiktet feilhandling med bakgrunn i utilfredsstillende risikovurdering, som igjen er klassifisert som en beslutningsfeil (StatoilHydro rapport 1.3).

Forskjellen i konklusjon beror i hovedsak på hvilke styrende dokumenter granskningsgruppene forholder seg til. Det er ingen konkrete regler for arbeid i høyden i HMS - forskriftene, dette blir overlatt til operatørene å lage. StatoilHydro har gjort som de aller fleste andre operatører og utarbeidet egne krav for arbeid i høyden og det er disse kravene hendelsesforløpet i forkant av ulykken blir holdt opp mot i StatoilHydros granskningsrapport. Mange av disse kravene er formulert på samme måte som petroleumsforskriftene, som kravet til sikker utførelse av arbeid i høyden;

Arbeid i høyden skal utføres på en sikker måte og under egnede ergonomiske forhold fra en egnet overflate (APOS K-19046).

Det står ingenting om hva som regnes som sikkert, hva som regnes som egnede ergonomiske forhold og hva som regnes som egnet overflate. Dette kravet blir rettet mot dem som arbeider i høyden, og har ingen annen funksjon enn å transportere HMS – forskriftenes brysomme krav om risikofritt arbeid fra myndigheter, via StatoilHydro og til stillasmontører og andre som jobber i høyden.

I tilegg er det en del mer konkrete krav, i hovedsak sakset fra arbeidsmiljølovens forskrifter og forskjellige normative standarder. Det mest konkrete kravet er kravet til festepunkt.

Festepunkt

Brudd med kravet til festepunkt blir kalt den utløsende årsaken i StatoilHydro sin rapport. StatoilHydro

krever at festepunktet skal tåle 1100 kilo, og refererer til EN – 795 (APOS K – 19048). Denne standarden setter strenge krav til dokumentasjon, fordi den er rettet mot produsenter av mobile festepunkt (som tripods, stropper o. l), og ikke brukere av fallsikringsutstyr. Skal denne standarden følges kreves det en omfattende test og beregnings-prosedyre utført av kvalifiserte ingeniører for hvert festepunkt. I StatoilHydros ulykkesrapport (9.2.1) presiseres det også at det stilles krav til *dokumentert styrke* for festepunkt.

Dette kravet er egnet til å få frem det grunnleggende problemet med dagens tilnærming. Alle som jobber i høyden vet at praksis er at det er brukeren av fallsikringsutstyret som etter beste evne vurderer hvilke festepunkt som skal benyttes, ut fra dem man har tilgjengelig. Det er altså åpenbart at dagens praksis konsekvent avviker fra regelverket. Årsaken til dette er ikke stillasbyggernes manglende risikoforståelse, men mangelen på festepunkter som har en dokumentert styrke på 1100 kilo. I valget mellom å feste seg i ett punkt som har en dokumentert styrke på 1100 kilo eller ett tvilsomt punkt som har en ukjent styrke, vil vel de aller fleste foretrekke det førstnevnte? Ved dagens praksis er derfor heller ikke denne konkrete regelen til hjelp i en beslutningssituasjon, men fungerer utelukkende ansvarsplasserende etter en ulykke.

Forutsetningen i regelverket er at arbeid i høyden kan utføres helt trygt, alle arbeidsoperasjoner som medfører en eller annen form for risiko vil derfor bryte med regelverket. Ingen regler illustrerer dette klarere enn kravene til klaringshøyde, som er logisk umulig å følge. Her har regelverden koplet seg fullstendig fri fra virkeligheten.

Klaringshøyde

StatoilHydro har som krav at man skal bruke *godkjent fallsikringsutstyr ved arbeid der det er fare for fall på mer enn 2 meter til lavere nivå* (APOS M – 18001). Denne 2 meters grensen er hentet fra § 62 i *Forskrift om stillas, stiger og arbeid på tak m.m.* og gjelder for all virksomhet som går inn under arbeidsmiljøloven. Det finnes mange forskjellige former for fallsikringsutstyr. Det vanligste er en kombinasjon av en fallsele og en forbindelsesline med falldemper (fangline), som ble brukt i ulykken på Oseberg B. Dette er en passiv sikring som ikke er ment å hindre ett fall, men bremse opp fallet på en slik måte at brukeren ikke blir skadet. For at denne linen skal fungere må det være nok fri høyde til at linen kan bremse opp fallet før brukeren treffer bakken. Kravene til fri fallhøyde er bestemt av EN 355 og vil variere med lengden på linen og hvor mye de forskjellige typer falldempere forlenger seg. For 2 meter lange liner, som fremdeles er det mest vanlige i Nordsjøen, er kravet ca 6 meter. Kravet i regelverket er altså at man skal feste den 2 meter lange linen 6 meter over der man står. Dette er ikke lett. Det er altså umulig å følge reglene for arbeid i høyden hvis man beveger seg nedenfra og opp med en vanlig fallsele med forbindelsesline. Hvis det skal skapes ett mulighetsrom må enten 2 meter grensen økes eller kravet til fri fallhøyde reduseres. Problemet er at det er gode grunner for begge disse reglene. Allerede før 2 meter kan ett fall gi alvorlige skader, en økning av denne grensen vil øke risikoen. Hvis kravet til fri fallhøyde reduseres risikerer man å treffe underlaget før falldemperen har bremset fallet. Kort oppsummert er det ulovlig å klatre nedenfra og opp fordi det ikke er helt trygt.

Oppsummering

Enten må regelverket tillate farlige handlinger eller så må det være en løs kopling mellom regelverk og utførelse, dersom man har en farlig jobb. For myndigheter og oljeselskap er dagens situasjon, med en løs kopling, gunstig. Siden regelverket ikke tillater farlige handlinger, slipper man å ha ett ubehaglig ansvar. For arbeid i høyden

blir dette ansvaret overlatt til stillasmontørene som kontinuerlig avviker reglene for å utføre sitt arbeid. Så lenge det ikke skjer ulykker fungerer regelverden og arbeidsverden fint uavhengig av hverandre. Dersom det skjer ulykker blir det ikke stilt spørsmål ved reglene, men om det er mange nok, og hvorfor ikke den utførende har tatt dem på alvor.

Petroleumstilsynet skylder på StatoilHydro for at reglene ikke er tatt på alvor, og StatoilHydro skylder på den forulykkede for at reglene ikke ble tatt på alvor. Så lenge ingen stiller spørsmål ved reglenes krav om risikofritt arbeid blir konsekvensene for stillasbyggerne det samme. Det mest sannsynlige resultatet av denne ulykken er at det blir utviklet en del nye risikofrie rutiner, prosedyrer og regler for arbeid i høyden, samtidig som det lages noen nye ritualer for at arbeidstakerne skal følge dem.

Og ved neste ulykke vil det avdekkes enda flere avvik fra reglene, og en ny runde vil starte. Prisen å betale er at den som blir utsatt for en ulykke alltid vil bli sett på som en normbryter, på samme tid som myndigheter og oljeselskap avskjærer seg selv fra den viktige diskusjonen om hva som er godt og dårlig håndverk i den farlige, men nødvendige, jobben det er å bygge stillas. Dette vil fortsette så lenge stillasmontørenes arbeidsmoral er sterkere følt enn plikten til å følge reglene.

I mine 12 år som stillasbygger var jeg aldri fristet til å bli arbeidsvegrer gjennom å følge regler som gjør det umulig å jobbe. Som forsker angrer jeg på denne arbeidsvilligheten og oppfordrer derfor mine ekskollegaer til å innføre en "holde reglene" dag. På denne dagen må man følge fangline produsentens anvisninger til fri fallhøyde (den står i brukerveiledningen, finnes det ingen brukerveiledning så er det ikke lov å bruke linen) og man kan bare feste linen i festepunkt som har en dokumentert styrke på 1100 kilo. Hva med å legge "holde reglene" dagen til en søndag? Da får man jo også overholdt bibelens påbud om å holde hviledagen hellig, for på denne dagen blir det ikke bygget mye stilla.

Epilog: Er løsningen henging?

Både StatoilHydro og Petroleumstilsynet nevner at andre former for fallsikring burde vært vurdert i forkant av denne ulykken og i begge rapporten blir fallblokk og tilkomstteknikk (industriklatring) nevnt spesifikt. Fellestrekket mellom dette utstyret og fangline, er at man er avhengig av å komme seg til oversiden av arbeidsstedet via en permanent tilkomst for å henge opp fallblokken eller klatretauene, hvis dette skal gjøres i henhold til regelverket. Forskjellen er at både fallblokk og utstyret i tilkomstteknikk stopper et fall med en gang slik at det ikke er noen krav til klaringshøyde. Etter mitt syn bør fallblokk brukes oftere enn det blir gjort, men også fallblokken har klare begrensninger. De fleste produsentene setter en begrensning til wirens visning på 40 grader, dette gir en relativt liten aksjonsradius hvis ikke fallblokken kan festes langt over arbeidsstedet. I motsetning til en fangline stopper fallblokken ett fall momentant, det er denne egenskapen som gjør at det ikke er krav til klaringshøyde, men den samme egenskapen betyr at frie fall medfører livsfare. Ett fritt fall kan oppstå hvis wireren av en eller annen grunn blir slakk, eller hvis brukeren jobber over fallblokken. Fallblokken løser altså noen problemer, men skaper andre.

Det er litt uklart hvorfor granskningsrapportene bringer inn tilkomstteknikk (tt). Selve arbeidsoppgaven som stillaset var bygget for ble vurdert utført ved hjelp av tt, dette kan være årsaken.

Fordelene med tt er at man kan bevege seg lovlig opp og ned langs

ett på forhånd opphengt tau. Som ett hjelpemiddel for å rive og bygge stillaser vil tt i de aller fleste tilfeller være uegnet, fordi en stillasmontør er avhengig av å bevege seg sidelengs og ikke bare rett opp eller ned. Samtidig er det i ferd med å etablere seg en forestilling om at tt er en spesielt trygg form for arbeid i høyden. Denne forestillingen er skapt av tt bransjens egen synsing og petroleumsnæringens fascinasjon for klatring, og er fullstendig uten substans. Til dem som hevder at det er tryggere å henge i to tau enn å klatre rundt med en fallsikringssele for å bygge stillas vil jeg svare; at det kan tenkes, men oppgaven til en tt operatør er ikke å henge, men å utføre arbeidsoppgaver. Og disse arbeidsoppgavene utføres sikrere, hurtigere og med mindre slitasje på kroppen fra ett stillas enn hengende i tau. Det er altså absolutt ingen holdepunkter for å slå fast at arbeid i høyden blir utført tryggere i tau enn ved bruk av stillas. Oseberg B, som er en del av Oseberg Feltsenter, er en av få plattformer i Nordsjøen som er permanent bemannet med ett tt lag. Det er all grunn til å tro at det allerede eksisterer en fornuftig grenseflate mellom tt og stillas her.

Oseberg Feltsenter. Foto:StatoilHydro

Magne Birkedal

Skiftplaner i fokus

Tekst og foto: Mette Møllerop

Magne Birkedal: Å jobbe skift i Nordsjøen er slitsomt. Behovet for søvn og hvile er stort. Ikke alle skiftplaner gir samme mulighet til hvile og restitusjon.

Magne Birkedal jobber som prosess-tekniker på Valhall. På SAFE sin konferanse, "Hvor går grensen", var han en av tre SAFE-medlemmer som innledet om arbeidstidsordninger i oljeindustrien. Magnes faglige bakgrunn er fra automasjon og prosess, og han har jobbet i BP siden 1983. Fra 1991 ble Nordsjøen arbeidsplassen og han er også klubbleder i BP-klubben.

- Vi tillitsvalgte har i lengre tid jobbet med å forhandle fram bedre skiftplaner, forteller Magne.

- Finanskrise og kontraktsforhandlinger forpurret planene og ikke minst ønskene våre.

I dag er det på plass en skiftplan på 2-3, 2-4 for noen grupper, og 19-16, 19-23 for de øvrige. Skiftplanene diskuteres nærmest kontinuerlig, nettopp fordi arbeidet er slitsomt.

Skifthistorikk

I 1991 hadde BP en skiftordning basert på 2-3, 2-4. Skiftene gikk fra 12 til 24 og fra 24 til 12. Det var slitsomme skift den første uka, hvor man startet kl. 24.00 og gikk av kl. 12.00.

- Særlig var siste del av skiftet om morgenen tøff, forteller Magne.

- Den siste uka var fin, når vi gikk på kl. 12 om dagen og av vakt kl. 24.

I 1995 ble skiftordningen endret og arbeidsdagen ble noe bedre. Skiftene gikk nå fra 19 til 07 og fra 07 til 19.

- Natten er fortsatt tøff, men når morgenen kommer, går du tross alt av, i motsetning til den gamle ordningen hvor du hadde seks arbeidstimer igjen før du kunne komme deg i seng.

Nattarbeid var ikke alltid negativt.

- En fordel med å jobbe natt var at det ga deg bedre tid til å sette deg inn i arbeidsrutiner og arbeidsoppgaver før du startet på dag med vedlikehold, prosjekter, altså full "rulle".

Noen deler fortsatt lugar

- Ute hos oss har vi nå, etter mange heftige diskusjoner, bygd om lugarer fra doble til enkle sovealkover. Dette var et godt tiltak for de som arbeider på dag, som fikk egen lugar. Da alle delte lugarer, hadde vi trøtte dagfolk som måtte sove med fremmede mennesker, og det var ikke en gang den samme romkameraten gjennom hele offshoreturen. Du fikk gjerne ny romkamerat flere ganger i løpet av turen.

Er doble lugarer nå helt slutt?

- Nei, ikke for alle. Fortsatt har skiftfolk doble lugarer.

