

| | |
|--|------------|
| Leder Metal og EL | side 2-12 |
| Det handler om adfærd og adgang til hjernen | side 13-21 |
| Advarsel mod at lempe arbejdsgivernes ansvar | side 26-28 |
| Hjort: Ingen straf til arbejdsgivere | side 24-25 |
| LO: Fastholder virksomhedernes ansvar | side 28-29 |
| HUC. af Tyra Vest og Halfdan NE/NOGAT modul | side 29-30 |
| Lille gruppe sidder på sygefraværet | side 30-31 |
| Dødsfald | side-32 |

Ansvarshavende udgiver jfr. presseloven, samt redaktion:

Jan Hansen Jan Vestergaard

Redaktions sekretær og adresse:

Offshore Bladet v/

Jan Hansen

Leonora Christinas Vej 25

4930 Maribo

Telefon/fax 54 78 30 68

E-mail: Lcv25@mknet.dk <http://www.Metal-offshoreklubben.dk>

Offshore Bladet udkommer 2 gange årligt, omkring sommerferien og lige inden Jul.

Redaktionsslut er ca. en måned før udgivelsesdagen. Offshore Bladet står ikke til ansvar for de i bladet bragte artikler, de står for de enkelte forfatteres egen regning og er ikke generelt udtryk for Offshore Klubben "Nordsøens", MOG EL-klubs eller bladets mening.

Leder Metal og EL

Så er vi igen på banen med et nyt blad. Det er ca. et halvt år siden sidst, men nu er vi her.

Et halvt år er lang tid, det skyldes vi har mistet vores portotilskud fra staten. På generalforsamlinger i de to klubber her i foråret, blev det vedtaget, at udgive 2 stk. blade på gaden i år. Desuden blev det vedtaget, at vores internetside skal bruges mere til div. indlæg.

Hverken Metal eller El. har vist nogen former for tiltag, hvor man kunne give sådan et lille blad som vores en eller anden form for hjælp til udgivelse. Lidt hjælp til porto/trykning ville gøre underværker.

Hvis nu alle de blade med et lille oplag der bliver sendt ud, fra forskellige sider. Kunne samles i en eller anden form for organisation, ville prisen blive en anden. Her ville det se godt ud, hvis forbundene tog et sådan initiativ. De har jo erfaringen med udsending af blade og andet materiale.

Kigger man samtidig på alle de andre aktiviteter, de giver tilskud til. Ville det være helt på sin plads, med en eller anden form for hjælp, til små blade som vores. (nogen må gøre noget).

Regeringen har et sygt forhold til fagbevægelsen den skal slagtes for en hver pris. Fagblade må ingen støtte få mere. Ved at fjerne portotilskuddet til ca. 5.000 uge- og månedsblade sparer staten 160 millioner kroner om året. Det har til dato kostet over 3000 job, så hvor er besparelsen henne Kulturminister Brian Mikkelsen?.

De 40 kilo reklameaviser, som en gennemsnitlig dansk husstand hvert år modtager, er fradagsberettiget for supermarkederne, der dermed sparer 640 millioner kroner i

skat. Og det på tror af, at de i forvejen tjener penge på aviserne.

Regeringen har sparet 160 millioner på portostøtten – et beløb, der er fire gange mindre end den skatterabat, butikkerne har på deres reklametryksager.

Regeringen mener at disse reklamer løser en samfundsopgave. De hjælper svage forbrugere med at finde de billigste varer, og derfor giver det mening at støtte dem. For mange er det ikke lige meget, hvor de kan få den billigste liter mælk.

Sådan aviser har slet ingen oplysende funktion overhovedet.

En stor del af Oppositionen vil fjerne støtten: Det er da helt absurd, at regeringen støtter tilbudsaviser med den ene hånd, mens de tager penge for vigtige blade med den anden, da de er livsnerven i foreningslivet.

Siden sidst vi var på banen har vi fået nye overenskomster, for alle grupper.

Der er kommet en ny formand for A.P. Møller – Mærsk.

I toppen af Mærsk Olie & Gas, er der samtidig sket en del organisationsændringer.

I april kunne A.P. Møller Mærsk A/S fejre 100 års fødselsdag.

Dagen blev fejret med vanlig diskretion, den blev ikke festligholdt eller markeret hverken i København eller andre steder på kloden.

Ledelse har højst overraskende ændret sig siden sidst: Michael Pram Rasmussen er ny bestyrelsesformand for A.P. Møller – Mærsk. og fungerer desuden sideordnet som adm. direktør for Topdanmark.

Kjeld Fjeldgaard (*money maker*), er blevet fyret på grund af samarbejdsproblemer i topledelsen.. Han erstattes af Tomas Thune Andersen og Jep Brink.

Leif Nielsen rejste pludseligt og uden varsel. Han er blevet afløst af Kurt Normann Nielsen, der samtidig er blevet udnævnt til Senior Vice Præsident, i A.P. Møller – Mærsk, og fungerer nu som daglig leder af Mærsk Olie & Gas A/S i Esbjerg.

Hans Henrik Kristensen chef for Olie Produktion er blevet forfremmet til Senior Direktør.

Niels Bo Jørgensen chef for Logistiks og Services er forfremmet til Senior Direktør

Poul Nymand platforms chef på Dan F. er blevet udnævnt til ny chef for Gas Produktion, her afløser han Niels Bo Jørgensen.

De overraskende ændringer i organisationen er sikkert ikke over endnu.

Det har taget tid at lære en ny ledelse at kende. I en sådan situation har man to valg: enten kan man sætte sig ned og være sur og tvær, eller man kan vælge, at samarbejde - vi har valgt samarbejdet. Det er vi godt tilfreds med da det ser lovende ud.

Det er jo nye tider, vi skal tale og behandle hinanden ordentligt.

Men til tider føles det, at firmaet spænder skruen lige rigeligt, men man skal altid huske på, at et samarbejde gælder begge veje.

Vi skal huske på at moderne ledelse giver større overskud i en virksomhed. Og at, topstyrede virksomheder tjener

mindre end virksomheder, hvor ledelsen sørger for at medarbejderne har med indflydelse.

Man må ikke glemme at virksomheder tjener flere penge og giver større overskud, når ledelsen er moderne og bygger på dialog.

Den gammeldags chef, der kører firmaet med hård hånd og betragter medarbejdere som nødvendigt onde, er en dårligere forretningsmand end sin moderne kolleger, der sætter samarbejde og medarbejderpleje højt på dagsordenen.

