

SAFE

MAGASINET

04

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 4 Desember 2008

**Det nye forbundsstyret i SAFE
ønsker alle en god jul og godt
nytt år!**



Innhold



- 3** Leder **5** Nasjonalt og internasjonalt fokus på oljebransjen **11** Kongressperiode med god vekst **22** En kriger går i land
26 Tar pulsen i StatoilHydro **30** Paradoxen **31** Globaliserings konferanse
33 Attac, refleksjoner SAFE kongressen **34** På tokt med Elektron **37** Aktiv gruppe i SAFE Ung
40 Hva slags framtid kan vi vente oss? **41** Nye ansikter i SAFE **42** No, I don't even have a bomb
44 Norisol fortsetter sin konfliktlinje ovenfor SAFE klubben og våre medlemmer **45** Drøyt 100 medlemmer oppsagt i Norisol
46 Sak: Åpent brev angående respekt for samarbeidsmodellen
48 Renholder i ESS vant ankesak over Trygderettens vedtak **49** Hva tenker OLF om framtidige beredskaper?
50 SAFE høringsvar på petroleumsregelverk **52** Det juridiske hjørne **50** 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 Engelsminnegaten 24, Postadresse PB. 145, 4001 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** 10.02/10.04 **Nr. 2** 10.06/10.07 **Nr. 3** 10.08/11.09 **Nr. 4** 10.11/12.12

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



Finanskrisen og bemanningsreduksjoner,

Julehandelen er i gang, handlelistene lenger enn tidligere og året nærmer seg sin slutt. Midt opp i dette er det en global finanskrisen som kan få store konsekvenser for mange samfunn. Forventningspresset for at kapitalen og profitten skal vokse til en hver tid, betyr i praksis at hele kloden arbeider for sin egen undergang. Ressursene strekker ikke til og vil på et tidspunkt kollapse grunnet grådighet. De globale markedsliberalistene med sine utspekulerte finansinstrumenter har bevist at sosialt samfunnsansvar er fremmed for dem. De har operert globalt svært uregulert og skapt nye "finansieringsbobler", bobler som baseres på et pyramidespill må på et tidspunkt sprekke. Boligspesulasjonen viste seg å bli en utløsende boble. Finansfolka prøver å legge skylden over på den enkelte borger som bidro til å presse priser opp og ta større lån enn de kunne betjene. Finansverdenen har ført en "økonomisk krigføring" som er akseptert av blant annet våre politikere. SAFE er opptatt av hva vi som samfunn kan og må gjøre for å forhindre slike katastrofer i fremtiden. Finansnæringen må reguleres sterkere og samfunnet må vurdere å overta kontrollen av bankene. Et samfunn bør ikke akseptere at bankenes spekulasjoner medfører bankkriser der staten må inn og rydde opp. Det er vi som samfunn som må ta belastningen av banksjefenes feildisponeringer. Hvilke krisepakker stiller de samfunn som rammes opp med for deg som mister hus og jobb? Det er ikke nok med krisepakker for å stimulere til nye bobler. Oljenæringen vil også merke krisen, investeringene vil gå ned og merkes av flere. Det sies at det skal investeres nærmere 150 milliarder neste år i vår næring, året etter vil det bli en

dramatisk nedgang sies det. Staten må benytte StatoilHydro som et instrument for å utvikle norsk sokkel på et langt mer stabilt og forutsigbart grunnlag. La oss håpe vi slipper masseoppsigelser denne gang, men en vet ikke, da krisen vil svinge. Spekulasjonsselskaper med liten egenkapital og med stor gjeld vil få/har fått problem. Det positive i oljesektoren kan være en konsolidering der flere spekulative oljemygger forsvinner. Store oljeselskap varsler bremsing av aktiviteter, men fremtiden kan bli utfordrende. Toppdirektørene varsler at høye utbytter for sine aksjonærene også vil bli prioritert. Det betyr nye omstillingsprosesser og innsparinger som vil gå på helsa løs. Aksjonærenes kortsiktige ve og vel er det overordnede og viser moderne konsernsjefers industripolitiske visjoner.

Integrasjonsprosessen i StatoilHydro, eller nedbemanningsprosessen som det i realiteten er, fortsetter med full styrke. Integrasjonssprosesser er bedre da de er mindre regulert som gjør det lettere velge hvilke personer de ønsker å kvitte seg med. Da kan de ikke bli angrepet for usaklige oppsigelser til tross for at det finnes arbeid i massevis. Da er det lettere å betale seg ut av problemene som andre selskap også må betale for, altså et spleiselag. SAFE gratulerer StatoilHydro med en vellykket strategi der de andre lisenseierne har blitt forledet til å tro at dette vil medføre en større kostnadseffektivitet på sokkelen. Petoro og andre lisenseiere har tidligere truet med å nekte å betale for moroa og om nødvendig ta noen rettslige grep overfor StatoilHydro. De var lenge på bølgelengde med SAFE og så ingen effektiviseringsgevinst. Nå har de sett lyset og er villige til å betale

milliardbeløp. Kjell Pedersen og hans Petoro viser helt klart med dette at de har liten eller ingen driftskunnskap. De jubler sikkert over at StatoilHydro og deres konsulenter kan vise til "effektiviseringsgevinsten" på land. Nærmere 1500 tok pakker og sluttet og over 3 000 ble innleid. Helge Lund er i ferd med å skape et ineffektivt og byråkratisk selskap som setter liv og helse i fare.

Når nærmere 90 av alle samarbeidsfora i StatoilHydro har fattet vedtak mot prosessen på grunn av fare for liv og helse, vitner dette om en prosess som er ute av styring og kontroll. Når en driftsmodell som har resultert i de alvorligste hendelser på sokkelen de siste år, der tilsynsmyndigheten i krasse uttalelser kritiserte selskapet for en totalt manglende vedlikeholdsstyring, skal bli styrende for alle de andre feltene, så blir det hele skremmende og absurd. Helge Lund må snart vise at han er stillingen sin verdig, og tilnærme seg sine dyktige ansatte som kan drift og vedlikehold på sokkelen. Deres realkompetanse kan han utnytte gratis, i motsetning til McKinsey sine fordyrende analyser basert på mangelfulle kunnskaper. Vis deg som en sjef, kast strategiene og lytt til "fotfolket", det er ingen skam å snu for å bli mer kostnadseffektiv.

Med bakgrunn i det ovennevnte sendte SAFE brev til Ptil med krav om et mer aktivt tilsyn og å stanse prosessen grunnet manglende konsekvensanalyser. Ptil svarte at de er involvert, at HMS-problematikken følges opp og at arbeidstakermedvirkningen sikres. Her ligger ankepunktet, medvirkningen skal sikres, men ikke innflytelsen.



Arbeidstakerne havner derfor lett inn i et manipulerende spill, der de blir gisler for å dekke regelverkets krav om å bli involvert. Hva hjelper det når den reelle påvirkningen er minimal? Det mest oppsiktsvekkende er at Ptil svarte i oktober at konsekvensvurderingene var tilfredstillende, for så i neste måned angripe konsekvensvurderingene som mangelfulle etter et utspill fra Veritas. Dette viser helt klart deres passivitet i prosessen. Derfor vil SAFE nå ta dette opp med de rette instanser og be dem om å instruere Ptil til å våkne opp av sin "Tornerosesøvn". De må bidra til å forebygge og redusere sikkerhetsrisikoen, ikke som nå, vente til det har skjedd en ulykke. Ptil gjemmer seg bak det funksjonelle regelverket, men SAFE vil hevde at de og deres departement må ta et overordnet ansvar for alt som skjer på sokkelen. SAFE har advart dem i en årrekke, og de vet hva som foregår. Derfor har også SAFE i alle år angrepet det funksjonelle regelverket, for hvem kan overprøve eller håndheve noe slikt? Derfor er det gledelig at Justisdepartementet også har begynt å se de samme problemstillingene som SAFE og ønsker radikale endringer.

SAFE har hatt et spennende og utviklende år. Vi har nå nesten 10 000 medlemmer, flere og flere av de fornuftige medarbeiderne i bransjen har sett viktigheten og nødvendigheten av å samle seg i et partipolitisk nøytralt bransjeforbund som kan se næringen i en helhet. SAFE er det eneste i olje og gassnæringen som kan og gjør dette. Vi er jo også arbeidstakernes egen organisasjon, etablert og videreutviklet av engasjerte tillitsvalgte som kjenner bransjen. SAFE er i ferd med å vokse seg ut av huset etter at vi nå har økt bemanningen med to personer. Vi har nettopp gjennomført en vellykket kongress, og undertegnede vil på vegne av SAFE sin nye ledelse takke for den tillit medlemmene har vist oss for de neste tre år. Vi håper å kunne bidra positivt for at SAFE fortsatt videreutvikles til det beste for medlemmene. Hele SAFE-huset med ansatte og valgte vil benytte anledningen til å ønske dere alle en riktig hyggelig jule- og nyttårshelg.

Terje Nustad
leder

Erling Borgen presenterte filmen
"I skyggen av Statoil".



Nasjonalt og internasjonalt fokus på oljebransjen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Temadagen som innledet SAFE sin kongress 16. oktober, tok opp et utvalg av nasjonale og internasjonale problemstillinger som preger dagens oljeindustri. Som norsk oljeselskap med høye etiske målsetninger og med staten som hovedaksjonær, måtte StatoilHydro finne seg i ett visst søkelys...

Under "Etiske retningslinjer for atferd", sier StatoilHydro blant annet: "I sin virksomhet vil StatoilHydro rette seg etter gjeldende lover og forskrifter, og handle på en etisk, bærekraftig og sosialt ansvarlig måte. Respekt for menneskerettigheter er en vesentlig del av StatoilHydros verdigrunnlag." Videre: "StatoilHydros evne til å skape verdier er avhengig av at det legges høye etiske standarder til grunn for tillitsbaserte og bindende relasjoner til samfunnet og konsernets eiere, ansatte, partnere, kunder og leverandører. StatoilHydro vil opprettholde en åpen dialog om etiske spørsmål, både internt og eksternt."

Med dette som bakgrunn, er det en selvfølge at oljeforbund og ideelle organisasjoner forventer at selskapet tar det ansvaret de selv skisserer i sin etiske standard.

StatoilHydro sin ledelse ville ikke delta
Terje Nustad, leder i SAFE ønsket velkommen og beklaget at ingen fra

StatoilHydro sin ledelse ønsket å innlede eller være tilstede på konferansen. Han viste til en utvikling hvor stadig flere norske selskaper etablerer seg i utlandet, gjerne i land hvor menneskerettigheter er en mangelvare og akseptable lønns- og arbeidsforhold et ukjent begrep. Telenor er godt eksempel på en dårlig etablering. I Pakistan tjener selskapet nå rått på elendige arbeidsvilkår og kynisk utnyttelse av arbeidsfolk. Tendensen er at små selskaper er villige til å gjøre hva som helst for å skaffe seg olje og andre naturressurser. Som fagforbund er det vanskelig å akseptere at vi her i landet har blitt rike på egne ressurser samtidig som vi går inn i land med regimer som vi egentlig ikke ønsker å samarbeide med. Filmen "I Skyggen av Statoil" laget av Erling Borgen, fra TV-stiftelsen Innsikt viser med all tydelighet hva utenlands-etablering kan føre med seg.

"I skyggen av Statoil"

Erling Borgen åpnet presentasjonen av filmen med følgende innledning:

- Jeg var henrykt over å bli invitert, og Terje Nustad gir et strålende bidrag til filmen. Livet handler om de valg man gjør som menneske, som privatperson, som fagforeningsmedlem eller som pengeflytter. Filmen dere skal se er film nummer tre i filmtrilogien om det uskyldige Norge. Filmen skal være med å pirke i det selvbildet vi har skapt oss som nordmenn: vi er snille og fredskapende, men mange har aldri hørt om oss, og mange opplever oss på en helt annen måte. Den første filmen handler om den norske våpenindustrien. Norge har deltatt i tre kriger de siste årene. Den norske staten driver en stor våpenindustri. Likevel liker vi å presentere Norge som en fredsnasjon. Filmen ble for øvrig stoppet av NRK, men den er vist i TV2. Den andre filmen tar utgangspunkt i "de fattiges plass", "Tusenårs-plassen" i Stavanger som ble hugget i stein av fattige indiske barn for å fraktes til festplassen i Stavanger som en del av bidraget til kulturhovedstaden 2008. Den tredje filmen er den konferanse-deltakerne nå skal få se. Den handler om



Mirvan Gahrmanli sammen med tolken Shabnam Gahrmanova

metodene som brukes ovenfor kritikere av det korrupte regimet i Aserbajdsjan.

Går det en grense for hva slags land norske statsbedrifter bør investere i, spør Borgen?

- Statoil opererer i land med gjennomkorrupte regimer som undertrykker egen befolkning med brutale midler. Selskapet har investert tungt i Iran, Angola, Nigeria og Aserbajdsjan, stater som alle er skyldige i grove brudd på menneskerettighetene.

”I skyggen av Statoil” tar utgangspunkt i selskapets virksomhet i Aserbajdsjan, en av verdens mest korrupte stater. Vold er en del av den politiske hverdagen. Media er kneblet. Landet styres av en liten, styrtrik elite som tjener godt på de enorme olje- og gassforekomstene i Det Kaspiske hav. Oljeverdiene er anslått til minst 800 milliarder kroner og gassrikdommene skal være av eventyrlig størrelse. Selskaper fra hele verden har gjort kur til regimet for å sikre seg en del av det svarte gullet. Også Norge tar del i boomen. Statoil er landets største utenlandske investor etter britiske BP. Selskapet skryter av sitt samfunns-engasjement, etiske standarder og nulltoleranse i forhold til korrupsjon. Likevel sier de ingenting når regimet de investerer i forfalsker valg, mishandler opposisjonelle og nekter folket dets demokratiske rettigheter. Hvor store overgrep er vi villige til å overse, for å tjene milliarder

i korrupte og brutale land? Statoil er Norges viktigste og mektigste selskap. Etter fusjonen med Hydro, er selskapet blitt enda mektigere. Norge er verdens rikeste land, takket være vår egen olje. Bør vi bli enda rikere, gjennom å investere i verstingeland som Nigeria, Angola, Iran og Aserbajdsjan?

“Det er et merkelig skjebnefellesskap. Hvis det går bra her, så betyr det at en del av de pengene vi skal ha inn i statskassa etter århundreskiftet, til å betale for folketrygden og barnehagene og sykehusene... de skal komme fra Det Kaspiske hav. Det er litt underlig å tenke på, men slik er det.”

Jens Stoltenberg, 1996

Utviklingen for oljearbeiderne og innbyggerne i Aserbajdsjan?

Mirvari Gahrmanli, leader of Oil workers Right protection Organisation Public Union, innledet om forholdene for oljearbeiderne og innbyggerne i Aserbajdsjan.

- Allerede da oljeutvinningen i Aserbajdsjan startet, var det store brudd på menneskerettighetene. De tradisjonelle fagforeningene tok ikke i tak i dette, de var såkalte ”sweetheart unions”, fortalte Mirvari.

- Derfor dannet vi fagforeningen. Korrupsjon ved valgene har vært regelen siden 1995, og landet vårt har en rekke politiske fanger. Mange av disse er journalister i den uavhengige pressen.

Korrupsjonsnivået i henhold til den internasjonale indeksen rangerer landet som nr. 158, mens Norge er nr.14. SOCAR, de statlig oljeselskapet i Aserbajdsjan, produserer olje for nesten 6 billioner. Selskapet har 64.145 ansatte og gjennomsnittsinntekten deres er 521,92 pund i året. Det er to og en halv gang mer enn en gjennomsnittsinntekt i Aserbajdsjan.

Arbeiderne kjenner ikke sine rettigheter. De arbeider på arbeidsplasser uten sikkerhet, og arbeidstilsynet beskytter heller ikke arbeiderne. Fagforeningene fungerer ikke. Arbeidstakerene stoler ikke på lovverket, fordi dommene går i arbeidsgivernes favør. SOCAR opererer med midlertidige arbeidskontrakter og det fører til at flere hundre mister arbeidet hvert år. Arbeiderne får ikke sikkerhetsutstyr og flere dør i arbeidsulykker, de mangler drikkevann og de sanitære forholdene er svært dårlige. I tillegg diskrimineres lokale arbeidstakere.

Irsk lokalbefolkning overkjøres av oljeselskap

Gassutvinningen i det lille irske lokalsamfunnet som ligger i nærheten av Corrib-feltet, overkjøres totalt av oljeselskapene Shell, Statoil, Maraton, Enterprise Oil og Santa Fe Oil. Vincent McGrath, leader of Pobal Chill Chomain, fortalte om de prøvelser den irske lokalbefolkningen utsettes for i forbindelse med gassutbyggingen i området. Samtidig takket han SAFE



Alan Simon



Foran: Mirvari Gahrmanli og tolken Shabnam Gahrmanova, John Monaghan
Bak: Vincent McGrath og Terje Nustad

for støtte og bistand. McGrath trakk fram Terje Nustad sitt besøk i området tidligere i år som viktig, og han var glad for å ha fått anledning til å legge fram saken for kongressdeltakerne. Som et eksempel på hva innbyggerne utsettes for, viste han til året 2005, hvor fem bønder ble fengslet for å ha protestert mot gassutbygging på egne landområder.

Irland er rikt på naturressurser

Gassreservene i Irland har vært kjent i lang tid, helt tilbake til tidlig på 90-tallet. Corrib-feltet lå lenge på is, før det ble satt i gang tiltak for å få gassen på land rundt 2003. I de tre årene før, lå oljeselskapene konstant i konflikt med lokalbefolkningen. Det lille samfunnet på vestkysten av Irland lever av jordbruk og fiske. Dette hjalp befolkningen til å overleve den harde virkeligheten.

- Vi er avhengig av hverandre, og da oljeselskapene kom og sa at de skulle være gode naboer og at dette skulle berike det lokale samfunnet, var vi alle glade for dette, sa McGrath.
- Oljeselskapene nevnte aldri ord som helse, sikkerhet og miljø. Selskapene fortalte at samfunnet ville bli forandret, men aldri at det skulle bli til det verre. Vi som protesterte ble overvåket, ja til og med barna våre ble overvåket. Også marinen ble involvert for å beskytte oljeselskapene.

Hva er problemet?

- Vi er ikke i mot utviklingen av naturgass, men vi er opptatt av hvordan prosjektet utvikler seg, og hva slags betydning det får for våre landområder og våre levevilkår. Vi er redd for forurensing, blant annet kan drikkevannet bli ødelagt for 10.000 mennesker som bor i området. Trykket er svært høyt, helt opp mot 345 bar, og det er unikt i England. En eventuell gasslekkasje kan ikke luktes og resultatet vil være at alle innen en radius på 400 meter vil bli drept. For å få medisinsk nødhjelp og brannhjelp, blir ventetida for innbyggerne lang. Hjelpen ligger nemlig i en avstand på 500 km fra landsbyen.

- Vi har rett til å ha innflytelse når dette virker inn på vår helse og sikkerhet. Nå begynner innrømmelsene å komme på plass, omsider. Det har resultert i et forslag om en alternativ innføring av gassen hvor den ikke vil komme i konflikt med vann eller naturforekomster i samme grad. Foreløpig har selskapene ikke fått de nødvendige tillatelser til å bygge rørledning, så vi lurte jo på hvorfor de vil kaste vekk aksjeeierne og skatteeierne penger på dette? Vi ønsker ikke konflikt og vi trenger hjelp fra SAFE i det videre arbeidet for å få gode løsninger i saken.

Det er et ønske fra McGrath om å få en delegasjon fra SAFE til Irland. Samtidig vil en prøve å få til en dialog mellom StatoilHydro og den irske delegasjonen,



Terje Nustad

selv om det foreløpig virker svært vanskelig å oppnå.

Korrupsjon

Alan Simon, generalsekretær i IEMO, var på talerstolen i forhold til temaet korrupsjon; -Etter 30 år som leder i en internasjonal fagforening, har jeg opplevd korrupsjon overalt, hver dag og hver time i døgnet. Det skjer overalt, i selskaper og i fagforeninger. Aksepterer du litt korrupsjon åpner du for omfattende korrupsjon. Du kan ikke anklage noen for korrupsjon, da kan du nemlig ikke samarbeide med dem lenger. Som fagforeningsmedlem er arbeidet ditt å gjøre fagforeningen sterkere. Da svekker du også korrupsjonsmiljøet. Vi trenger



Bjørn Tjessem og Bitten Nordrik



Aktive ungdommer på SAFE sin kongress.

derfor all den støtte vi kan få i dette arbeidet.

ILO og olje- og gassarbeidere.

Simon dro til ILO for å få introdusert en egen konvensjon for olje- og gassarbeidere. Her opplevde han at den norske delegasjonen med Lars Anders Myhre fra Industri Energi gikk i mot konvensjonen. Begrunnelsen hans var at forholdene for olje- og gassarbeidere er gode. Simon sa videre at det er sjelden han opplever at fagforeninger og forbund lager konferanser for å diskutere internasjonale spørsmål. Han roste tiltaket og sa at det var nødvendig for å forstå mekanismene som også har innflytelse på lokale forhold. Også den økonomiske krisen ble trukket fram.

- Den økonomiske krisen er global. Om

20 år kan en kanskje si at lønnen ikke går opp, det gjør derimot profitten, og arbeidstakerene får ingen ting av denne profitten, sa Simon.

- Alle land sier det samme: verden klarer seg ikke uten børshandel. Det er ikke sant, det er et middel for at kapitalismen skal overleve. Nå har vi muligheten til å bli sterkere. Vi kan komme ut av krisen til fordel for arbeiderklassen og ikke til fordel for aksjeeierne. Hvor mye har Norge investert internasjonalt? Hvor mye er investert i fond der fortjenesten øker når en sparker arbeidstakerene eller reduserer lønnen. Vårt mål er å endre denne virkeligheten. Da vi tidligere snakket om nasjonalisme, trodde folk vi var sprø. Se nå, nå springer de etter bankene for å bli nasjonalisert. Det er viktig å se at det finnes en verden utenfor ens egen, at en er en del av en global verden. Også i Norge kan markedet kollapse.

Kampen om oljen

Det "spisser seg til" internasjonalt, sa Helge Ryggvik, forsker ved Universitet i Oslo, UIO, og spurte hvilken rolle norsk oljeindustri skal spille i framtida?