I praksis betyr det at de som kun jobber dagtid, har egen lugar, mens de som jobber både dag og natt, må dele lugar. Plattformene er ikke bygd så store at det er rom for å gi alle egne lugarer. Men heller ikke stoler og hvileplasser er det nok av. Med full bemanning er hver eneste stol opptatt, og det er få muligheter til å få seg en rolig stund før en ny arbeidsøkt.

- Det er definitivt ikke bra i forhold til den konsentrasjonen og oppmerksomheten en må ha før en setter i gang med et langt skift.

Det hender rett som det er at skiftpersonellet derfor går tilbake til jobb i håp om at de kan slappe av litt der.

Ombygde lugarer

På grunn av ombygging av lugarene har en fått en blanding av doble og enkle lugarer i samme sovefløy. Det fungerer ikke alltid like godt i forhold til støy.

- Det blir bråk for de som skal sove eller hvile seg litt. Når vi får nye folk om bord, blir de vist rundt på sin nye arbeidsplass og selvfølgelig og i sovefløyen. Det er ikke alltid like greit når du bråvåkner av den som har omvisning

utbasunerer: ”ja her er altså sovefløyen…”, eller at det smeller i dører. Den som jobber natt, er den som er dårligst stilt akkurat nå.

Når det gjelder svingskift, takler folk det på forskjellig vis.

- Noen tåler det ikke så godt. Du kan føle deg litt uvel. Når du svinger, får du lite søvn de første dagene, og det gjør at du føler deg litt ”bakpå”, litt svimmel. Når du deler lugar med en som arbeider motsatt, kan man ikke ta en ”middagslur” i lunchen, noe som hadde hjulpet godt på – spesielt i overgangen fra natt til dagtid. Vi har også det vi kaller ”samsoving”. Deler man en tomannslugar med en som går samme skift, får vi samsoving. Behovene hos oss mennesker er så forskjellige at det lett kan føre til store problemer i forhold til søvn.

Hva slags behov tenker du på da?

- Det kan være helt enkle og selvfølgelige ting som at personen ønsker å se nyheter, følge med på en serie, se en film. Bruk av bad og toalett.Helt normale behov altså, men de blir ikke helt synkronisert med den som ønsker å sove.

Hva med alder? Er det de eldste som får størst problemer?

- Nei, det skulle du kanskje tro, men det ser ut til at skiftjobbingen ute normaliserer seg med alderen. Det er faktisk flere unge som ikke klarer dette.

På et område tar imidlertid alderen sitt, selv for Magne som ikke er eldre enn 54 år.

- Jeg våkner mellom fem og seks hjemme den første uka, og normaliseringen til familiens rutiner tar litt lenger tid nå, sier han.

Lavere bemanning

Som i mange tilsvarende selskap, kuttes bemanningen også i BP, og arbeidet som skal gjøres, reorganiseres. Det har ført til at vedlikehold flyttes over på natt for å få mer tid til annet arbeid på dagtid.

- I tillegg har vi generelt sett mye å gjøre, sier Magne.

Det er vel heller ikke helt bra å legge vedlikehold til nettene?

- Nei, absolutt ikke. Arbeid som kan og bør gjøres på dagtid bør fortsatt utføres på dagtid. På nettene jobber vi naturlig nok verken så konsentrert eller er så årvåkne som vi gjør på dagtid.

Får dette andre konsekvenser i tillegg?

- Ja, vi får mindre tid til tilsyn av anlegget og det kan faktisk være et sikkerhetsmoment i seg selv. Det er viktig at aktivitetsnivået på vedlikeholdet holdes som mulig, alternativet til jevnt vedlikehold fører til aktivitetstopper og kan fort skape stress.

- Det blir aktivitetstopper når bedriften legger opp til kampanjevedlikehold.

Nytt personell

Nytt personell krever oppfølging, tid og ressurser. Det er ikke alltid de ansatte har tid til å hjelpe nye folk som kommer om bord.

- Det er vanskelig både for den nyansatte og for oss som ikke rekker alt. Noe av den samme problematikken går igjen i forbindelse med nye direktiver. Det er mye nytt å sette seg inn i, og bedriften har ingen formell gjennomgang av dette. I stedet setter de inn en ”sensor”, en innleid sensor. Denne personen skal sjekke ut om folk har lest de nye endringene. Nyansatte får en gjennomgang av direktivene. Vi andre får ”boka” med direktivene til selskapet og prosedyrene for gjennomlesing, før sensor kommer for verifisering!. Det er ikke pedagogisk godt nok, mener Magne.

Også uleste e-posthauger utgjør en fare.

- Eksempelvis får min leder 70 e-poster om dagen. Har du vært borte en måned er e-postboksen full. Endringer i bedriftens prosedyrer og viktige beskjeder kommer via e-post.

Tilrettelegging

Skal folk jobbe på nettene, må forholdene legges til rette.

- Flightene må også tilrettelegges slik at vi har muligheter for restitusjon og hvile. Det betyr også at man må ha siste

tidspunkt for avreise fra land, før man skal på nattskift, sier Magne.

- En del av oss har reist langt og vært oppe siden fem seks om morgenen, da kan man ikke gå rett på nattskift etter en lang dag, uten hvile.

Å frigjøre resurser til opplæring, ha oppdatert dokumentasjon, god merking i anlegget og god oversikt over avvikene som oppstår vil redusere belastningen for oss alle, sier Magne.

Regelverket er ideelt

Regelverket er utformet for en ideell arbeidssituasjon. Slike arbeidssituasjoner finnes nesten ikke i praksis.

- Det gjør det vanskelig å følge regelverket, når det forutsetter at alt fungerer som det skal. Får man problemer er man fort i en avviks-situasjon. Det er viktig at du har nødvendig ressurser og tid for å gjennomføre en sikker drift av anlegget. I tillegg til jobben på riggen, kommer krav om deltakelse på nye kurs, i prosedyrearbeid og prosesser på bedriften. Det kan bli mye av dette når bedriften drar i gang så mange prosjekter og dette skal foregå i løpet av friperiodene dine. De fleste blir derfor berørt av dette.

Til ettertanke

Klubblederen sukker litt. - Det gir et visst perspektiv på den såkalte tids-klemma når du setter dette inn i sammenheng som også omfatter opp-ølging av alle forhold rundt familie, slekt og venner, samtidig som behovet for å hente seg inn etter en hard arbeidsøkt også skal ivaretas.

Kari Bukve

Travle tider for organisasjonssekretærene

Tekst og foto: Mette Møllerop

At medlemstallet til SAFE har passert 10.000 medlemmer, merkes også på arbeidsmengden til organisasjonssekretærene. Det blir flere saker å ta seg av, ikke minst på områder som dreier seg om lønns- og arbeidsforhold.

Det daglige livet i SAFE sitt nye hus dreier seg fortsatt om arbeid i forhold til medlemmer, klubber og konflikter i forhold til arbeidsgivere. Det dreier seg og om en kraftig vekst i medlemstallet, og selvfølgelig om målrettet arbeid mot organisasjoner, myndigheter og politiske- og fagpolitiske organer. Muligheten til å "nyte" de nye omgivelsene, er med andre ord ikke så mange, men nye arbeidsplasser og arbeidsrom legger helt klart forholdene til rette for travle arbeidsdager.

- Vi er veldig glade for at arbeidstakerne melder seg inn hos oss, poengterer de tre valgte organisasjonssekretærene, Kari Bukve, Bjarte Mjåseth og Øyvind Olsen. - Vi klager ikke, men det er klart at vi merker at arbeidsmengden øker.

Antall saker øker ikke bare hos SAFE. Fagbevegelsen generelt sett merker at arbeidsgivere blant annet benytter finanskrisen til å kvitte seg med ansatte de ikke lenger ønsker å ha i bedriftene sine, arbeidsmiljøloven tøyes i forhold til rettigheter i arbeidsforholdet, som i forbindelse med arbeidskontrakter og arbeidstidsbestemmelser, og arbeidstakerne blir mer forsiktige i forhold til å hevde soleklare rettigheter.

Gjengangere

- Det er mange gjengangere her, forteller Kari Bukve. - Tvangsinnmelding i Fellesforbundet er et eksempel. Innmeldingen foregår som oftest uten at arbeidstakeren er klar over det og altså selv har gjort noe aktivt for å melde seg inn.

Krever det mye tid og arbeid å rette opp uriktige innmeldinger?

- Det går bedre nå. Vi har fått greie rutiner for å håndtere dette etter hvert. Dessuten er det jo bedriftene som melder inn medlemmene, og de er også ansvarlige når medlemmene har gitt tydelig beskjed om at de ikke ønsker å bli innmeldt i et annet forbund. Vi krever derfor at bedriftene tar tak i saken og ordner opp selv.

- Innmeldingsproblemet gjelder ikke for rederiområdet. Øyvind Olsen tar ordet.

- Det er først og fremst Kari og Bjarte (Mjåseth) som får disse sakene på bordet.

Også stygge saker

Sakene som kommer inn på huset er ofte både vanskelige og til dels også "stygge".

- Vi har eksempler på helseskadelige forhold hvor sjukepleier på arbeidsplassen ikke har gjort noe for å registrere forholdet. Vi har også eksempler på konkret yrkesskade som ikke er forskriftsmessig registrert. Vi får inn mange bekymringsmeldinger som omhandler måten sjukepleieren fører journal på.

Både Kari og Bjarte er redde for at sjukepleiere presses av ledelsen.

- I vår jobb er vi avhengige av at de har en fri og uavhengig stilling, og bekymringsmeldingene vi får inn, gjør at også vi bekymrer oss.

Sesongbetont

Enkelte spørsmål er sesongbetonte. Spørsmål om ferieloven og hvilke rettigheter arbeidstakere har ved ferieavvikling, dukker opp i forkant av sommeren.

- Vi ser at arbeidsgivere tolker loven

Aker Drilling er en av de nye klubbene i SAFE.

Bjarte Mjåseth

forskjellig, til tross for at lovteksten er klar og burde gi lite rom for misforståelser. I tillegg kommer en del klassiske uenigheter om lengde og tidspunkt for avvikling av ferie. Blant tvistesakene er det problematikken rundt svingskift og oppsigelsessaker det jobbes mest med.

Selskapene sparer penger

- Vi har den daglige "dont" av yrkesskadesaker, sier Kari. Disse er det mange av, og her er det også gjengangere eller likhetstrekk. Mange av disse yrkesskadene kommer fordi oljeselskapene skal spare penger. Selskapene skviser leverandørene som ender med å lempe problemene over på de ansatte. De ansatte får for stramme tidsrammer å jobbe under, og det fører til hendelser og skader. Alle slike "shortcuts" er alvorlige, både for den som utsettes for det, og for operatør og underleverandør som jukser med pålagte krav til sikker arbeidsutførelse. Denne typen saker er både utfordrende og arbeidskrevende for oss.

Oljebransjen er ingen fattig bransje. Selv om oljeprisen ikke er på samme nivå som i gullalderen for et par år siden, er den faktisk på 70 dollar fatet! Det er med andre ord økonomisk rom for å jobbe sikkert.

Også rederiområdet har utfordringer

Øyvind Olsen er rask med å slå fast at det er travelt også på dette området.

- Til tider er det så mye å gjøre at det blir et spørsmål om når en har fritid. Vi har en type arbeid som ikke opphører fordi om en har skrevet punktum. Sakene tar du med deg hjem. Vi jobber for medlemmenes ve og vel, og det tar vi alvorlig.

Vanskelig å få svar fra myndighetene

- Myndighetenes tilrettelegging av tilsynet vårt er et område som irriterer meg, sier Øyvind. Petroleumstilsynet, Ptil, er ikke flinke nok til å svare på henvendelser fra medlemmer, tillitsvalgtapparat og vernetjeneste, dermed havner henvendelsene her. Når vi så oversender sakene på nytt til Ptil, kan det gå år og dag før vi får svar. Det passer selvfølgelig arbeidsgiverne bra. De spekulerer i saksbehandlingstida og kjører bare enda fortere fram.

Samarbeid lyktes ikke

Øyvind har ansvar for NR-avtalen.

- Den nye avtalen kom vi i mål med på en god måte. Vi beklager at samarbeidet mellom de forskjellige forbundene ikke lyktes. Vi hadde et godt samarbeid under forhandlingene, men IE brøt før vi var i mål, med en begrunnelse som vi oppfattet som svært tvilsom. Propagandaen i ettertid viser hva de prøver på, men det holder ikke. Det bør være nok nå. Medlemmene er det viktigste for oss, og vi må kunne konsentrere oss sammen om medlemmene våre, sier Øyvind.

Antall klubber øker

Det er en god utvikling i opprettelse av flere klubber. Flere grupperinger ser ut til å organisere seg i SAFE og det jobbes med å få klubbstatus for disse.

Det kan bli en interessant høst for rederiområdet da?

- Ja, jeg har et klart inntrykk av at folk ser SAFE som det beste alternativet for olje- og energiarbeidere.

Øyvind Olsen

ISO-fag

Bjarte Mjåseth har blant annet ansvar for bedrifter innen isolatør, stillas og overflatebehandling, det som populært kalles ISO-fagene. Bransjen er noe uryddig, om en kan bruke et slikt utrykk, og sakene er mange.

- Ja, sier Bjarte, du kan trygt bruke uttrykket uryddig om denne bransjen. Her er det mye å ta fatt i, og det viser igjen på arbeidsmengden. Strømmen av saker går feil vei, og svært mange saker burde vært løst på et lavere nivå, eller ikke utviklet seg til saker i det hele tatt.

Hvilke bedrifter går igjen i tvistebunken?

- Det er nok flest tvister fra Beerenberg og Norisol.

Har de noen fellestrekk?

- Det spenner fra rettigheter du har som tillitsvalgt til rotasjonsordninger, beregninger av årsverk og timeverk, for å nevne noe. Når det gjelder rotasjons-ordninger, sliter vi med at disse skal godkjennes før de settes i funksjon. Vi har flere oppsigelsessaker og det er absolutt merkbart at bransjen er utsatt for dårlige lønns- og arbeidsvilkår. For å si det enkelt, arbeidsgiverne prøver å knuse det som er avtalt og spekulerer i dårlige tariffavtaler.