Tænker man på at investeringer i arbejdsmiljøet kan arbejdsgivere med fordel tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø. Udover glade medarbejdere klinger det også i kassen. Sygefraværet kan halveres og produktiviteten vil stige osv.

Overenskomst fra 2000-2004 udløb den 1. april, og en ny er forhandlet på plads. Indkommende forslag blev gennemgået og behandlet. De fleste forslag omhandlede, hvordan vi kunne forbedre vores løn og arbejdsvilkår. Man må sige, jeres interesse for området er stor, og tak for det.

Forberedelserne op til OK.

Der blev afholdt møder mellem EL og Metals-offshoreklubber for, at kunne stille stort set de samme forslag, til De respektive afdelingers generalforsamlinger. Når de er blevet behandlet der, sendes det der er tilbage, videre til de forskellige kongresser.

Det vil sige, at spørgsmålene næsten er et år under vejs, inden vi begynder OK. forhandlingerne. Det er for lang tid, så derfor må vi se på, om vi kan finde en anden ordning. Altså en kortere løbetid for forslag til OK. Forhandlingerne.

Forhandlingerne.

De to faglige sekretærer der forhandlede, vores overenskomst, blev grundigt orienteret om forslagene, inden de skulle til forhandlingerne.

Vi havde folk med som bisiddere, afdelingsformændene var der. Spørger man sig selv om resultatet var godt nok, vil svaret være nej og atter nej.

Hvad gik så galt?, "ingenting" for vi fik hvad der var, at hente hos modparten.

Vi må ikke glemme, vi har den borgerliste regering siden 1925, så mange ting går ikke som det plejer.

Hvad fik vi så ud af disse forhandlinger:

Denne gang har vi fået en OK. som løber i 3 år.

Hvor der skal forhandles om 2-4 ordningen efter 2 år. Den ordning vi har nu strækker sig fra den 01.05.04 til d. 01.03-06. Det vil sige, at herefter skal der laves en ordning som går frem til 01.03-07. altså frem til overenskomstperiodens udløb.

1 X 2:4

Underligt nok har der været megen debat om denne ordningen, selv om den har fungeret fint de sidste 4 år. Det eneste der er lavet om, er, når den skal sælges. Her er beløbet blevet hævet, fra henholdsvis 5000,00 kr. for Roustabouts til 20.000,00 kr. og fra 5500,00 kr. til 30.000,00 kr. for Teknikere.

Beløbet når man sælger den 4 uge: vil så blive lagt på grundlønnen/overtid samt pensionen.

Det er den måde firmaet, vil give os den lønforhøjelse, som de havde lovet på forskellige tillidsmandsmøder. Det vil sige hvis man siger nej til, at sælge 2-4 bliver der ingen

ekstra lønforhøjelse. Så må man stille sig tilfreds med det, som lands overenskomsten giver. Altså noget for noget, sådan er det åbenbart. "Pistolen for panden".

Det var så lagt ud til de enkelte hovedinstallationer, at finde en ordning ud af 3 skitserede modeller. Som alle jo kender. Først kunne beløbet ikke deles, men så kunne det lige pludselig lade sig gøre, hvorfor så det?

Det hele endte med, at Dan feltet valgte penge, men det er jo som det plejer, at være. Alle andre felter har forsat valgt, at afholde 2-4 engang om året de næste 2 år.

Vi skal ikke glemme, at den 6 uge er noget vi har ret til. Loven siger blandt andet, at arbejdsgiveren kan købe de 3 stk. omsorgsdage.

Når MOG. kommer med sådan en kraftig stigning på beløbet, må der være noget de vil fortælle?. Hvad det er, må vi så se på om to år, hvor de har chancen for, at melde klart ud med, hvad det er de vil.

Fædreorlov

Her fik vi lavet det sådan, at der betales 14 offshoredages med fuld løn efterfulgt af 21 dages frihed. Det ser nu ud til, at der opstået lidt forvirring. Om fortolkningen af denne regel, EI-forbundet er ved, at kigge på sagen.

Sygdom:

Ved sygdom i nærmeste familie blev det aftalt, at der regnes 48 timer=2 døgn regnet fra ankomst lufthavn fra offshore.

Back-to-back:

Hvorfor denne ordning: Jo' når folk tjener over 320.000,00 kr. om året, er det naturligt, man sætter sig i gæld for den indtægt man nu engang har. Fuld løn under sygdom, var et

stort ønske blandt de forslag, som kom ind til den nye overenskomst.

Hvordan får man så det?, jo der skal forhandles. Der blev fremlagt en sygestatistik som viste, at offshorearbejdere, har længere sygdomsperioder end andre arbejdspladser. f.eks. i forhold til Lindø-værftet: der under en influenza epidemi har 3 til 4 dages pr. medarbejder, offshorearbejder har 7 til 11 dage. Det blev antydnet, at der måske var en del som pjækkede osv.

Foregår der pjækkeri skal det selvfølgelig stoppes, det vil vi gerne være med til, da det er utilfredsstillende for alle parter.

Back-to-back aftalen gælder kun ved en sygdomsperiode under 14 dage. Det vil sige, på sygdomsperiodens tidspunktet forudses, at sygdommen har en varighed på under 14 dage, regnet fra den dag den enkelte sygemelder sig, her er Back-to-back systemet aktuelt.

Ens Back to back skal ikke blive ude. Hvis man antager at sygdomsforløbet varer over 14 dage. Skulle miraklet så ske, at man bliver rask hurtigere end beregnet er alle jo glade.

Der er fuld løn de første 4 måneder ved langtidssygdom, det var et krav til OK. forhandlingerne.

Har man influenza tager man jo ikke ud, for man smitte en hel platform i løbet af et par dage, det er der ingen, som kan være tjent med. Det er før set at 10 til 15 mand har ligget i køjen flere dage offshore.

Når så folk er kommet hjem har det vist sig, at flere har lungebetændelse hvilket betyder en sygdomsperiode mere. Vi må bare håbe på, når vi kommer ind i de årstider, hvor influenza epidemier raser, at firmaet besinder sig, ved ikke

vil holde folk længere ude. Aftale er lavet for, at stoppe pjækkeri. (efter vores mening).

Det er jo ikke alle som kan sætte sig på en stol, med en kop te, når man er syg ved ankomst til platform. Man skal være helt klar når man tager offshore.

Vi er enige i, at det kunne være lavet bedre. Men når man spørger rundt omkring, på de forskellige felter: har man altid kunnet findes en afløser ved sygdom. Der er som regel nogle der gerne vil have en ekstra tur.