- Jeg vil begynne med å understreke hvor stor Mirvari fra Aserbajdsjan er: under en demonstrasjon som vi ble oppfordret til å være tilstede på fordi vi ville bli tatt for å være FN observatører, kom en gammel mann bort og sa at Mirvari er større en ti menn til sammen (det er ingen dårlig attest å få for en dame

som knapt nok rager halvannen meter over bakken, red.kom). I Aserbajdsjan blir jobber som politimenn solgt på markedet, og å pat-ruljere eller kontrollere enkelte gater er mer verd enn andre gater, med hensyn til bestikklser. Ikke siden 30-tallet har vi hatt en krise som dette. Krisen vil føre til knallharde angrep på arbeidstakerne som skaper verdiene. Krisen er ikke over, det er stille før stormen. Hva betyr krisen for oljebransjen? Oljeprisen kan falle fordi det ikke er tilbud og etterspørsel som regulerer oljeprisen. Kampen om råvarene blir hardere. I Norge skulle verdiene tilkomme folket, derfor ble selskapet Statoil skapt. Statoil fikk et ansvar for å videreutvikle verdier. Politikere ville sette et tak på hvor mye olje en kunne hente ut, og hadde de holdt seg til dette, så hadde vi hatt olje igjen til den fremtidig råvarekampen som vil komme. Oljeproduksjonen vil falle og vi har privatisert Statoil. Halvpertene av selskapene som var Statoils konsulenter og rådgivere under privatiseringsprosessen, er involvert i finansskandalene på børsen i New York. Oljemyggene, det vil si de små selskapene som får konsesjoner for å ta restfeltet, må en holde øye med. De har ikke penger nok til investeringer.

Hva gikk galt i integrasjonsprosessen

Daværende leder i YS i Statoil, Odd Moen, tok opp noen av de problemstillingene som var knyttet til integrasjonsprosessen.



Vincent McGrath





Også i pausen gikk diskusjonene for fullt.



Forhandlingene: - I noen måneder før fusjonen sa ledelsen at vi har masse penger, masse prosjekter som vi kan tjene penger på, men vi har ikke nok folk. Etter fusjonen kom det profesjonelle rådgivningsselskapet McKinsey inn på banen og sa at vi er 1400 for mange ansatte etter fusjonen. På fusjonstidspunktet var det mange stillinger som ikke var besatt. Vi hyrte inn like mange konsulenter som de som måtte gå, konsulentbruken økte dramatisk. Prosessen vår var hvordan vi skulle takle overtalligheten: ingen skulle sies opp i forhold til pakkene som ble gitt ved 58+. Dersom vi som eneste forening hadde sagt at vi ikke skulle ha disse pakkene, hadde vi mistet medlemmer. Vi føler at selskapet tar hensyn til markedet i større grad enn hensyn til ansatte. I neste prosess blir tillitsvalgte møtt med at IPT delen (dvs de som satt i arbeidsgruppene og jobbet med integreringen) måtte begynne å bli ledere fordi de tillitsvalgte som satt i Bergen var rabierte og ville ikke gå med på noe som helst. Vi valgte å gå ut av prosessen fordi vi har et problematisk samarbeidsforhold til ledelsen. Vi tok brudd på hovedavtalen knyttet til kantinedrift og dette overrasket Helge Lund.

Størst, viktigst, rikest

Bjørn Asle Teige, daværende nestleder, nå ny leder i YS i Statoil: - Statoil er

Norges største, viktigste og rikeste bedrift, så noe må vi ansatte ha gjort riktig. Fra 0 til 50 prosent av de ansatte skal bytte plattform hvert tredje år. Denne målsetningen kom frem i prosessen. 1490 ansatte har gått ut av bedriften i den landbaserte delen. Samtidig skal selskapet satse på vekst. Hvordan skal dette gå i hop? Arbeidstakerne er i ferd med å gå ned i knestående på det faglige området. Dette er ledelsen med på. 680 stillinger skal fjernes permanent, så de unge får heller ikke være med å bidra framover. McKinsey og ledelsen med Tore Torvund i front, presset på for å få en modell som vi ikke var enig i. I slutten av mai kjøpte Torvund knallhardt for å få igjennom modellen og arbeidstakere gikk som nevnt i mot. IE, NITO, TEKNA stilte seg positive til en løsning etter hvert, mens SAFE stod i mot presset.

Selskapet har hyret inn Veritas for å få verifisert planene sine. SAFE skrev brev til ledelsen og ga beskjed om at Tore Torvund måtte gå og at en skulle lage en omforent plan. Vi står på et faglig fundament som er trygt og vi kan stå for følgende: modellen øker risikonivået, svekker produksjonen og er ikke i tråd med verken helse, miljø eller sikkerhet. Dersom vi lar det faglige nivået og sikkerheten forringes, vil det gi økt risiko for alle. Planen som selskapet har introdusert er kun basert på økonomi, ikke på arbeidstakermedvirkning.



Bjørn Asle Teige avsluttet med et kjent "kamprop": - Vi må kjempe for våre gutter og jenter," power to the people!"

Omstillingsprosesser

StatoilHydro er dominerende på norsk sokkel og de vil dominere på alle andre områder også, sa Terje Nustad og introduserte Anne Vatn, tilsynsdirektør i PTIL. Hun startet med å "ta på seg" myndighetsbrillene" trakk fram noen generelle betraktninger om omstillingsprosesser.

- Alt handler om at vi retter blikket mot risiko og storulykker, risiko for arbeidsrelaterte sykdommer, risiko for tidlig utstøtning av arbeidslivet. En må gjøre risikovurderinger for de



enkelte operasjoner, iversette tiltak og følge opp disse. Mange store ulykker og alvorlige hendelsene blir knyttet til mangelfullt samspill i forbindelse med MTO (Menneske, Teknologi og Organisasjon) endringer. En rekke faktorer kan spille inn på kostnads- og gevinsttenkningen: Omstillingskostnader, brutte nettverk, tapt kompetanse, redusert sikkerhet. Det primære PTIL har som oppgave, er å følge opp virksomhetene på land og sokkel, sett i forhold til lovverket de har å forholde seg til.

Tillitsvalgtrollen

Bjørn Tjessem, 1.nestleder i SAFE: - Det har vært mange utfordringer som tillits-



Anne Vatn, tilsynsdirektør i Ptil

valgt, og noen ganger virker de nesten uoverkommelige. Hvorfor sitter det 130 flotte damer og menn i salen og hører på denne elendigheten?

Jeg vet hvorfor jeg er her og jeg vet hvorfor dere er her. Det er fordi vi bryr oss! Til sjuende og sist handler det om at kolleger skal komme trygt hjem fra jobb. Det fleste som jobber i denne bransjen har det godt. Unntaket er ansatte i ISO-bransjen. Den historiske tillitsvalgtrollen er tuftet på samarbeid, og en har etter hvert tvunget kapitalen til å innrømme oss gode arbeidsvilkår. Arbeidstakerene har gode kunnskaper om sin egen arbeidssituasjon og kan saksgangen gjennom tillitsvalgte og videre til bedriften. Rollen som tillitsvalgt blir vanskeligere og vanskeligere og spørsmålet er, hva gjør vi nå? Min teori at flere av de som leder selskaper er udugelige. De overlater jobben til konsulenter som utreder alt som kan tenkes og selger produktet til arbeidsgiveren. Et eksempel er BBS, Behavior Based Safety, en ideologi som kun SAFE har stått på for å avsløre. Er det bortkastet å være tillitsvalgt? Nei! De skal ikke få fred for SAFE. Vi skal ikke la disse kreftene få overtaket!

Arbeidsmiljøundersøkelser

Bitten Nordrik, forsker fra De Facto, tok opp tråden fra rollen som tillitsvalgt og slo fast at aktive og kritiske tillitsvalgte ofte kommer i en utsatt posisjon. Hun trakk videre fram den

rollen arbeidsmiljøundersøkelser kan få i dette perspektivet. Hun la fram et par grelle eksempler på dette som vil bli presentert senere i en rapport om emnet. Nordrik så også på dobbeltrollen en del psykologer har fått, ved at de tar på seg faghatten og går inn som konsulent i en bedrift, samtidig som de gir ansatte inntrykk av at de er der på faglig basis, og bruker denne autoriteten for alt den er verd. Mange av selskapene som hevder å ha mest kunnskap om arbeidsmiljø, rådgivning og lederopplæring profilerer konkurrerende mennesker som spydkastere og fjellklatrere som yter maksimalt, som bilder på ønsket arbeidskraft. Stikkordet er effektivitet, og trivsel er en faktor som brukes for å øke bedriftens overskudd. Eksempelene på hvordan arbeidsmiljøundersøkelser kan brukes mot de ansatte eller mot varslere, er mange. Bitten Nordrik avsluttet med en oppfordring til de tillitsvalgte om å ta kontakt når de kommer over saker av denne typen.

Til tross for mange alvorlige diskusjoner og enkelte temperamentsfulle innlegg, var kongressen også preget av latter og god stemning.



Kongressperiode med god vekst

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hva preget kongressen? Flere nye unge tillitsvalgte var delegater og observatører. Unge er begynt å bli synlige og er på vei fram i ledelsen. Takhøyden er viktig i SAFE. Når temperaturen stiger under debattene, er nettopp takhøyden god å ha.

Skal en kort trekke fram et par viktige områder i kongressperioden, er vekst og nye utfordringer de to mest åpenbare. SAFE har hatt uten tvil hatt en god vekst siden siste kongress. Dette er positivt, men det gir også organisasjonen utfordringer i form av økt arbeidsmengde. Vi har også utfordringer for tillitsvalgte og for SAFE fremover, sa Terje Nustad, og trakk fram den stadig økende konkurranseutsettingen.

- Vi har verdens beste tariffavtaler, men avtalene tømmes for folk og entreprenøransatte tar over oppgavene. Gjøa er et eksempel på dette. Her er alt personell utenom plattformledelsen innleid. Vi ser det i form av integrerte operasjoner, økt konflikt mellom operasjoner i havet og på land. Det krever at SAFE må være sterke og tydelige i våre standpunkt fremover.

Innkomne forslag

Det var sendt inn en hel del forslag fra klubber, tillitsvalgte og medlemmer. Ikke alle gikk igjennom, og noen ble gjenstand for intense debatter. Ikke

minst gjaldt det dette forslaget:

”SAFE melder seg ut av YS”, sendt inn av klubbleder i D&F, Johan Petter Andresen. Også SAFE i Shell Ormen Lange og SAFE i Shell Draugen hadde liknende forslag som gikk på en vurdering av medlemsforholdet til YS.

”SAFE Kongressen pålegger forbundsstyret å utrede konsekvenser ved å melde seg ut av YS. Dette legges frem som sak på landsmøtet i 2009 med en anbefaling fra forbundsstyret på vedtak.

” Forslagstillere var Lars Arne Raanes fra Shell Ormen Lange og Fredrik Tellefsen fra Shell Draugen.

Også Områdeutvalget innenfor konstruksjon og vedlikehold hadde sendt inn forslag om utmelding av YS. Deres begrunnelse bunner i YS sin manglende prioritering av ISO bransjen sitt krav om egen tariffavtale gjennom SAFE. Situasjonen i dag er vanskelig. YS-forbundet Parat eier avtalen, men har nesten ikke medlemmer i området. SAFE har ikke råderett over avtalene og dermed ikke innflytelse, til tross for at forbundet har alle medlemmene. I

forslaget hen-vises det også til årets tariffoppgjør: ”Det andre forholdet er YS-ledelsens opptreden ved årets tariffoppgjør. I og med at vi er med i YS er vår tariffavtale mellom YS og NHO, ikke mellom SAFE og NHO. I år vedtok YS-ledelsen å gå inn for et samordna oppgjør, mot SAFEs vilje. For oss ISO-arbeidere var det svært uheldig, for å si det mildt. Viktig i denne sammenhengen er at SAFE ikke framstår som et reelt alternativ til LO/Fellesforbundet. Det hjalp ikke at SAFE var mot samordna oppgjør eller at SAFE medlemmer stemte nei til oppgjørs-resultatet. Vi blir små i YS. Akkurat slik ISO-arbeiderne er små i Fellesforbundet og blir overstyrt der. Med bakgrunn i denne problemstillingen krever ISO-fag i SAFE at SAFE melder seg ut av YS.” Frode Roberto Rettore hadde sendt inn forslaget.

”SAFE kongressen krever at YS gir en klar garanti om full råderett over tariffavtalene der SAFE er størst og har avtalerett. Et samordnet oppgjør kan kun få effekt for SAFE tariffavtaler



YS-leider Tore Engen Kvalheim: Jeg er stolt av SAFE og mener SAFE bidrar på mange måter innen YS.

dersom SAFE forbundstyre samtykke til dette. YS må også gjennomføre en overføring av avtaleretten innen bygnings og verkstedsoverenskomst til SAFE og må også være en pådriver for å samle alle arbeidstakere innen norsk energisektor og områder nært tilknyttet denne inn i SAFE. Dersom YS ikke i skriftlig form garantere dette innen landsmøtet 2009 vil SAFE iverksette en uravstemning med mål å få et flertall for utmelding av YS." Dette forslaget kom fra Oddleiv Tønnessen, SAFE klubben i ESS. Forbundsstyrets innstilling: SAFE forbundsstyre pålegges å utrede og evaluere medlemskapet i YS. Betydningen av YS-medlemskapet og konsekvensene av å stå utenfor konsekvensutredes og legges frem på kommende landsmøte for evaluering og debatt.

Diskusjonen ble heftig

Tore Eugen Kvalheim, leder i YS var den første på talerstolen. - Jeg er stolt av SAFE og mener at SAFE bidrar på mange områder innen YS. SAFE påvirker også YS sine beslutninger. SAFE er et solidarisk forbund. SAFE har også troverdighet blant de andre forbundene. Men av og til er det nødvendig at alle står sammen for å bevare og utvikle fellesskaps-løsningene. I de store sakene har de frittstående forbundene ingen innflytelse. I det lange løp vil det derfor lønne seg å stå tilsluttet en stor organisasjon. I år valgte YS-P å gå for et

samordnet oppgjør, dette ble vedtatt i en demokratisk prosess. YS ønsket å være med å påvirke den største saken som har vært oppe på mange år, AFP. YS har nå egen avtale om AFP og det er en stor seier for oss. Det er heller ikke vanlig at YS går for samordnet oppgjør. Forrige gang dette skjedde var for nesten 20 år siden. Når det gjelder tariffstrukturen i privat sektor så er den en utfordring. Tariffstrukturutvalget har forsøkt å få på plass en skisse for å løse dette problemet. I det lange løp kan det ikke være sånn at forbund med få medlemmer sitter på avtaleretten hvis det er andre forbund som organiserer mange innenfor området. SAFE er en styrke for YS og vi ønsker at også YS skal være en styrke for SAFE. YS ønsker fortsatt at SAFE skal være en del av vår familie.

En rekke delegater var på talerstolen. Utsagn som "Mener vi fortsatt må stå i YS. Men vi må være offensive." (Peter Alexander Hansen) Jan Bakker: "Olje er makt. Ønsker YS makt? Her har YS en mulighet til å profilere seg ovenfor andre grupper i landet. Hvis YS ønsker å bruke den makta som SAFE står for så kan en komme langt. SAFE må vurdere hvordan vi kan få bedre gjennomslag for våre saker, enten i YS eller på andre måter." Roy Erling Furre: "Dette er en viktig diskusjon. Organisasjonen har en stolt historie, vi startet med tomme never. Vi blir nå motarbeidet på mange

fronter. I ISO-fagene foregår det nå en massiv diskriminering. Det vi må jobbe for er et bedre samarbeid innad i YS i forhold til avtalestruktur." "YS-lederen er passiv. Savner mer konkret svar på hvordan vi skal få orden på avtalestrukturen for ISO-fagene. De operatøransatte på sokkelen er nå utsatt for et massivt press. Det kan virke som den pågående nedbemanning i StatoilHydro er politisk forankret. YS må på banen. Konkret spørsmål til YS-leider: Ønsker YS å gjøre noe med vår råderett over NR-avtalen?" Spørsmålet ble stilt av Oddleiv Tønnessen. Tore Eugen Kvalheim: Svar på spørsmålet fra Oddleiv er NEI. Sten Atle Jølle: Blir matt når det kommer forslag om utmelding av YS. Spør medlemmene først. SAFE må være solidariske. Vi må gjerne utrede hva det vil innebære å gå ut av YS, men vi må ikke piske opp stemningen. Terje Nustad: "Årsaken til at OFS valgte YS var at det ble lovet tilgang til de avtaler vi hadde behov for. Vi skulle også få full råderett over våre egne avtaler på de områder vi var enerådende. Kjernen i YS er at det er forbundene som er sterke. Dette er samtidig en svakhet ved YS. OFS valgte å gå inn i YS fordi de da kunne fortsette som før på mange måter, uten å bli stilt ovenfor for mange krav fra hovedorganisasjonen. Forbundene har ønsket et svakt YS siden de ikke ønsket å svekke sin egen posisjon. Jeg opplever



at ledelsen i YS er mer lydhør nå enn tidligere. Har vi noe reelt alternativ til å være tilsluttet YS? Jeg kan ikke se det. YS er for passive i forhold til å rydde opp i avtalestrukturen. Det største forbundet må forvalte avtalene, de andre forbundene må enkelt få tilgang. SAFE er det raskest voksende forbundet i YS. YS må legge forholdene til rette slik at denne veksten kan fortsette.”

Bjørn Leirvik på vegne av ISO fagene: ”Vi har ”gang på gang” har blitt lovet uttelling i oppgjør om lønns- og arbeidsvilkår. Folk i denne bransjen slites ut på mange måter. Vi har mange problemer i hverdagen. Vi har språkutfordringer i forbindelse med utenlandske arbeidere, særlig østeuropeiske kollegaer. De har dårlig arbeidstidsordninger, vanskelige arbeidsforhold som de virkelig trenger hjelp til å komme seg ut av. Slik de ser det, gjør ikke YS den jobben som skal til for å fronte denne gruppen og se til at lønns- og arbeidsvilkår kommer opp på et nivå med resten av offshorebransjen.”

Jan Erik Feste: ”YS må styrkes, organisasjonen må bli sterkere.”

Bjørn Asle Teige: ”Jeg er enig i at en kan foreta en evaluering på pluss og minus ved å være YS tilsluttet. Men vi må passe oss for å evaluere om vi skal melde oss ut av YS eller ikke. Å være uavhengig er flott når ”samfunnet” og alt går bra. I ”dårlige” tider har man ikke så stor gjennomslagskraft ved å stå alene. Jeg støtter forbundsstyret sitt forslag

om å utrede pluss og minus ved å være YS-tilsluttet.”

En viktig diskusjon både for SAFE og for YS-leder Kvalheim, endte med at forbundsstyrets forslag ble vedtatt.

Opplæring av tillitsvalgte

Forbundsstyret nedsatte våren 2008 et hurtigarbeidende utvalg som skulle utarbeide et forslag til kongressen angående tillitsvalgtopplæring i organisasjonen. Utvalget bestod av Stein Bredal, Sten Atle Jølle og Oddleiv Tønnessen. De sendte inn følgende forslag:

Opplæring av tillitsvalgte

Punkt 1 i SAFE strategi og handlingsplan omfatter opplæring av tillitsvalgte. Her står det at SAFE skal sikre de tillitsvalgtes rettigheter og prioritere en planmessig opplæring på alle plan. Tradisjonelt så har SAFE stått for opplæringen med grunnleggende tillitsvalgtkurs på en uke, samt spesialiserte kurs innen HMS, kurs for styremedlemmer, forhandlingsteknikk osv. Enkelte klubber har registrert visse trøtthetstegn med å få våre tillitsvalgte til å delta på de ordinære opplæringskursene. I tillegg har vi registrert et opplæringsbehov innad i klubbene. Dette kan være et varsku på at vi må evaluere og vurdere behovet for endring og prioritering av opplæringen. SAFE er tradisjonelt sett en grasrot-organisasjon som legger stor vekt på at de lokale klubbene selv mestrer de utfordringer arbeidslivet i bransjen

byr på. Det betyr at det må satses maksimalt på oppbygging av klubbene, hvor kompetanse, motivasjon og entusiasme er viktige satsingsområder. I tillegg til dette så har SAFE en organisasjonsstruktur oppdelt i organisasjon/tariff områder og fagutvalg innen HMS og SAFE ung.

Som ansatte i energisektoren i Norge står vi ovenfor store utfordringer. Høy olje og gasspris, kombinert med gammel og ny driftsteknologi, utfordrer sikkerheten og arbeidsmiljøet til våre medlemmer. Vi må derfor sørge for å ta vare på den erfaring og kompetanse vi i dag sitter på i organisasjonen og kombinere dette med de unge energiarbeidernes behov og krav for deres fremtid i denne krevende bransjen. SAFE har tilbakelagt et solid fagforeningsmessig håndverk som i stor grad har preget utviklingen av norsk olje og gassindustri. HMS og tariff har vært likeverdige og likestilte satsingsområder og slik må det også fortsette. Det er derfor viktig at vi i enda større grad søker erfaringsoverføring mellom ”generasjonene” for sammen å skape den nødvendige motivasjon som uten tvil vil være bærebjelken for fremtidig suksess. Kampen om nye og gjerne unge medlemmer står høyt på dagsorden også hos våre konkurrenter, der vervekampanjer, seminarer med reiser for stillitsvalgte er en veletablert strategi. Dette må også vi gjennomføre. I tillegg til den ordinære og grunn-



leggende tillitsvalgtopplæringen foreslår vi at det også satses mer på målrettet kompetansehevingstiltak innad i de enkelte klubber, områder og fagutvalg. Vi legger med bakgrunn i dette frem følgende forslag:

Tillitsvalgtopplæring i SAFE

SAFE oppfordrer de enkelte klubbene og gjerne innen samme organisasjonsområde og fagutvalgene til å søke midler av SAFE til arrangement av interne tillitsvalgtsamlinger hvor opplæring og motivasjon til videre innsats står på dagsorden.

Klubb og områdeseminarer

Den enkelte klubb, flere klubber innen områdene kan enkeltvis eller samlet, søke økonomisk støtte til gjennomføring av tillitsvalgtsamlinger. I slike forbindelser gis det ved søknad økonomisk støtte på kr 1500,- pr dag seminaret varer, med maksimal stønad på kr 6000,- pr deltager. Søknaden som sendes forbundsstyret skal dokumentere dagsorden, faglig innhold og varighet.

SAFE-Ung

Til gjennomføringer av seminarer, kurs osv. kan SAFE-Ung søke om økonomisk støtte på Kr. 2000,- pr tillitsvalgt, med maksimal stønad på kr 8000,- pr deltaker til gjennomføring av seminarer og samlinger. Søknaden som sendes forbundsstyret skal dokumentere dagsorden, faglig innhold og varighet.

Budsjett

Det settes av kr 1 800 000,- pr. år til slike arrangementer og kommer utenom

budsjettposter til den ordinære TV opplæringen og eventuelle HMS konferanser.