Utviklingen går med andre ord i feil retning?

- Ja, det mener jeg den gjør. Det kreves et større press fra medlemmer, ansatte og fra oss sentralt i SAFE for å snu en negativ utvikling.

I løpet av perioden fra november 2008 fram til SAFe magasinets utgivelsesdato har det vært behandlet og registrert rundt 130 saker. I tilegg til dette kommer saker som er gått over til juridisk avdeling. Flere saker er uregistrerte saker som først blir registrert etter de er ferdigbehandlet. Anslaget over antallet saker er derfor høyere enn oppgitt. Saksmengden har anslagsvis økt med over 50 prosent fra forrige periode.

Av disse sakene er det ca 95 tvistesaker på tariff eller hovedavtale. Flere av tvistene berører utbetaling og avregning av lønn og årstimeverk. Disse tvistene er hovedsak innen ISO området. En del av tvistene berører direkte brudd på tariffavtalen, eller rene tolkningstvister på tariffavtalen.

8 av sakene omhandler opprettelse av tariffavtale.

3 av sakene handler om opprettelse av klubber.

6 av sakene omhandler arbeidstidsordninger.

12 av saken omhandler individuelle forhold.

6 av sakene omhandler saker som knyttes til NAV/ Velferdsordninger/Ferie.

Det er blitt svart på 3 høringer i perioden i tilegg.

Verneombud

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop, Halvor Erikstein, SAFE i ESS.

- Verneombudene må ikke forbli individer, men en del av et kollektiv. De må få makt og styrke til å stå på kravene sine. Med fagforeningen i ryggen er det lettere å ta del i prosessene som foregår i bedriften, selv om en i utgangspunktet oppfattes som kontroversiell og derfor er uønsket som deltaker i disse.

Grunnlaget for arbeidervernlovgivning går tilbake til slutten av 1800-tallet. 27. juni 1892 kom den første loven om tilsyn med arbeid i industrien. Arbeidervernlovgivningen har direkte sammenheng med den industrielle revolusjonen, og var ikke knyttet opp mot sosiale forhold. Tjenestefolk, sjøfolk, håndverksarbeidere, arbeidere innen bergverk og jordbruk, var omfattet av lover som påla deres arbeidsgivere enn viss omsorgsplikt, eller gjennom laugsvesenet hvor laugene tok vare på sine faglærte svenner og mestere, blant annet gjennom forskjellige støtteordninger. Da laugene ble avskaffet i 1866 mistet svennene mye av sin opplagte innflytelse og kom stort sett i samme bås som industriarbeiderne.

Arbeidervernlov

Etter at barnearbeid i fabrikkene fikk kritikk fra flere hold, ble det forberedt en lov som skulle regulere bruk av barn og unge til fast arbeid utenfor hjemmet. Arbeidet ble påbegynt i 1875 og lovproposisjonen ble fremmet i 1883. Den ble imidlertid ikke behandlet, blant annet på grunn av et initiativ fra kong Oscar som ønsket å få nedsatt en kommisjon som skulle drøfte spørsmålene rundt ulykkes- og alderstrygd for arbeiderne.
Kommisjonen begynte sitt arbeid i 1885, og den fikk et omfattende mandat. Både bestemmelser om forebygging av arbeidsulykker og helsefare, arbeidstidens lengde, særvern for kvinner, barn og unge arbeidere, kontraktsvern og offentlig tilsyn, ble tatt inn i lovforslaget.
Fire år senere ble loven vedtatt, men da i en redusert form. Arbeidstidens lengde var et av områdene som ble utelatt og loven gjaldt bare fabrikkdrift.
Selve oppbyggingen av loven er imidlertid lik loven vi har i dag.
I 1915 kom bestemmelsene om normalarbeidsdagen inn i loven. Arbeidstiden ble begrenset til 10 timer per dag, 56 timer i uka.

Åttetimersdagen

Arbeidstidsspørsmålet kom raskt opp igjen. Landsorganisasjonen, LO, reiste krav om åttetimersdag i 1918. Flere land hadde allerede innført åttetimersdag som et resultat av krigen. Norge vedtok en provisorisk lov som ga regjeringen adgang til å innføre åttetimersdag i bedrifter hvor arbeiderne søkte om det. Søknadene strømmet selvfølgelig på og etter kort tid lå antall søknader på rundt 1560. Da krigen var slutt i november og flere land innførte en rekke sosiale reformer, fulgte Norge etter. 48-timers uke ble vedtatt 11. juni 1919 og satt i kraft fra 1. januar 1920.

Flere endringer i perioden fram til 2005

I 1936 ble arbeidervernloven revidert. Den fikk et langt større virkeområde, og med noen få unntak dekket den alle arbeidsforhold til lands. To viktige områder kom inn i denne revisjonen; vern mot usaklig oppsigelse og bestemmelser om ferie. Feriebestemmelsene ble for øvrig avløst av en ny lov i 1947 hvor tre ukers ferie ble innført. Nedsatt arbeidstid for blant annet skiftarbeidere, gruvearbeidere,

tunnelarbeidere kom i løpet av 1949 og i en mer omfattende revisjon i 1956. Denne revisjonen ga også arbeidsgiveren adgang til å påby legekontroll og organisert vernearbeid på arbeidsplassen.
Diskusjoner om oppmyking av arbeidstiden fortsatte, uten at det ble fulgt opp. Departementet mente det var riktig å ha mest mulig regelmessig arbeidstid. Organisasjonene burde derfor heller se på adgangen til å fastsette uregelmessig arbeidstid i de tilfellene hvor andre fordeler oppveide ulempene. Departementet foreslo at lokale avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstida måtte være skriftlige, og beregningsperioden måtte avgrenses.
Arbeidstidskomiteens og departementets forslag om at større sammenslutninger kunne inngå tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid som gikk ut over lovens maksimumsgrense, og et forslag om at det kunne nyttes flere skiftplaner med forskjellig arbeidstid til ulike tider av året, fikk ikke støtte i Stortinget. I 1968 ble de fremmet på nytt, og vedtatt.
I 1958 ble arbeidstiden satt ned til 45 timer i uka med etappevis gjennomføring fram til 1960.
I 1964 ble ferieloven endret og arbeidstakerne fikk fire ukers ferie. Forslaget om nok en forkortning av arbeidstida, fra 45 til 42 ½ time, brukte et par år på å bli utredet, behandlet og vedtatt. Lovforslaget kom imidlertid på plass i 1968.
Nedsettelsen av arbeidstid gjaldt vanlig dagarbeid. Arbeidstakere som jobbet skift, i gruer og tunneler, hadde fått denne arbeidstida tidligere.
Samtidig med nedsettelsen av arbeidstid, ble det gitt utvidet adgang til bruk av overtid.
I 1972 gjennomgikk loven flere endringer. Blant annet ble arbeidstida for helkontinuerlige og døgnkontinuerlige skiftarbeidere satt ned fra 42 til 40 timer i uka. Pensjonsalderen ble satt ned fra 70 til 67 år, med anledning til å jobbe fram til fylte 70 år.
En revisjon av arbeidervernlovgivningen med bakgrunn i forbedring av arbeidsmiljøet, førte til 38 timers uke for de mest utsatte gruppene. De øvrige gruppene kom puljevis ned på 40 timer i uka. Etter hvert ble også arbeidstida til helkontinuerlig skift, grue- og tunnelarbeid redusert til 36 timer. Dette foregikk i perioden 1975 – 1977.
Siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 og fram til dags dato, har loven blitt endret en rekke ganger. Det er til stadighet endringsforslag på banen, og det er fortsatt viktig å være på hogget når det gjelder innhold og hvilke konsekvenser endringsforslagene kan få.

Tilbakeblikk

Dersom en ser tilbake på arbeiderbevegelsens historie og grunnlaget for og utviklingen av arbeidsmiljøloven, er det åpenbart at arbeidsfolk står sterkere med en samlet, sterk og velfungerende fagforening.
- Ja, og legger en til at en velfungerende fagforening også har sterke tillitsvalgte og verneombudsfolk, har medlemmene en god støtte i ryggen, sier Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig i SAFE. - Jeg mener og at både verneombud og hovedverneombud med fordel bør sitte i styrene i klubber og foreninger. Det vil både være en styrke for de tillitsvalgte og en styrke for helheten i tillitsvalgtarbeidet i foreningen.
Hva er mest fornuftig, dele vervene på to personer eller la samme person være både tillitsvalgt og verneombud?
- Uten tvil er det en fordel at så mange som mulig har begge vervene om de har kapasitet til det. Dette gir en tettere kontakt mellom vernetjeneste og fagforening, slik at man gjensidig styrker hverandre.
Arbeidsgiverne ønsker å skille de to funksjonene. Det ønsker ikke vi. Vi ser det som en stor fordel at fagforeningen gjennom styret, har kontroll på drift- og utvikling av vernetjenesten. Den dagen verveombudet stiller ubehagelige spørsmål eller kommer med kritiske krav til bedriftens ledelse, er det definitivt en

fordel at verneombudets tilknytning til klubbstyret er til stede, slik at verneombudet kan lene seg til det kollektivet som en fagforening tross alt er.

Hvilke argument bruker arbeidsgiverne for å skille de to funksjonene eller holde verneombudet unna styreverv?

- Det viktigste er nok argumentet om at verneombudet skal representere alle, uansett fagforening. De ønsker et slags uavhengig eller frittstående verneombud. I virkeligheten vil de helst ha verneombudet i armkroken sin, utenfor fagforeningen sin rekkevidde.

Vi har likevel klubber i SAFE som praktiserer prinsippet om deling av rollen og som heller ikke ønsker at HVO/K-HVO skal sitte i sin klubbs styre.

- Ja, det stemmer, vi har noen som praktiserer dette. Argumentasjonen hos disse går på et ønske om nøytralitet i forhold til de øvrige foreningene/klubbene. Jeg er likevel ikke enig med dem i dette. Jeg er overbevist om at verneombudets plass i klubbens styre er en riktig plassering i forhold til å styrke vernearbeidets posisjon.

AML begrenser arbeidsgivers rettigheter

Ved lovreformen i 1977 gikk departementet inn for at arbeidsmiljøorganene skulle ha større myndighet enn disse hadde hatt tidligere. Etter § 7 a i hovedavtalen av 1974 hadde verneombudet rett til å stanse et arbeid ved situasjoner med umiddelbar og alvorlig fare for arbeidstakers liv og helse. Stansingsretten var begrenset til tilfeller hvor den ansvarlige leder ikke var til stede. Verneombudenes rolle er nå nærmere regulert i loven. Vilkårene for stansingsrett er at det er umiddelbar fare for arbeidstakers liv og helse og at faren ikke kan avverges på annen måte. Konflikter om arbeidsmiljøproblemer bør først og fremst løses internt på bedriften. Går ikke det, kan Arbeidstilsynet kontaktes for å gi sin vurdering av saken.

- Verneombudets stansingsrett er en av de viktigste lovbestemmelsene med tanke på å gi verneombudene autoritet. Det er et særnorsk fenomen som de fleste land mangler. Her kan verneombudet overkjøre arbeidsgiver dersom fare for liv og helse er til stede. Arbeidsgivers styringsrett er nemlig klart begrenset av arbeidsmiljøloven.

En handledyktig vernetjeneste er avhengig av et positivt samarbeid mellom partene. Her er det viktig å ta med at den ressursen som ligger i arbeidstakernes innsikt og interesse utnyttes og utvikles. Samspillet mellom tillitsvalgtapparat, klubb og fagforening og vernetjeneste har derfor stor betydning. For et verneombud er det viktig å ha klubben sin i ryggen.

Passivitet gir svakere vern

Fagforeningene har en viktig oppgave i å få vernetjenesten til å fungere. Har medlemmene en passiv klubb med passive tillitsvalgte, råder styringsretten alene.

- Arbeidsgiver vil kunne profittere på passive fagforeninger og klubber. Arbeidsgiver profitterer også på endring av arbeidsforhold, oppsplitting av miljøer, flytting av folk og oppgaver. Et eksempel på det er StatoilHydro i forbindelse med integrasjonen, sier Roy Erling Furre.

- Her rives både tillitsvalgte og verneombud opp fra arbeidsplassen sin og flyttes til nye installasjoner. Det gir både tillitsvalgtapparatet og verneombudsrollen en posisjon som best kan sammenliknes med "fri flyt".

Hva kan en gjøre for å avhjelpe situasjonen?

- Det er viktig at verneombudene ikke vingeklippes hver gang de flyttes på. Det er det ene, det andre er at de må oppfordres til å stille til valg på nytt, selv når de kommer til et nytt arbeidssted.

Det er vel ikke alle som er så frimodige om en kommer til en ny plass med mer eller mindre ukjente mennesker? De fleste av oss vil være mer beskjedne og tenke at tillit krever tid og kjennskap til hverandre. Et verv som tillitsvalgt og verneombud er jo nettopp basert på tillit.

- Ja, det er nok riktig. Kanskje må fagforeningen derfor bruke sin utpekingsrett for at ikke erfarne verneombud og tillitsvalgte skal bli ”avsatt” hver gang de selv blir flyttet på.

Forskrifter om verneombud

Direktoratet for arbeidstilsynet har utarbeidet en brosjyre om lovens bestemmelser og forskrifter. Her er også kommentarene til bestemmelsene om vernetjenesten tatt med. Brosjyren har nummer 383. I tillegg finnes brosjyren ”Du er valgt til verneombud” med bestillingsnummer 437.
Verneoppgavene er en del av fagforeningenes interesseområde, og fagforeningenes medvirkning til valg av verneombud vil styrke deres status som tillitsvalgte i vernespørsmål. AMU er basert på de samme prinsippene, men her må minst to foreninger stå bak om en skal kunne bruke utpekingsretten.
- Ved valg av verneombud og AMU-representanter, er det derfor viktig at klubber har god kunnskap om hvor skoen trykker. Klubben må selv avgjøre om en har mulighet til å bruke utpekingsretten eller om en i stedet går for valg.