Der er steder hvor man ikke kan finde en afløser, ja` det er et problem, men mon ikke det løser sig hen af vejen, vi for se.

Når vi er så meget længere syge, må der være en grund til det (dårlige arbejdsforhold måske?).

Ved næste overenskomst skulle vi måske have en aftale om barns første sygedag. I flere firmaer (ADC TDC) behøver man som ansat ikke længere plages af dårlig samvittighed over for arbejdspladsen, når deres børn bliver syge. Her afskaffer men nemlig begrebet barns første sygedag og erstatter med en aftale om ubegrænset frihed. Medarbejderen, som er forælder til det syge barn, har ret til at blive hjemme, indtil barnet atter er rask. Der gives fri med løn i "rimeligt omfang" ved barns sygdom.

Skulle sygestatistikken efter 3 år have udviklet sig i gunstig retning, kan den jo laves om. For tiden ser det faktisk godt ud, når langtids sygdom trækkes fra.

Løn

Det er ikke nogen stor lønstigning vi har fået, men den er heller ikke så dårlig. Der er sket en stigning på ca. 4,65% for Roustabout og ca. 4,55% for Tekniker over 3 år. Vores pension kommer op på 10,8% d. 01.07-06. og det må siges, at være ok.

Stillingstillægget er udgået, og overført til præstationstillæggene, det er både skidt og godt.

Pension

Pensionsbidraget bliver for højet til 10.8% d. 01-07-06.

Blandt forslagene til overenskomsten var en ordning om Kritisk Sygdom samt en Sundhedsforsikring.

Det arbejdes der stadig med, for at finde den rette løsning.

Vi har fået en orientering af en rådgiver fra PFA om vores pensionsordning, samt om den rammeaftale man har indgået med A.P. Møller-Mærsk.

Rammeaftalen betyder generelt lavere administrationsomkostninger for de medarbejdere der har en pensionsaftale i PFA. Desuden vil der ved rammeaftalens indgåelse være mulighed for at tilmelde sig PFA's kundekapital. Tilbudet samt information herom vil blive tilsendt den enkelte medarbejder fra PFA.

Har man behov for råd og vejledning vedr. Pensionen hos PFA kan man kontakte kunderådgiver Søren Wester på PFAs kontor i Kolding eller nærmeste PFA-kontor.

Aftalen er nok en af de bedste man kan få, den er bedre en så mange andre bl.a. Industrijenspension osv.

Hvis en pensionsordning skal flyttes kan omkostningerne blive omkring 16.000 kr. til 20.000 kr. pr. ordning.

Cateringkontrakt

Firmaet Universal Sodexo har overtaget cateringkontrakten fra d. 1. juli 2004. efter Eurest.

Der er ikke nogen forbedringer eller forværringer, i kvaliteten efter det nye cateringfirma er kommet til. Natmaden er stadig lige så kedelig som den plejer, hovedpuderne stikker og kradser som de plejer osv.

Vi må håbe på der kommer positive ændringer i løbet af året.

Vi sendte forslag ind til ændringer af kontrakten, det kan jo være de er bliver brugt, på et eller andet tidspunkt. Så hvem ved måske bliver vi positivt overrasket, på et eller andet tidspunkt?

Når vi handler i sloppen er der lagt 10% på priserne for de varer der sælges. Det har de ret til i henhold til kontrakten, håndteringsafgift kaldes det. De 10% må så være hvad camp bossen får for, at passe sloppen, altså kunderne betaler ham, ikke kontrakten.

KONTROLORDNING FOR ALKOHOL OG EUFORISERENDE STOFFER.

Der har været en del drøftelser om denne ordning. Forbundene har været med, politiet har vist hvad det drejer sig om, mange gode spørgsmål er blevet stillet og besvaret osv.

Donervejledningen er oversat til dansk, så alle kan forstå hvad det går ud på.

Det har taget lidt over et år, at få forhandlet aftalen på plads. Det kan da godt være, det viser sig, at der er ting som skal justeres med tiden, men så må vi gøre det.

Aftalen har allerede medført afsløring af en person, så den har sin berettigelse.

Vi kunne have skrevet om halvårsregnskabet fra APM.

Års rapporten fra ENS kunne vi have gennemgået, ja' der er mange ting så ved rører offshore vi kunne skrive om.

Er man interesseret i nogle af disse ting, kan du læse mere på de respektive hjemmesider.

Offshore-bladet. Denne gang er der mange artikler omhandlende lidt om, hvad der sker inden for vort område. **Der er uanede mængder af plads til mange flere artikler og indlæg i de kommende numre af bladet. Så hvis du har noget på hjertet, så kom frem med det. Vi der laver bladet prøver hver gang at starte en debat, så vi kan få bladet gjort mere "levende". Vi er ikke bange for at provokere lidt, så deltag, vær aktiv, thi det er også dit blad.**

Husk også vores hjemmeside www.Metal-offshoreklubben.dk

Af formændene for Metals og EI's offshore - klubber Jan Hansen og Jan Vestergaard.

"Du står i rette forbund"

"Gør din kollega også det"

"Dit forbund gør noget for dig"

"Gør du noget for et ordentligt medlemskab"

"Dit forbund hjælper dig"

"Har du økonomisk baggrund for at være udenfor"

Det handler om adfærd og adgang til hjernen.

Det er firmaets sikkerhedspolitik at udføre sine aktiviteter på en sådan måde, at der altid og ynder alle forhold tages størst mulig hensyn til helbred og sikkerhed for Selskabets medarbejdere samt andre personer på arbejdspladser under deres ledelse.

Sikkerhed og effektivitet hører sammen. og rettidig omhu skal sikre, at det daglige arbejde gennemføres effektivt - og uden arbejdsulykker.

Vi i Mærsk Olie og Gas må vise vejen - lægge vægt på sikkerhed i det daglige og foregå med et godt eksempel.

Det vil kræve særlig og målrettet indsats at forbedre sikkerheden i 2004, og jeg ser frem til fuld støtte og opbakning fra jer.

Det skriver Jess Søderberg i SikkerhedsNyt nr. 2, 2004.
Det kan man ikke være uenig i. vi vil selvfølgelig støtte det 100 % og vil give vores fulde opbakning hertil.
Bladet indeholder samtidig tre artikler hvor lige så mange ledere udtaler sig om sikkerheden offshore. Da jeg læste disse artikler bliver jeg gal over den måde de omtaler os overenskomstansatte på.
De omtaler os som vi er de rene idioter der ikke kan bruge hovedet. Vi har samtidig de bedste ledere der findes til, at være barnepige af os.
Det overraskede mig en del da det er tre rutineret ledere som kender alt til offshore. Når så man har tænkt lidt over det, kan man jo godt se hvad det er de vil.