Støtte fra SAFE til interne kurs/ opplæring av tillitsvalgte

På møte 13. mai 2008 gjorde styret i SAFE i StatoilHydro - Avdeling Sokkel følgende vedtak:

”SAFE i StatoilHydro - Avdeling Sokkel krever at det gis støtte fra SAFE til å gjennomføre egne/interne kurs for tillitsvalgte i de lokale klubbene.” Forslagstiller: Tor Stian Holte, SAFE i StatoilHydro

Forbundsstyrets innstilling:

SAFE sitt interne kursbudsjett sees ikke i sammenheng med det lokale arrangementet. Budsjettpost tilskudd klubber, økes fra kr. 50 000 til kr 600 000,-. Dette forvaltes av forbundsstyret. Midler til lokale og sentrale seminarer og kurs deles ut to ganger pr år med fastlagt søknadsfrist. Midlene må sees i sammenheng med regnskap, budsjett, aktivitetsnivå og en eventuell kontingentøkning.

Også her ble diskusjonen livlig og temperaturen tidvis høy.

Roy Erling Furre redegjorde for styrets syn og advarte mot å gå for forslaget da størrelsen på tilskuddet vil gå ut over andre aktiviteter i forbundet.

Mette Møllerop: Det er mange gode poenger i forslaget til C1 som er verdt å se nærmere på. Vi står ovenfor store

utfordringer på energisektoren. Det krever nytenkning og ny kunnskap, samtidig må vi beholde og utvikle den kunnskapen og erfaringen som organisasjonen og enkeltmedlemmer sitter på i dag.

Vi har et generasjonsskifte på gang.

Lærlingeinntaket i StatoilHydro i den ene enden, sammen med 58+ i den andre enden, er et bilde av en situasjon som StatoilHydro ikke er alene om.

Det er viktig for oss å få disse unge på kurs, få gitt dem nødvendig ballast, og motivere dem til innsats for klubber og organisasjon. Tilbakemeldingene på kursene slik de avvikles nå, er meget, meget gode. Både fra unge og eldre, fra ferske og erfarne. Selv om det til tider er vanskelig å få medlemmene til å ta steget inn på kurs, er erfaringen når de først har kommet seg inn, entydig god. Det er viktig å ta med det når kursforslaget skal diskuteres.

Forslaget dreier seg først og fremst om at klubbene skal avholde egne kurs, og klubbene skal få økonomiske midler fra forbundet for å avvikle disse.

At klubber holder egne kurs, er ingen ny praksis. Både rederi, forpleining og operatør har gjort det i flere år.

Vi merker det godt her på huset når vi skal holde våre kurs, det er nemlig vanskelig å få kursdeltakere fra disse områdene, det vil si fra enkelte av klubbene innen disse områdene. Er det greit, eller er det ikke det?

Bjørn Leirvik var på talerstolen flere ganger, ikke minst var han aktiv i forhold til ISO-fagenes situasjon.



Det er flott at klubbene selv skolerer egne medlemmer. De vet hva de kan, de vet hva de har behov for og de vet hvem som trenger det. Samtidig trenger vi som jobber sentralt nok deltakere og ikke minst, vi trenger deres kunnskap og bredden i kunnskapen.

SAFE er et forbund som representerer hele bredden av energisektoren. Samholdet i organisasjonen bygger på kunnskapen om hverandre og kjennskapet til hverandre. Kurs hvor flest mulig av forbundets områder er representert, er viktig for akkurat dette. Ved å kjøre kurs innenfor klubb og område spisser en kunnskapen på det feltet, men en får ikke vurdert kunnskapen opp mot andre fagområder og andres erfaringer. En får ikke delt kunnskapen sin med andre, en får ikke knyttet kontakter og utviklet nettverk til andre klubber. For SAFE som organisasjon, er det viktig å stå på to bein her. Spørsmålet er; har vi kapasitet til begge deler og er kongressen villig til å prioritere begge deler?

Bevilgning til lokale kurs vil først og fremst bli benyttet av de store og flinke klubbene. De små og nye klubbene vil fortsatt ha behov for støtte fra SAFE sentralt. Dermed blir det urimelig hvis det settes av kr. 1 800 000 til lokale kurs, mens de sentrale må forholde seg til en ramme på kr. 600 000. Dette kan fort føre til et A- og B-lag.

Sten Atle Jølle: Kursbudsjettet i SAFE har de siste årene ikke blitt brukt opp, det er

vanskelig å få folk til å melde seg på.

Det har vært en suksess å kjøre kurs lokalt. Dette gjør det enklere å få medlemmene til å stille opp. IE har også kjørt lokale kurs i lengre tid med suksess. Oppfordrer sterkt til å stemme for forslaget. Jan Eirik Feste: Vi bør ha lokale alternativ i tillegg til de sentrale kursene. Dette gir oss muligheten til å målrette kursene.

Bjørn Asle Teige: Vi har fått mange nye medlemmer i det siste og vi må jobbe for at vi også beholder dem. Lokale kurs er et godt hjelpemiddel til det.

Anita Rugland: Noen ganger må vi ta sats og ta noen sjanser. Dette er et godt forslag.

Kari Bukve: Vi må også se på konklusjonene som SAFE sitt eget kursutvalg kom frem til og som Mette Møllerop, kursansvarlig i SAFE nettopp redegjorde for. Lokale kurs er bra men det er også behov for å jobbe med problemstillingen litt bredere. Det handler ikke bare om hva de tillitsvalgte ikke kan, men også hva de kan. En kan for eksempel innføre en kompetansekartlegging fra både sentralt og lokalt hold slik at vi får en oversikt over kunnskapen til tillitsvalgte. Dermed vet både SAFE lokalt og sentralt hvilke ressurser som finnes i organisasjonen. Opplæringen kan dermed bli mer målrettet.

Arne Kjølberg: Forbundsstyrets forslag er "ja takk, begge deler". Kr. 600 000 innebærer en dobling av dagens kursbudsjett. Vi må ikke forskreve oss.

Tiltaket blir evaluert til landsmøtet neste år. Er det en suksess så kan en øke bevilgningen da.

Jan Bakker: Det er veldig viktig å satse noen kroner på opplæring. Vi må ha mot til å satse.

Roy Erling Furre: Kongressen må tenke over hvor disse pengene skal hentes fra. Forslag C1 går for langt.

Oddleiv Tønnesen: Ledelsen i SAFE bør ta en tur ut i klubbene for å høre hvordan de har det. Poenget med lokale kurs er å få opp aktiviteten på grasrota. Sten Atle Jølle: Det er medlemmene som etterspør dette. SAFE går med stort overskudd, vi har råd til dette.

Forslaget ble nedstemt, så vidt... og forbundsstyrets forslag ble i stedet vedtatt med 58 mot 57 stemmer.

Tre var blanke.

Øremerking av ressurser/bemanning på SAFE huset til Ung arbeid.

Etter flere forsøk på å få i gang et kontinuerlig Ung arbeid i SAFE, må vi nå tenke nytt. Vi har en stor del av våre medlemmer i Ung segmentet, det vil si 18-35 år. De er spredd rundt på hele sokkelen, og i alle firmaer. Største delen av de unge medlemmene er i Rogaland og Hordaland, selv om de for øvrig er bosatt rundt i hele landet. Vi har dannet ett styre og en referanse gruppe i utvalget. Vi har avholdt fire – fem møter hvor deltakelsen stort sett har vært 3-5 personer. Fraværet skyldes



Klubben i Transocean med Jan Bakken i spissen, var flinke bidragsyttere på talerstolen.

blant annet at folk ikke får fri fra jobb, da man ikke har krav på fri, eller at de har fullt opp med verv i lokal klubb, og tiden ikke strekker til. At vi ofte blir ett engere utvalg er ikke med å gi oss den bredden vi ønsker. Vi har allikevel gitt mange innspill til AU, forbundsstyret og andre personer eller utvalg i SAFE. Vår plass i forbundsstyret gjør at vi har en god, åpen dialog med AU og styremedlemmene. Dette er viktig for SAFE Ung. Dessverre, men typisk, så skjer det mye i livet til unge mennesker, de etablerer seg, de videreutdanner seg, de bytter jobb, flytter. Mye skjer, dette gjør og at kontinuitet er vanskelig. Vi har nå vår tredje Ung leder i denne kongressperioden. I tillegg kommer det at Ung oppgavene alltid må løses på fritiden, og det gjør og rekrutteringen utfordrende til tider. Det vi ønsker er at man dedikerer en sentral valgt til Ung arbeid. Vi trenger en som er på huset på heltid til å sikre kontinuitet og hjelpe til med arbeidsoppgaver for SAFE Ung. Vi er klar over at det allerede er arbeidspress på huset, men vi mener Ung arbeid, profilering ovenfor unge arbeidstakere, og unge medlemmer er vel så viktig som andre arbeidsoppgaver, og må derfor prioriteres. Vi ser ikke for oss at det må være en 100 prosent stilling, men det må bli definert som arbeidsoppgaver man er ansvarlig for, slik at det ikke bare blir skyvd ut i det blå. Håper kongressen forstår vårt

hjertesukk, og vil stemme positivt på dette forslaget!

Forslagstillere:

Marie Tvedt og Hilde-Marit Rysst
SAFE-Ung

Forbundsstyrets innstilling:

En av de heltidstillitsvalgte i SAFE/ administrasjonen i SAFE blir tildelt ansvaret for å følge opp arbeidet med SAFE Ung. Vedkommende rapporterer til AU og forbundsstyret. Det øremerkes kr 200.000 årlig til møter og kurs, seminarer og lignende aktiviteter innen SAFE Ung arbeidet. Det forventes at klubbene lokalt støtter opp om Ung arbeidet.

Svein H. Rolfsen foreslo å øke summen i forbundsstyret sitt forslag til kr. 400.000.- Oddleiv Tønnessen presiserte at SAFE Ung virkelig trenger penger for å kunne drives fram, og støttet Svein Rolfsen sitt forslag om økning av summen.

Bjørn Tjessem mente vi ikke får gjort så mye hvis vi ikke har nok folk til å gjøre jobben. Det spiller liten rolle hvor mye penger som settes av i posten så lenge man ikke har ressurser til å gjennomføre jobben. Han presiserte likevel at SAFE vil legge opp til å kunne gjennomføre det som ligger i forbundsstyret sin innstilling til forslaget.

Forslaget til Svein Rolfsen ble vedtatt.

IA-avtale også for offshoreansatte

Anita Rugland i ESS hadde sendt inn dette forslaget:

Nærværs-ideen og IA-avtalen er i utgangspunktet en god ide. Men selve modellen er bygget ut i fra et arbeidsforhold på land der arbeidstakere kan være på arbeidsplassen og jobbe den andelen de er vurdert til å klare, og så gå hjem etterpå. Flotte greier. Sykemeldingsreglene er med denne avtalen blitt skjerpet inn, kanskje vel og bra det også. Men da IA-avtalen ble innført, ble den innført for hele det norske arbeidslivet – onshore som offshore, uten noen som helst tilpassning til de begrensninger som vi opplever ute i havet.

StatoilHydro er en IA-bedrift. Det er ESS også. Dette innebærer en forpliktelse til å få folk tilbake til arbeidsplassen så fort som det lar seg gjøre, og legge forholdene til rette for det.

På land kan man jobbe 80/50 eller 25 prosent, eller den prosentdelen legen vurderer den enkelte til å kunne klare, hver dag. Mens vi som jobber offshore kan pr dags dato kun få reise ut å jobbe 100 prosent en halv tur eller annenhver tur! Dette skal da fungere som 50 prosent stilling. Men når vi er offshore må vi jobbe 100 prosent. Klarer vi ikke det, er det eneste alternativet å jobbe på land, med den arbeidstid og lønn som det der er snakk om...



Dagens praksis er ikke en tilfredsstillende avtale for oss offshoreansatte. Mange av oss arbeider med det vi gjør pga fritiden og lønnen som offshore-ansatt, og ikke fordi jobben i seg selv er så spennende. Derfor er det for mange helt utenkelig å skulle ha den samme jobben på land. Vi er offshoreansatte og har lagt alt opp etter det.

StatoilHydro som I-A bedrift og operatør har ikke lagt til rette for at vi kan reise ut og jobbe med redusert arbeidstid hvor eventuelt to personer deler et dagsverk. De skylder på senge- og helikopterkapasitet. Men vi skjønner jo at det koster penger, mye penger. Og når ikke operatøren legger til rette for det så kan heller ikke kontraktørene gjøre noe mer med det. Hvis ikke operatørene og/eller politikerne vil gjøre noe med dette så kan ikke IA-avtalen gjelde for offshore i det hele tatt. Da får vi bare gå tilbake til gammel sykeordning!

Her har SAFE en stor utfordring.

Det er veldig viktig å komme til en skikkelig ordning siden gjennomsnittsalderen på offshorearbeiderne er høy og nærværprosenten for lav. Det er mange som mener at vi ikke kan klare å få gjort noe med dette, men vi har vel klart ”umulige” ting før!

Så stå på SAFE til vi får en avtale vi kan bruke i havet!

Forbundsstyrets innstilling:

Forbundsstyret støtter problembeskrivelsen i forslaget, og viser til forslag til nytt punkt 6. i handlingsplanen.

Endringsforslag fra Anita Rugland:

SAFE setter ned et utvalg som skal utrede hvordan IA avtalen kan praktiseres for Petroleumsvirksomheten. Gruppen skal ha utredningen ferdig slik at den kommer til anvendelse fra og med neste forhandling.

Stor sympati for forslaget

Anita Rugland redegjorde for bakgrunnen til forslaget. IA-avtalen er bygd opp for bruk på land. Modellen, slik den er i dag, lar seg ikke bruke på samme måte offshore. Dette fordi at det til syvende og sist er snakk om penger. Det koster mye penger å ha en ekstra person på toppen av bemanningen ute. Gjennomsnittsalderen ute er allerede høy. Politikerne har ikke gjort noe for å eventuelt endre avtalen (tilpasse den offshore) og det har jo sin naturlige årsak i at foreningene ikke har fremmet forslag om entring/tilpasning. Forslaget blir dermed at SAFE setter ned en arbeidsgruppe for å jobbe frem IA-avtale også for offshore.

Torstein Johansen: Takket for at denne saken ble løftet frem.

Svein Rolfsen: StatoilHydro har ikke lagt en eneste krone i potten på IA-avtalen som de selv har vært med å inngå. De

enkelte bedrifter må presses til å legge penger på bordet.

Roy Erling Furre: Dette er en viktig sak og har vært diskutert bredt i SAFE. Problemet gjelder ikke bare offshore men også annet reisende personell. Vi må alliere oss med andre grupper for å komme videre. Støtter saken og ber om at det settes på ressurser for å komme videre med saken.

Bjørn Leirvik: Det nytter ikke å jobbe som reisende personell hvis en ikke er 100 prosent frisk. Behandling er vanskelig å få gjennomført. Folk presses til å stå i jobb.

Oddleiv Tønnesen: Dette dreier seg om diskriminering av syke arbeidstakere. Bedriftene er lite villige til å gjøre tilpasninger for å lette arbeidsdagen for de som er slitne eller syke.

Anita Rugland: Glad for støtten i salen. Alle bør få muligheten til å prøve seg i aktiv sykemelding. Forslaget går ut på at IA-avtalen må tilrettelegges for at folk med redusert arbeidsevne kan være på jobb uten å måtte utføre 100 prosent virke. I dag er det ikke rom for at noen ikke yter 100 prosent for da går det ut over kollegaer som må yte 120 prosent for å få dagene til å gå opp.

Endringsforslaget fra Anita Rugland ble vedtatt mot to stemmer.



Johan Petter Andersen la fram et forslag om fredning av havområdene i Lofoten og Vesterålen.

«

Bjørn Asle Teige hadde innlegg under Temadagen og var på talerstolen flere ganger under kongressen.»



Forslag til vedtak om å fredre havområdene Lofoten og Vesterålen for oljeleting

Forslagstiller Johan Petter Andresen redegjorde for forslaget. SAFE kongressen oppfordrer myndighetene til å fredre havområdene utenfor Lofoten og Vesterålen for oljeleting og utvinning inntil lokalsamfunnene i området og fiskerorganisasjonene som virker i området er positive til leting og utvinning. Havområdene utenfor Lofoten og Vesterålen er blant de viktigste gyteområdene for flere kommersielle fiskeslag, som torsk, sild og hyse. Om det skulle skje en olje-ulykke i området under gyteperioden ville det kunne gi store konsekvenser for havmiljøet og fiskerinæringa.

Forbundsstyret støtter intensjonen i forslaget, men mener likevel at en beslutning om totalfredning ikke er riktig på nåværende tidspunkt. Det henvises derfor til SAFE sitt hørings-svar ved 20 konsesjonsrunde.

Johan Petter Andresen mente forbundsstyret hadde misforstått forslaget da totalfredning ikke er intensjonen i forslaget. Det viktige er at det er en demokratisk prosess, at leting og utvinning ikke settes i gang før lokalsamfunn og fiskeriorganisasjonene er positive til det.

Peter Alexander Hansen: Dette er en politisk sak som er betent. Som en politisk nøytral forening så må vi tenke oss veldig nøye om.

Jan Bakker: Lokalbefolkningen skal og må være med. Kongressen må komme frem til et omforent forslag som viser at vi er opptatt av demokratiet i dette, samtidig som vi må unngå å skape et inntrykk av at vi ønsker totalfredning.

Johan Petter Andresen: Opprettholder forslaget og mener at det er misforstått av deler av kongressen og forbundsstyret. Oppfordrer redaksjonskomiteen til å utarbeide et omforent forslag.

Torstein Johansen: Vi må forholde oss til hva de politiske miljø på stortinget sier. Hvis de sier vi kan bore så gjør vi det. Jan Eirik Feste: Det er trålere og fiskeindustrien som har ødelagt de beste gyteområdene, ikke oljeindustrien. Demokrati er ikke at lokalbefolkningen bestemmer, men at hele Norges befolkning bestemmer. Skal det innføres fredning må det også gjelde fiskeindustrien.

Tore Hugo Jensen: 77 prosent av befolkningen i Lofoten er mot oljevirksomhet i Lofoten. Dette skyldes uttalelser som Tore Torvund kom med da han karakteriserte utslipp i Nordsjøen som uflaks. Så lenge aktiviteten blir utført sikkert så kommer lokalbefolkningen til å støtte aktiviteten. Johan Petter Andresen endret ordlyden i forslaget sitt fra "fredes" til

"skånes". Overskriften strykes. Det hjalp imidlertid ikke. Forslaget falt med 19 for, 91 mot og 4 blanke.

Ungdommene preget SAFE sin kongress

Ungdommene kom inn i SAFE sin daglige ledelse og i forbundsstyret. Det er noen av de synlige resultatene etter SAFE sin kongress, hvor flere av delegatene nå er i en aldersgruppe mellom 20 og 30 år. Det er svært gledelig, oppsummerte kongressen. Vi må satse på ungdom og vi må styrke kjønnsfordelingen i form av å få med unge jenter i tillitsverv. Kongressen tok utfordringen på sparket og valgte inn ungdommene med akklamasjon.

Som ny organisasjonssekretær i SAFE får vi Bjarte Mjåseth, 24 år gammel nestleder i D&F-klubben på Mongstad. En åpen, blid og usedvanlig dyktig tillitsvalgt som vil bli et pluss for vår organisasjon.

Inn i forbundsstyret kom leder i SAFE Ung, Marie Tvedt. Marie er også nestleder i ESS og utgjør sammen med leder Oddleiv Tønnessen et solid team i forpleiningsklubben. Ronny Kalstø fra StatoilHydro på Kårstø er en av de unge, nye og svært flinke tillitsvalgte i SAFE. Han blir også nytt forbundsstyremedlem.



Videre uten Siegfried Bischler og Bjørn Tjessem

To av våre dyktige hovedtillitsvalgte på SAFE sitt hovedkontor har valgt å gå av. Bjørn Tjessem, 1. nestleder ønsker å gå ut i det ordinære arbeidslivet som oljearbeider igjen, etter å ha tilbragt 12 år i organisasjonen som elsket og respektert saksbehandler for klubber og medlemmer. Siegfried Bischler har utrolig nok oppnådd riktig alder for pensjon, og skal nå tilbringe mer tid med familie, fiskestang og reiser. I tillegg til Bjarte Mjåseth, valgte kongressen ny 1. nestleder og en ny organisasjonssekretær. For SAFE sine daglige arbeidsmessige utfordringer, vil disse bli et godt tilskudd til organisasjonen. Inger Staff, klubbleder i SAFE i Odfjell, overtar jobben som ny 1. nestleder. Inger har sittet som vararepresentant i forbundsstyret den siste perioden og vært Odfjellklubbens leder siden 2003. Hun var forøvrig med å starte klubben i 2001. At hun, sammen med styret sitt har vært en driftig og resultatorientert leder, er det ingen tvil om. I hennes periode har klubben blant annet vokst fra 30 til 300 medlemmer! Øyvind Olsen, mangeårig leder av klubben i Universal Sodexho, de siste årene tillitsvalgt i klubben, har lang erfaring fra forbundet. Han blir SAFE sin tredje organisasjonssekretær og er et godt bidrag til kontinuitet og ivaretagelse av kunnskap og kompetanse.

Det nye forbundsstyret ser nå slik ut

Leder:

Terje Nustad

1. nestleder:

Inger Staff

2. nestleder:

Roy Erling Furre

Organisasjonssekretær:

Kari Bukve

Organisasjonssekretær:

Bjarte Mjåseth

Organisasjonssekretær:

Øyvind Olsen

Forbundsstyremedlem:

Jan Erik Feste

Forbundsstyremedlem:

Arne Kjølberg

Forbundsstyremedlem:

Øyvind Bjørløw

Forbundsstyremedlem:

Marie C. M. Tvedt

Forbundsstyremedlem:

Bent Arve Iversen-Ottne

Område operatør:

Tor Stian Holte

Område forpleining:

Olav Lindland

Område rederi/boring:

Roy Aleksandersen

Område brønnservice:

Rolf Onarheim

Område konstruksjon/vedlikehold:

Frøde Roberto Rettore

Område landanlegg:

Ronny Kalstø

vara: Reidun Ravndal

vara: Jan Inge Nesheim

vara: Anneke Paulsen

vara: Randi Junker

vara: Stig Arne Pedersen

vara: Johan Petter Andresen

vara: Bjørn Asle Teige

Kontrollutvalg: Porfirio Esquivel

(StatoilHydro), Ørjan Andresen (Seawell),

Henrik Aakre (StatoilHydro)

Valgkomitee: Reidar Riksdal (Seawell),

Oddleiv Tønnessen (Ess), Lars A. Raanes

(Ormen Lange), Alf Bang Jacobseb (BJ

Services), Kirsti Lavold (StatoilHydro).