Er det og ønskelig at hovedverneombudet, HVO, er i klubbstyret?

- Ja, uten tvil. Prinsippet er det samme for verneombud som for HVO. Det er tilknytningen til klubben og fagforeningen som er viktig, sammen med den påvirkningen verneombudet kan gi styret i forhold til vernearbeidet. Ved at HVO og VO er aktive i fagforeningen, vil dette øke HMS-fokuset i klubb- og fagforeningsarbeidet. Fagforeningen blir positivt påvirket av vernetjenesten. Den andre store fordelen er at HVO/VO ikke er alene som individ med sine verv, men at de kan bruke kollektivet i fagforeningen både til å styrke posisjonen til sitt eget verv, og bruke kollektivet til nettverksbygging og læringsarena for vernearbeidet.

Fadder

Intensjonen i AML er at klubben/fagforeningen skal bli en fadder for verneombudene og tillitsvalgte. Det er ikke fordi tillitsvalgte skal ”spise opp” verneombudene, men for å styrke rollen.
- Verneombudene må ikke forbli individer, men en del av et kollektiv. De må få makt og styrke til å stå på kravene sine. Med fagforeningen i ryggen er det lettere å ta del i prosessene som foregår i bedriften, selv om en i utgangspunktet oppfattes som kontroversiell og derfor er uønsket som deltaker i disse.

Ptil som problemløser

Når vernetjenesten ikke fungerer og arbeidsmiljøet er ”surt”, må ofte Ptil inn i bildet.
Gamle stridsspørsmål som går igjen, er tid til å utføre oppgavene og oversikt over hva som er verneombudets oppgaver.
- Arbeidsgiver har en tendens til å gi verneombudet oppgaver som ligger utenfor kjerneområdet, for eksempel oppgaver som ligger under sikkerhetsleder og diverse administrative oppgaver.
Verneombudets oppgaver finnes på s. 309, i § 6-2.

Er det en glidende overgang mellom for eksempel oppgaver i regi av adferdsbaserte sikkerhetsprogrammer og verneombudets kjerneoppgaver?

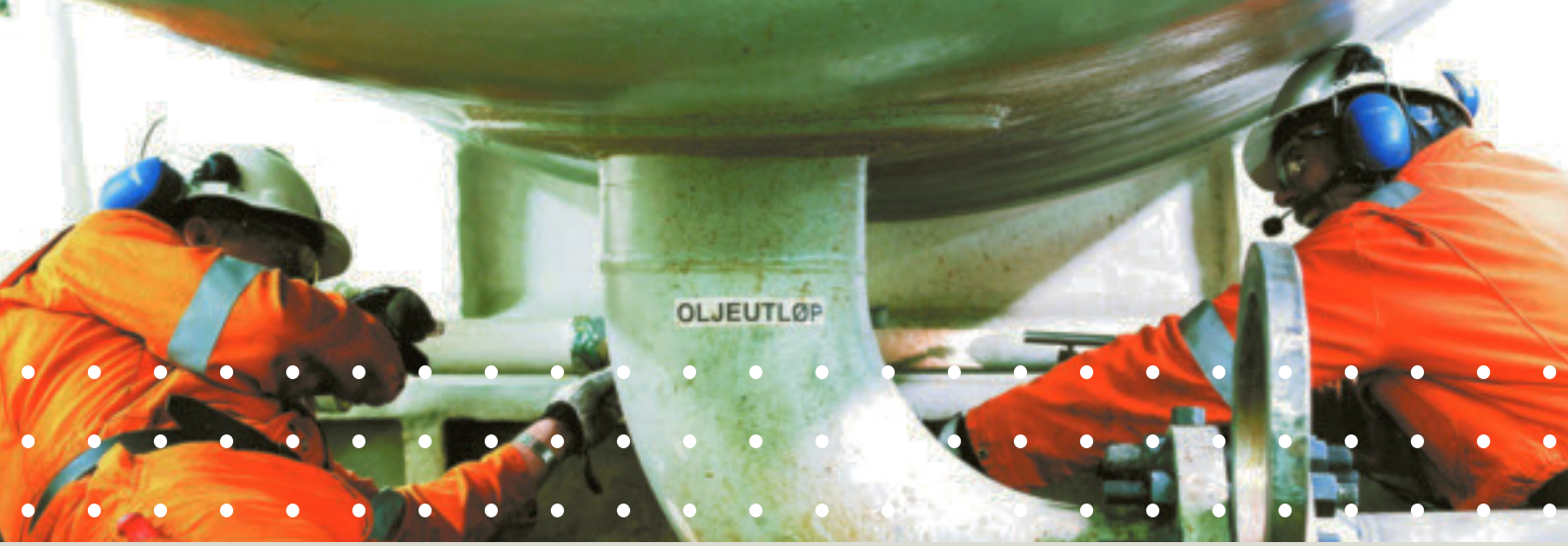
- Nei, egentlig ikke. AML sine krav til aktsomhet er helt annerledes enn rammene til atferdsrelaterte program. Jeg vil heller si det slik disse programmene like gjerne fortrenger AML sine krav til vernearbeid innen AMU, VO, HVO arbeid enn å støtte dem.

En utsatt posisjon i urolige tider

En annen viktig paragraf å ta med seg er den som omhandler varsling.
Den finnes i AML 2-4, s. 142, varsling.

Hovedavtalen

Fagforeningen har en lang rekke oppgaver som er forankret i hovedavtalen. Mange tillitsvalgte og verneombud opplever nok hverdagen



som så krevende at tida til diskusjon og oppdatering av kunnskap om disse spørsmålene ikke strekker til. Derfor ønsker SAFE å finne tidspunkt og anledninger for å få spørsmålene opp på en dagsorden.

- Vi håper kommende landsmøte, kongressen om et par år, kommende tillitsvalgtkonferanser og lignende vil gi plass til diskusjoner vernetjenesten. I brytningstider er det viktig å ikke miste kvalitet i vernetjenesten, og derfor har også fagforeninger og klubber en viktig oppgave i å sørge for at vernearbeidet fungerer godt.

Vi vet og at i trepartssamarbeidet mellom myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere er det fagforeningene som er premissleverandører for kvaliteten på HMS-arbeidet både sentralt og lokalt. Skal vi kunne sikre at våre klubber og bedrifter blir gode premissleverandører, må vi sørge for at de er oppdatert både på regelverk og faglige spørsmål. Dette gjør oss i stand til å sette i verk mottiltak når presset på verneombud, tillitsvalgte og medlemmer øker, poengterer Roy Erling Furre.

- SAFE sine siste HMS konferanser er gode eksempler på faglig oppdatering av alle som er opptatt av godt HMS arbeid. .

Johannes Boga

På vei mot Sør-Afrika

Tekst og foto: Mette Møllerop.

For en nybakt pensjonist åpnes mange muligheter. Johannes Boga og kona Karen blir begge pensjonister i løpet av sommeren og høsten, og har tro på at det nye livet vil bli et godt liv med spennende utfordringer og ikke minst, spennende reisemål.

Forsyningsbasen på Ågotnes har vært arbeidsplassen til Johannes Boga i 32 år.
- Jeg har jobbet rundt omkring på flere forskjellige steder for Statoil. To år i Stavanger, blant annet, i Irland har jeg vært, kontoret på Sandsli, men Ågotnes har vært hovedbasen.

Hvor lenge har du vært ansatt i StatoilHydro?

- Jeg begynte i Mobil i 1980, så jeg har nesten 30-års jubileum.

Det rekker du ikke?

- Nei, det mangler litt siden jeg nå blir 58+ pensjonist.

Logistikk og forsyning

- Arbeidsområdet mitt har vært logistikk, forsyning og basedrift, forteller Johannes.
- Vi har service- og forsyningstjenesten for hele Gullfaks. Statfjord, Troll A, Huldra, Veslefrikk og Kvitebjørn.

I tillegg forsyner vi flyterigger som opererer i vårt område.

Har det vært en omfattende jobb?

- Ja, det har i grunnen det. De ordinære forsyningene blir rutine, mens derimot borutstyr og havbunnskomponenter gir store utfordringer

Jobben som Johannes har ansvar for, er ikke underlagt skifttordning. Vi arbeidet skift tidligere.

- Jeg har vanlig arbeidstid, fra åtte til fire, og deltar i vatkordning for Driftslogistikk. Tidligere perioder når jeg har vært vakt eller vikar ute, har jeg selvfølgelig jobbet skift, men det har ikke vært fast.

Har du vært medlem i OFS og SAFE hele tida?

- Nei, jeg meldte meg inn i OFS i 1997. I årene før var jeg medlem i Norsk Arbeidslederforening, NALF.
- Som tillitsvalgt i SAF og Safe har jeg vært medlem i AMU og Bedriftsutvalg.

Bakgrunn

Svært mange ansatte i oljesektoren fra Johannes sin generasjon, mangler den formelle kompetansen som passer til yrket.

- Jeg begynte i det små og arbeidet meg oppover. I 1977 begynte jeg hos Brown&Root. Der arbeidet jeg som warehouseman og senere warehouse foreman. Jeg var der i tre år før jeg ble ansatt i Mobil, og overført til Statoil ved overdragelse av operatøransvaret for Statfjordfeltet i 1986. I Statoil har jeg jobbet både på "gulvet" og som leder

Utfordringene har vært mange, både av arbeidstidsordninger og arbeidsoppgaver.

- Når det gjelder de ansattes ansvar for arbeidsoppgaver ser vi en endring ved at vi går mer og mer over på styrende oppgaver, mens de utførende blir satt ut på entreprise. Bedriften bruker innleie og outsourcing av arbeidsoppgaver som alltid har vært utført av egne ansatte. Outsourcing har vi vært i mot fra første dag. I starten fikk vi

> "- Jeg har planer om å få meg en deltidsjobb et par dager i uka, slik at overgangen til pensjonisttilværelsen ikke blir altfor dramatisk.

beskjed om at entreprise bare var en «buffer». Det har vist seg at det ikke har vært det. Utsetting av arbeid øker og omfanget utvides stadig.

Også positive ting å trekke fram

Det er viktig å balansere kritikken, mener Johannes. Selv om det er grunnlag for kritikk av StatoilHydro på en del områder, særlig nå etter fusjonen, er det ingen tvil om at tidligere Statoil, og for så vidt nåværende StatoilHydro, er et godt selskap å jobbe i.

- Du har muligheter til å flytte på deg, du har mange interessante oppgaver og de omstillingene vi har hatt tidligere, har ikke gått utover ansatte, selv om vi selvfølgelig har vært uenige om mye i forbindelse med disse prosessene. Jeg har også fått anledning til å øke kompetansen ved kurs og videreutdanning.

58+ er ett nytt liv

Noen endringer i livet blir det når dagen ikke lenger er bundet opp mellom klokka åtte og fire, men alt blir ikke snudd opp ned.

- Jeg har planer om å få meg en deltidsjobb et par dager i uka, slik at overgangen til pensjonisttilværelsen ikke blir altfor dramatisk.

Blir det i «oljå»?

- Nei, ikke nødvendigvis. Vi får se hva slags muligheter som finnes. Det er jo en del arbeidsledighet for tida, og jeg vil ikke ta noen jobb fra unge som trenger den mer enn meg. Jobbønsket mitt ligger først og fremst på det planet at jeg ikke har lyst å være bare pensjonist.

Kona Karen blir også pensjonist nå. Karen er rektor på en barneskole og går av med AFP.

- Jeg er 60 og hun er 62, så dette er godt "timet".

Hvilke planer har dere da?

- Det blir nok en del reising. Vi har i grunnen alltid brukt feriene aktivt til forskjellige reisemål, og jeg tror ikke det blir mindre av det nå.

Hva med barn og barnebarn?

- Vi har noen av dem og. Vi har fire barn og to barnebarn. En sønn og datter bor i Bergen. En sønn i Stavanger og en datter som bor i Eksingedalen i Hordaland og er samboer med en sauebonde. Der har vi også barnebarna, to gutter på 1 ½ og 4 år.

> "Vi har vært i Thailand, Kina, Russland, flere andre land i Øst-Europa og Amerika.

Barnebarna får vel og mer glede av besteforeldrene nå?

- Ja det tror jeg nok. Det blir andre

Vi gleder oss til å bli pensjonister, sier ekteparet Boga.

muligheter nå når vi ikke har forpliktelser i forhold til arbeidstida. Vi kommer til å besøke dem oftere nå og benytte oss av det fine turterenget som er i Eksingedalen.

Du snakket om reiser framover. Har dere konkrete reiseplaner?

- Sør-Amerika står på listen. Vi har vært i Thailand, Kina, Russland, flere andre land i Øst-Europa og Amerika. Vi planlegger for en tur til Sør-Afrika hvor vi ikke vært, og det gleder vi oss til.

Selv om dere har mange planer, er du likevel ikke redd for at det kan bli kjedelig å være en ung pensjonist?

- Nei, det tror jeg ikke. Men det forutsetter nok at helsen er god. Det er også viktig at en har et annet liv enn bare jobben, at ikke det sosiale livet er jobben. Når den forvinner, faller bunnen ut. Nå ser jeg fram til å bli pensjonist, ikke minst på bakgrunn av den siste omstillingen. Jeg har vært igjennom så mange av disse omstillingene hvor målet har vært økt effektivitet og reduksjon av ansatte, at jeg syns det holder nå.

- Jeg kommer itl å savne alle de gode kollegaene, og gode samarbeids-partnere på basen.

Er du overrasket over at det ikke var mer enn i underkant av 60 prosent som tok 58+ pakken?