De har fået til opgave at få antallet af arbejdsulykker bragt ned. Den en siger det er umuligt, "det kan jeg ikke". for det er folks egen skyld når de kommer til skade. De er urutinerede det handler om deres adfærd og manglende omtanke.

Arbejdslederne har et helt konkret ansvar - også ifølge lovgivningen - for, at arbejdet bliver udført sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Han mener derfor, at arbejdslederne skal være endnu mere synlige i dagligdagen. Det kan heller ikke nytte, at man siger et og gør noget andet. Man skal have en fast tro på, at ulykker kan undgås. For de må bare ikke ske, og de behøver ikke ske, hvis man tænker sig lidt om, før man handler.

Derfor skal man forsætte indsatsen med at forebygge ulykker i forbindelse med udførelsen af det normale daglige arbejde på platformene.

Han forsætte med, at sige: det er ikke et spørgsmål om penge. Det handler om adfærd og manglende omtanke for det meste.

Det er formålsløst at tænke, at hvis vi byggede platformen om ville ingen komme til skade. Platformen ser sådan og sådan ud.

Hvad skal man sige til det jo - jo man kunne jo prøve, at lave bedre forhold på platformen.

Harald og nogle vagtskibe (ikke dem som sejler ind i platformen) har arbejdet henholdsvis 5 og 10 år uden arbejdsulykker.

Det er da fint så har vi da en løsning. Vi skal bare have de samme forhold som de har disse steder.

Den anden siger ja' det er rigtigt det handler alt sammen om adfærd. Om at "få adgang til folks hjerne". Ja

Løsningen sidder mellem ørerne på folk. Hver gang vi skal begynde på et nyt job, skal vi tænke negativt: Hvad kan gå galt?. En mand falder ned af en trappe. Trappen fejler ikke noget hvorfor faldt han så. Måske fordi han ikke gider gå to gange. Det siger maskinmesteren.

Hvis der havde været en elevator; havde han nok taget den? Jaaa' det får vi aldrig opklaret, for der er ikke råd til, at opsætning af elevatorer.

Den sidste tror mere på uddannelse og kommunikation – indoktrinering og ikke via mere kontrol. Ja' måske en form for klippekortsystem.

Opgaven er at fjerne alle kendte risikofaktorer og at gøre alt, hvad vi i øvrigt formår, for at bringe ulykkesfrekvensen så langt ned som overhovedet muligt.

Der ikke noget, der er så godt, at det ikke kan blive bedre. Jeg er helt enig i dette og glæder mig helt vildt til, at se det bliver ført ud i det virkelige liv.

Når folk ikke har kunne sove på grund af 31 til 32 graders varme på de værelser, hvor man skal sove.

Ventilationen er samtidig så ringe, at den ikke engang kan få en røgsky til at bevæge sig, så er det man glæder sig til, at komme i seng efter 12 timers nat arbejde.

Nu da man alligevel ikke kan sove er det da rart, at høre man ikke er alene for en værelses kammerat har de samme problemer.

Problemet løses ved, at overhælde beboelses Containerne med vand, fra et ukendt antal havevander, altså de der bruges ved vanding af græsplaner. jooo. et sådan indkøbe kan måske lade sig gøre?. Nu da man skal til at bruge penge alligevel, kunne der samtidig indkøbes et antal ventilatorer/blæsere til uddeling på værelserne,

sådanne blæsere larmer og varmer jo heller ikke.. Det er helt grotesk, at en sådan forhold kan opstå. Men ser man på de forskellige beboelsesrigge som kommer i den danske sekter, skal man ikke blive forbavset når det sker. Det kan gå en dag men ikke i flere måneder.

De myndigheder der godkender noget sådan skulle skamme sig. Vi danskere kræver mere kolde end en fra Afrika, det skyldte vores nordigeske gener.

Farligt snorkeri

Snorkende arbejdere giver til tider store arbejdsmiljøproblemer på platformene. Vi sover to på hvert værelse og enkelte snorker så højt, at det går hårdt ud over værelseskammeraten

Men selv om vi går trætte rundt og herved udgør en trussel for sikkerheden, er der ikke villighed blandt operatørerne til at give os enkeltværelser.

Problemet er stigende, og det må vi have sat på den politiske dagsorden.

En sag som forbundene må gøre noget ved, de må gå til politikerne og kræve en lovgivning inden for området.

Vi må ikke glemme at der er sket forbedringer: vi er sover 2 mænd på værelserne nu og ikke 4 som før i tiden.

Trappetrin kan være skæve, der er steder hvor der er så mange nevioforskellen, at man skal tapes lige så meget ind som en håndboldspiller med svage ankler. Skulle man så gå hen at falde burde man have ishockey-udstyr på, da det ristværk vi har mange steder ikke er særlige morsomme, at lande på.

Her er det så, at der altid og under alle forhold tages størst mulig hensyn til helbred og sikkerhed for personer på arbejdspladsen. Ho ho man skal heller ikke glemme at

sikkerhed og effektivitet hører sammen. Og rettidig omhu skal sikre, at det daglige arbejde gennemføres effektivt og uden arbejdsulykker.

Er der kold luft på arbejdspladsen, bliver der lavet mindre. Og når snakken ikke flyder lystigt mellem kollegerne, betyder det også, at antallet af gode råd og vejledning fra både os ansatte og overordnede falder. Det viser en undersøgelse som IFKA har lavet for LO.

Det er i de sidste fire år, det er gået gevaldigt ned ad bakke på arbejdspladsen. Og det er ikke bare arbejdsklimaet, der lider under den kolde luft. Den interne efteruddannelse og oplæring er ligeledes faldet.

Tænker man på alle de Kontrolforanstaltninger, der er blevet indført med hård hånd, kan jeg godt forstå denne udvikling. Folk er ved, at være trætte af kontrol og effektiviserings – planer osv.

Folk er ved at have fået nok!!

Jeg har fra valgt den tanke som visse arbejdsgiverorganisationer arbejder med, nemlig tanken om, at slippe for bøder hvis de har gjort alt for sikkerheden.

Arbejdsminister Claus Hjort Frederiksen er nemlig ved at blive overtalt, af disse til, at godkende en sådan aftale.