Vara valgkomitee: Aud Fugelli (Universal

Sodexho), Kathrine Hettervik (Statoil-

Hydro Kårstø), Gunvar Eriksen (Esso)

Uttalelser fra kongressen

Mot fagforeningsdiskriminering!

D&F Group er et av Hordalands største konserner med over 1800 ansatte. Det kjøpte i 2007 opp Bjørge Norcoat as og dømte den om til D&F Group Stavanger as. Denne bedriften fusjonerer nå inn i D&F Group. I forbindelse med forhandlinger om en ny lønnskala for å få like lønnsforhold for arbeiderne inngikk bedriften en avtale med Fellesforbundet om å løfte lønningene til arbeiderne med bakgrunn fra D&F Group med virkning fra 1. april 2008. Denne avtalen ble inngått dagen før fellesferien. Til SAFE meddelte bedriften at en avtale først vil få virkning når avtalen ble undertegnet. Og så dro bedriftens



Til venstre:
Bjørn Tjessem fikk blomster og gave.

En vemodig Siegfried Bischler

forhandlere på ferie og meddelte at forhandlinger med SAFE kunne finne sted en gang i august. Altså skulle en avtale ha virkning først 5 måneder seinere og SAFEs medlemmer ville da gå glipp av minst fem måneders lønnstillegg. NHO støtter opp om en slik diskriminering. Derfor vil denne tvisten fremmes for Arbeidsretten.

Forsvar organisasjonsfriheten

At bedriftseierne nå prøver seg med denne typen splitt og hersk er nytt i oljesektoren. Det er derfor viktig for alle fagorganiserte at dette framstøtet blir slått tilbake. Det er beklagelig at noen ledende krefter i LO spiller med i en slik splitt og hersk strategi, men vi regner med at det store flertallet av LOs medlemmer i oljesektoren ser at de ikke er tjent med at NHO vinner fram. Vi fagorganiserte må slå vern om organisasjonsfriheten. Dette er en prinsippsak for hele fagbevegelsen.

Støtt underskriftskampanjen

Kongressen støtter underskriftskampanjen som den lokale SAFE klubben har satt i gang. Det er grasrota som får svi når organisasjonsfriheten blir angrepet, derfor er dette grasrotinitiativet et bra initiativ. Kongressen oppfordrer alle SAFEs organisasjonsledd og medlemmer, og alle andre fagorganiserte i oljeindustrien om å slutte opp om kampanjen.

SAFE krever ombud for petroleums-virksomheten:

SAFE registrerer at enkeltmennesker og enkeltsaker ikke når fram hos Petroleumstilsynet, Ptil. De som ramler ut av arbeidslivet blir ikke tatt vare på. SAFE krever derfor et ombud som ivaretar interessene til de som blir syke eller dårlig behandlet. Ombudet skal også være en pådriver for å legge til rette for trygge forhold for de som varsler om saker som er vitale for våre samfunnsinteresser.

Skadelig skadestatistikk:

SAFE krever forbud mot belønning knyttet til personskadestatistikk. bonusutbetalinger ved bruk av skadestatistikk korrupperer HMS-arbeidet og fører til underrapportering, manglende medisinsk behandling og feil fokus. Vi vil ha en rettferdig lønn for vårt arbeid. Vi vil ikke ha "blodpenger" kastet etter oss på bekostning av våre arbeidskamerater. Prestasjonslønn knyttet til HMS har tidligere vært forbudt. SAFE krever at både arbeidsmiljøloven og petroleumsregelverket legger inn klare bestemmelser som forbyr slike helseskadelige systemer. Lederlønn knyttet til skadetall fører til et skadelig press nedover i organisasjonen som igjen fører til underrapportering og at arbeiderne ikke får nødvendig medisinsk oppfølging. SAFE krever

full åpenhet knyttet til utbetalinger og bonuser. Dette for å sikre at det ikke kobles til pengeutbetaling. Kontraktskrav og anbud skal ta hensyn til et helhetlig HMS-arbeid og ikke til "skadestatistikk" som er bygd på underreportering og pengeutbetalinger.

Rydd opp i kjemisk helsefare

Myndighetene har alt for lenge overlatt til industrien selv å følge opp arbeidsmiljøet uten at brudd på regelverket har medført påtale og reaksjoner. SAFE krever sterkere myndighetskontroll og håndheving av arbeidsmiljøloven og kjemikalieforskriften. Det må slås hardt ned på bedrifter som påfører sine arbeidstakere helseskade. Vi kan ikke akseptere en situasjon hvor skadde arbeidsfolk overlates til en ensom kamp mot en kynisk forsikringsindustri. SAFE krever at det ryddes opp i sakene der arbeidere i petroleumsindustrien er blitt skadd som følge av turbinoljer og andre kjemikalier. Vi har sett at de skadde arbeiderne har stått i kø for forsvarlig utredning i 20 år. SAFE vil fortløpende vurdere bruken av politisk streik for å legge press på at de skadde oljearbeiderne blir tatt vare på og møtt med respekt, samt sikres en rettferdig utredning og kompensasjon.



Krav til kartlegging av hormonhermere i arbeidsmiljøet

Hormonhermere er kjemiske forbindelser som er så like kroppens hormoner at de lurar kroppens eget hormonsystem. Det er i dag sterk forskning som har påvist sammenheng mellom hormonhermere i matvarer og økning i diabetes og hjerte- og karsykdommer. Tilsvarende forbindelser finnes i store mengder i det kjemiske arbeidsmiljøet. Vi krever at arbeidsmiljømyndighetene øyeblikkelig setter i gang et prosjekt for kartlegging av eksponering og forekomst av helseskader. Vi er spesielt opptatt av at det blir foretatt eksponeringsstudier av forbindelsen bisfenol A (BPA) som blant annet er mye benyttet i maling.

Organisasjonsendringer og sikkerheten på sokkelen

SAFE-kongressen vedtok en enstemmig uttalelse om integrasjonsprosessen i StatoilHydro. Bekymringen for sikkerheten i forbindelse med de nye drifts- og vedlikeholdsprinsippene på sokkelen er svært sterk.

Den såkalte "Integrasjonsprosessen" i StatoilHydro blir nå benyttet som anledning til å innføre drift- og vedlikeholdsprinsipper fastsatt i NORSOK utredninger allerede for 20 år siden. Paradokset er at de samme drift- og vedlikeholdsprinsippene som nå skal innføres, på det tidspunktet

ble benyttet på Piper Alpha plattformen, som året etter gikk i lufta og drepte 167 av våre kolleger.

Organisasjonsformen som man nå skal innføre i StatoilHydro, vil lage et klaseskille mellom arbeidskolleger på installasjonene. Organiseringen innebærer at drift og vedlikehold på systemene skal deles mellom 2 separate avdelinger på de enkelte installasjonene. Når man i tillegg fjerner de mest erfarne ansatte uten etterrekruttering har man beredt grunnen til en storulykke. SAFE kongressen 2008 krever at eiere og tilsynsmyndigheter snarest mulig griper inn i det pågående integrasjonsarbeidet i StatoilHydro.

Installasjonene til havs må være organisert og drevet slik at det fremmer den enkeltes eierskap, ansvar og "stå på" holdning. Det gjør ikke organisasjonsformen StatoilHydro nå vil innføre. SAFE kongressen er derfor bekymret for den intensive omstillingsprosessen som nå foregår i kjølvannet av fusjonen mellom Statoil og Hydro. Slik dette utvikler seg så vil dette svekke sikkerheten for alle ansatte i denne industrien.

SAFE krever at sikkerheten styrkes og at vi som arbeider i denne industrien får et regelverk som hindrer bemanningskutt og driftsomlegginger som setter sikkerheten i fare. Så lenge myndighetene ikke tar ansvar for sikkerheten og overlater

dette til oljeselskapene, så krever vi at myndighetene etablerer et detaljert regelverk som hindrer at sikkerhetsnivået svekkes.

Regelverket må snarest utformes slik at kritisk vedlikeholdsarbeid utføres av egne ansatte som er kjent med, og har faglig kompetanse på anleggene, at det blir forbudt med vedlikeholdsarbeid på natt og at det etableres bemanningsforskrifter som ivaretar dette. Erfaringene med et stadig mer funksjonelt regelverk svekker sikkerheten og gjør det umulig for oss arbeidstakere å bruke regelverket som beskyttelse for liv og helse.

SAFE vil snarest ta kontakt med ansvarlig statsråd og de politiske partiene på stortinget for å fremme vår sak. Dette handler om våre medlemmers liv og helse og vi vil benytte alle lovlige midler for å fremme våre krav.



En kriger går i land

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Erik Bischler, Mette Møllerop, Heidi Furre, Henning Nygaard, Halvor Erikstein.

30 år som tillitsvalgt er imponerende. Det forteller om pågangsmot i forhold til å finne løsninger, tålmodighet i forhold til å ikke gi opp, og forståelse for at dyktige tillitsvalgte kanskje er den viktigste biten i den delen av arbeidslivet som er avhengig av samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter.

Det er få områder i livet som har flere historier, sanger, dikt og talemåter enn en sjømanns liv. Selv om enkelte uttrykk uten tvil ligger i grenselandet floskler, gir de enkelte ganger gode beskrivelser av hendelser, tanker og levd liv. Her er noen som både passer til Siegfried og til rederiområdet han har stått på for gjennom et langt arbeidsliv. At Siegfried takler det meste av det som har dukket opp i kjølvannet i løpet av disse årene, er det vel ingen tvil om. Begrepet takling er et uttrykk fra sjøen. Det finnes mengder av tau i riggen på en større seilskute, og endene på disse tauene må kunne gå igjennom blokker uten å sette seg fast eller flise seg opp. Derfor takles alle tauender ved å sy dem sammen med taklegarn. Da holder de sammen og en unngår ødelagt tau. Å holde sammen alle tauender, eller holde sammen en organisasjon, er en del av Siegfried sin måte å takle rollen som tillitsvalgt på.

En går ikke gjennom livet som tillitsvalgt uten å ha tapt noen slag. Manøvreringen i ettertid er avgjørende for at det ikke ender med større katastrofer. Man skal ha både strategiske evner og rask tankegang for å komme ut av enkelte situasjoner. Også sjømannen skal ha hodet på rett plass for å unngå feilslag. Feilslag til sjøs kan ramme seilbåten som svinger opp mot vinden og haler seilene over, slik at vinden kommer inn fra den andre siden. På en fullrigger med råseil er det en komplisert og ikke helt ufarlig manøver å utføre. Disse skutene trenger mye plass for å slå, og i trangt farvann kan et feilslag føre til at en ikke kommer seg ut fra land. Med uheldig vind eller strøm kan det i verste fall føre til havari.

Evnen til å komme seg ut av et feilslag, om nødvendig slåss for å berge stumpene, har mang en sjømann fått erfare. Det gjelder også Siegfried. Han forlot Sjømannsforbundet til fordel for Noemfo og ble med da ROF ble dannet. I perioden 1982 til 1984 opplevde ROF både bølger og kraftig sjøgang, noe påført av andre, men også egne feil-

skjær. ROF fikk virkelig oppleve at det å berge stumpene kan være den eneste mulige utvei. Stumpene er for øvrig et norsk navn på de underste mersseilene. Når det blåser opp, må en minke seilføringen. En begynner ovenfra med seilene som står øverst: først røylene, så øvre bramseil, nedre bramseil og øvre mersseil. Deretter vil man ta underseilene (storseilet, fokka). Fordi stumpene er nokså små seil som ligger høyt nok til at de ikke forsvinner i bølgedalene, lar man vanligvis de stå. Men hvis situasjonen blir ekstrem nok, kan man bli nødt til å berge stumpene også.

Når man minsker seil, svikter man de øverste seilene ved å fire råen seilet står på ned mot råen under, slik at seilet ikke lenger fanger vinden og man kan beslå seilet (feste det med tau). De underste seilene står på faste råer, derfor må man gi seilet opp (dra underkanten av seilet opp med tau) mot råen over, slik at det ikke fanger vind og man får beslått det til råen. Herfra får man også ordet oppgitt, som altså betyr at alle seilene

Fra en av de mange middager på SAFE-huset.
Her er Birgitte Rødsæther klar for kake.

«



er satt ut av funksjon og at man ikke lenger har framdrift.

Å gi opp, har verken Siegfried eller fagforeningene han har vært tillitsvalgt i, noen gang drømt om, og til dags dato har heller ikke Siegfried gitt opp en eneste sak.

Åtte år på heltid

De siste åtte årene er det OFS og SAFE som har vært Siegfrieds arbeidsplass. Som organisasjonssekretær med hovedansvar for rederiområdet, har det ikke manglet på arbeidsoppgaver. Hva han liker best, å være ute i havet eller jobbe som heltidstillitsvalgt, er han slett ikke sikker på.

- Det er ikke enten eller, begge deler har sine gode og mindre gode sider. Som hovedtillitsvalgt bruker du veldig mye av fritida til jobbing. Det går utover familie og venner og det rammer fritidsinteresser. Sånn sett er det greit å konsentrere seg om en ting når en er i vanlig jobb. Samtidig opplever en mye som tillitsvalgt. Du treffer mange nye medlemmer, får ta del i spennende forhandlinger og får være med å bidra til å løse vanskelige saker. Det er slett ikke lett å velge det ene eller det andre. Har du en god sak å fortelle?

- Jeg kan ta en fra Poly Saga, da vi var ute i streik. Ledelsen flyttet folk over på nattskift for å holde produksjonen oppe. De tillitsvalgte ble forbanna og låste proviantrommet med kjetting.

Tidlig på morgenen fikk jeg en telefon-oppringing fra personalsjefen. Støtter du det de har gjort ute på riggen, spurte han. Jeg svarte ja, jeg visste ikke hva de hadde gjort, men jeg regnet med at uansett hva det var, hadde de sikkert en god grunn. Selskapet ville anmelde både meg og Bjørn Tjessem. Han avsluttet med at han skulle sørge for at vi kom i fengsel, begge to. Heldigvis ville han gi oss sjøutsikt fra cella nede i Kristiansand...

Det endte med at ledelsen måtte kaste inn håndkleet. Operatøren grep inn og fikk stoppet produksjonen.

Er det mange streiker innenfor næringen som ender med seier?

- Tja, vi har vel knapt nok vunnet noen streik der og da, men vi har fått det vi har streiket for året etter. Sånn sett har vi jo egentlig vunnet. Arbeidsgiverne vil ikke vise at det lønner seg å streike, men for oss er jo uansett resultatet viktigst, selv om det kommer et år etterpå.

Fra Molde, ikke fra Tyskland

I et intervju med Siegfried i OFSA 7-94, forteller Siegfried til daværende redaktør Henning Nygaard at til tross for det tyskklingende navnet, var Molde hans første oppvekststed. Senere kikket han "som tenåring mot havgapet fra Karmøyen. Øya som har fostret så mang en norsk oljearbeider." På spørsmål om det var her han ble tatt av "oljesuget", avkrefter Siegfried det.

"Jeg gjorde som så mang en Karmøybu gjorde på 1960 tallet. Jeg dro til sjøs. Seilte på dekk og tittet litt på verden og havet. Etter to år gikk jeg i land.

Arbeidet en tid som forskalingsnekker, men tilfellet gjorde at jeg ble innlagt på sykehus for nyrestein og der ble jeg kjent med en hyggelig amerikaner som jobbet i "oljå". Jo, det fantes hyggelige amerikanere også. Ikke lenge etter sto jeg på dekket av Glomar Grand Isle. Vi boret utenfor Elfenbenskysten, Marokko og Gabon. Jobbet i 14 dager på og 14 dager av med charterfly direkte til og fra Norge. Spennende, men hardt. Jeg jobbet på boredekket da, som roughneck.

Men driller ble du aldri?

Nei, en driller gjorde faktisk slutt på den karrieren. En dag strammet han galt opp ei wiretang som ikke skulle brukes. Jeg fikk den i brystet og under haka og ble kastet noen meter gjennom lufta. Lå der svimeslått med knuste tenner. Et under at det gikk så bra. Måtte stå over noen turer for å fikse opp smilet og den episoden sammen med et dødsfall jeg opplevde gjorde at jeg kikket meg rundt etter noe annet innenfor bransjen. Havnet i kranførerbua, jeg følte meg "tryggere" der.

Flotte år i SAFE

Interessant, spennende og hyggelig. Det er de ordene Siegfried bruker når han skal oppsummere åtte år her på huset.
- Veldig hyggelige kolleger! Jeg føler

Gjengen fra SAFE-huset på tur til Frankfurt.



at vi har vært som en stor familie som sammen har kjempet mot sterke kapitalkrefter. Rederne er nemlig ikke de letteste å bryne seg på.

Er det endringer i måten arbeidsgiverne oppfører seg på i dag i forhold til da du begynte?

- Ja det vil jeg si. Tidligere var det de gamle rederne som drev plattformene på samme måte som de kjørte skipene sine. Folk var redde for å melde seg inn i fagforeninger. Det ble sagt at de fikk kryss i "svarteboka". Rederne var ikke vant med å forhandle, de bare dikterte. Heller ikke sjøfolkene var vant med noe annet, så organisasjonsarbeidet var "så som så" i mange år. I dag er det heldigvis gode forhold mellom folk og bedrift, og helt andre måter å jobbe på.

Er det fortsatt slik at det er sønner og døtre til rederne som overtar rederiene?

- Nei, svært få gjør det. Dolphin og Odfjell er de eneste, tror jeg. Og når det er sagt, de er veldig ryddige å forhandle med. Egentlig er det stort sett små bagateller vi slåss om nå, vi er enige om svært mye.

Ny hovedavtale

Det siste du gjorde før du nå går av med pensjon, var å få på plass ny hovedavtale.

- Ja, det var godt å få det gjort! Den har vi jobbet med i nesten fem år.

Hvorfor så lenge?

- Det handler om de sakene vi har

streiket for, virkeområdet blant annet.

Der fikk vi en arbeidsrettsdom som vi kan leve med. Blant annet skal en HVO på heltid likestilles med en HTV (henholdsvis hovedverneombud og hovedtillitsvalgt). Det var også viktig å få systematisert avtalen slik at den ble enklere å finne fram i. Tidligere var den ikke logisk bygd opp, det er den nå. Var arbeidsgiverne like godt fornøyd som SAFE?

- Ja, det må de jo være, de signerte jo. De ønsket nok og å bli ferdig med dette. Det sies at du "truet" med å fortsette utover pensjonstida hvis de ikke skrev under?

- He, he, Siegfried ler. - Ja kanskje det var derfor de signerte. Jeg takket dem i hvert fall etterpå for at de gjorde meg arbeidsledig.

Hva har vært den viktigste saken for deg i disse åtte årene?

- Skiftordningen på 2-4 har betydd mye for de ansatte. Jeg tror kanskje den har vært viktigst. Ellers har jeg lyst til å gi et spark til bedriftene, de er alt for lite fleksible i forhold til velferds- og fødselspermisjoner. Det gjelder jo de yngste som er i en produktiv alder og samtidig er en viktig arbeidskraft som bedriften har bruk for i framover. Jeg forstår rett og slett ikke hvorfor arbeidsgiverne er så steile. Jeg skal gi deg et godt eksempel: en vordende far skulle ha to uker fri i forbindelse med den forestående fødselen. Han skulle få en

uke fri med lønn, og en uke fri uten lønn.

Fødselen trakk ut, og ungen ble født dagen før han skulle reise ut igjen. Da trakk bedriften ham for lønn i den uka, bortsett fra den ene dagen det ble fødsel! Helt utrolig! Det er selvfølgelig ikke alle bedrifter som oppfører seg slik, men det burde ikke forekomme hos noen. Siegfried forteller at han også har vært i flere tvistesaker hvor bedriftene lover at det skal bli laget retningslinjer, men det blir det aldri noe av. Også her er enkelte bedrifter verre enn andre.

- Vi kommer ingen vei med noen, andre derimot er helt ok.

Framtida

Hva skal Siegfried ta seg til framover med så mye fritid? For alle oss som kjenner ham godt, vet vi om to soleklare aktiviteter som vil bli prioritert: Barnebarn og familie er det ene området, det andre er fisking av alle slag. Om rekkefølgen her er riktig, vet jeg ikke, men det er sikkert fornuftig å sette det opp slik?

- Det er familien som først blir prioritert, bekrefter Siegfried. Nå står tre uker med ferie i Kamerun for døra. Jeg skal besøke min datter som er utsendt sykepleier for NMS (Det norske misjonssamband). Hun underviser i helseetikk ved et sykehus som organisasjonen driver der nede. Hun og mannen har tre barn som jeg gleder meg stort til å se igjen. Det er lange avstander, så det er slett ikke så



Beste sammen med Theodor, Aaron og Samuel.

ofte vi har kontakt. Hun har lovet at vi skal på safari nord i landet. Spennende! Senere drar vi sørover ned til strendene og får noen fine dager der, regner jeg med.

Når kommer fisken inn på prioriteringslista?

- Etterpå! Da pusser jeg støv av båten og håper på godt vær og godt torskefiske. Fiskestedet over jul blir Ålfjord, nordøst for Haugesund.

Siegfrieds båt er en 16 fots åpen båt.

- Jeg ønsket meg en åpen båt som jeg kan ta på henger. Da er jeg mer fleksibel og kan fiske hvor som helst, bare bilen kommer seg fram.

God kokk

Siegfried er kjent for å være en god kokk. Vi som har opplevd fiskemiddagene på SAFE-huset kan underskrive på det. Særlig står bacalao høyt i kurs, både hos oss og hos ham. Vi har til og med hatt bacalaokonkurranse mellom Siegfried og Bjørn Tjessem. "Kampen" endte uavgjort og ingen gikk sultne fra bordet! -Favoritten er egentlig ostegratinert klippfisk, smatter Siegfried. Ellers er klippfisk generelt utrolig godt. Også innbakt lysing er nydelig.

Lysing?

- Ja, før var lysing en ufisk. Nå har den fått hevet anseelsen, og brukes av flere. Jeg syns det er en av de beste fiskene du kan få tak i. Den er drivhvit i kjøttet, og smaker bedre enn breiflabb. Lysingen fiskes om vinteren.

- Jeg tar den på isfiske med agn. Den har tenner som en barracuda og kan bli opp til seks – sju kilo tung. Den største jeg har fått var på seks kilo.

Blir det fisk på oss i Engelsminnegata etter at Siegfried er blitt pensjonist, tro?

- Det kan nok hende... Jeg kommer i hvert fall til å savne dere. Noe annet ville jo være helt unaturlig. Derfor kan det nok være at det blir noen fiskemiddager innimellom...

Jobben kommer han ikke til å savne.

- Nei, ikke nå lenger. Jeg har vært med så lenge og har vært på innsiden av dette systemet i så mange år, at jeg ser fram til å slippe å bry meg med intrikate problemstillinger i tariffavtalene. Det har vært en utrolig lærerik tid. Du får med deg kunnskap videre som du aldri ville ha fått på andre arbeidsplasser, men nok er nok.