- Ja egentlig er jeg det. Jeg hadde trodd at det ville vært flere. Kanskje har det noe med at flere har spesielle stillinger, eller at noen velger å bli av økonomiske årsaker.

Nå nærmer dagen for det nye livet seg.

- Ja, men den opprinnelige datoen er forskjøvet noen måneder. De trengte meg litt lenger enn planlagt her på Ågotnes, så jeg blir i jobben ut september. Men når pensjonistdagen kommer, er jeg selvfølgelig spent og jeg gleder meg. Jeg tror og håper at både Karen og jeg skal få et godt utbytte av pensjonisttilværelsen vår.

Coast Center Base (CCB)

er lokalisert på Ågotnes i Fjell kommune, vel 20 minutters kjøretur fra Bergen sentrum. Selskapet har vært i drift siden 1973 og har bygget opp betydelig kompetanse innenfor service- og forsyningstjenester, teknisk vedlikehold og havnedrift. Basen som omfatter totalt 600 mål, totalt 800 lm kaier, noen med svært gode dybdeforhold (50 m) og ingen vektbegrensning, 45.000 m2 verksteds- og lagerbygg og 20.000 m2 kontorbygg. CCB er hovedbase for forsyningsaktivitetene til petroleumsfeltene i Tampen-området i Nordsjøen. Disse er Statfjord, Gullfaks, Veslefrikk, Troll, Huldra og Kvitebjørn.

Vi tilbyr:

- service- og forsyningstjenester til petroleumsvirksomheten til havs
- nordsjøbassengets største subseamiljø med egen undervanns testbrønn
- havneterminaltjenester til tradisjonell linjefart
- vedlikeholdstjenester – IRM – til skip og rig

Oljeutvinning i Lofoten. For bedre miljø?

Foto: Mette Møllerop og StatoilHydro.

Debatten går friskt rundt oljebransjens ønsker om å letebore i Lofoten om dagen. Meningene er mange, og vi som representerer landanleggene i Norge vil også benytte anledningen til å si hva vi mener.

Mange fokuserer på miljøet og at det er sårbare områder oppe rundt Lofoten, og ja det er store forekomster av fisk som må tas vare på. Men vi har tro på at dette kan løses i felleskap og at disse to næringene kan leve sammen side om side. Det er også store fiskefelter i Nordsjøen der det er mange plattformer, og mange av de er ikke av de mest moderne heller.

Først en realitet: Verden trenger mer energi. Oljeproduksjonen i Norge vil avta drastisk allerede fra ca. 2012-2013 hvis det ikke blir funnet flere oljefelt. Vi kan ikke stikke hodet i sanden og si at vi ikke vil være med på karusellen med miljøargumenter, når vi faktisk har muligheten til å bidra til et samlet sett lavere utslipp. Hvis ikke vi har nok olje og gass til salgs på markedet, finner kundene andre plasser å handle på. Blir det da lite olje, stiger selvfølgelig prisen og da er for eksempel oljesand mer lønnsomt. Kostprisen på oljesand ligger i mange tilfeller på det dobbelte av nordsjøolje. Men hvis oljeprisen stiger, er det butikk å produsere olje fra oljesand.
Det samme gjelder gass. Strøm fra vannkraft er den billigste og en av de mest miljøvennlige krafttypen. Deretter kommer naturgass og så kullkraft. Prismessig er vannkraft billigst, gass litt dyrere og kullkraft dyrest. Vi har vannkraft til overs og eksporterer en del. Det ligger garantert mye gass som ennå ikke er funnet på norsk kontinentalsokkel. Hvis vi ikke finner og eksporterer denne, vil verdensmarkedet bruke kullkraft i stedet. Og da vil også miljøet bli taperen. Gjennom å eksportere gass til Europa vil Norge bidra til å få ned CO^2 utslippene. Foreløpig er ikke CO^2 fangst kommersielt lønnsomt. Det koster mye og hvor skal en gjøre av den? Her har AS Norge sjansen til å bli et foregangsland ved å fortsatt ha trøkk på forskning og utvikling på teknologien. Blant annet oljebransjen har ved mange anledninger bevist at det umulige blir mulig. Vi har tro på at også dette kan bli kommersielt lønnsomt, men da må myndigheter og bransjen samarbeide.

Det var mange som benyttet anledningen til å rope høyt da forliset i Langesund skjedde. Det er trist at båten gikk på grunn og forårsaket store ødeleggelser, men å dra likhetstegn mellom dette og at det samme vil skje i Lofoten dersom det kommer en oljeplattform der oppe er en drøy påstand. Ser en for eksempel på når brønnene ble boret på Snøhvit, var det krav om nullutslipp. Det klarte de nesten. Det kom ut 100 liter hydraulikkolje. Dette utslippet kom aldri til land og påførte ingen skade på noen som helst. Fra tid til annen har det vært utslipp i Nordsjøen også i større eller mindre grad og av forskjellige årsaker. Det er ikke være akseptabelt at det blir utslipp til sjø, men i den grad det har skjedd har det faktisk vært liten påvirkning av miljøet og ingen oljeflak har noensinne nådd land fra plattformene som opererer på Norsk sokkel.

Ser en på hva oljevirksomheten har hatt å si for beredskapen langs kysten og på sokkelen, er det også mye positivt som har skjedd. Alle landanlegg har eget oljevernutstyr, og de har også tatt på seg å ha en beredskap når skip er i havsnød. Dette har vært brukt flere ganger, og de aller fleste tilfeller av utslipp har vært fra skipstrafikk utenfor oljebransjen. Ser en på helikopterberedskapen på sokkelen så har mange fiskere uttrykt at de føler en større trygghet når de vet at et

helikopter er på en plattform ikke langt unna. Skulle det for eksempel komme en oljeplattform utenfor Lofoten eller Vesterålen tar vi det som en selvfølge at helikopterberedskapen blir styrket, og det vil jo også gagne fiskerne.

Oljeselskapene kan likevel ikke ture frem og bore utenfor Lofoten som de vil. Området må kartlegges og spesielt sårbare soner bør vernes, evt konsekvensutredes nærmere. Lokalbefolkningen må være med på laget og det må være et samspill mellom myndigheter som stiller krav, oljebransjen som forholder seg til rammebetingelsene, og fiskerne som ikke må miste muligheten til å utøve sitt levebrød. Dette treparts samarbeidet er en forutsetning, og bør være gjennomførbart dersom alle er innstilt på å gi og ta litt. Mange er skeptiske, og det er naturlig å være skeptisk til noe nytt og ukjent. Ser en på utbyggingene som har vært gjort på land, har bransjen stort sett vært flinke til å informere lokalbefolkningen om hva som foregår under utbygging, oppstart og drift. Det har vært med på å dempe skepsisen, og hvem vet, kanskje det kan bli et nytt landanlegg i Nordland? Dette kan generere mange nye og sikre arbeidsplasser.

En må også ha i betraktning at fra en finner et felt som er drivverdig til det er utbygd så tar det ca 10-15 år. Og den teknologiske utviklingen går fremover med stormskritt. Se på Snøhvit og Ormen Lange. Det er to gassfelt der hele prosessen fra brønner til eksport av gass blir styrt fra kontrollrommet på land. For 10 år siden var det ikke mange som trodde det kunne være mulig.

Vi som jobber på landanleggene i Norge ser også hvor gode arbeidsplasser og hvor store ringvirkninger det har hatt på lokalsamfunnene vi bor i. De fleste anleggene ligger litt på bygda og det har vært gode skatteinntekter til kommunene som har bidratt til samfunnsutvikling utenfor bystrøkene. Så når anleggene først var bygd, sitter mange igjen med et positivt inntrykk, og mange nye arbeidsplasser i lokalsamfunnet.

Vi mener derfor at det bør åpnes for leteboring utenfor Lofoten og Nordland. Verden trenger energi, og Norge trenger nye arbeidsplasser i industrien.
Hilsen oss tillitsvalgte i SAFE på landanleggene.

Kathrine Hettervik; *StatoilHydro Kårstø*, Lars Arne Raanes; *Shell Ormen Lange*, Jan Erik Feste; *StatoilHydro Mongstad*, Bent Arve Iversen; *Esso Slagentangen*, Erik Torsvik Monssen; *StatoilHydro Kollsnes*, Roger Kvernmo; *StatoilHydro Tjeldbergodden*, Sten Werner Magnussen; *StatoilHydro Snøhvit*, Jan Erik Tellefsen; *INESOL*

NÅ ER DET KJØPERS MARKED I SPANIA !

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

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

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

BLUE MED Spanish Properties S.L.

http://www.bluemed.net

Status SAFE-Ung

Tekst: Marie Tvedt. Foto: Mette Møllerop.

Med fare for evig gjentagelse vil jeg igjen påpeke at vi sliter som tidligere kjent med å både skape og å beholde engasjement blant unge. Dette er helt klart vår største utfordring slik jeg ser det og krever enormt mye arbeid og ikke minst tålmodighet. Dog setter jeg enormt pris på de unge sjeler som pr nå er aktive og som innser at organisasjonsarbeid er viktig for vår egen fremtid. Vi vet at vi må være flere til å brette opp armene å sloss for å bevare våre lønns- og arbeidsvilkår på sokkelen og på landanleggene og samtidig kjempe for å opprette nye og bedre avtaler for de områdene som så sårt trenger det.

Er i starten av å planlegge ett KICK-OFF seminar nå på senhøsten og trenger gode idèer og innspill fra kreative sjeler som kunne tenke seg å bli med på dette. Jeg ser for meg ett todagers-opplegg eventuelt ett tre-dagers, det er selvfølgelig kostnadsavgjørende, på en valgt lokasjon som kan tilby attraktive aktiviteter i tillegg til møtefasiliteter.

Alle bidrag mottas med takk og jeg håper mailboksen min vil stå på spreng med spreke, kreative forslag til hvordan KICK-OFF seminaret kan gjennomføres. Adressen er: ung@safe.no
Så gi gass!! Kom med dine idèer og bli med å arrangere ett skikkelig KICK ASS arrangement som vi vil ha friskt i minne i lang tid fremover!!!

Hilsen fra Marie.

Update SAFE youth department.

Our definitely biggest challenge, like I have pointed out numerous times before, is that we are struggling to both create and to maintain engagement and involvement among young people. This requires an enormous amount of work and not least a lot of patience. However, do appreciate the our young souls who recognizes that the organization is important for our own future and who is prepared to fight the battle to preserve our wages and working conditions of offshore and onshore facilities and at the same time fight to create new and better deals for those areas that really need our help.

I am at the start of planning a KICK-OFF seminar in late autumn and need good ideas and inputs from the creative souls who would like to join me in this. I am hoping we can arrange a two-day seminar, possibly even a three-day, this is of course a matter of costs, at a selected location which can offer attractive activities in addition to meeting facilities.

All contributions are welcome and I hope my mail box will be chock-full with vigorous, creative suggestions for how our KICK-OFF seminar can be implemented. The address is: ung@safe.no

So don't hesitate! Come with your ideas and join in arranging a real KICK ASS event that we will be stuck with fresh in our memory for a long time!

Greetings from Marie.

Lærlingene i StatoilHydro valgte SAFE

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Sten Atle Jølle

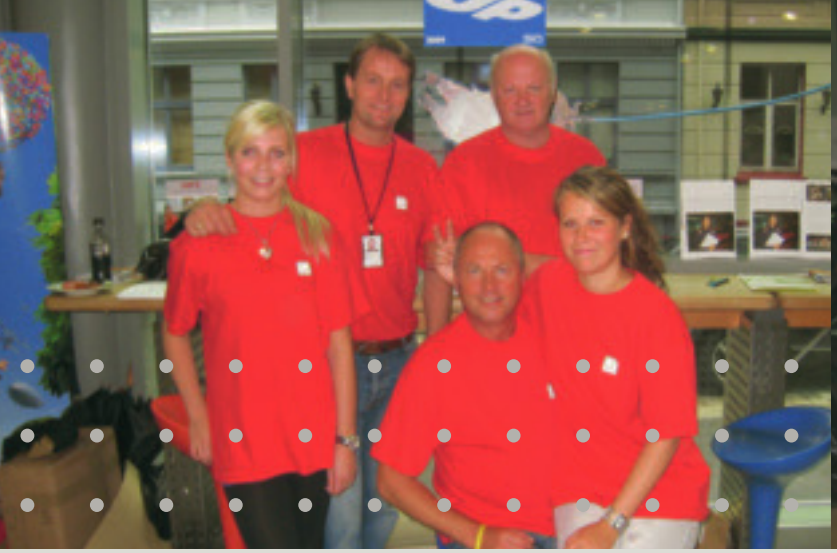
Også i år valgte flertallet av lærlingene i StatoilHydro SAFE som sitt nye forbund.

At StatoilHydro er en populær arbeidsplass, ble bekreftet også i år. Å få læreplass i oljeselskapet er populært, og søknadsbunken er høy. Nåløyet er tilsvarende lite, og kandidatene er nøye plukket ut. Alle skal igjennom intervjurunder, og ungdommene som nå får sin fagopplæring på installasjoner, landanlegg og kontorsteder er ikke bare heldige, men også flinke og motiverte. Rundt 140 nye lærlinger fikk innpass i StatoilHydro. Av disse valgte rundt 100 å melde seg inn i SAFE.

- Det er vi veldig glade for, sier Sten Atle Jølle, som sammen med blant annet Jan Erik Feste, klubbleder på Mongstad, Bjørn Asle Teige, leder i YS i Statoil, og flere av de unge medlemmene i SAFE i StatoilHydro, tok i mot de nye lærlingene.

Kjønnsfordelingen var god i fjor, men enda bedre i år.

- Det var en enda større andel jenter i år, bekrefter Jølle. - Vi syns det er flott at jenter velger fagutdanning innen oljesektoren. Selv om ikke mannsdominansen er slik den var i oljeindustriens tidligste år, er det nok fortsatt slik at mange jenter tenker for tradisjonelt i forhold til yrkesvalg.