Den omhandler nye regler for sikkerhed: Hvis en arbejdsgiver har stillet alt muligt sikkerhedsudstyr/værnemidler til rådighed. Kommer en medarbejder så til skade uden, at have brugt disse rigtigt, skal arbejdsgiveren ikke kunne idømmes en bøde. Men så længe de vil beholde ledelseretten kan jeg ikke se det kan lade sig gøre

Jeg tror det hele handler om den fornyet debat om arbejdsgivernes ansvar

Det startede med denne dom: Indehaveren af et byggefirma i Esbjerg har erkendt sig skyldig i overtrædelse af Arbejdsmiljøloven, men vil ikke betale bøden på 25.000 kr. Hun finder dommen urimelig, da medarbejderne havde det nødvendige beskyttelsesudstyr til rådighed. De brugte det bare ikke. Arbejdsmiljøets undersøgelser viser, at medarbejdernes udstyr i den konkrete situation faktisk ikke havde været tilstrækkeligt.

Men sagen har igen sat fokus på arbejdsgiverens ansvar.

Direktør Anne Hasløv, Byggeriets Arbejdsmiljøcenter, foreslår, at arbejdsgiveren i helt særlige tilfælde kan gå fri, hvis han kan bevise, at han har levet op til alle krav. Kriterierne for bevisførelsen skal aftales af arbejdsmarkedets parter, foreslår hun.

Forbundssekretær Jørgen Bernbom, Dansk Metal, ser ingen grund til at ændre lovens bestemmelser. Han peger på, at det allerede i dag er Arbejdstilsynets og politiets praksis ikke at rejse tiltale, når arbejdsgiveren på alle måder har udvist omhu.

Underdirektør Frank Bill fra Dansk Industri mener, at der er brug for ændringer af ansvaret. Muligvis er lovændringer ikke nødvendige, måske kan man ændre i administrationen, så arbejdsgiverne ikke straffes i de tilfælde, hvor det forekommer helt urimeligt.

En sikkerhedsrepræsentant er valgt efter lov, i vores tilfælde efter lov om visse havanlæg, som pålægger en sikkerhedsorganisation, og direkte efter energiministerens bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejdet på faste havanlæg. Det betyder at det her er almindelig dansk lovgivning som man skal rette sig efter. Sikkerhedsrepræsentanten skal varetage alle

medarbejdernes interesser i den gruppe han er valgt der har sikkerheds- og sundhedsmæssig karakter.

En sikkerhedsrepræsentant har ligeledes pligt til at holde opsyn med om de gældende sikkerheds- og sundhedsbestemmelser bliver overholdt. Finder han forhold som ikke overholder gældende bestemmelser eller medarbejdere der ikke arbejder i henhold til bestemmelserne har han påtaleret, over for den eller de som ikke overholder bestemmelserne, det vil sige han kan bede dem om at overholde bestemmelserne, men husk han har jo ikke kompetence til at tvinge den eller de der ikke overholder bestemmelserne til at overholde dem.

Det har arbejdsleder derimod, fordi han har fået ledelsesretten og dermed kompetencen til at tvinge dem til at overholde bestemmelserne. Derfor skal sikkerhedsrepræsentanten ikke gå i en lang diskussion, med medarbejdere der ikke overholder eller ikke vil overholde bestemmelserne, men indberette det til den pågældende arbejdsleder. Det er derefter hans pligt at sørge for at gældende bestemmelser overholdes og eventuelt gribe til sanktioner hvis det ikke lader sig gøre, det er også en af hans kompetencer. Hvorfor skal vi ikke holde arbejdslederne op på deres ansvar og undgå en masse problemer som ikke er vores. Jeg spør'kuns. Og desuden er det ikke meget de tre ledere nævner vores sikkerhedsfolk, er de bange for dem?.

Jeg har selv oplevet forskellige episoder som har været tæt på, at koste mig livet.

Engang slog flaren tilbage og jeg fik en 10" ildkugle efter mig. Jeg fik et syrebad eller hvad man skal kalde det. Her var alt hvad der hører sig til af regler også overtrådt.

Derfor har jeg lige siden kæmpet for, at få forbedret Permit systemet. Samtidig med det har jeg aktivt deltaget i

debatten om alle de kampanjer som er kørt i gennem årene. "Overblik, brug bolden, lige et øjeblik osv.

Det største problem vi har er miljøet og her ved alle hvad der menes. Hvor mange gange har man ikke oplevet, at ledelsen har gået forbi ting som der faktisk skulle været skrevet en tæt-på rapport på uden, at de har regeret. Det er først når de valgte sikkerhedsfolk kommer til, at der sker noget. Derfor er det vigtig vi bliver ved med, at uddanne dem. De skal mindst to gange om året på kursus. Vi har desværre det problem, at firmaet ikke afholder nok kursus for dem. Og så når de melder til andre steder kan det været svært da de kurser de skal have oftes findersted i arbejdstiden. Så hvis man vil noget med sikkerheden må man også være parret til, at sende folk på kursus i arbejdstiden.

Der er ingen tvivl, at de som er valgt af folkene selv er de bedste. Der jo en del ledere som bruger cowboy metoder, over for folk. Og truer med det ene og det andet. Her kunne nævnet flere eksempler, men det vil jeg spare jer for.

Dansk Metals formand er blevet kontaktet for, at undersøge hvordan vi kan tilrettelægge udannelsen for sikkerhedsfolkene.

Vi føler det er et nød råb om hjælp for firmaets side til, at få ulykkesfrekvensen ned. Derfor vil vi gøre alt hvad der står i vores magt for, at hjælpe til med denne opgave.

For at forbedrer sikkerheden og miljøet vil det koste penge, og tid, sådan er det bare. Er firmaet parat til det, de skriver jo de har løsningen: Harald Vagtskibene osv.

Pengene er der jo

De stigende oliepriser varmer jo i Dansk Undergrunds Consortium (DUC), de har nemlig tjent hele 2,6 mia. kr.

mere end forventet de sidste to år på olieprisstigninger. Det har betydet godt 1 mia. kr. mere til A.P. Møller – Mærsk

Oliereserverne er forsat store: oliefelterne vil kunne tilfredsstille den danske efterspørgsel i mange år endnu. Prognoserne siger, at der er kendte reserver på 277 millioner kubikmeter, omkring 250 millioner ton. Men ikke nok med det. Beregninger i Energistyrelsen viser, at der yderligere er et efterforskningspotentiale på 205 millioner kubikmeter olie, eller 190 millioner ton i områder, hvor der ikke er boret. Danmark har et olieforbrug på godt 10 millioner ton årligt.