Er du tilfreds med resultatet når du ser deg tilbake?

- Ja, jeg er det, men det er jo ikke noe enmannsarbeid dette her. Det er teamwork alt sammen. Det er kanskje den viktigste tilfredsstillelsen når en ser seg tilbake og ser hva vi faktisk har oppnådd sammen, ser hva vi har klart å få til når vi jobber i lag.

Ja, da er det vel bare å kaste loss, Siegfried?!

Vi feirer Siegfried sin 60-års dag.





Tar pulsen i StatoilHydro

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det kan trenge i blant, å ta pulsen i StatoilHydro. Da tenker en ikke på ledelsen, de klarer seg nok, men på de utrettelige tillitsvalgte og ansatte som gjør sitt beste for å få på plass en omstilling som ikke setter liv og helse i fare, og som samtidig sørger for at produksjon og regularitet i selskapet holder det forventede nivå.

Kurs, både lokale og sentrale, ble et hett tema på kongressen til SAFE. Til tider var pulsen rask og hodene varme. Ikke minst gjaldt den ofte taletrengte og fargerike nestlederen i SAFE sokkel i StatoilHydro, Sten Atle Jølle.

- Ja, jeg bruker vel ikke akkurat bare pyntelige vendinger når jeg tar ordet, sier Jølle. Jeg tok litt i, men det var jo en bakgrunn for "talen". Jeg hadde vært med Oddleiv Tønnessen og gjengen i ESS på kurs. Det så veldig bra ut! Det var mange som deltok, temaene var spennende, og vi tror det samme som dem, at det er viktig å kjenne seg igjen i det som diskuteres. Derfor ble lokale problemstillinger trukket fram da SAFE i ESS planla kurset på Tenerife.

SAFE sentralt må lytte til klubbene, og vi som tilhører den største klubben i forbundet, er veldig opptatt av samarbeid på tvers. Derfor reiser jeg rundt omkring, besøker årsmøtene til både små og store klubber og holder innlegg om verving og samarbeid.

Bjørn Asle Teige var også med til

Tenerife, og mener erfaringene fra både sted, form og innhold er verd å ta med videre.

- Vi trenger begge typer kurs, både grunnleggende og lokale kurs for å bli kjent med egen bedrift. Du trenger heller ikke være tillitsvalgt for å gå på kurs. Det holder lenge at du har lyst å lære og kanskje vil ta et tillitsverv i framtida.

Det er for øvrig også i tråd med målsettingen på de sentrale kursene. Her må heller ikke deltakerne nødvendigvis være tillitsvalgte. Det holder at deltakerne ønsker å lære mer, gjerne for framtidige, eventuelle verv som tillitsvalgt.

Ut for å lære

Stikkordet er ut for å lære mer om andre!

Sten Atle Jølle: - Vi var tre stykker fra vår klubb tilstede. Vi var gjesteforelesere og ellers var vi selvfølgelig også der for å lære og for å utveksle erfaringer. Det var en suksess! Dette vil vi begynne med selv. Vi vil

invitere med folk fra SAFE sentralt og fra andre klubber i SAFE og dra i gang flere slike kurs.

Bjørn Asle: - Noen må være først og størst og gå i spissen. Det kan ESS og vi gjøre fordi vi har ressurser til det.

- Ja, akkurat som Peter Alexander Hansen gjør i sin jobb som K-HVO (koordinerende hovedverneombud), fortsetter Jølle. - På møtene i K HVO-forum har han lagt inn bedriftsbesøk som faste innslag og oppfordringen er: ut for å lære! Da kan deltakerne se ved selvsyn hvordan ting foregår, de kan intervju folk og få svar fra dem som virkelig kjenner problemstillinger på kroppen. Det er et veldig bra tiltak!

Mette: Jo, jeg ser absolutt det poenget. Samtidig tenker jeg at det og er andre måter å bli flinkere på, sammen.

Hva med å ha for eksempel tema om samarbeid på dagsorden. Hvordan kan vi samarbeide bedre, hvordan gjør vi folk flinke sammen? Kursdeltakere kan være både operatørklubber og klubber fra underleverandører. Vi vet jo at



underleverandørene ofte trenger støtte fra operatørene for å få bedre lønns- og arbeidsforhold, og i forbindelse med det, er det viktig å skaffe seg kunnskap om hverandre og forståelse for problemstillingene. Da kan felles kurs være bra. Bjørn Asle: - Ja, det kan være bra. Kanskje er det ikke nødvendig med et ukekurs, men et kurs over to til tre dager?

Jølle: Vi skal ha begge typer kurs. Det som provoserte oss på kongressen er dette; vi betaler inn mye penger, men får lite igjen.

Er ikke det en del av begrepet solidaritet? De som er sterke, støtter de svakere, de som har mye, deler med dem som har mindre?

- Jo, det er riktig, og det må vi og gjøre, men vi må og lære noe. For oss som er store og blir enda større, er det viktig at vi får lært opp nye folk, så vi ikke brekker. Derfor trenger vi lokale kurs som kan sikre den biten, sier Bjørn Asle.

- Mange unge vil ta verv, påpeker Jølle.

- Se på Ronny Kalstø på Kårstø. Han er et godt eksempel på hvor mye ungdom kan få til når de får sjansen! Nå er han leder av SU i StatoilHydro. Veldig dyktig fyr. Slipp de unge fram. Ingen er utlært som tillitsvalgt. Så lenge vi spiller på lag, og deler erfaringer med hverandre, blir vi bare bedre og bedre.

Bjørn Asle: - Ikke vær redd for at noen blir bedre enn deg. Jo mer kunnskap, jo

bedre er det. Jo flere som kan noe, jo bedre er det. Det er bra for både organisasjonen og deg selv.

Verving

- Vi verver ikke for å samle på medlemmer. Vi verver fordi vi mener at SAFE er det eneste olje/gass/ energi-forbundet i Norge, derfor hører folk til her. I alle disse årene hvor jeg har vært med og sett våre foreninger i aksjon, ser jeg folk som er dyktige både til å fronte medlemmer og til å fronte fagpolitikken vår. De tar vare på medlemmene og har kort linjevei. Det gjelder hele organisasjonen! Dessuten har SAFE alltid prøvd å samarbeide på tvers med andre fagforeninger.

Jølle snakker seg varm, og hender og armer er i aktivitet...

- Vi mener å se det hos IE, vi synes ikke de viser de store engasjementet for medlemmene sine i omstillingen som nå foregår på sokkelen. Foregår det et dobbeltspill? Det er lett å bli lurt i det spillet som foregår. Bedriften gjør det meste nå for å få gjennom sitt forslag, som et flertall av de ansatte på sokkelen er mot.

Begge er enige i denne observasjonen:

- Derfor er verving viktig for at folk skal kunne finne alternative fagforeninger.

SAFE har en redelighet som fagforening, og vi har dyktige, krevende medlemmer

og tillitsvalgte.

Det er store ord!

- Ja, og de er sanne.

Dere sier krevende om medlemmene?

- Ja, de krever, og det skal de.

Jølle hopper over på området parti-politikk.

- Vi er partipolitisk uavhengige og det er viktig! Det er et vesentlig prinsipp. Vi kan forholde oss til alle de politiske partiene uten å være bundet opp mot noen. Vi har plass til alle medlemmer enten de er fra Frp og Høyre til Rødt, uten at noen blir stigmatisert.

Verving er ikke bare i-pod og i-phone?

- Nei, det er det i hvert fall ikke! Det dreier seg om sak, seier Jølle.

I saker som alle fagforeningene står sammen om, gjerne i form av felles vedtak, later IE som de har gjort dette alene. Det gjelder både her i Statoil-Hydro og i andre sammenhenger. Det er dumt av IE å gjemme vekk det vi faktisk får til i fellesskap. For det første kommer det jo for en dag, og dessuten, og minst like viktig, medlemmene ute forlanger at vi skal samarbeide. I dag har Lederne, NITO og SAFE et kjempesamarbeid, mens IE driver for seg selv. For bedriften er situasjonen prima! Dette blir det splitt og hersk ut av.

- Det viktigste både i oljebransjen og i samfunnet ellers er at fagforeningene



samarbeider, sier Bjørn Asle. Det er ikke vanskelig å se at i bedrifter hvor en ikke har noe samarbeid, blir alle tapere. Se på Norske Skog og fusjonen i SAS Braathen. De måtte lære en brutal lekse når de valgte å ikke stå sammen.

- Ja, tillitsvalgte som sitter på heltid må heller ikke glemme at de er til for medlemmene, sier Jølle.

Omstillinger

Omstillingene i StatoilHydro har vært en langdryg prosess.

- Vi hadde trodd vi skulle være i mål sommeren 2008, men vi er på langt nær ferdige, sier Bjørn Asle. - Nå har vi hatt en runde med konsekvensutredninger og risikoanalyser for alle plattformene som StatoilHydro opererer. I et møte i november hos Petroleumstilsynet, Ptil, sa bedriften at alt nå var på plass. Det var vi slett ikke enige i. Vi sa at det ikke er mengden papir, men hva som står på dem, som er avgjørende. Var Ptil fornøyd med papirhaugen?

- Nei, de var nok ikke det. Etter møtet ble vi nødt til å gjøre grundige risikoanalyser for hver plattform med skikkelig arbeidstakermedvirkning. Nå får vi se på resultatene fra det arbeidet om vi og Ptil blir fornøyd.

Vil det gå av i likeste lag til slutt, tror dere?

- Tja, det er ikke lett å svare på. Vi har flere folk hos oss som mener at resulta-

tet ikke vil bli godt nok. Vi tror risikobildet vil øke og produksjonen vil gå ned på grunn av omstillingsprosessen. Vil selskapet framskynde et resultat i prosessen, på grunn av forsinkelsene?

- Nei, vi tror nok heller at de vil senke farten i prosessen, men målet deres er jo fortsatt det samme.

Jølle: - Det er utrolig at selskapet våger å ta en så radikal omstilling når de som jobber med dette til daglig ser at dette ikke går. Vi har sett andre bedrifter som har gjort det samme, og de lykkes heller ikke. Da tenker dere på regularitet og inn-tjening?

- Ja, sier Bjørn Asle, tjener vi ikke penger, taper alle. Alle ansatte her på huset ønsker jo at bedriften skal gå godt. Det er slik, at går det godt for bedriften, går det godt for de ansatte og for samfunnet rundt oss.

Mer samarbeid

Jølle trekker på nytt inn dette viktige begrepet.

- Jeg har til gode å møte en oljearbeider som ikke ønsker samarbeid på tvers av fagforeningene. Uansett fagforeningstilhørighet, ønsker folk trygge gode arbeidsplasser og gode ordninger. Oljearbeidere har selvfølgelig yrkesstolthet, det har vi vist gjennom hele oljehistorien, og vi ønsker en høy og stabil regularitet. Derfor, spesielt

når det gjelder samarbeid; lytter ikke fagforeningene til medlemmene, har en dem bare på lånt tid.

YS i StatoilHydro

Hvem er med i YS i StatoilHydro nå?

- Nå består YS-gruppen av Negotia, landanleggene i SAFE og SAFE sokkel. Og vi utgir fortsatt YS-posten! Den er på vei!

Dere har fått nytt styre i YS?

- Ja, det ble foretatt valg på siste SU-møte 3. desember. Ny leder er Bjørn Asle og ny nestleder er Arne Kjølborg. Ingen fra landanleggene?

- Nei, denne gangen hadde de dessverre ingen kandidater å avgi til styret, men de kommer igjen, det kan du være sikker på. Potensialet er tilstede, men alt skal klaffe. Det gjelder å få avklart både privatliv, familie og slikt som en ofte må ha mer tid for å kunne tilrettelegge når en skal ta på seg et nytt tillitsverv.

Har dere tanker om framtida til YS i StatoilHydro?

- Det er viktig å jobbe videre med industriutvikling også når det ser ut som det kan komme dårlige tider. StatoilHydro har et særlig ansvar siden selskapet er Norges største, viktigste og rikeste selskap/arbeidsplass, sier Bjørn Asle.

- For oss vil sysselsetting i egen regi være et svært viktig tema. Arbeidsområdet drift av olje- og gassvirksomheten vår,



må følges nøye.

- Vi er glad for at selskapet har ambisjoner om videre vekst, men vi har en sunn skepsis til den voldsomme satsingen på landbasert virksomhet i utlandet, spesielt oljesand i Canada. Har dere noen målsetting om å få andre grupper med i YS i StatoilHydro?

- Ja, det er et klart mål. Vi ønsker flere grupper med, fordi bredden er viktig for en organisasjon. Jo flere og bredere sammensatt, jo større tyngde og bedre mulighet for å få gode ordninger for de ansatte. Bred representativitet er alltid viktig!

Å fylle skoene til forgjengeren?

Er Stein Bredal sine sko store å fylle?
- Stein? Hvem? Rå latter fra Bjørn Asle og Jølle fyller både rommet og gangen på vestbygget.

- Jo da, bekrefter de begge. Det merkes, selvfølgelig. Han er savnet av oss og heldigvis holder vi god kontakt. Vi ber om råd og tips og diskuterer saker og problemstillinger når vi har behov for innspill og tanker.

- Stein har vært en viktig og markant fagforeningsmann, sier Bjørn Asle.

- Han har satt store og klare spor etter seg. Jeg har ikke tenkt å trø i hans fotspor, men trække min egen løype.

Det er viktig at man tar med seg de erfaringene og den lærdommen en har fått fra ham og andre, og bygger videre på det.

Nå nærmer vi oss jul. Har dere noen gode ord å si til medlemmer og lesere av SAFE magasinet?

- Vi er stolte av det vi har fått til i 2008, medlemmer og tillitsvalgte i sammen. Alle sammen, både på havet og på land, har gjort en kjempejobb i et tøft år. Vi har et utrolig dyktig "mannskap" med oss, og det gir oss god tro på framtida!

En god jul og et velfortjent "friminutt" ønskes alle!

Hva skal jeg si?

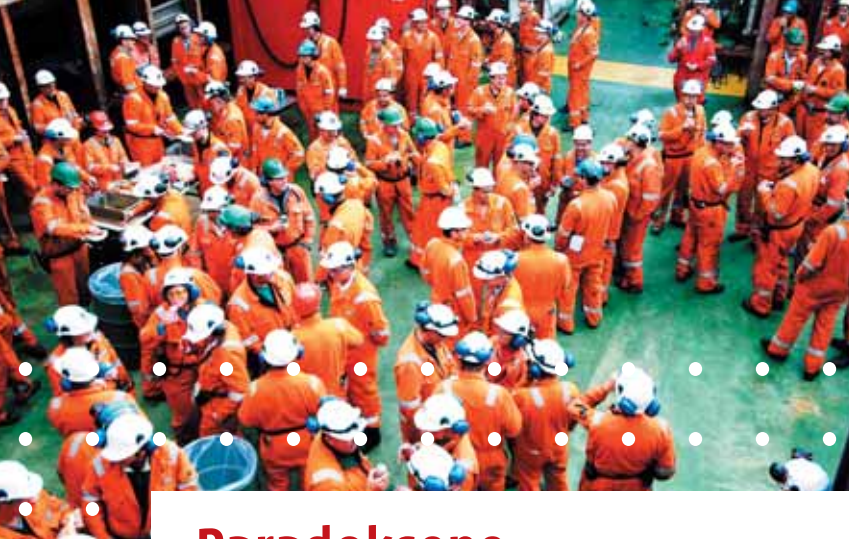
Mange lurer på hva de skal si når en de kjenner får kreft. Trenger *du* noen å snakke med?

Ring **Kreftlinjen** på telefon 800 48 210. Du kan også kontakte oss på kreftlinjen@kreftforeningen.no, send SMS til 1980 merket Kreftlinjen eller snakk med oss på eDialog 24 på www.kreftforeningen.no.

På Kreftlinjen møter du fagfolk som har lang erfaring og bred kunnskap om kreft.

> Frivillig innsats med innsamlede midler





Paradoksene

Av: Svein Tore Marthinsen

Livet er fullt av små og store selvmotsigelser. Også kalt paradokser. Det mest irriterende med paradokser er at det ikke finnes gode og logiske svar på dem. Men det er også det mest befriende. Paradoksalt nok.

Selv har jeg ofte undret meg over det faktum at det eneste som er sikkert når man fødes, er at man skal dø. Og omtrent det eneste man ikke snakker noe om i livet, er tabuet døden. Hvorfor er det slik?

Et annet paradoks som stadig streifer mitt hode er at pengebehovet alltid er omvendt proporsjonalt med tilgangen. Når man trenger penger mest (i etableringsfasen), da har man minst. Når man trenger penger minst (i pensjonistfasen), da har man mest. Og de som har mest penger (pensjonistene) og trenger minst rabatter, er de som får flest rabatter (av typen honnør).

Et tredje paradoks er knyttet til det norske helsesystemet: Hvis man brenner en arm, betaler man kun en symbolsk egenandel for å få den reparert hos en lege. Hvis man brenner en tann, må man betale flere tusen kroner for å få den reparert hos en tannlege. Hvorfor? Paradokser har ergret og fascinert i tusenvis av år. Det mest kjente er nok høna og egget. Hva kom egentlig først? Umulig å svare på. For uten høne, ingen egg. Og uten egg, ingen høne.

Ikke minst de gamle greske tenkerne var opptatt av paradokser. F.eks lagde filosofen Zenon (495-425 f.Kr.) et tankeeksperiment som matematikere den dag i dag fortsatt klør seg i hodet over. Paradokset er som følger:

Personen Akilles skulle løpe om kapp med skilpadden. Akilles løper selvsagt raskere enn skilpadden, presist 10 ganger så fort. Skilpadden starter med et forsprang på 10 meter. Når vil Akilles ta igjen skilpadden? Veldig raskt, tenker sannsynligvis du. Men svaret er aldri, i følge Zenon. Og begrunnelsen er overbevisende og følgende:

Når Akilles har løpt de 10 meterne som skilpadden har i forsprang, så har skilpadden kommet 1 meter fremover. Altså til 11 meter. Når Akilles har løpt fram til 11 meter, så har imidlertid skilpadden løpt 10 cm til, altså til 11,10 m. Når Akilles har løpt 11,10 m, har skilpadden løpt ytterligere 1 cm, til 11,11 m. osv. Skilpaddens forsprang blir riktignok mindre og mindre, men den vil hele tiden fortsette å være foran Akilles.

Kreteren Epimedes er en annen opphavsmann til et kjent paradoks. Paradokset lyder slik:

Alle kretere lyver.

Snakker Epimedes sant eller usant? Hvis det er slik at alle kretere lyver, så snakker jo Epimedes sant. Men siden Epimedes er kreter og snakker sant, så snakker han på samme tid usant. For da lyver jo ikke alle kretere likevell! Irriterende, forvirrende og fascinerende?

Egenverdien av undring og refleksjon over paradokser og andre fenomen her i livet kan neppe overvurderes i et moderne samfunn som tilsynelatende preges av jag og stress. Paradokser har vi undret oss over i fortiden, paradokser undrer vi oss over i nåtiden og paradokser vil vi fortsette å undre oss over langt inn i framtiden. De gode svarene finner vi neppe. Det gjør ikke så mye. For av og til er det å stille gode spørsmål viktigere enn å finne gode svar.



Luis Pinzon sammen med Francisco Carrión.

Til venstre: Jente fra urbefolkningen i Ecuador

Globaliseringskonferanse

Skrevet av Luis Pinzon medlem av SAFE-Aceryg

”Veldedigheten er krenkende.
Den virker vertikal og ovenfra.
Solidariteten er horisontal og innebærer
gjensidig respekt”
Eduardo Galeano

Jeg deltok som SAFE medlem på globaliseringskonferansen i Oslo 6 til 9. november, det var heldigvis flere unge enn voksne aktivister. Det var mange tema og mange interessante foredragsholdere

Oljeressurser var et sentralt tema, og vi kunne høre fiskerne fra Lofoten sin bekymring for oljeaktiviteten i deres område. For noen år siden hørte jeg de samme bekymringene fra en gruppe urfolk fra Amazonasområdet i Colombia.

Hvis et stortingsflertall er for oljeutvinning i Lofoten, vil dette bli vedtatt gjennom en demokratisk prosess på Stortinget. Og det vil sikkert følge med forsikringer om at det skal skje på en forsvarlig måte i pakt med naturen og mennesker. En fisker fra Lofoten stilte imidlertid spørsmålet: hva har egentlig vi som bor i Lofoten å vinne på oljeutvinning i dette området?

I mange generasjoner har vi levd godt her gjennom å høste av naturens fiske-ressurser. Vi har en historie og en kultur

tilknyttet dette området som er tuftet på en fornuftig forvaltning av ressurser og en nøktern levemåte. Vi lever godt. Det er ikke vi som trenger oljeutvinning her. Det er det oljeselskapet som gjør. Det jeg kjenner fra Latin-Amerika er at lokalbefolkningen/urfolk blir tvunget til å flytte fra oljeutvinningsområder. Dels fordi oljeselskapene beslaglegger områdene hvor folk bor og dels fordi fiske- og dyrelivet i området blir rammet. Dette er svært traumatisk for mange av dem. Jeg er sett at de går fra å leve et sunt liv i frihet til å ende som fattigfolk i en ”urbanisert” verden som de ikke mestrer. Mange av dem blir utnyttet på det groveste, ressursene på området blir plyndret og mange ender opp nærmest som slaver for godseiere, tømmerfirma eller andre inntrengere. I dag kan vi finne mange av dem som de aller fattigste med betydelig utbredt prostitusjon og alkoholproblemer.

Olje og gassutvinning truer i økende grad urfolk og miljø like mye som hogst, kvegdrift eller industrijordbruk



(til produksjon av etanol). Nesten alt tømmeret ender opp i båter og hus i USA og Europa, det samme skjer med agrodiesel til å fylle en biodieselpumpe i vesten. Dette er de samme selskapene som opererer med miljøvennlig profil i Norge.

Ny miljømodell

Under globaliseringskonferansen ble det lansert en alternativ miljømodell av den nye regjeringen i Ecuador.



Modellen ble presentert av Francisco Carrión, tidligere utenriksminister og nå ambassadør for Yasuniparkenprosjektet (www.sosyasuni.org). Prosjektet går på å la oljen ligge i jorden, hvis verden vil betale halvdelen av landets tapte inntekter. Prinsippet er at det er i hele verdens interesse å bevare Yasuni-parkens uberørte regnskog.

Mindre oljeutvinning og mindre avskoging betyr mindre CO₂-utslipp. Det betyr også at truede dyr og planter vil bevares og at urfolk får lov å fortsette sine liv uforstyrret.