Mye fin ungdom

Lærlingene virker både trivelige og motiverte, er det inntrykket fagforeningen har.

- For vår del håper vi at Marie Tvedt i SAFE Ung raskt får "tak i dem", og bruker de ungdommelige ressursene til å jobbe for en ungdommelig fornyelse i organisasjonen.

Vi gamlinger trenger nytt, friskt blod som kan utfordre gammelt tankegods, sier Sten Atle Jølle og ler.

SAFE ønsker alle velkommen til oss, og håper de som ønsker å jobbe med fagforeningsarbeid og engasjere seg i SAFE Ung, følger oppfordringen fra Marie Tvedt! Hun sender i disse dager ut brev og informasjonsmateriell til sine nye medlemmer.

Kari Bukve i SAFE diskuterer arbeidstakermedvirkning på SAFE sin HMS-konferanse.

Videreutvikling av arbeidstakermedvirkning er nødvendig

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det er ulik praksis på området arbeidstakermedvirkning i norsk arbeidsliv i dag. Selv om arbeidstakermedvirkning stort sett fungerer bra, finnes også eksempler på det motsatte, oppsummerer Petroleumstilsynets konferanse «Makt og avmakt».

Arbeidstakermedvirkning som en demokratisk rettighet er et viktig prinsipp i norsk arbeidsliv. Petroleumstilsynets, Ptils, konferanse "Makt eller avmakt? Arbeidstakermedvirkning i petroleumsvirksomheten" viste også at arbeidstakermedvirkning er en sentral del av arbeidet med å etablere og videreutvikle et høyt HMS-nivå i petroleumsvirksomheten. Det skriver Ptil i referatet som er lagt ut på **www.ptil.no**

Lovfestet arbeidstakermedvirkning

Krav til arbeidstakermedvirkning er lovfestet i Arbeidsmiljøloven og i forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (Rammeforskriftens paragraf 6).

Det finnes imidlertid ingen fasit for hvordan arbeidstakermedvirkning skal praktiseres.

- Regelverket åpner for at arbeidsgiver kan løse dette på mange ulike måter. Derfor ser vi også store forskjeller innad i bransjen, både med hensyn til hvordan medvirkning blir praktisert og hvordan aktørene legger til rette for medvirkning, sier Tone Guldbrandsen, sjefingeniør i Petroleumstilsynet og primus motor for konferansen.

Videre sier Guldbrandsen at hensikten med arbeidstakermedvirkning er blant annet å bruke arbeidstakernes samlede kunnskap og erfaring for å sikre at saker blir tilstrekkelig belyst før det treffes beslutninger som angår helse, miljø og sikkerhet. Medvirking skal også gi arbeidstakerne muligheten til å ha innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Det er avgjørende at den som blir eksponert for risiko, får medvirke i beslutningsprosesser som har betydning for HMS.

Veien videre

Konferansen samlet representanter fra arbeidstakerne, arbeidsgiverne, forskningsmiljøer og myndigheter. Målet for konferansen var å belyse arbeidstakermedvirkning fra ulike vinkler og få fram erfaringer, ideer og innspill fra partene.

For å sikre at viktige problemstillinger utredes og følges opp, har Sintef fått i oppdrag å utarbeide en rapport som oppsummerer konferansen og i tillegg peker på de viktigste utfordringene. Både på grunn av ny teknologi og nye organisasjonsformer, vil det bli nødvendig å videreutvikle arbeidstakermedvirkningsprinsippet i framtida.

Rapporten fra Sintef er ventet ferdig i siste halvdel av oktober.

Overføringsdirektivet gjelder ved kontraktskifte

Tekst: Oddleiv Tønnessen. Foto:Mette Møllerop

Klubben i ESS Offshore har sendt ut informasjon om overføringsdirektivet i forbindelse med kontraktskifte.

Informasjonen kan absolutt være nyttig for flere medlemmer og klubber, og vi gjengir den derfor her.
Også Arbeidsmiljølovens kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, § 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår legges ved infoen. Overtakelse av pensjonsordningen er behandlet i punkt 3.

I forbindelse med at den store Ekofisk kontrakten nå er ute på anbud, dukker det stadig opp spørsmål om det såkalte overføringsdirektivet fortsatt gjelder. Vi kan berolige alle ansatte på Ekofisk som fortsatt tviler på om dette direktivet gjelder ved kontrakt skifte: det gjelder fortsatt!
Disse rettighetene er inntatt i arbeidsmiljøloven og gjelder ved et eventuelt skifte av forpleiningsselskap på Ekofisk.

Faktisk var det slik at EFTA (EU – EØS) domstolen i en sak fra Ekofisk feltet slo fast at det såkalte overføringsdirektivet skal legges til grunn. Stavanger Catering overtok i sin tid forpleiningskontrakten på Ekofisk Alpha fra SAS Service Partner. Alle de ansatte ble overført til Stavanger Catering, men selskapet var ikke villig til å ta over pensjonsordningen som de ansatte i SAS hadde. Med solid støtte fra OFS og advokat Bent Endresen gikk Eilert Eidesund til sak mot Stavanger Catering med krav om at Stavanger Catering også måtte videreføre pensjonsordningen. I dommen ble det slått fast at de ansatte hadde rett på å bli overført til nytt selskap da dette var å betrakte som overføring av virksomhet. Sak angående videreføring av pensjonsordningen ble imidlertid en tapt sak, da EU direktivet reserverte seg mot dette.

Det viktigste med hele saken var at nytt forpleiningsselskap var pliktig til overta personellet og dette vil være realiteten ved et eventuelt skifte av selskap som følge av det nye anbudet på Ekofisk.

Ved overføring av virksomhet så videreføres ansiennitet og andre tariffmessige rettigheter den enkelte måtte ha i nytt selskap. Det er også klart at det ikke er noen unntak for ledende personell, disse blir også med i nytt selskap. Vi vil også legge til at den enkelte i henhold til dette direktivet og arbeidsmiljøloven kan reservere seg mot å bli overført til nytt selskap. Vedkommende vil da bli overført til vikarpoolen.

Vi håper og tror selvfølgelig at vi skal vinne Ekofisk kontrakten for fem nye år slik at dette direktivet ikke kommer til anvendelse.

§ 16-2. *Lønns- og arbeidsvilkår*
(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har

likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjons-ordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeids-takerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjons-ordning.

Valencia Clinic

Øresus/Dårlig hørsel?

Vi behandler deg i løpet av en uke.
Se www.valencia-clinic.com eller ring 909 37 200

SAFE i Acergy: Cliff Olaussen, klubbleder og Nils Petter Skeie, nestleder

Budskap fra ROV/Survey området til oljeselskapene: ”Kom på banen og ta ansvar for en helhetlig bransjeutvikling”

Tekst : Kari Bukve. Foto: Mette Møllerop

ROV/ SURVEY OMRÅDET UNDER PRESS

ROV delen har i over 15 år arbeidet jevnlig med å forbedre lønns- og arbeidsvilkår. Noen av områdene som har vært i fokus fra klubbledere og andre tillitsvalgte i området er arbeidstid og sosial dumping.

ROV / Survey opplever permitteringer og oppsigelser, knyttet til manglede oppdragsmengde. Området opplevde lignende forhold i 2002-2004. Flere arbeidstakere sluttet i området og gikk over til annen virksomhet.

OPPDRAGMENGDE FOR ROV

Operatørselskapene reduserer nå oppdragmengden knyttet til utbygging og utvikling av nye og allerede eksisterende felt. Årsaken er ”lav” oljepris på 70 dollar fatet. I tidligere nedgangstider (2001-2004) gikk det mengder av folk ut av offshorenæringen og næringen mistet kompetanse og troverdighet knyttet til at yngre krefter mente offshore ikke var et blivende satsingsområde for en fremtidig arbeidsplass.

Dette igjen betydde større utgifter for selskapene da oppgangstidene kom fordi det manglet hender til å produsere. Arbeidstakerne innen ROV er bekymret for utviklingen fordi det innen deres område finnes spesialkompetanse som tar tid og krefter å bygge opp og fordi mye av denne kompetansen er knyttet til erfaring og ikke til formell utdanning / kompetanse. Det er betenkelig at oljeselskapene velger å ikke satse med en så pass høy oljepris som 70 dollar. Oljeselskapene må bli bevisstgjort hva en tilbaketrekkings-strategi betyr også i forhold til rollen de har som ansvarlig samfunnsaktør. En slik bevisstgjøring er noe arbeidstaker-organisasjonene ikke bør være alene om å gjennomføre, tvert i mot, en trenger drahjelp, mener klubbene og viser til at for eksempel Staten som største eier i StatoilHydro må se betydningen av å opprettholde kompetansen i næringen.

FREMTIDSUTSIKTER FOR ROV

ROV innehar teknologi som gjør det mulig å utvinne olje og gass uten intensivt personellbruk, videre innehar ROV teknologi som gjør at en kan lete og utvinne i ekstreme dybder og vær. Alt ligger derfor tilrette for at ROV kan bli en næring i fortsatt vekst.
Oljeselskapene må først og fremst lære av tidligere feil, og handle mer selvstendig. Med dagens beslutnings-vegring som har resultert i stans av nye prosjekter mister de muligheten det gir til å få utvikle prosjekter til konkurranse-dyktige priser. Prosjekt som dermed kunne vært i produksjon når oljeprisen igjen er på et høyt nivå.

Dette ville samtidig være med på å forhindre nedbemanning og ”kompetanse-uthuling” av bransjen.

Grenseløst omtenksom

Tekst : Linda Kleveland. Foto: Jarle Ådlandsvik

I 2004 reiste Jarle Ådlandsvik til Moldova for første gang. Møtet med barn og fattigdom ble starten på et arbeid der verdien omtenksomhet virkelig har blitt fylt med et reelt innhold.

Når Laurbærbladet møter Jarle, har han nettopp kommet hjem etter å ha tilbrakt en uke i Moldova. Han er preget av inntrykkene og snakker fort. Om barna, om fattigdommen og om at det nytter å hjelpe. Det er så mye han vil formidle. Så mye han vil dele med våre lesere.

Hjelp Moldova

Jarle har vært sammen med en liten delegasjon fra hjelpeorganisasjonen "Hjelp Moldova". Det er gjennom denne organisasjonen han har engasjert seg.
- Det er helt nødvendig å ha en sterk organisasjon i ryggen når en skal inn i et land som Moldova, forteller han. Organisasjonen er knyttet opp mot et nettverk av flinke og entusiastiske mennesker i Moldova som på frivillig basis kartlegger hvor nøden er størst. Denne gangen hadde de med seg en trailerlast med utstyr og har jobbet med å ferdigstille barnehagen i Voinove. De har fått nytt tak, innlagt vann og varme, og nye sanitære anlegg. Senger og madrasser er også på plass. Nå kan 68 barn oppholde seg i trygge og varme omgivelser.
- Nå vil ikke barna hjem når de blir hentet, forteller Jarle fornøyd.

Sterke inntrykk

Det har blitt mange turer for Jarle til landsbyen Voinove de siste årene.
- Jeg kommer aldri til å glemme det synet som møtte meg på sykehuset for mor og barn i 2004. Det gjorde enormt inntrykk. Jeg var ikke helt forberedt.
Hva var det som gjorde sterkest inntrykk?
- Madrassene som barna lå på var av halm. Men halmen var gått i oppløsning etter lang tids bruk. Stanken fra sengene var ubeskrivelig. De sanitære forholdene var helt ekstreme. Varmt vann fantes ikke. Toaletter var knust og manglet nedspyling. Jeg glemmer det aldri. Aldri, sier han lavt før han må stoppe opp. Tårene presser på. Og vi venter litt før han fortsetter:
- Moldova er bare noen timer unna med fly. Så nær oss, men likevel så fjernt fra vår virkelighet og vår velstand. Slik elendighet ser en bare på fjernsyn. Å se det
med egne øyne er noe helt annet. Kontrastene blir så enorme. De triste barneøynene som ser på deg. Det gjør noe med en.

> "- Kanskje verden hadde vært et litt bedre sted å være om vi alle var litt mer rause, og litt mer omtenksomme

Ser at det nytter

Hva har det gjort med deg?
- Det har endret meg som menneske. Har formet meg privat, men også i jobbsammenheng.
Hvordan da?
- Det som før var viktig, er mer uvesentlig. Jeg brenner for dette arbeidet. Kjenner det langt inn i sjelen og ønsker så gjerne jeg kunne gjort mer. Jeg ser det nytter, men mangel på midler gjør at det er begrenset hvor mye vi kan få til.
Funderer du over det?
- Ja, jeg tenker mye på hvordan vi skal skaffe midler til dette viktige arbeidet. To ganger har organisasjonen Hjelp

Moldova fått penger fra Statoil sitt jubileumsfond. Også Gullfakslisensen har bidratt med midler. Men mesteparten av pengene kommer fra private donasjoner og fra norske myndigheter gjennom UD.

- Mye penger går med til transport. En trailerlast med utstyr koster i underkant av 100 000 kroner. Men midlene har også gått til oppgradering av hus og utstyr, sier Jarle.

- Barna hadde ikke sett leker

Møtene med barna har gjort dype inntrykk på Jarle.

- Jeg husker en gang vi kom til et barnehjem for psykisk utviklingshemmende. Barna satt fint på rekke og rad og ventet på oss. Det var helt tydelig at de ansatte hadde gitt ordre om at de skulle sitte helt i ro. Vi hadde med noen leker til de.

Hva skjedde?

- De begynte å oppføre seg som andre barn. De ble oppspilte og engasjerte. Men de visste ikke hvordan de skulle leke. For de hadde jo ikke sett leker før. Snart var hele delegasjonen i gang med å leke med barna, forteller han smilende.