Der skal simpelthen søges om Flere penge fra DUC. til sikker/miljø arbejde. Det er nuligt det ikke skal opfattes på denne måde, men det gør jeg. Man kunne blive ved med, at finde eksempler, men her stopper jeg.

Med venlig hilsen. Tillidsmand for Metal
Jan Hansen.

ADVARSEL MOD AT LEMPE ARBEJDSGIVERNES ANSVAR

ANSVAR Beskæftigelsesministeren skal tænke sig rigtig grundigt om og holde den juridiske tungespids helt lige i munden, hvis han vil slække på arbejdsgivernes retsmæssige ansvar, når en medarbejder overtræder arbejdsmiljøloven.

Det er den klare besked fra Gorm Toftegaard Nielsen, professor i strafferet på Århus Universitet:

»Det her er meget, meget vidtrækkende. Det er et helt generelt princip i den danske lovgivning, at vi straffer selskabet, hvis der er noget at bebrejde en medarbejder i

selskabet. Det kan godt være, at ledelsen havde gjort en masse for at undgå fejl, men vi straffer selskabet og ikke de enkelte medarbejdere, der kan have begået en fejl. Og hvis vi skal til at ændre det princip, tror jeg rent ud sagt, at regeringen får kolde fødder,« siger Gorm Toftegaard Nielsen.

Han peger eksempelvis på overtrædelser af markedsføringsloven, hvor selskabet bliver straffet og må betale eventuelle bøder, selv om det er enkelte medarbejdere og ikke ledelsen, der har udarbejdet de konkrete ulovlige reklamer. På samme måde må flyselskabet betale en klækkelig bøde, hvis man medbringer udenlandske passagerer til Danmark, der ikke har indrejsepapirerne i orden. Det er ikke den eller de medarbejdere, som ikke har kontrolleret papirerne grundigt nok.

»Når vi straffer et flyselskab, skal vi ikke kunne bevise, at flyselskabets chef var ansvarlig for fejlen. Hvis vi skulle det, ville det ansvar ikke være noget værd, fordi håndhævelsen ville blive meget ineffektiv,« siger Gorm Toftegaard Nielsen.

Splid i virksomheder

Han fremhæver, at det ville blive en meget vanskelig, tidskrævende og omkostningstung bevisførelse, hvis man skal finde ud af, hvilke medarbejdere der har fejlet. Og det kan også skabe splid i virksomheder, hvis medarbejdere og ledelse skal til at vidne mod hinanden.

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) meddelte i den forgangne uge, at han vil undersøge, om man kan fritage virksomheder for straf, når en medarbejder har overtrådt arbejdsmiljøloven ved eksempelvis ikke at bruge det udleverede sikkerhedsudstyr. Ministeren finder det urimeligt, at

virksomheden skal straffes, hvis ledelsen har gjort sit yderste for, at medarbejderne har det rette sikkerhedsudstyr og er blevet indskærpet og grundigt instrueret i at bruge det.

»Der er ikke tale om, at vi fjerner arbejdsgivernes endelige ansvar for arbejdsmiljøet. Det ville jo være helt absurd. Men som reglerne er i dag, risikerer vi at straffe arbejdsgivere, der gør alt, hvad der står i deres magt, for at sikre deres ansatte et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Derfor vil jeg gerne se nærmere på reglerne,« siger Claus Hjort Frederiksen.

Han har i første omgang bedt sine embedsmænd vurdere, hvordan reglerne kan ændres, så arbejdsgiveransvaret lempes, og mulighederne øges for at straffe de medarbejdere, der bevidst bryder arbejdsmiljøloven. Tovholder i den proces er Lis Gamborg, vicedirektør i Arbejdstilsynet, og hun er opmærksom på, at det er en kompliceret juridisk opgave:

»Det er korrekt, at reglerne om virksomhedsansvar griber ind i en række forskellige love, og derfor skal vi også undersøge nøje, hvordan det her eventuelt kan ændres. Og vi skal i første omgang tale med Justitsministeriet om, hvordan det kan gøres,« siger Lis Gamborg.

Én mulighed er at vedtage et helt særligt straffesystem for arbejdsmiljøområdet, men det anser professor Gorm Toftegaard Nielsen ikke for en realistisk mulighed:

»Rent lovteknisk kan det godt lade sig gøre, men det vil kræve en meget god begrundelse. Og den begrundelse kan jeg i hvert fald ikke finde.«

Hård kritik fra fagbevægelsen

Dansk Byggeri er en af de arbejdsgiverforeninger, der har presset hårdt på for at få ændret reglerne, og derfor er direktør Børge Elgaard tilfreds med

beskæftigelsesministerens udmelding. Elgaard anerkender, at virksomhederne også kan blive idømt straffe på en lang række andre områder, selv om ledelsen ikke har begået fejl, men:

»Vi blander ikke tingene sammen. Nu har vi altså fået øje på det her problem på arbejdsmiljøområdet, og vi har fået nogle domme, som var så dybt urimelige, at vi synes, vi måtte reagere. Vi har ikke spekuleret i en afsmittende virkning på andre områder. Du kan have meget ret i, at andre nu kan komme løbende med tilsvarende sager, men så må man jo kigge på det til den tid,« siger Børge Elgaard.

Mens Elgaard og hans kolleger i andre arbejdsgiverforeninger er særdeles begejstrede for Claus Hjort Frederiksens planer, er fagbevægelsen meget kritisk. De to største hovedorganisationer LO og FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, samt en lang række fagforbund har talt kraftigt imod at lempe arbejdsgivernes ansvar:

»Det rækker ved hele fundamentet for vores hidtidige arbejdsmiljøindsats. Jeg er helt med på, at alle – både ansatte og arbejdsgivere – har et ansvar for arbejdsmiljøet. Men i den sidste ende skal det være arbejdsgiverens ansvar, og hvis man ændrer ved det, svækker man alvorligt arbejdsgivernes interesse og incitament i at gøre noget ved arbejdsmiljøet,« siger Ulla Sørensen, forbundssekretær i Kvindeligt Arbejderforbund. Set fra fagbevægelsens side er beskæftigelsesministerens planer endnu et tilbageskridt for indsatsen for at skabe et bedre arbejdsmiljø via forebyggelse. Først på året sløjfede regeringen – i forliget med Dansk Folkeparti og de radikale om en arbejdsmiljøreform – også arbejdsgivernes pligt til at være tilsluttet en bedriftssundhedstjeneste (BST), hvor de kunne få gode råd om et bedre arbejdsmiljø.