Det er en stor svakhet ved kvote-systemet som er innbakt i Kyoto-avtalen at rike land kan kjøpe seg rett til å fortsette å slippe ut CO₂ ved å kjøpe kvoter i fattige land som ikke har utslippsbegrensning. Å betale kompensasjon for tilbakeholdt råolje gir garantert miljøgevinst, og er en mye sikrere måte å redusere CO₂-utslippene på enn kjøp av kvoter.

Ecuador står for tiden midt oppe i dette dilemmaet, etter å ha oppdaget det største oljereservatet midt i hjertet av Amazonas. Under overflaten av en av verdens biologisk rikeste og mest eksotiske områder, finnes det olje. Dette kan gi landet hundrevis av millioner av dollar i en årrekke.

På den andre siden man kan se at oljeproduserende land med Norge i spissen, settes i en pinlig dilemma.

Industrilandene som aksepterer Ecuadors strategi erkjenner at produksjon av fossilt brennstoff er så galt at vi vil betale et fattig land for at de ikke skal hente opp mer av dette svineriet. Samtidig jobber de på spreng for å hente opp mest mulig olje og gass på kortest mulig tid på eget territorium. I tillegg har man problemet med at oljeselskapene i sin desperasjon for å få kloa i denne oljen, kan ordne det slik at det blir en ny og mer "forretningsvennlig" regjering som styrer Ecuadors oljepolitikk.

Men løsningen for Ecuador blir uansett dyr fordi en stor prosent av befolkningen lever i fattigdom, og fordi landet har en utenlandsgjeld på ca. 15 milliarder dollar. Hvis ikke Norge støtter Ecuadors nye initiativ, er det vanskelig å forstå hvordan Ecuadors politikere skal kunne la være å utnytte landets naturressurser.

"Ecuador ber ikke om veldedighet. Men vi ber det internasjonale samfunnet om å ta sin del av dette ansvaret" har president Rafael Correa uttalt. Forslaget er med andre ord et meget konkret eksempel på "globale fellesgoder", som verdenssamfunnet har et ansvar

for, men det koster penger å sikre.

Forslaget er presentert i "Parisklubben", hvor ulandsgjeld forhandles av giverne. Forslaget forutsetter innkjøp av en del av landets ubetalte gjeld, som kanaliseres gjennom et utviklingsfond i Ecuador for å finansiere alternativ energi og sosiale programmer. Resultatet av suksessen av dette initiativ hviler ikke bare på Ecuador sine skuldre.

Det er så mange interesser ute og går her, men det som i hvert fall er sikkert er at Norge har et moralsk ansvar for å gå foran her, siden Norge har gjort seg rik på oljeinntekter i snart 50 år.





Attac, refleksjoner SAFE kongressen

Skrevet av Luis Pinzon, medlem SAFE-Acery

Man må regne med store og heftige diskusjoner og debatter i alle typer møter og spesielt på en SAFE kongress. Interessen for temaene gir engasjement. Og det er bra.

For eksempel var en delegat veldig aktiv med sin hjertesak: Solidaritet med Nepal og han solgte cd'er. En annen delegat var på talerstolen med forslaget om å kutte støtten eller samarbeidet med Attac. Delegaten framstilte Attac som en organisasjon av ekstremister, sammenlignet dem med Blitz og en gruppe pøbler som demonstrerer uten mål og mening. Det er den siste talerens engasjement som er min motivasjon for å skrive dette innlegget. Jeg ønsker å få folk til å reflektere, for ikke noe er fjernere for meg enn denne delegatens oppfatning av Attac.

Og det som fylte meg med en blandet følelse og skuffelse var at en god del av delegatene stemte for å ikke støtte Attac

Jeg synes at det i denne saken er helt nødvendig å trekke frem klasseperspektivet i SAFE som arbeidstakerorganisasjon. Jeg ser at alle som bor i Norge er privilegerte i et internasjonalt perspektiv, og dette gjelder ikke mindre

for dem som jobber i oljeindustrien. Men vi må ikke glemme at vi allikevel bare får en bitteliten del fra den enorme rikdommen som oljebransjen skaper, og utfordringen er å dele litt av denne bittelille delen med andre som trenger vår støtte for å jobbe mot samme mål som oss.

Jeg vil presisere at jeg er ikke medlem av Attac, men har deltatt på flere av deres aktiviteter.

Attac har ca. 2.500 medlemmer i Norge og teller over 85.000 medlemmer fordelt på 48 land. På Attacs hjemmeside, www.attac.no, står følgende å lese:

”Attac er del av en global bevegelse for rettferdighet, demokrati og fred. Vi tror på folkelig engasjement som virkemiddel for å styrke medborgernes makt over samfunnsutviklingen. Attac er en partipolitisk uavhengig organisasjon som er opptatt av å vise sammenhengene mellom det som foregår globalt og folks opplevelser lokalt. Gjennom aksjonisme, kunnskapsbygging, deltakende demokrati og folkelig mobilisering, ønsker Attac å gi ny og sterkere makt til medborgerne og deres representanter. Tanken er at folk, gjennom aktiv deltagelse i demokratiske prosesser, til en hver tid vil

være best skikket til å ta avgjørelser som angår deres liv og samfunn. Det dreier seg ganske enkelt om at vi i fellesskap tar makten over vår verdens framtid.”

Hva er det i dette som ikke samsvarer med de målene vi har for vårt politiske arbeid i SAFE? Hvorfor skal vi ikke si det samme som Attac:

En annen verden er mulig!



Det kan være trange farvann og vanskelige arbeidsforhold for en stor båt som Elektron.

På tokt med Elektron

Tekst: Thor Åge Svanes. Foto: Thor Åge Svanes og Mette Møllerop

En god del av de som jobber på plattformer og rigger i dag har i sin tid arbeidet på norske skip, men de ble oppsagt i stor stil på 80-tallet da utflaggingen av den norske handelsflåten ble gjennomført. For mange ble derfor utviklingen i Nordsjøen redningen. Jeg har gått den motsatte veien, og i mai 2007 reiste en temmelig tilårskommen førstereisgutt ombord på ankerhåndteringsfartøyet “MS Strilborg”. Jeg kommer fra oljebransjen fra jobb som elektriker og klubbleder i oljeservicebedriften Norse Technology.

Bra å bytte litt

Grunnene til bransjebyttet var flere: Blant annet hadde jeg et ønske om å utvide elektrokompetansen til skips-elektro før jeg ble for gammel. Dessuten var jeg litt lei av å kun gå på installasjons-arbeid uten å lære noe om drift av utstyret. Det er ikke så interessant i lengden å trekke kabel, koble stikk-kontakter og bygge stål hele tiden. Til slutt jobber man bare automatisk uten å bry seg om hva man holder på med. Tillitsvervet som hovedtillitsvalgt hadde også begynt å slite på helsa da jeg nok har som uvane å ta med meg jobben hjem. Å slippe tillitsvervet var en stor befrielse, men det er også en lærerik erfaring jeg ikke ville vært foruten. Dessuten fikk vi som klubb til tider så god assistanse fra SAFE sentralt at jeg noen ganger skjemptes.

Etter et års tid på “MS Strilborg” kom endelig telefonen fra rederikontoret

med spørsmål om jeg ville ombord som elektriker på nybygget “MS Elektron”. Jeg sa ja umiddelbart, og det har jeg ikke angret på siden.

Trives veldig godt

På sjøen er rotasjonen 4 uker på og 4 uker av. Det er betydelig mer tid ombord i forhold til rigg eller plattform, men trivselen er så god at turen ikke føles noe lengre likevel. Miljøet ombord er nemlig svært godt, og jeg vil påstå vi har blitt en bra sammensveist gjeng siden overleveringen fra verftet i mai i år. Båtens fartsområde er hele Nord-Europa, så vi får kikket litt rundt forbi. Mannskapet ombord er hentet fra selskapene Statnett Transport, Simon Møkster Shipping og fra nyansettelser. Organisasjonsmessig blir arbeidsgiver Statnett Transport Bemanning, Teknisk Driftsansvarlig er Simon Møkster Shipping mens Statnett Transport har befraktning. Det er et mannskap på ni

som skal drifte skipet. Jeg liker å si det slik at vi er sju nordmenn, en danske og en bergenser ombord.

Høy teknisk standard

Teknisk sett har båten fungert meget bra siden overleveringen. Imidlertid har vi hatt noen barnesykdommer, men det er ganske normalt på alle nybygg. På den annen side, har det ikke vært noe alvorlig som har stoppet våre operasjoner. Vi har også fått positive tilbakemeldinger fra våre kunder, og det er noe som er veldig motiverende. Båten er bygd for tungtransport og er et såkalt ro-ro-fartøy, hvilket innebærer at vi har kjørerampe omtrent som på en ferje hvor ting kan kjøres ombord. Forskjellen er at denne båten er bygd for større tyngder enn ei vanlig bilferje. Både dekket og kjørerampen er betydelig forsterket. Det som også er spesielt, er at den kan trimmes for å bakke inntil kaier med små dybder.



Det mest aktuelle markedssegmentet er transport av transformatorer, men vi håper også på både ROV- og kabel-operasjoner etter hvert. Så langt har vi hatt oppdrag både for olje- og kraft-industrien. Blant noen av oppdragene så langt, er transport av mobilkran fra Sola til Sandnessjøen og generatordeler fra Belgia til et atomkraftverk i Sverige.

Hva tenker StatoilHydro på?

Jeg har gjennom jobben som skips-elektriker erfart at det er viktig med kontinuitet i bemanningen. Det er bare å erkjenne at det tar tid å bli kjent på en arbeidsplass, og der det har vært mye gjennomtrekk av driftspersonell, har jeg også sett en del hummer og kanari i forhold til kvaliteten på det tekniske. Jeg registrerer at StatoilHydro har tenkt

å kutte i bemanningen offshore på den måten at man skal ha mindre fast stasjonerte folk på installasjonene og heller mer kampanjebasert vedlikehold. Jeg skjønner derfor ikke hva selskapet ønsker å oppnå med dette utenom å skape tilstander mer like de på britisk sektor. Skulle denne bemannings-modellen bli en realitet, er jeg redd det vil gå ut over både driftssikkerhet og sikkerhet, og da spesielt på de eldste installasjonene hvor det kan ta lang tid å bli skikkelig kjent.

Tariffgebyr

Sett i forhold til et fagforenings-messig perspektiv, fikk jeg meg en overraskelse da jeg begynte på sjøen. Når lønna ble utbetalt, opplevde jeg at det ble trekt "medlemskontingent"

på samme størrelse med Sjømanns-forbundets kontingent. Etter nærmere undersøkelse, fant jeg ut at dette var tariffgebyr. Det viste seg at man måtte gi beskjed til rederikontoret dersom de ikke skulle trekke. Dette praksisen synes jeg i beste fall grenser til svindel. Jeg kan ikke begripe at det kan være lovlig å trekke ansatte for tariffgebyr som er like stort som ordinær medlemskontingent, men dette er visstnok en juridisk problemstilling.

Splitt og hersk uten samarbeid

Det er i dag tre organisasjoner som er mest aktuelle for de som arbeider på sjøen; Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det Norske Maskinistforbund. I tillegg finnes Fellesforbundet for Sjøfolk, FFFS. Kort oppsummert bruker sistnevnte forbund betydelige ressurser på å klage på de tre førstnevnte mens de tre førstnevnte ikke klarer å få seg slått sammen til et stort slagkraftig forbund, slik jeg mener de burde ha vært. Det tror jeg har vært og kommer til å være destruktivt for vilkårene til norske sjøfolk. Inntil videre ser jeg derfor ikke noen grunn til å skifte ut mitt forbund med noe annet. Jeg liker ideen om ett forbund, men jeg er ikke så sikker på at FFFS er rette veien å gå nettopp på grunn av denne stadige hakkingen på de andre sjømannsorganisasjonene. Dette med mindre godt samarbeid på lønns- og arbeidsvilkår er





et fenomen som eksisterer fra toppnivå og helt ned til det enkelte skip. På sjøen har det nemlig ikke vært tradisjon for å samarbeide om disse forholdene. Rederne har klart å splitte og herske. Jeg har mange ganger lurt på hva som kan være årsaken til at man kan samarbeide så bra om det operasjonsmessige på et skip, men når det kommer til lønns- og ansettelsesvikår, så er det ofte full stopp. Jeg tror en viktig årsak kan være at det er så mange og små faggrupper på et skip.

Til slutt vil jeg si at dersom man ser bort i fra lønnsforhold og turnus, synes jeg egentlig litt synd på de som er på rigger og plattformer sett i forhold til min jobb. Jeg trives nemlig så godt ombord at jeg ser fram til å komme ombord etter endt fritørn.



Thor Åge Svanes og Bjørn Tjessem.

NÅ ER DET KJØPERS MARKED I SPANIA !

De lavkonjunktorene 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



<http://www.bluemed.net>



Aktiv gruppe i SAFE Ung

Tekst: SAFE Ung. Foto: Mette Møllerop

Oppfordringen til klubbene er sterk: Vi ønsker at dere oppretter egne Ung utvalg i klubbene og lar Ung-representanter delta i klubbstyrer og arbeidsutvalg! Vi ønsker å få erfaring, vi ønsker å lære mer!

Åpning av møte i SAFE Ung i Ess-klubben.

Til stede: Arild Bringaker, Ann Elin Slettebø, Marie Tvedt, Renate Pettersen, Bernt Hodne, Thor Nilsen, Katelin Johanson
Ikke tilstede: Anders Gikling

Styresammensetning.

Leder: Marie

Nestleder: Bernt

Sekretær: Ann Elin

Styremedlem: Renate

Styremedlem: Arild

Styremedlem: Thor

Styremedlem: Anders

Vara: Katalin

Vara: Renate Barka

Vara: Elin Sirevåg Seljestad

Vara: Ole Thomas Enga

SAFE Ung er nå representert i forbundsstyret i SAFE. Marie Tvedt ble valgt inn av delegatene på kongressen. Nå har også Ung-gruppen i ESS en representant i klubbstyret. Gruppen vedtok at den skal rullere i forhold til hvem som er hjemme. Møtet gjorde også et valg av styre i SAFE Ung. Det ble vedtatt at alle tilstedeværende skal sitte i styret,

med unntak av muligens Katalin og Renate Barka.

Utarbeidelse av handlingsprogram

Målsetninger for utvalget

- Sette fokus på de unge
- Verve flere unge og gamle (medlemmer)
- Få en egen nettside, det vil si en link som går mer for de unge
- Få unge engasjert
- Få til et trivelig miljø
- Lære seg "hvordan drive fagforening"
- Vi må klare å få frem at de unge trenger mye av den kompetansen som de på SAFE huset sitter med. Unge trenger denne kompetansen, for hva skjer den dagen det skal være lønnsforhandlinger uten noen som har gjort dette før.

Økonomi for utvalget

Det koster penger å drive en organisasjon. Posten i budsjettet som ble vedtatt på SAFE sin kongress, vil gi gruppen helt andre muligheter enn de har hatt til nå. De som deltok i møtet, var svært godt fornøyd med det! Gruppen tenker seg at disse postene kan gjennomføres ved hjelp av midler fra SAFE.

- Støtte til internett

- Støtte til videreutdanning
- Telefonutgifter
- Internett
- Kursing
- Reiseutgifter

Arbeidsoppgaver

- Finne pris på tur til vinteren, teambuilding: Ann Elin
- Lage et faglig program/innhold til teambuilding: Ann Elin, Bernt, Arild
- Økonomi: Marie
- Julebordet: Katalin
- Internettsiden: Marie
- Kursansvarlig: Renate
- Ryggsekkansvarlig: Renate

Deltakelse i SAFE ung

- Denne er enda laber, men vi jobber videre med denne saken.

SAFE kongressen og ungdomsarbeidet.

- Renate informerte litt om hva som var skjedd i år. Det er kongress hvert tredje år, og antall deltakere som møter, er avhengig av medlemsantallet. Det er en representant for 50 medlemmer. Det var også her det ble bevilget 400 000 kroner til SAFE Ung.



Kompetanse og karriereutvikling

- Tillitsvalgtkurs
- HMS-kurs
- Kurs i arbeidsrett

Jobbsikkerhet

- Dette er ting som vi vet vikarer reagerer på når de drar rundt på forskjellige plattformer.
- Manglende informasjon, dette er primært info ute om hvor man har alternativ mønstringsplass, oppgaver ved alarm etc.
- Har alle sikkerhetsutstyr?
- Vernerunder.
- Omvisning, eller manglende som sådan.
- Svingskifttillegg, prosjekt. Kan vi få en oversikt over når og hvor det blir foretatt svingskift uten tillegg? Finnes der noen oversikt på dette? Unødvendig bruk av helikopter seter, det er alltid en risiko å fly ekstra. Dette skal følges opp på neste møte. Alle skal se om der finnes noen forslag som kan legges inn slik at det ikke er mulig å gå rundt dette ved interne avtaler etc.
- Manglende VO-Kurs
- Mottakelse av nye folk

Rekruttering

- Rekruttering til SAFE og SAFE Ung
- Alle skal sette seg bedre inn i fordelene til neste møte, dvs at vi er tilbake i punkt 4.i.

Ymse

- Alle skal til hver gang lage to spørsmål til de andre, en skriftlig prøve. Poeng med 3,2,1 – Når en har 9 poeng så kan en få f.eks. en i-phone. Vi snakker med Oddleiv. Dersom flertallet stiller uforberedt så forsvinner dette punktet med en form for premiering. Premien er for motivering.
- Litt om mål, korte og lange mål. Blir også tatt opp igjen på neste gang.

Innkomne saker

- INFO brosjyre om vikarenes rettigheter og hva den bør inneholde.
- Dersom det er forskjeller for faste vikarer og kontraktsvikarer
- Sykepenger
- Mulighet til permisjoner
- Ansiennitet
- Svingskift
- Skjema om tilbakemelding, nettside
- Nettsiden
- Fadderordning
- Litt om verneombud, fadder, tillitsvalgte, linjeveien
- Hvordan skal evalueringen fungere.
- Forkortninger, AMU, POB, arbeidsutvalg K-AMU, S-AMU etc.
- Bedriftens styringsrett
- Oddleivs topp ti liste.
- Kontrakten du skal signere ved ankomst.
- Dette må også følges opp til neste møte.

Det presiseres at denne brosjyren skal

være kort og konsis så lange utgreiinger må skrives andre steder, for eksempel på nettsiden.

Evaluering av tillitsvalgtkurs

- Seminaret på Tenerife.
- Bra kurs, mye nytt.
- Veldig bra sammensetning av personer, ung/gammel
- Bra gjesteopptredener
- Bra med samling til middag hver dag
- Bra å ha det der nede, høres ut som om det var et bra tidspunkt i forhold til vær og temperatur.
- Sosialt for deltakerne og de som var ledsagere
- Engasjerende og inspirerende.
- Rollespillet kunne vært fulgt bedre opp, at en fikk noe tilbakemelding. Nå ble det mer et skuespill, samt at tiden var alt for kort, ble liksom bare kjørt igjennom for at en skulle kunne løpe ut.
- Viktig å holde tidene. Sluttiden er like viktig som starttiden. Der er/var noen som hadde familie eller noen som ventet. Nå var været her bra slik at det ble et mindre problem, men hadde det vært dårlig vær ville det vært et problem.
- Kanskje burde alle fått litt mer tid til å prate slik at en får prøvd seg på det. Hva med forskjellige teknikker for å prate i en forsamling.
- Mer rullering i gruppene, ikke de samme hele veien. Burde vært styrt mer unge/gamle. Var noen du aldri snakket med uten at det egentlig lå noe bak dette.



- Hotellet var bra, fasilitetene var kjempebra. Maten var litt ymse.
- Møterommet hadde mye bråk i ventilasjonen samt harde kirkestoler.

Møteplanlegging

Nytt styremøte 11. desember, styremøte i SAFE i Ess 17. desember.

Eventuelt

Neste møte 11. desember. Møtet blir med julebord. Antall personer samt pris etc.

Navn, mail og telefon:

Ann Elin:

annelin@hotmail.com

Tlf: 976 09 309

Marie:

marie.tvedt@ess-norway.com

Tlf: 901 60 147

Bernt:

b_hodne69@hotmail.com

Tlf: 93 05 34 43

Arild:

arild.bringaker@lyse.net

Tlf: 41 44 75 25

Renate:

renate_pettersen@yahoo.com

Tlf: 988 17 758

Tor:

thormikkel@hotmail.com

Tlf: 902 74 973

Katalin:

katalin1987@hotmail.com

Tlf: 41 41 85 32





Hva slags framtid kan vi vente oss?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Unge ser etter konsekvenser ved klimaendringene. YS Ung arrangerte en minikonferanse med dette som tema.

YS Ung hadde invitert Changemaker, en organisasjon som har rundt 2400 ungdommer fra hele Norge som medlemmer. Ungdommene mener det er mulig å forandre verden. De mener også at vi står sterkere sammen. Changemaker angriper de grunnleggende årsakene til den skjeve ressursfordelingen mellom det rike nord og det fattige sør. Når fattige land betaler mange ganger så mye i gjeldsnet-betaling som de mottar i bistand er noe grunnleggende galt.

Ett av organisasjonens slagord har vært at kunnskap uten handling er feighet. Men handling uten kunnskap er også dumhet. - Derfor prøver vi å ta fatt på sammenhenger i Nord/Sør- forhold som ofte er

kompliserte. Vi må jakte på kunnskap for å vite hva vi skal forandre. Først når vi vet om urettferdigheten og hvilke sammenhenger vi ønsker å endre, kan vi gå til handling.

De to ungdommene Frikk Hugo Bø Nesje og Helene Lie Amundsen fra Changemaker var innledere på konferansen. For å anskueliggjøre problematikken, satte de deltakerne i gang med et klimaspill, et rollespill hvor de ble delt inn i forskjellige land og fikk utdelt forskjellige ressurser, avhengig av hvor de var plassert i verden.

Tanzania og Bangladesh hadde nesten ingen produksjonsmidler, og selv om landene faktisk hadde egne naturressurser, ble produksjonen minimal. De

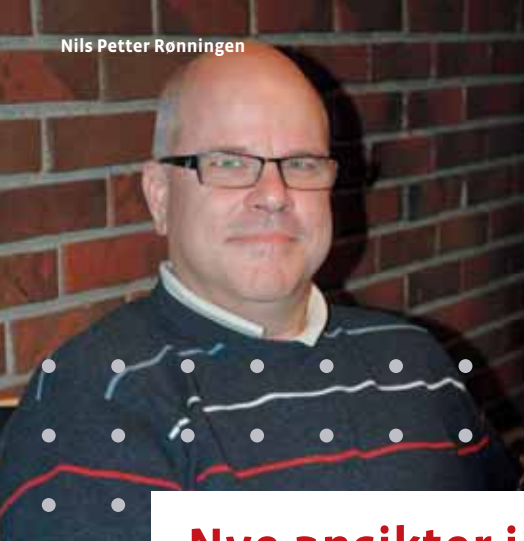
rike landene i Europa og USA kjøpte ressursene for en billig penge og solgte ferdige produkter dyrt tilbake igjen. Deltakerne fra de fattige landene opplevde og å bli leid inn som billig arbeidskraft. Det ga skjevhet i forhold til den hjemlige produksjon, blant annet opplevde produksjonsarbeiderne fra Tanzania at USA stjal råstoffene deres mens de var utleid som arbeidsfolk til USA.