Mer omtenksomhet

Også Jarle blir oppspilt og engasjert når han gjenforteller denne historien.

- Det er slike historier som driver meg, og som gjør at hjertet mitt er hos disse barna. De har så lite, krever så lite og viser ekte glede over det lille vi kan bidra med.

De fleste av oss nøyer oss med å gi noen kroner i ny og ne til TV-aksjoner. Hva tenker du om det?

- Kanskje verden hadde vært et litt bedre sted å være om vi alle var litt mer rause, og litt mer omtenksomme, repliserer han.

Her ser vi hele gjengen foran Uhuru Peak (og den observante leser vil se at vi alle har SAFE capsen med oss til toppen).
Fra venstre; Kjell Hustvedt, Per Helgesen, Kjell Tor Våge, Ingeborg Nes, Glenn Vea, og Vigdis Holberg.

SAFE alltid på toppen! (Fottur til Afrikas tak.)

Tekst : Per Helgesen, SAFE Kårstø.

Vi var noen SAFE Kårstø medlemmer som satte oss på flyet til Kilimanjaro internasjonale flyplass i Tanzania søndag 28. juni 2009. Da skulle vi forsøke å realisere en drøm som vi hadde gått og båret på i lengre tid, nemlig å nå toppen av Kilimanjaro, Afrikas høyeste fjell.

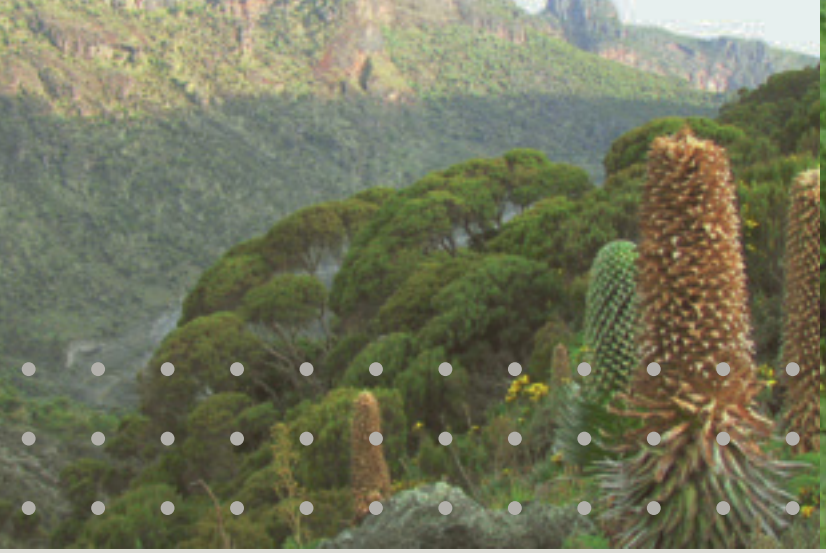
Vi tilbrakte et par dager på et hotell i byen Moshi som ligger ved foten av Kilimanjaro og som er blitt utgangpunkter for de fleste som forsøker seg på fjellet. Første dagen var en tur rundt i gatene og markedene i Moshi hvor vi opplevde det yrende folkelivet som kunne virke litt kaotisk for oss. Men det var tydelig at det var en viss orden i kaoset og folk var stort sett hyggelige og smilende ovenfor oss.

Tidelig tirsdag morgen lastet vi opp bagasjen vår på jeepen som skulle ta oss fra hotellet og til inngangsporten for vår tur mot Kilimanjaro. Kunne gjerne brukt opptil flere sider på bare å beskrive veiene vi kjørte på. Men kort fortalt så var mye av veistandarden i Tanzania alt i fra lange rette asfalterte sterkninger til den verste anleggesveien en kan tenke seg. Skjønt vi vestlendinger er vant med mye dårlige veier, så måtte vi bare innrømme at veistandarden i Tanzania, var et hakk verre. Men det er kanskje ikke så rart siden Tanzania er et av de fattigste landene i Afrika, mens Norge er et av verdens rikeste!
Før vi kunne ta fatt på turen måtte vi innom den første av de mange Park ranger stasjonene som vi måtte innom og registrere oss i, på turen mot toppen.

Her måtte vi registrere oss med fulle personalia og så ble bagasjen vår fordelt og kontrollveid. Nå fikk vi aldri forståelsen av at bærerne var organisert i noen form for fagforening, men like fullt så var reglen den at hver bærer ikke skulle kunne bære mer enn maks 25 kilo bagasje. Hvis guiden forsøkte å presse dem til å bære mer, så kunne han risikere å miste lisensen sin!
Vi startet på den ruten som heter ”Lemosho ruten” som noen påstår er den fineste ruten til Kilimanjaro. Planen var å bruke 7 dager på turen, slik at aklimatiseringen skulle bli mest mulig optimal, men vi brukte bare 6 dager totalt.

Vi tok oss igjennom dampende jungel, delvis bevokste heier og daler hvor fantastiske trær og blomster vokste opp mot 4000 moh. Siste del av turen bestod av bratte steinete fjellsider som stort sett bestod av lava stein og grus.

Skjønt vi bare var en gruppe på seks personer, hadde vi med oss 19 bærere,



pluss guiden Emanuel. (Som var 32 år og etter eget utsagn hadde vært på toppen 200 ganger). Bærerne bar med seg alt vi trengte for turen, alt fra mattelt, bord og stoler, til "putti potti" toalett med eget toalettelt. Selv trengte vi bare å bære med oss vannforbruket for dagen, samt kamera og annet utstyr som vi trengte på dagsetappene.

Første dagen følte vi oss kanskje litt som de første oppdagerne måtte ha følt seg, der vi slet oss oppover bratte fjellsider bærende på en liten dagstur-ryggsekk med et par liter vann og kamera. Men da bærerne småsprang forbi oss med opp til 25 kg bagasje på rygg og hode, med et "jambo" (hilsen) et lite smil og en "pole pole" (ta det med ro), kom vi fort tilbake til virkeligheten og bare måtte innse at vi nok var privilegert der vi gikk.

Maten vi fikk servert på turen kunne også konkurrere med de beste spisesteder. Hvordan kokken klarte å trylle frem slike retter i et spartansk kjøkken i 3000-4000 meters høye, er fremdeles en gåte for oss.

Vi gikk mellom 4 og 7 timer hver dag og overnattet i felles camper hvor det var registrering og kontrollveing av bagasje. Og vi overnattet i små 2-mannstelt i soveposer og tynne liggeunderlag, så nattesøvnen var ikke alltid den beste. Men vi kunne jo ikke forvente Dreamland madrasser, når vi var på telttur.

5 dagen kom vi opp til det som ble kalt Barafu camp og som lå på 4600 moh. Her hvilte vi noen timer, før vi ved midnatt startet mot Uhuru Peak. Etter ca 6,5 timers vandring gjennom natten var vi på Afrikas høyeste punkt, Uhuru Peak 5896 moh. og opplevde en fantastisk soloppgang.

Skjønt flere av oss underveis hadde hatt diaré og kjent høydesyken, så kom alle seks opp til toppen, og fikk en opplevelse vi aldri vil glemme.

Planen var å gå ned til ca Mweka hut camp 3000 moh og campe for siste gang. Men vi ble alle enig om at etter denne opplevelsen og utladingen på toppen, så ville en ny natt i telt være en "nedtur". Vi gikk derfor videre og helt til utgangen av parken, hvor bilen hentet oss og kjørte oss tilbake til hotellet i Moshi.

Da hadde vi vært på beina i 17 timer den siste dagen. Vel fremme på hotellet fikk vi virkelig føle hvor mange timer vi hadde hatt, stort sett nedoverbakke i siste 8-10 timer den dagen. Både legger og lår føltes som tømmerstokker og vi gikk nærmest litt sidelengs som noen krabber de neste to dagene. Men skit au, vi nådde jo målet!

At vi avsluttet Afrika turen med safari og en uke på stranden i Zanzibar, hører også med til historien. Men det får bli til en annen gang.

Her ser vi hele gjengen foran Lava Tower. Fra venstre; Kjell, Glenn, Per, Ingeborg, Kjell Tore og Vigdis

Peteka

Petroleumteknisk akademi AS

Vil du satse på en offshoreutdanning?

Nytt fagskoletilbud innen petroleumsteknologi

Modulbasert undervisning. Undervisningen er tilrettelagt som klasseundervisning i kombinasjon med fjernundervisning.

Du kan velge studiested i Oslo, Stavanger, Bergen, Ålesund eller Trondheim.
Besøk vår hjemmeside www.peteka.no eller kontakt oss på tlf.: 47700600.

§

Det juridiske hjørnet

Innleie av arbeidskraft

1. Selv om arbeidsmiljølovens klare hovedregel er at arbeidstakerne skal ansettes fast i virksomheten, er det også mulighet for å leie inn ansatte på nærmere angitte betingelser.
Et ansettelsesforhold i form av innleie betyr at arbeidstakeren er ansatt hos en annen arbeidsgiver (arbeidsgiver B, utleier) enn den arbeidet utføres for (arbeidsgiver A, innleier). Han er likevel underlagt arbeidsgiver A (innleier) sin ledelse og instruksjon. Her går det er skille mot de såkalte entrepriser der arbeidsgiver B vil utføre et bestemt oppdrag eller tjeneste og selv har innflytelse på, og ansvar for resultatet. Et entrepriseforhold omfattes ikke av innleiereglene.
Det andre hovedskillet når det gjelder innleie av arbeidskraft går mellom bedrifter hvor nettopp utleie er bedriftens formål og aktivitet (de tidligere ”vikarbyrå”) og bedrifter med egenaktivitet (”produksjonsbedrifter”). Det er videre adgang til innleie fra ”produksjonsbedrifter” enn fra ”vikarbyrå”.

2. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie

Adgangen til innleie fra ”vikarbyrå” er omtalt i arbeidsmiljøloven som virksomhet som har til formål å drive utleie. Hovedregelen finner vi i § 14-12 og her fremgår det at innleie er tillatt hvis det er mulighet for å foreta midlertidig ansettelse iht. § 14-9 (1). Videre kan tariffbundne parter inngå avtale om tidsbegrenset innleie uavhengig av om midlertidighet iht. § 14-9 foreligger.
Etter hovedbestemmelsen må vi dermed til reglene om midlertidig ansettelse for å vurdere om innleie fra denne type bedrift er lovlig.

Midlertidig ansettelse

Det fremgår av arbeidsmiljølovens § 14-9 at arbeidstaker skal ansettes fast. Midlertidig ansettelse kan likevel foretas

- når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten
- for vikariater (arbeid i stedet for en bestemt annen person)
- for praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak, og ulike posisjoner innen organisert idrett

Det er første punkt som i praksis skaper problemer og grensedragninger. Det er ikke et krav om at begge forhold (”arbeidets karakter” og ”atskiller seg”) skal være tilstede. Dette er mere en form for presisering eller utfylling som sier noe om at det angjeldne arbeid skal være av en annen art enn bedriftens normale aktivitet. Eksempelvis arbeidsoppgaver knyttet til prosjekt eller svingninger i produksjonen er dermed ikke i seg selv grunnlag nok til at en midlertidig ansettelse kan inngås.

Avtale mellom tariffbundne parter

Selv om adgangen til midlertidig ansettelse i § 14-9 ikke er tilstede, er det likevel adgang for arbeidsgiver å inngå avtale om innleie med tillitsvalgte i bedriften som representerer flertallet av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. I tillegg til at partene må være bundet av en tariffavtale for å kunne inngå slik innleieavtale, må den være skriftlig og tidsbegrenset.

3. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

Adgangen til innleie fra en vanlig bedrift (”produksjonsbedrift”) er relativ vid og hovedvilkåret er at den innleide må være fast ansatt hos utleier. Reglene finner vi i arbeidsmiljølovens § 14-13. Der er imidlertid begrensninger i omfanget av utleien idet de ansatte som leies ut skal tilhøre samme fagområder som utleiers virksomhet normalt utøver og dessuten ikke omfatte mer en halvparten av utleiers faste ansatte. Innleier skal også

drøfte forholdet med tillitsvalgte med samme representative forankring som etter § 14-12 (2), men det er ikke krav om enighet ved avtale.

Hvis "produksjonsbedriften" går ut over begrensningene i § 14-13 vil en kunne vurdere virksomheten til i realiteten å utøve utleievirksomhet, enten fordekt eller ved at dette er et synlig satsningsområde. Vurderingen baseres på en helhetsvurdering av virksomhetens art, hvor omfanget ikke nødvendigvis er avgjørende og hvor dermed utleie også av en andel langt under halvparten kan føre til at dette er å betrakte som en utleiebedrift.

Innleien kan da være ulovlig fordi den skal vurderes etter § 14-12 ("vikarbyrå") hvor vilkårene enten er "midlertidig behov" iht. § 14-9, eller etter avtale med tillitsvalgte.

Tillitsvalgte hos innleier kan kreve dokumentasjon for at vilkårene for innleie fra "produksjonsbedrift" er tilstede.

I tillegg skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte hvis innleien går ut over 10 % av innleiers ansatte (men ikke færre en 3 ansatte) eller har varighet utover ett år.

4. Virkninger av ulovlig innleie

Hvis det foreligger brudd på § 14-12 (og brudd på 14-13 som gjør at forholdet skal vurderes etter 14-12) kan den innleide kreve fast ansettelse hos innleier, og reise sak om dette for domstolene. Denne virkningen er regulert i § 14-14. Hvis en vinner frem er hovedregelen ansettelse hos innleier og evt. erstatning for det ulovlige innleieforholdet.

5. Arbeidsmarkedsloven

I tillegg til reglene om innleie i arbeidsmiljøloven, finnes det regler for hvordan utleievirksomhet skal drives i arbeidsmarkedslovens § 27 og i forskrift om bemanningsforetak.