Ulla Sørensen mener kun, at der er ganske få eksempler på, at arbejdsgivere bliver straffet, selv om de har gjort en stor indsats for et bedre arbejdsmiljø. Hun mener også, at arbejdsgiverne må tage det sure med det søde i den forstand, at hvis de vil fastholde ledelsesretten, må de også tage ansvaret, når noget går galt:

»Arbejdsgiverne har jo allerede i dag mulighed for at afskedige medarbejdere, som ikke følger anvisningerne. Og arbejdsgiveren må sørge for at lave en ordening og nogle procedurer, så man sikrer, at reglerne bliver overholdt, og der ikke sker ulykker,« siger Ulla Sørensen.

Radikal stopklods

Børge Elgaard afviser, at arbejdsgiverne forsøger at løbe fra deres ansvar, og han mener faktisk, at en ændring af reglerne vil motivere arbejdsgiverne til at gøre mere ved arbejdsmiljøet:

»Jeg tror, at mange arbejdsgivere i dag siger »hvorfors skulle jeg egentlig interessere mig ret meget for det der arbejdsmiljø. Jeg får jo en bøde alligevel«. Derfor tror vi, det kan gavne, at vi ændrer det, så man ikke kan få en bøde, hvis man gør en stor indsats,« siger Børge Elgaard. Han påpeger dog, at virksomheden skal have pligt til løbende at indskærpe over for de ansatte, at de skal benytte sikkerhedsudstyret, hvis arbejdsgiveren skal kunne slippe for en bøde, som i sager med manglende brug af sikkerhedsudstyr typisk ligger på 20.000-25.000 kroner.

Selv hvis beskæftigelsesministerens embedsmænd kan overvinde den meget vanskelige forhindring at finde frem til en model for at lempe virksomhedsansvaret, der er juridisk holdbar og ikke underminerer en række andre lovområder, er det ikke sikkert, at Claus Hjort Frederiksen's planer kan blive til virkelighed. Den politiske

virkelighed på Christiansborg kan nemlig stille sig i vejen. VK-regeringen har ikke ubetinget opbakning fra forligspartierne bag arbejdsmiljøreformen.

Dansk Folkeparti er parat til at lempe virksomhedsansvaret, men den radikale ordfører Ida Jørgensen er særdeles betænkelig. Hun vil ikke råbe højt om forligsbrud, før beskæftigelsesministeren har haft lejlighed til at komme med sit bud på nye regler, men:

»Vi skal ikke slække på arbejdsgivernes ansvar for arbejdsmiljøet. Det er også arbejdsgiverne, der får den økonomiske fordel, det kan give, at reglerne ikke bliver overholdt,« siger Ida Jørgensen.

Det kan godt være, at ledelsen i selskabet havde gjort en masse for at undgå fejl, men vi straffer selskabet og ikke de enkelte medarbejdere, der kan have begået en fejl. Og hvis vi skal til at ændre det princip, tror jeg rent ud sagt, at regeringen får kolde fødder

Gorm Toftegaard Nielsen.

Jureprofessor på Århus Universitet

Af Søren Kudahl, sku@lo.dk Fra Ugebrevet A4. nr. 30. 13.09-04

Hjort: Ingen straf til arbejdsgivere 7. september 2004

Ingen straf til arbejdsgivere for de ansattes forsømmelser på arbejdsmiljøområdet - og øgede muligheder for at straffe medarbejdere, der ser stort på regler og forskrifter. Det er ændringer på arbejdsmiljøområdet, som beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) har bedt sine embedsmænd om at undersøge muligheden for at gennemføre.

Dermed foretager beskæftigelsesministeren kovending i forhold til det synspunkt, han den 10. august lagde for

dagen i et svar til Enhedslistens Søren Søndergaard. Her undsagde beskæftigelsesministeren de synspunkter, som hans partifælle, formanden for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, Jens Vibjerg, i sommerens løb har fremsat om det betænkelige i, at arbejdsgivere med orden i sagerne skal straffes, hvis de ansatte overtræder sikkerheds- og arbejdsmiljøbestemmelser.

Anledningen var en sag i Esbjerg, hvor en arbejdsgiver, der også sidder i bestyrelsen for den lokale afdeling af Venstre, havde fået en bøde på 25.000 kroner på grund af en medarbejders forsyndelser. I sit svar til Søren Søndergaard gjorde ministeren opmærksom på, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten og beføjelsen til at give de ansatte instruktioner om sikkerhedsreglerne på virksomhederne har en vigtig opgave i bestræbelserne for at nedbringe antallet af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Men nu udtrykker ministeren forståelse for, at arbejdsgiverne i nogle situationer føler sig urimeligt behandlet, når de får en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

- Selv om arbejdsgiveren har gjort alt, går det alligevel galt nogle gange, fordi medarbejderne ser stort på reglerne. For den arbejdsgiver, der synes, han har gjort alt for at overholde arbejdsmiljølovens regler, kan det virke uforståeligt at blive straffet. Det gælder ikke mindst de små personligt ejede virksomheder, hvor ejeren synes, at han eller hun kommer i klemme i systemet og bliver uretfærdigt behandlet, siger Claus Hjort Frederiksen nu.

Han har på den baggrund bedt sine embedsmænd undersøge, om man kan skrue reglerne sammen på en måde, så arbejdsgivere med ren samvittighed ikke bliver straffet. Desuden vil ministeren se på, hvordan man kan

gøre medarbejderne mere bevidste om deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø, f.eks. ved at øge muligheden for at straffe medarbejdere, der forsynder sig.

Ministerens nye udmelding mødes med skarp kritik fra HK. Miljøchef Mogens Niess, HK/Privat, kalder initiativet for et voldsomt tilbageskridt.

Med denne ændring udhuler arbejdsgiverne deres ret til at lede og

fordele arbejdet, og miljøet vil lide skade. Når arbejdsgiverne fastholder, de har ansvaret for arbejdets udførelse, kan de naturligvis ikke slippe for ansvaret, når noget går galt. Vi ser her en uheldig arbejdsgivertendens til, at uheldige hændelser altid er de andres skyld. Ansvaret for arbejdsmiljøet er en konsekvens af de ledelsesret, som arbejdsgiverne altid og gerne påberåber sig, siger Mogens Niess. Dansk metals hjemmeside

LO: Fasthold virksomhedernes ansvar

7. september

Arbejdsmiljøet på landets arbejdspladser vil blive forringet. Det er LO's reaktion på beskæftigelsesministerens udmelding om, at der kan være god grund til at se på arbejdsgivernes objektive ansvar i sager om arbejdsmiljø.