Oppsummeringen av klimaspillet var positiv. Deltakerne fikk ny kunnskap, og den kunnskapen de hadde fra før, fikk et nytt perspektiv.

Det bør være fullt mulig å lage en tilsvarende konferanse for SAFE Ung. Oppfordringen er gitt!



Nils Petter Rønningen



Magnhild Stensland



Anja Fjelde



Nye ansikter i SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop

SAFE har fått nye folk på huset. Noen har dere allerede truffet, andre vil dere møte neste gang dere besøker oss.

I sentralbordet finner dere en smilende Anja Fjelde. I tillegg til sentralbordet, har Anja ansvar for medlemsregister og forsikring. Hun skal etter hvert også ha det tekniske ansvaret for utvikling av hjemmesiden. Anja er 33 år og har vært i SAFE i ett år.

Nils Petter Rønningen kommer fra SAS Norge AS og ble ansatt i SAFE i oktober i år. Nils Petter er administrasjonsmedarbeider med ansvar for medlemssystem og vervekampanjer. Nils Petter er en 48 år gammel meget blid mann.

Magnhild Stensland er vikar hos oss. Hun er administrasjonsmedarbeider og tar ett tak der det trengs hjelp. Ofte finner du en blid Magnhild i sentralbordet.

Ny nestleder og nye organisasjonssekretærer.
Kongressen valgte inn tre nye tillitsvalgte på heltid på SAFE-huset.

Ny 1.nestleder etter Bjørn Tjessem er Inger Staff. Hun kommer fra vervet som klubbleder i SAFE i Odfjell, er bosatt på Voss og har selvfølgelig også fått kallenavnet "Fruen fra Voss". Inger er utdannet sykepleier og er en del av Norges Røde Kors sin beredskap i

forhold til ulykker og katastrofer ute i verden. Inger er 54 år.

Bjarte Mjåseth er ny organisasjonssekretær. Han kommer fra D&F Group AS på Mongstad. Bjarte var leder i SAFE-klubben til D&F i Bergen. Bjarte er 24 år, særdeles blid og sjarmerende, kanskje et tips til SAFE Ung... Bjarte kommer fra Radøy, en liten øy i Hordaland.

Øyvind Olsen, ny organisasjonssekretær i SAFE med bakgrunn fra Sodexho som kokk. Han har vært tillitsvalgt i en årrekke, blant annet leder i SAFE-klubben der.
Øyvind er ingen liten mann, han ser kanskje morsk ut av og til, men er egentlig en veldig blid og hyggelig fyr.
Øyvind er 55 år og bosatt i Kragerø.



Øyvind Olsen og Inger Staff
Foran: Bjarte Mjåseth



No, I don't even have a bomb

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Arkiv

Som inspektør Jacques Clouseau ville ha sagt det i en av sine "Rosa Panter" –filmer: "No, I don't even have a bomb."

Forsøket på flørt ovenfor den kvinnelige vekteren i sikkerhetskontrollen på heliporten i Aberdeen, falt ikke helt heldig ut. Det endte med arrest, bot og sparken fra selskapet han jobbet i.

11. mars i år dro 30-åringen som var ansatt i Norisol som stillasarbeider, til Aberdeen for å gjøre en jobb på Friggfeltet på britisk sektor i Nordsjøen. På heliporten prøvde mannen seg på en liten spøk da vekteren skulle sjekke bagen hans. De har nemlig ikke gjennomlysning og stikker hendene ned i bagene for å sjekke dem. Det ble en dyr spøk. – I det vekteren skulle sjekke bagasjen, spurte hun om stillasarbeideren hadde spisse gjenstander eller annet ulovlig i bagen, forteller Birgitte Rødsæther, advokat i SAFE og den som har ført saken for ham. Som en spøk og en aldri så liten flørt, svarte mannen: "No, I don't even have a bomb." – Helt ærlig så småflørtet jeg litt med damen, forteller stillasarbeideren til Stavanger Aftenblad. – Og hun skjønte at jeg spøkte. Stillasarbeideren som ikke ønsker å stå fram med navn, forteller at den kvinnelige vekteren smilte, men ga beskjed om at man ikke måtte snakke om bomber på heliporten. – Så jeg unnskyldte meg.

Evakuering av heliporten

Mannen gikk for å ta seg en røyk. Etter et kvarter ble han hentet av vektere og flyplasspoliti og satt i arresten. Det ble slått full alarm og heliporten ble evakuert. Etter en natt i arresten ble 30-åringen framstilt for en skotsk domstol. Han fikk en bot på 500 pund for ordensforstyrrelse. Utenfor rettslokalet ble han

møtt av folk fra Norisol. Han ble sendt hjem til Stavanger og måtte i møte med arbeidsgiveren. Der fikk han en avskjedigelse i hånden. – Jeg fryktet en advarsel. Det ble langt verre, sier 30-åringen til Stavanger Aftenblad. Norisol begrunner avskjeden med: "vesentlig mislighold av arbeidsavtalen på grunn av hendelsen på heliporten". De sier og at 30-åringen må gå på dagen, fordi han ikke er ønsket av Aker på britisk sektor av Nordsjøen.

Saken endte i retten

Arbeidstakeren har tatt saken til retten med krav om at avskjeden kjennes ugyldig og med krav om erstatning. – Vi mener det er klart uriktig å gi en avskjed på dagen, uten lønn i oppsigelsestid. Etter vårt syn er det heller ikke adgang til å si opp folk på dette grunnlaget, sier Birgitte Rødsæther. – Stavanger tingrett mente det er uriktig å gi 30-åringen avskjed, men gir likevel Norisol medhold i en oppsigelse. "Forholdet anses dog som så grovt at arbeidsgiver hadde saklig grunn for å reagere," skrives det i dommen. Flertallet mener avskjeden må gjøres om til en oppsigelse, "fordi 30-åringen har gjort seg skyldig i et straffbart forhold på vei til jobben. Ordensforstyrrelse er ikke det mest alvorlige, men saken har et sikkerhetsaspekt som er sentralt for arbeidet på sokkelen og derved for Norisols forhold til kundene", heter det videre i dommen.

Aker brukes som argument

Det blir også sagt at Norisol, i frykt for å miste oppdrag for Aker, mener det er best å si opp 30-åringen. Dette har retten lagt til grunn? – Det er ikke ført bevis for at han var uønsket av Aker på britisk sektor. Det

kunne derfor vært interessant å vite hva Aker syns om dette. Jeg tror nok og at dersom både Norisol og Aker hadde visst hva som egentlig skjedde inne på heliporten, ville saken aldri endt i noen rett. I verste fall kunne vel 30-åringen ha jobbet på norsk sektor eller på land? – Ja, retten tar feil på dette punktet når de mener at Norisol hadde begrensede muligheter til å bruke ham på norsk side og på land. Norisol hevdet i retten at 30-åringen med sin oppførsel ikke er moden nok til å jobbe i bransjen. Det er en overreaksjon på en i utgangspunktet uskyldig og spøkefull kommentar. Birgitte Rødsæther reagerer også på at regelverket på flyplassen tydeligvis er laget uten rom for skjønn. – I situasjoner som denne som helt klart ikke utgjør noen fare, overstyres likevel situasjonen av et rigid regelverk som i hvert fall i dette tilfellet, ingen av oss kjenner til. Er det egentlig helt forbudt å si ordet "bombe" på en flyplass. Hvor står i så fall det?

Vil ikke anke

Selv om 30-åringen blir oppsagt, må Norisol betale en erstatning på 130.000 kroner, herunder en oppreisning på 20.000 kroner. Norisol må og betale egne saksomkostninger. – Selv om det er bra, bør saken ankes, mener Birgitte Rødsæther. Den oppsagte 30-åringen ønsker imidlertid ikke det. Til Stavanger Aftenblad sier han at han har fått seg ny jobb, og vil ikke tilbake til Norisol. – Jeg orker heller ikke ha saken hengende over meg et halvt år til og har derfor bestemt meg for ikke å anke. Han har ikke vært på reise etter hendelsen i april. – Men nå vet jeg hvordan jeg ikke skal oppføre meg i en sikkerhetskontroll.



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.



Norisol fortsetter sin konfliktlinje ovenfor SAFE klubben og våre medlemmer

Tekst: Bjørn Tjessem. Foto: Heidi Furre

Siste utspill er påstander om at SAFE klubben ikke vil godkjenne innarbeidsordninger for sine medlemmer. Dette er selvfølgelig ikke sant. Klubben og SAFE godkjenner ikke arbeidstidsordninger når vi mener at våre medlemmer ikke er tjent med det, eller når bedriften ikke oppfyller de kravene vi stiller til slike ordninger. Det skulle bare mangle. Når klubben ikke godkjenner ordningene så er det normalarbeidstiden som gjelder, 7,5 timer 5 dager i uka. Arbeid på andre tider enn dette blir å regne som overtid.

Bedriften har vist til en e-post fra klubben hvor en ikke ville godkjenne en ordning på Melkøya. Det var en god grunn til å ikke godkjenne denne ordningen. At det i samme e-post står at klubben ikke kan godkjenne andre arbeidstidsordninger på andre prosjekt, handler selvfølgelig om ordninger som ikke tilfredstiller våre krav.

Med bakgrunn i at klubben av flere årsaker ikke har godkjent noen få arbeidstidsordninger, har bedriften sluttet å søke. Bedriften hevder nå at andre organisasjoner og bedrifter kan godkjenne ordninger for våre medlemmer. Dette er i strid med både tariffavtalen og loven. Klubben og SAFE sentralt har ingen problemer med å godkjenne arbeidstidsordninger som er i tråd med de retningslinjer som YS har satt. At bedriften nå prøver å fremstille dette som at vi på generelt grunnlag nekter å godkjenne alle ordninger,

ser vi ikke på som noe annet enn at de fortsetter sin konfliktlinje ovenfor SAFE, klubben og våre medlemmer i Norisol. Vi vil måtte bringe denne saken inn for behandling mellom NHO og YS, og inntill det er en avgjørelse der, vil vi hevde at alle ordninger som ikke er godkjent av klubb og SAFE/YS er ulovlige og tariffstridige for våre medlemmer. Videre kan vi opplyse om at Fellesforbundet heller ikke godkjenner andre ordninger en 12-16 og 14-21 ut i fra deres retningslinjer. LO og YS har så langt det har latt seg gjøre forsøkt å ha et felles holdning til bruk av arbeidstidsordninger.

Sitat fra Fellesforbundets hjemmesider:
Arbeidstidsordningene i retten
4. november 2008 12:52 Hovedforhandlingene omkring stevningen som NHO har

gjort overfor LO og Verkstedsoverenskomsten omkring arbeidstidsordninger vil komme opp i arbeidsretten
9. - 11. desember.

- Med bakgrunn i den uavklarte situasjonen vil ikke Fellesforbundet innstille på godkjenninger av andre ordninger enn 12 - 16 og 14 - 21 med en varighet utover 2. Mars 2009. Forbundets skal holde en konferanse i Oslo den 19. - 20. november der forbundets framtidige bruk av innstillingsretten skal diskuteres. Rettsaken tar ikke stilling til om forbundet i fremtiden skal bruke innstillingsretten. Fellesforbundets Landsmøte ga enstemmige vedtak og føringer om at ferie ikke skal brukes for at arbeidstidsordningene skal gå opp, sier sekretær Roar Abrahamsen i Fellesforbundet.

Deres ref.: Vår ref.: Sola, 09.10.08

VEDR: STOPP FORSKUDD LØNN

På bakgrunn av din siste sykemelding og omstendighetene rundt den har vi stoppet forskudd av lønn for oktober 08 og oversendt saken videre til NAV.

Vennligst ta kontakt for nærmere avtale.

Med vennlig hilsen
Norisol Norge AS
Stine Sørskår
Stine Sørskår
Lønningsassjef

Direkte tlf.: 51 71 62 00
E-mail: stso@norisol.no

Kopi: Personal ansv. ✓
 Pers arkiv



Klubbleder i Norisol,
Frode Roberto Rettore

«

Levard Olsen-Hagen

»



Drøyt 100 medlemmer oppsagt i Norisol

Tekst og foto: Mette Møllerop

Mangel på oppdrag er årsaken, sier leder i SAFE-klubben, Frode Roberto Rettore.

- Bedriften har ansatt for mye folk den siste tiden, og det er de med kortest fartstid i bedriften som er sagt opp. Norisol har kontrakt på riving av det gamle Friggfeltet. Dette arbeidet er planlagt ferdig i desember 2008. Rivearbeidet har sysselsatt rundt 150 personer, og mange av disse er det ikke lenger arbeid til.

Hastverk

- Klubben ønsker at ansiennitetsprinsippet følges, men bedriften prøvde seg i første runde med å plukke ut de personene ledelsen ønsket å kvitte seg med. Det kunne vi selvfølgelig ikke akseptere, sier Frode Roberto Rettore. Levard Olsen-Hagen, jurist i SAFE, har deltatt fra SAFE i forhandlingene om hvem som skulle sies opp.
- Noen fikk oppsigelsene levert på døra med bud, mens andre fikk oppsigelsen via e-post. Enkelte av dem som var offshore på jobb, mottok oppsigelsen via representanter fra bedriftens samarbeidspartner offshore, sier Olsen-Hagen, som mener oppsigelsene bærer preg av hastverksarbeid.

Krav om drøfting ved oppsigelser

I første runde fikk 50 personer beskjed om at de mister jobben. For disse 50 sin del ble det ikke tatt hensyn til ansiennitet.

- Lover og regelverk skal følges i forbindelse med oppsigelser. Den oppsagte skal kalles inn til en drøfting før oppsigelsen iverksettes, sier Olsen-Hagen.
- Formelt skal oppsigelsen overleveres personlig eller i rekommandert brev. Dersom en bedrift har arbeidsmangel, er det

anledning til å si opp ansatte, men bedriften skal foreta en avveining av bedriftens behov opp mot virkningen dette vil ha for den enkelte ansatte. I følge bedriften har de fulgt regelverket ved utsendelsen og behandlingen av de siste oppsigelsene.

- Ja, vi har hatt drøftelser med bedriften nå i etterkant, forteller Rettore.
- De siste oppsigelsene er i all hovedsak iverksatt etter ansiennitetsprinsippet.
- Hvordan er stemningen blant de ansatte?
- Den er ikke særlig god, selvfølgelig. Det blir ikke lett for de oppsagte å finne seg nye jobber i en fei. Å bli arbeidsledig er ikke noen kjekk "julepresang" å få for folk, sier Frode Roberto Rettore.

Norisol stopper lønnen til sykemeldte. Ansatte som er sykemeldte i Norisol får nå stopp i forskudd på lønn.

En avtale som er protokollført og underskrevet 27. september 2007 av Norisol og SAFE-klubben, viser til et nytt lønnsystem som bedriften innførte fra 1. januar 2007, med endringer gjeldende fra 24. august samme år.

Lønssystemet er basert på forskudd

for 147 timer som skal utbetales den 10. i hver måned.

Forskudd på fastlønn utbetales 12 måneder i året.

Om sykepenge skrives det at disse "utlønnes av bedriften de 16 første dagene, etter dette fra NAV sine satser."

Alle timene i sykepengeperioden som bedriften har ansvar for, utregnes til 37,5 timers uke.

I punkt 8 sier protokollen følgende:

"Hvis bedriften har grunnlag for å stoppe

lønn til en ansatt, skal det først ha blitt enighet med han/henne om dette før dette skjer – eventuelt med den ansattes tillitsvalgte.

Hvis det foreligger grunnlag for å stryke timer på timelisten, eventuelt reiseregninger til en ansatt, skal bedriften først kontakte den ansatte – eventuelt den ansattes tillitsvalgte før dette skjer."

Ansatte fikk ikke lønn for oktober

SAFE-klubben fikk plutselig flere henvendelser fra medlemmer som ikke hadde fått lønn for oktober.

Etter avtalen skulle lønnen vært utbetalt 10. oktober, og medlemmene dette gjaldt hadde prøvd å ta det opp med bedriften, uten resultat, forteller klubbleder i SAFE, Frode Roberto Rettore. Bedriftens begrunnelse var at medlemmene skyldte timer og først måtte jobbe disse inn.

I brevet fra bedriften til de ansatte, skriver bedriften: "På bakgrunn av din siste sykemelding og omstendighetene rundt den, har vi stoppet forskudd av lønn for oktober og oversendt saken videre til NAV."

Hva har klubben gjort med saken?

Vi mener dette helt klart er lovstridig i forhold til Arbeidsmiljøloven og til den underskrevne protokollen. Det er en helt uakseptabel måte å behandle medlemmene på, og om ikke det var nok, nekter bedriften også å godta en del sykemeldinger som leger har skrevet ut. Vi fikk ingen støtte for vårt syn og har nå levert en uenighetsprotokoll til ledelsen. Saken følges opp, også om nødvendig med hjelp fra SAFE sentralt, sier Rettore.



Sak: Åpent brev angående respekt for samarbeidsmodellen.

I "gamle dager" hadde vi en kultur der samarbeidsmodellen i stor grad ble respektert og etterfulgt av begge partene. Det var selvsagt ikke konfliktløst, men uenigheter ble løst ved at partene satte seg ned sammen og klarte å komme til omforente løsninger. Fagforeningenes tilnærming til samarbeidsmodellen har vært den samme i løpet av fusjonen, slik at i den grad vi kan si at det har vært noen endring i måten partene forholder seg til modellen, så er det først og fremst konsernledelsen som bør ha grunn til å evaluere sin rolle. Helge Lunds oppfordring til respekt for samarbeidsmodellen burde i utgangspunktet være et positivt utspill, men når utspillet utelukkende ser ut til å fokusere mot fagforeningene så kan man undre seg om adressanten har forstått hva samarbeidsmodellen egentlig dreier seg om.

Når samarbeid og bedriftsdemokrati nedprioriteres til fordel for bruk av styringsrett og behovet for å vise handlekraft, blir det kraftig ubalanse mellom partene, og media fungerer da som en sikkerhetsventil. At det kommer utspill i media under behandling av konfliktfylte saker bør derfor heller ikke komme som noen overraskelse på konsernsjefen. Men det blir feil å tolke dette som at de ansatte ikke respekterer samarbeidsmodellen. Slike medieoppslag er heller tegn på frustrasjon over at samarbeidsmodellen

ikke fungerer som den skal, og det er det Helge Lund burde ta inn over seg.

Dersom det ikke er mulig å revitalisere samarbeidet mellom partene er dette ødeleggende for arbeidsmiljøet, og faren for en storulykke øker dramatisk. Dømmekraften som er utøvd i Libya-saken er ikke imponerende, og det er ikke åpenbart at de samme personene har utøvd bedre dømmekraft ifm. konfliktlinjen ledelsen har lagt seg på innenfor UPN.

Et godt samarbeidsklima betinger reel medvirkning, dette innebærer tilstrekkelig tid og ressurser til å sette seg inn i alle saker. Det som dessverre har kjennetegnet store deler av integrasjonsprosessen til nå har vært unaturlig korte tidsfrister, dårlig underlagsmaterieell og gjennomgående for liten tid til å sette seg inn i sakene. Når vi i tillegg ser eksempler på at ledelsen presenterer sine beslutninger før de ansatte har fått anledning til å presentere sitt syn, så er det tydelig at den reelle medvirkningen er helt fraværende. Samarbeid betinger også rom for åpenhet – for fagforeningene er en toveis dialog med sine medlemmer essensielt for å kunne representere deres syn på en god måte. Når man lukker en prosess ved nærmest å pålegge representantene taushetssplikt blir dette umulig å ivareta. Og når man til alt overmål beskylder de

ansattes representanter for å komme med soloutspill og at de ikke fremmer medlemmenes syn, så blir det hele ikke bare en farse men også en helt feil påstand. Derimot er det all grunn til å berømme våre representanter for at de, til tross for den manglende åpenhet som har vært, har vært i stand til å fremme vårt syn på en så god måte.

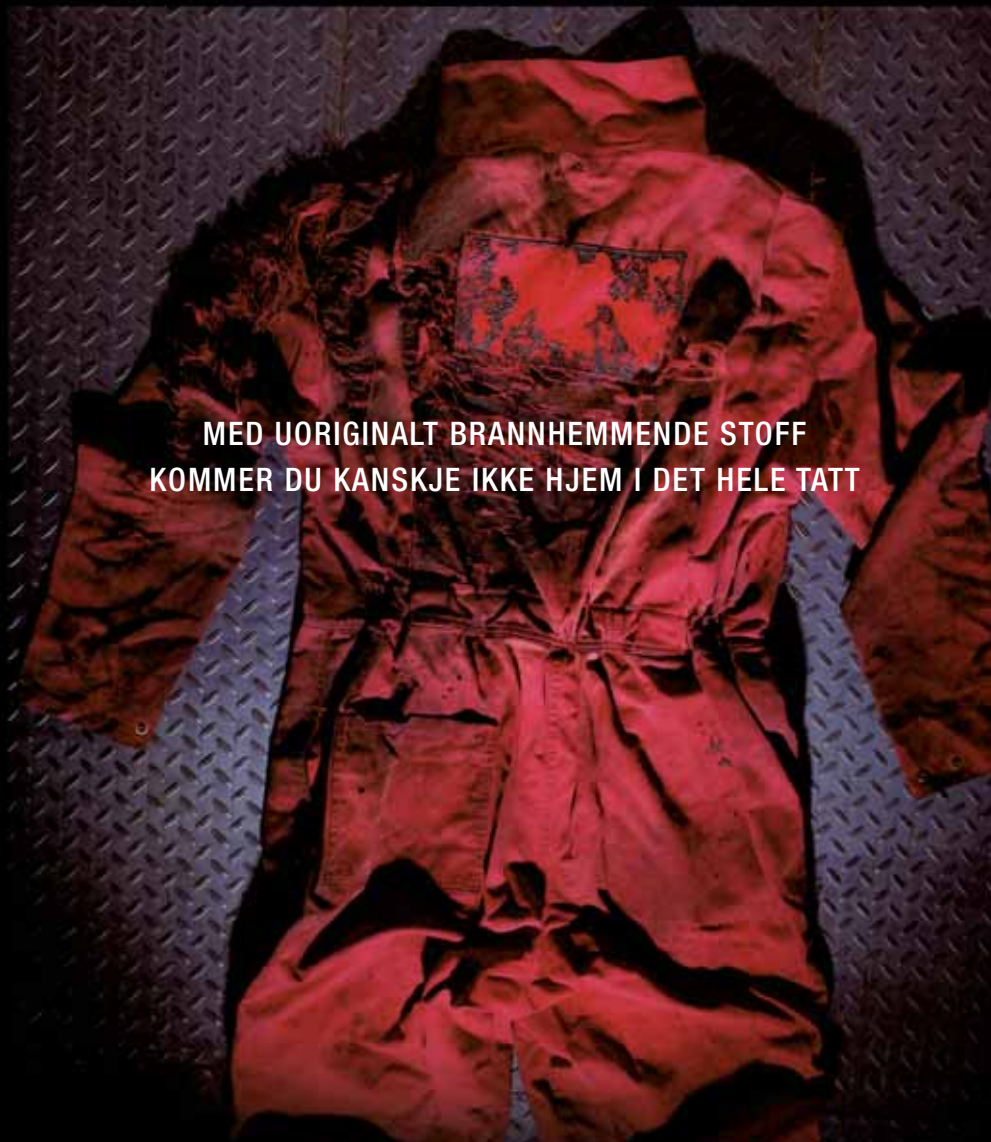
Etter vår erfaring var forholdet til åpenhet praktisert noe ulikt i de to selskapene som nå er slått sammen, og dessverre registrerer vi at konsernledelsen ikke ser ut til å vektlegge åpenhet etter fusjonen.