Her fremgår det at utleier ikke kan begrense arbeidstakers mulighet til å få ansettelse hos innleier etter endt ansettelsesforhold hos utleier og at en ikke kan leies ut til tidligere arbeidsgiver før det er gått 6 måneder etter endt ansettelsesforhold. Det er heller ikke lovlig å kreve betaling fra arbeidstakeren for utleietjenester.

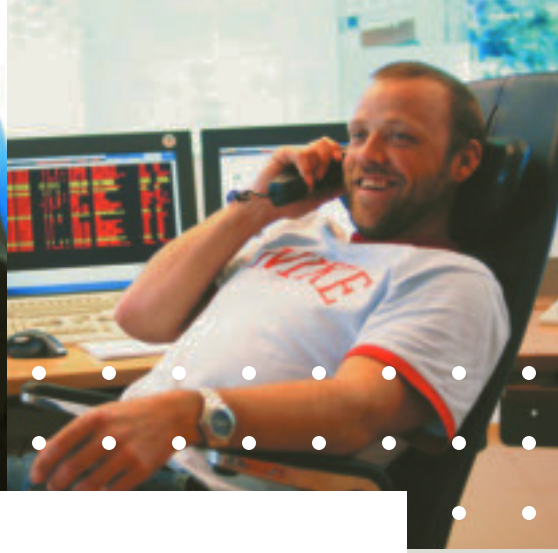
I tillegg er det bestemmelser både i arbeidsmarkedsloven og bemanningsforskriften om hvordan såkalte bemanningsforetak formelt sett skal drive sin virksomhet. Her fremgår det bla. at innleie fra bemanningsforetak som ikke er registrert hos Arbeidstilsynet ikke er tillatt.

6 EU's Bemanningsbyrådirektiv

Direktiv 2008/104/EF, vedtatt i oktober i fjor, gir i prinsippet en innleid fra "vikarbyrå" rett til samme lønn som den faste ansatte i en bedrift. Samtidig fremgår det at man i utgangspunktet ikke skal ha regler som gjør det vanskeligere å ansette personell fra bemanningsbyrå enn øvrige ansatte. Reglene i direktivet bygger på et likebehandlingsprinsipp kombinert med et ikke-diskriminerings-prinsipp. Det er likevel rom for å ha regler som regulerer utleievirksomhet bergrunnet i at "allmenne hensyn" foreligger. Eksempelvis vil nasjonale regler som verner den ansatte eller hindrer misbruk av adgangen til innleie likevel kunne være i overensstemmelse med direktivet.

Departementet har saken under vurdering og i den grad det er behov for å endre eksisterende norsk lovgivning vil dette bli sendt ut på høring. Konkrete endringer er ikke foreslått foreløpig.

Av Birgitte Rødsæther advokat i SAFE



Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

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

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i møter, kurser og seminarer etter behov. Vårt mål er at alle SAFE sine tillitsvalgte skal være godt skolerte og holdes faglig oppdaterte, slik at de kan imøtegå hverdagens utfordringer. Vi ønsker også at medlemmene deltar på kurs og seminarer. En organisasjon med faglig oppdaterte og kunnskapsrike medlemmer er en sterk organisasjon.

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

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

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

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

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

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

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

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

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

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

REGLER FOR MEDLEMSKAP

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

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

Fritak for kontingent
Etter §14.5 kan du for kontingent dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:
a) abeidsløshet
b) verneplikt,
c) skole/kurs, utdanningstid uten lønn
d) permittering uten lønn
e) lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:
I henhold til SAFE vedtektene § 14.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:
a) pensjonering
b) uførhet
c) attføring
d) støttemedlemskap

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

SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler for sending i Norge

Distribueres av Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse:

Postnummer/ Sted:

Tlf.: Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass: Stilling:

Lærling f.o.m.: t.o.m.:

Fast ansatt ☐ Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

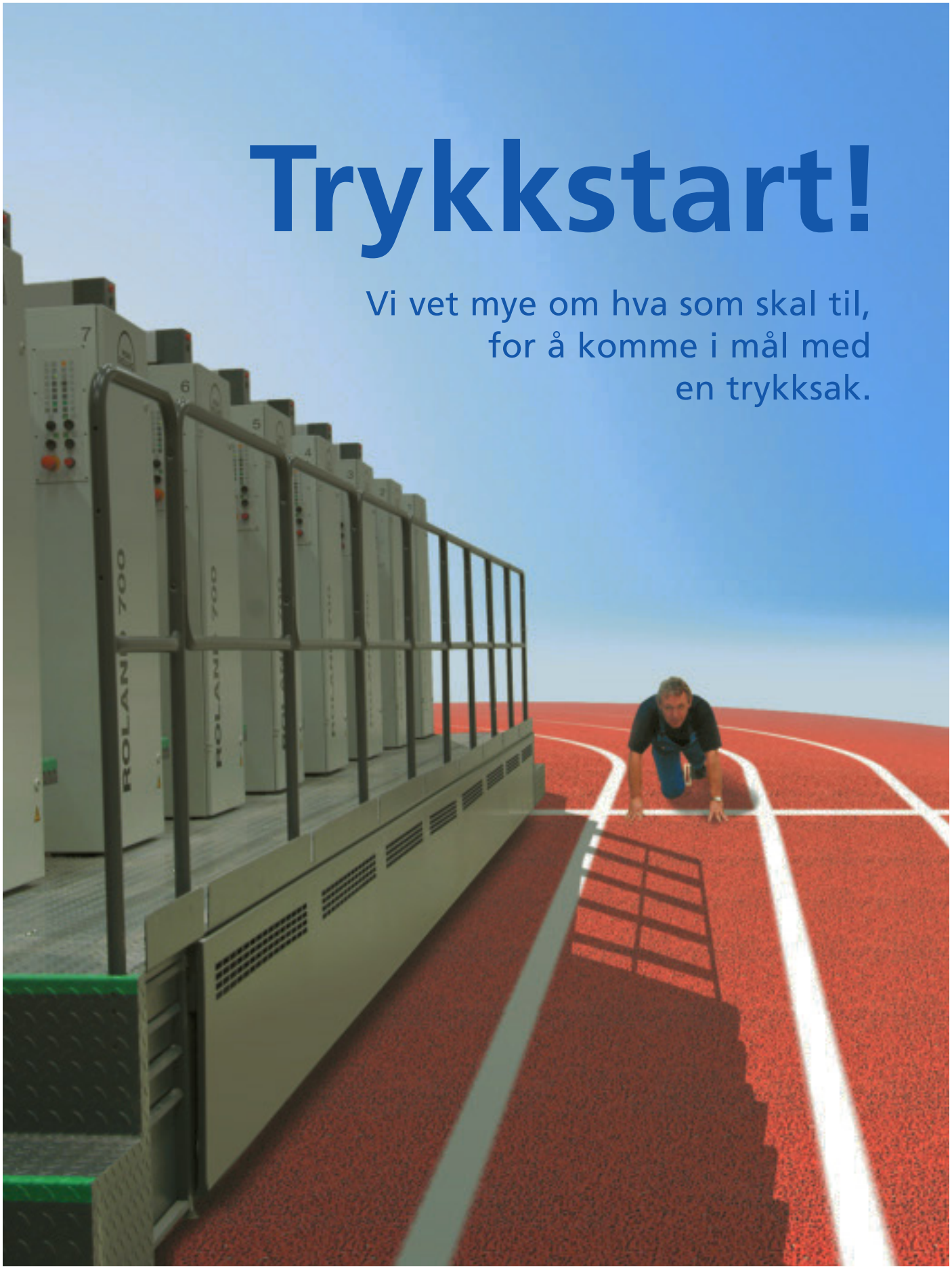
For å ivareta mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SAFE utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til SAFE/YS samarbeidspartnere.

Dato: Signatur:

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger
Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger
Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40
www.safe.no

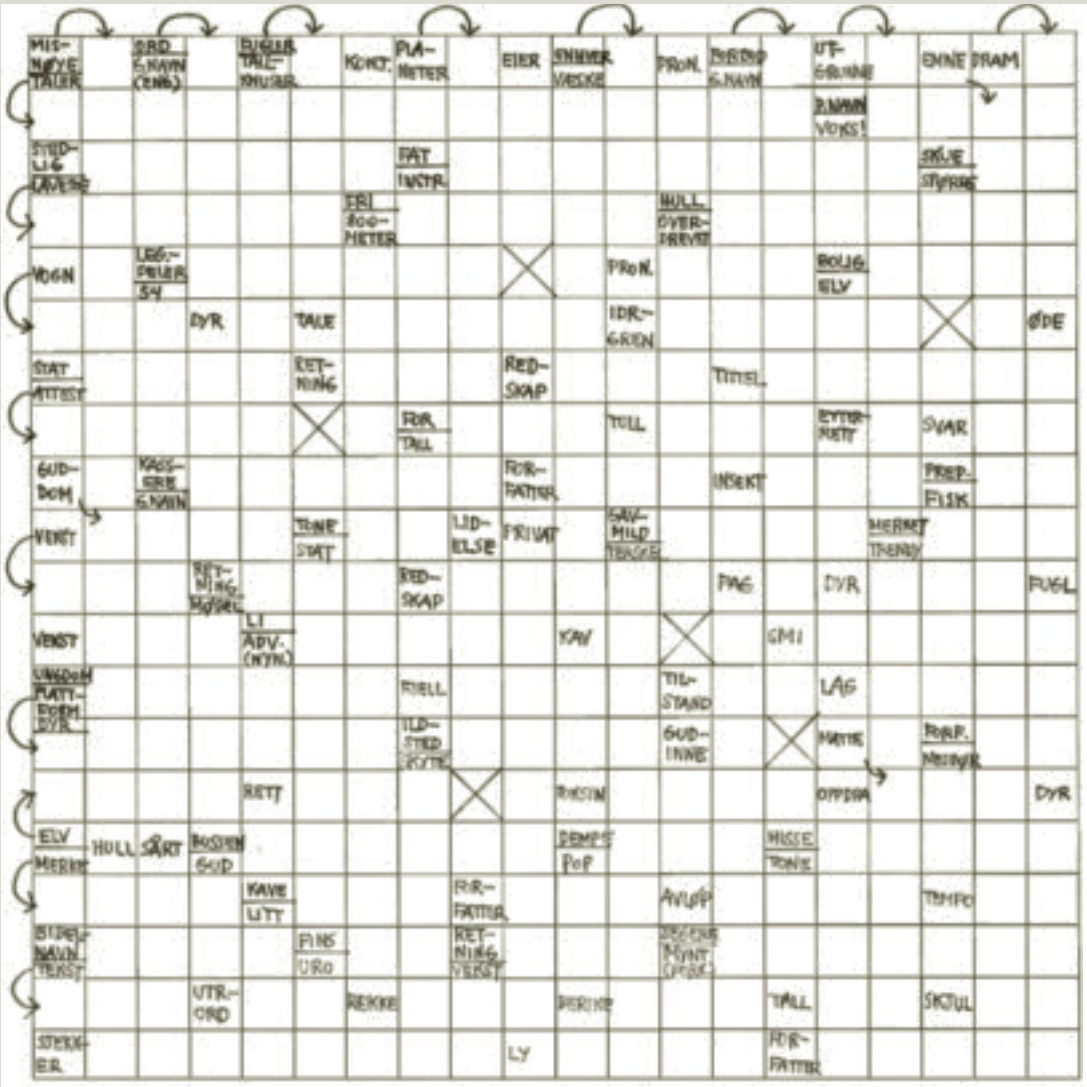
Et rettferdig arbeidsliv!



KAI HANSEN
FØRST OG FREMST - TRYKKERI

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

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 30. november og merk konvolutten “Kryssord”. Riktig løsning på kryssordet i nr. 3 kommer i SAFE magasinet 4-2009

Navn: _____

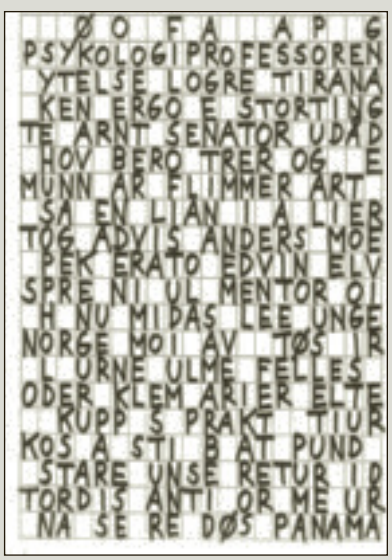
Adresse: _____

Løsning og vinnere av forrige nummers kryssord

Synne Denker Christiansen, Trømborgvegen 779, 1880 Eidsberg
Rolf D. Karlsen, Markveien 51 A, 9510 Alta
Jørgen Baustad, Gismarvik, 5570 Aksdal
Stine & Bjørn Orholm, Kastanjeveien 10, 3950 Brevik
Line Folland Bogen, Bruhagen, 6530 Averøy
Bjørn Vestskogen, Friggs vei 6, 3090 Hof

Premiere for riktig løsning kryss av:

- [ ] gavekort i bokhandel
- [ ] gavekort i sportsbutikk



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-EQONOMIQUE
Returadresse
SAFE
Postboks 145
Sentrum
4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 Oktober 2009**

LEDERE	**Terje Nustad**	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no
	Inger Staff	• 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no
	Roy Erling Furre	• 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	**Kari Bukve**	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 10 • E-post: kari@safe.no
	Bjarte Mjåseth	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no
	Øyvind Olsen	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no
	Levard Olsen-Hagen	• Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	**Torill Lorentzen**	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no
	Mette Møllerop	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no
	Anita Fløisvik	• Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no
	Anja Fjelde	• Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no
	Nils Petter Rønningen	• Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE JURIDISK	**Bent Endresen**	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00
	Birgitte Rødsæther	• Advokat • E-post: br@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	**Halvor Erikstein**	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no

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

Et rettferdig arbeidsliv

SAFE