Reaktionen kommer efter, at beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) har bedt sine embedsmænd undersøge, om det er muligt at gennemføre ændringer på arbejdsmiljøområdet. Det handler om, at arbejdsgivere ikke skal kunne straffes for de ansattes sikkerhedsmæssige forsømmelser på arbejdspladsen, og at øge mulighederne for at straffe medarbejdere, der ser stort på regler og forskrifter.

- Arbejdsgiverne har retten til at lede og fordele arbejdet. Med ledelsesretten følger også et ansvar. Herunder ansvaret for et ordentligt arbejdsmiljø. Nu ønsker arbejdsgiverne at smyge sig udenom ansvaret, men det kan altså ikke lade sig gøre, hvis de ønsker at bevare ledelsesretten. Så simpelt er det, siger LO-sekretær Marie-Louise Knuppert.

Hun peger desuden på, at man risikerer, at arbejdsklimaet vil blive utåleligt på den enkelte arbejdsplads, og i sidste ende vil det gå ud over produktiviteten.

Hvis ministerens tanker bliver til virkelighed, vil det skabe store problemer på arbejdspladserne. Hvis for eksempel 17 stilladsarbejdere i fællesskab stiller et stillads forkert op og der sker en ulykke, så vil de 17 kolleger stå og pege ad hinanden. For hvem har ansvaret for, at stilladset er defekt, spørger LO-sekretæren.

Af Lise Lotte Blicher Bendtsen (*NET-Redaktionen*)

HUC af Tyra Vest Halfdan NE/NOGAT modul.

TCG gruppen indgik i efteråret 2003 en aftale, om udbetaling af et akkordtillæg. Hvis man var færdig med HUC på Tyra Vest Halfdan NE/NOGAT modul inden 1. Juni 2004.

Målet blev nået ved en flot indsats fra hele konstruktionspersonalet inklusiv formænd. Det udløste en udbetaling på mellem 20.000,- kr. til 25.000,-kr pr. mand.

På orienteringsmøder i de forskellige afdelinger, blev der fra Mærsk Olie & Gas, faste personale, spurgt om de fik en eller anden form for bonus.

De mener at have deres andel i at modulet blev færdig til tiden: grunden er at alle afdelinger på Tyra Vest / Halfdan var involveret i arbejdet på hook-up "Halfdan".

Tillidsmændene kontaktede derfor ledelsen i land: (Poul Nymand & Niels Bo Jørgensen) med forskellige forslag til en eller anden form for bonus. (det var ikke så store krav). Men efter flere samtaler gav det desværre ikke anledning til nogen form for bonus.

Vi tillidsmænd beklager derfor ledelsens holdning til jeres ønsker/forslag, penge til en en bonus kan ikke bevilges. Beløb som blev udbetalt til konstruktionspersonalet var på ca. 4.000.000,-kr. i alt.

Mvh. Tillidsmændene på Tyra Vest.
Peter H Jørgensen. EL.
Jan Hansen. Metal.

Få nærmere info på vores hjemmeside www.Metal-offshoreklubben.dk

LILLE GRUPPE SIDDER PÅ SYGFRVÆRET

Over halvdelen af alle ansatte på det danske arbejdsmarked er meget stabil arbejdskraft for deres arbejdsgivere. De kan prale af, at de ikke har haft en eneste sygedag i løbet af det seneste år. Til gengæld tegner en lille gruppe på tre procent af de ansatte sig for over en tredjedel af det samlede sygefravær. Det fremgår af en ny undersøgelse af sygefraværet, som MarkedsConsult og Center for Ledelse har udført. Den bygger på en spørgeskemaundersøgelse med deltagelse

af 20.000 ansatte i både offentlige og private virksomheder.

Det fremgår af undersøgelsen, som bringes i dagbladet Børsen, at sygefravær har det med at brede sig i den forstand, at hvis ledere har mange sygedage, så smitter det de øvrige medarbejdere. Desuden er der en klar sammenhæng mellem sygefravær og tilfredshed med jobbet.

Jens Gregersen, der er kommunikationschef i Center for Ledelse, siger til NyhedsXpressen, at den skæve fordeling af sygefraværet kommer bag på ham, og han opfordrer arbejdsgiverne til at skride hurtigere ind, hvis en medarbejder pludselig begynder at have et stort sygefravær:

»Så bør man snakke med de pågældende medarbejdere, om de har det godt på deres job og på hjemmefronten. Det handler om tidligt at sætte fokus på, om trivsel er i orden. Måske skal man have et andet arbejdsområde, eller måske bliver man enig med den pågældende medarbejder om, at vedkommende skal søge udfordringer et andet sted,« siger Jens Gregersen.

Han oplyser i øvrigt, at kun ganske enkelte brancher har et sygefravær, der er markant højere end andre steder. Han nævner i den forbindelse brancherne transport, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger.

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) siger, at han vil fremlægge både en handlingsplan og et lovforslag, der blandt andet skal forpligte kommunerne til at sætte ind på et tidligt tidspunkt i forhold til sygemeldte ansatte, som er i fare for at blive langtidssygemeldte.

Han opfordrer samtidig virksomhederne til at gøre mere for at lade langtidssygemeldte medarbejdere genoptage arbejdet på deltid, så de kan komme tilbage i arbejde på et tidligere tidspunkt.

Af Karsten Christensen (Net-Redaktionen Fra Ugebrevet A4 nr. 32. d. 27.09-04

Dødsfald

Det er med dyb sorg, at vi modtog meddelelsen om at Nis Peder Christensen var afgang ved døden den 27. august 2004.

Nis arbejdede på Gorm hvor han var kendt for sit gode humør. Han har altid været faglig interesseret, og fungerede da også som tillidsmand for Metal ved sin død. Samtidig var han et stort aktiv for vores offshore-klub, han vil blive savnet.

Nis Peder Christensen blev 58 år.

Dødsfald

Det er med dyb sorg, at vi modtog meddelelsen om at Keld Petersen var afgang ved døden den 28. august 2004.10.04

Keld startede på Tyra Vest som kontrolsvagt og blev senere overflyttet til Harald, hvor han var inden for sin død. Keld blev 49 år.