Det er et uttalt mål fra konsernledelsen at man ønsker å blande kulturen fra de to fusjonerte selskapene, og bringe videre det beste fra begge. For å få dette til så kreves det at man samarbeider og blir enige om hva som er det beste, og så jobbe videre for å rendyrke dette. Kanskje man burde begynne med å finne den beste samarbeidskulturen?

Med hilsen fra de ansatte på Gullfaks A, B og C.



**DET VERSTE SOM KAN SKJE HVIS DU KJØPER EN UORIGINAL KLOKKE,
ER AT DU IKKE KOMMER HJEM TIL RIKTIG TID**



**MED UORIGINALT BRANNHEMMENDE STOFF
KOMMER DU KANSKJE IKKE HJEM I DET HELE TATT**

Stoffene fra Daletec© gir den beste brannbeskyttelsen på markedet

Daletec© setter sikkerhets- og miljøhensyn først!

Alt flammehemmende stoff fra Daletec© er sertifisert i henhold til Økotex 100 del II (< 75ppm formaldehyd), og er garantert å vare hele stoffets levetid. Daletec© bruker original Pyrovatex CP, med kun godkjente kjemikalier, og full dokumentasjon. Mange av konkurrentene våre bruker billige kopier, og kan ikke garantere verken kvalitet, sikkerhet, miljø eller formaldehydmengde.

Derfor er det viktig å være nøye! Se etter Daletec© merket på innsiden av stoffene.

DALETEC



protecting people

Daletec AS, Postboks 53,
N-5721 Dalekvam
Tlf.: 56 59 41 00,
faks: 56 59 41 41,
e-post: info@daletec.no





Renholder i ESS vant i ankesak over Trygderettens vedtak

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Heidi Furre

Saken ble behandlet i Frostating lagmannsrett, og motparten måtte også betale saksomkostningene.

- Saken gjelder arbeidsulykkebegrepet i folketryktdoven og yrkesskade-forsikringsloven.

I denne sammenhengen dreide det seg om et løft som førte til en skade som er å betrakte som arbeidsulykke i lovens forstand, og dermed er en yrkesskade som gir en rekke fordeler, forteller advokat Birgitte Rødsæther som hadde saken for den ESS-ansatte.

- Det er et problem å få godkjent løftskader som yrkesskader og dette er derfor en viktig prinsipiell sak og en viktig seier.

Ødelagt rygg

Renholderen hadde vært ansatt på Draugen i 15 år da ulykken skjedde i mai 2006. Hun var i meget god fysisk form etter å ha vært aktiv idrettsutøver på toppnivå i Norge. Skaden oppsto da hun skulle løfte en sekk med søppel fra byssa opp fra en tralle og opp i en avfallscontainer på dekk. Hun ble hjemsendt dagen etter med store ryggsmertor og har siden ikke vært i arbeid.

- Det er bruddskader i to av skivene i ryggen, og eneste behandlingsmulighet er avstivning av ryggen eller å skifte ut skivene, forteller Rødsæther. - Det siste regnes som eksperimentell behandling og dekkes derfor ikke av helsevesenet. I ettertid har det også dukket opp en

del andre plager er knyttet til skaden. Er staten uenig i at skadene skriver seg fra dette løftet?

- Nei, partene er enige om at skaden i ryggen er en direkte følge av denne arbeidsoperasjonen.

Uenigheten dreier seg om tømning av søppel var en del av hennes normale arbeidsområde og om tyngden på sekken og den belastningen som fulgte av løftet, kunne kalles ekstraordinær.

Arbeidet hørte ikke til hennes normale arbeidsområde.

Det viste seg at søppelsekken inneholdt matavfall og veide mellom 25 og 30 kilo. Tømning av søppelsekker fra byssa var kokkenes ansvar, og sekkene skulle ikke inneholde matavfall, men restavfall. Matavfall blir normalt kjørt i avfallskvern og spylt på havet. Når renholderen hadde turnus med renhold av messe/bysse, har hun av og til foretatt tømning av søppel, men dette har alltid dreid seg om restavfall med en vekt på mellom fem og ti kilo. Hun tilbød seg å hjelpe til med søppeltømming når hun hadde tid til det, men det lå ikke under hennes arbeidsinstruks. Denne gangen hadde hun turnus på lugarstasjonene, og da hun var ferdig med arbeidsoppgavene der, gikk hun ned for å hjelpe til på byssa. Denne gangen tok hun tralla med søppel med seg for å tømme den. Sekkens tyngde kom som en overraskelse. I kombinasjon med arbeidstillingen i vridd posisjon, var det

umulig å gjøre noe for å utligne løftet og skaden var skjedd.

Staten mener derimot at løftet var et "vanlig løft". Løftet er ikke "ekstraordinært" slik at skaden kan godkjennes som yrkesskade. Det eneste "ekstraordinære" er vekten. Staten mener søppeltømming lå innenfor renholderens normale arbeidsområde.

Lagretten sier:

Skaden renholderen er påført er omfattende. Dette taler for at løftet hun har vært utsatt for har vært en ekstraordinær belastning. Hun var dessuten meget veltrent og tålte derfor høyst sannsynlig mer enn gjennomsnittet. Hun har heller ikke hatt belastningsskader gjennom sitt femtenårige yrkesliv som renholder. "Den uventede vekten av sekken, en arbeidsstilling ikke tilpasset tunge løft, i kombinasjon med en brå vridning av korsryggen, innebærer samlet sett at hun må ha vært utsatt for en ekstraordinær påkjenning som klart må sies å ligge utenfor arbeidets vanlige ramme. Også skadeomfanget i seg selv tilsier at hun ble utsatt for en ekstraordinær påkjenning. Hun må etter dette sies å ha vært utsatt for en slik påkjenning som i seg selv utgjør et ulykkesmoment.

Trygderettens kjennelse må etter dette kjennes ugyldig."

Dommen var forøvrig enstemmig.



Hva tenker OLF om framtidig beredskap?

Tekst: Mette Møllerop. Foto: StatoilHydro/Møkster Rederi

For en del år siden ble det opprettet det man kaller områdeberedskap. Da ble mange beredskapsfartøyer fjernet. Noen av de som ble fjernet ble erstattet av større mer moderne fartøy.

- SAFE var den gang sterkt kritisk til fjerning av beredskapsfartøy, forteller Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE. OLF har nylig invitert partene til å delta i en ny revisjon av områdeberedskapen. Målsettingen med den kommende revisjonen er enda ikke kjent. SAFE frykter at avstanden mellom beredskapsfartøyene er for stor, og at kommende endringer kan gå feil vei.
- Sist man fjernet beredskapsfartøy var man tross alt ikke klar over manglene ved livbåtene, sier Furre.
- Det vil derfor være et behov for forbedring av beredskapen. Vi har fått en melding om en av de nye beredskapsfartøyene som nå kommer inn. Hvilken plass den nye båten vi får her, sammen med den øvrige beredskapen, gjenstår å se. Dersom denne nye båten skal gå inn som en erstatning for flere båter, er jeg ikke sikker på om dette er et framskritt for det totale beredskapstilbudet. Det gjenstår derfor å se hva som er OLF sin plan for beredskapen på sokkelen.

Nytt beredskapsfartøy døpt

Her er pressemeldingen om det nye beredskapsfartøyet:
Det nye beredskapsfartøyet "Stril Herkules" ble døpt i dag, torsdag 13. november. I desember er fartøyet klart til å gå inn i områdeberedskapen for Tampen-området.
- Jeg ser på det som en stor ære å få

være gudmor for områdefartøyet. Vi på plattformen har store forventninger til båtens aksjonsmuligheter. Den vil gi oss en helt annen trygghet i forhold til å sette livbåter på havet i en virkelig krisesituasjon. Som plattformsjef på Statfjord B ser jeg frem til en tett og god relasjon til mannskapet, og samtrenting mellom båten, søk- og redningshelikopteret og oss på plattformen, sier Tove Lind, gudmor og plattformsjef på Statfjord B. StatoilHydro overtar skipet fra Møkster Rederi i slutten av november. I løpet av desember vil Stril Herkules ankomme Tampen-området etter uttesting av fartøy, mannskap og utstyr. Det markerer startskuddet for innføring av områdeberedskap på Tampen.

- Den største forskjellen fra dagens beredskapsløsning er at fartøyet vil være utstyrt med fjernstyrt undervannsfarkost og NOFO-klassifisert oljevernutstyr. ROV-bildene kan direkte overføres til for eksempel Forus Vest eller Sandsli, der teknisk systemansvarlig kan få rask informasjon om for eksempel eventuelle lekkasjer på et undervannssystem. NOFO-oljevernet er langt mer robust og har større kapasitet enn dagens 1. linje oljevern lagret på beredskapsfartøyene på Tampen, sier Eirik Farestveit, prosjektleder for områdeberedskap.

Robust løsning

Redningsberedskapen for personell i sjø vil også bli styrket, der særlig ombordtakingsarrangementet akterut i en egen sluse gjør bruk av Daughter craft og MOB båt mer robust.
Prosjekt for innføring av områdeberedskap i Tampen-området ble

igangsatt i 2005 og har bestått av representanter fra ulike faginstanser i UPN Driftsutvikling og ledelse og HVO representanter fra de respektive medlemmene i beredskapspoolen. Stril Herkules" vil ha en bli kjent-runde når den komme ut på Tampen. Det vil bli etablert et operasjonelt beredskapsforum og en styringskomité for Tampen Områdeberedskap, for å ivareta forespørsler om medlemskap fra for eksempel flyterigger, behandle forbedringsforslag og andre aktiviteter. Skifte av LIMSAR helikopter til et AWSAR (All Weather Search and Rescue) vil skje medio 2009, her er en egen arbeidsgruppe i gang med å se på mulige løsninger for ombygging av hangarfasilitetene på SFB tilpasset det nye helikopteret. Et beredskapsfartøy nummer to vil bli beholdt i området i en overgangsfase.

Anvendelig

- "Stril Herkules" er et av verdens mest avanserte og anvendelige beredskapsfartøy, sier Morten Meinich, leder for Marine operasjoner i Driftsutvikling
- Spesifikasjonene for fartøyet er basert på erfaringene som StatoilHydro har gjort med "Stril Poseidon" som opererer i Halten/Nordland og "Havila Troll" som opererer i Troll/Oseberg/Veslefrikk området. Hovedoppgavene for fartøyet vil være oljevern, mann over bord-beredskap og assistanse ved tankbåttoppkoblinger. Fartøyet går inn på en 10-års kontrakt med mulighet for ytterligere forlengelse i fem år.



SAFE sitt høringssvar på petroleumsregelverket

Tekst: Roy Erling Furre. Foto: Heidi Furre

SAFE sitt høringssvar på petroleumsregelverket ble oversendt 21. november.

Generelle merknader til regelverksarbeidet:

SAFE ønsker å se regelverksarbeidet i lys av utspillene fra industrien i forbindelse med nattarbeid og samsøving, der industrien klart og tydelig har gitt uttrykk for at de ikke vil forholde seg til veiledningene og fortolkningsbrev fra Ptil. De vil utfordre regelverket og Ptil ved å følge rådene fra sine egne rådgivere fremfor Ptil sine krav. Derfor blir det problematisk når regelverket er så funksjonelt og de få konkrete kravene ligger nettopp i veiledningene. Det er overraskende at ikke industriens standpunkt har medført et nytt spesifikt regelverk.

Blant SAFE sine hovedfokusområder er arbeidstid, nattarbeid og samsøving. Når industrien ikke tar disse forholdene på alvor, og er så useriøse at de hevder at det er færre ulykker på natt enn på dag, så gir regelverket som er foreslått oss et problem.

Spesielle forhold innen landanleggene:

Overgangen til nytt funksjonelt regelverk må vies stor oppmerksomhet og det må settes inn kompensierende tiltak for å følge dette opp. Det funksjonelle regelverket vil gi størst overgang for landanleggene. Slik som kravene til arbeidstakermedvirkning er beskrevet i regelverket i dag, vil ikke arbeidstakernes tillitsvalgte (VO/TV) kunne

delta i det omfanget som beskrives og forventes. Det vil være behov for å øke antall tillitsvalgte betydelig for at de kan delta i utarbeidelsene av nye styringssystem og virksomhetenes spesifikke krav til sikkerhet- og arbeidsmiljø. Videre må det gjøres et massivt løft innen opplæring og kompetanse for at man skal få et forhold til regelverket. Partene lokalt må derfor først ha opplæring i regelverket, for deretter å vurdere hva som kreves av ressurser og behov for økning i antall tillitsvalgte (VO/TV). Dette vil bli en krevende prosess da bemanningens størrelse allerede er presset og det er knappe ressurser. Se også merknadene til SF §14.

Spesielle forhold innen offshore petroleumsvirksomhet:

Den foreslåtte omstillingsløsningen som følger av integrasjonsprosessen i StatoilHydro vil medføre at arbeidstakerne i mindre grad blir knyttet til en fast arbeidsplass. Økt bruk av kampanjevedlikehold og stadig flytting av arbeidstakere vil svekke og pulverisere arbeidet til vernetjeneste og fagforeningenes tillitsvalgte. Dette vil svekke arbeidstakermedvirkning og arbeidstakernes mulighet til å bygge kompetanse innen regelverk og avtaleverk. Mulighetene til å følge opp arbeidstakermedvirkning vil avta

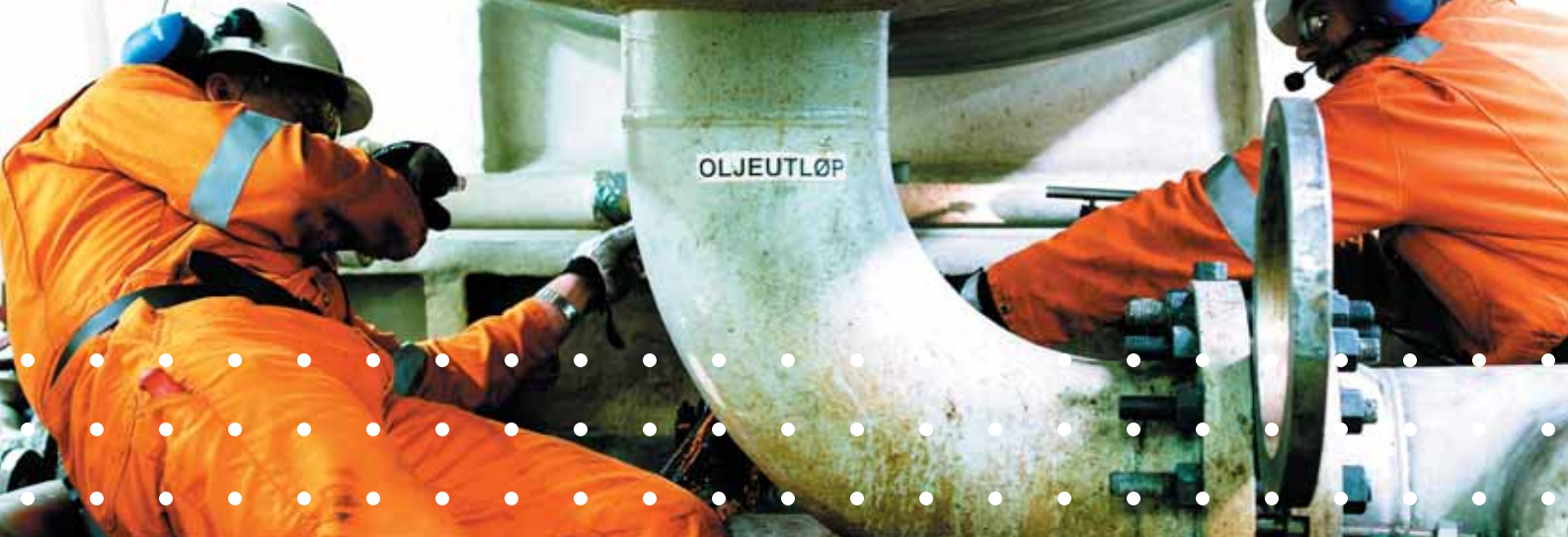
med den nye driftsmodellen. Forutsetningene for det sterkt funksjonelle regelverket er derfor i mindre grad til stede nå enn tidligere. SAFE vil derfor stå fast på vårt krav om at et mer detaljert regelverk er helt avgjørende for å kunne ivareta helse, sikkerhet og arbeidsmiljø.

Opplæring i nytt regelverk:

For at regelverket skal kunne fungere må det omfattende opplæring til. RVK prosjektet må omfattes til også å gjelde landanleggene. Det må kommuniseres at myndighetene forventer at ledere og arbeidstakerrepresentanter blir gitt relevant opplæring i det nye regelverket. Den forrige arbeidsmiljøloven hadde bestemmelser som sikret at HMS seminarer og kurs arrangert av fagforeningene ble dekket av arbeidsgiver. Dette er nå tatt bort og fagforeningene har ikke lenger denne bestemmelsen å lene seg til. Det er derfor høyst relevant å ta med en bestemmelse om dette i petroleumsregelverket som er særlig avhengig av både kompetanse og opplæring for at trepartssamarbeid og arbeidstakermedvirkning skal kunne fungere noenlunde.

Svekkelser i Arbeidsmiljøloven knyttet til forbud mot prestasjonslønnssystemer:

Etter at forbudet mot prestasjonslønnssystemer ble fjernet i Arbeidsmiljøloven,



ser vi at dette er et problem i vår bransje på land og offshore. De adferdsbaserte sikkerhetssystemene legger opp til bruk av straff og belønning rettet mot måltall innen KPI/fraværskadestatistikk. Straffereaksjonene kan medføre oppsigelse, avskjed, terminering av kontrakter og andre virkemiddel. Belønning retter seg mot ledere på alle nivå innen operatør og leverandørselskap. Grupper av ansatte kan være berørt av at så mye som 30% av bonus kan være knyttet til måloppnåelse innen fraværskade. Personer med individuell lønn settes ned i lønn dersom de er involvert i skader. Disse ordningene gir et sykt ensidig fokus på adferd, holdninger, straff, belønning og fraværskader, samtidig som de andre HMS faktorene ignoreres. Vi vil kalle dette skadelig skadestatistikk. Det må derfor innføres innsyn og transparens i disse ordningene, slik at de kan overvåkes nøye, og må nedlegges forbud mot de åpenbare helseskadelige ordningene i regelverket.

Bruk av standarder og normer

Se også merknader til RF §12 og §23. SAFE er bekymret for den omfattende bruken av standarder som det er lagt opp til. Skal dette kunne fungere, må standardene være tilgjengelige. Det er de ikke i dag. Forespørsler av SAFE viser at det er få som bestiller standarder fra Standard Norge. Disse standardene koster mellom ca. 200-400 kroner og kan

ikke kopieres eller mangfoldiggjøres på annet vis. Et søk viser at for eksempel åndedrettsvern gir treff på 55 ulike standarder. Med en stykkpris på ca. kr. 300,- ville det kunne koste rundt 15.000,- å bestille disse standardene. Det vil også være en betydelig jobb å gå igjennom dem for å lete etter relevante bestemmelser, og vanskelig å vite om du har funnet den rette.

Standardene er heller ikke utarbeidet med arbeidstakermedvirkning. Språket er ofte på engelsk, tungt og utilgjengelig. Det er ikke lagt vekt på formidling. Det blir ikke foretatt opplæring i bruk av disse. Regelverkets utstrakte henvisninger til standarder er som å møte en låst dør for de fleste brukere av regelverket. Standardene legger opp til et minimumsnivå, og SAFE er tvilende til at dette nivået egentlig er godt nok for en næring som vil være foregangsnæring både nasjonalt og internasjonalt.

Har Ptil ført tilsyn med hvordan disse standardene brukes i dag? Er det noen som bestiller de? I så fall, hvem? SAFE ønsker derfor at det konsekvensutredes bruk av standarder. Både når det gjelder kostnader, tilgjengelighet, språk og bruk av standardene. Dersom dette viser seg å ikke fungere, må noe gjøres. Som et minimum må standardene oversettes og gjøres fritt tilgjengelig for alle. Videre må regelverket sette mer detaljerte krav til bruk av standarder. Den grenseløse "frihet" det er lagt opp til i hørings-

dokumentene med tanke på de ulike standarder og maritime normer er ikke akseptabel.

Avsluttende kommentarer:

Tiden mellom fastsettelse og ikrafttreden bør være så pass lang at man rekker å implementere regelverket. Særlig med tanke på opplæring og utarbeidelse av nye styringssystem og egne spesifikke krav til arbeidsmiljø og sikkerhet. SAFE vil her være særlig opptatt av en reell arbeidstakermedvirkning i disse selskapsinterne prosessene. SAFE vil gjenta vår motstand mot det funksjonelle regelverket som vi mener ikke er forsvarlig å bruke i vår næring. De utsendte høringsdokumentene medfører videreføring av sterkt funksjonelt regelverk. Dette vil generere mye usikkerhet og problemer med å ivareta HMS arbeidet.

Det er også grunn til å frykte at finanskrisa med fallende oljepriser vil kunne gi en ny runde med stort kostnadskutt og press på lavere sikkerhet. Det funksjonelle regelverket skaper bekymring, særlig på grunn av industrien sine utsagn om at de ikke vil forholde seg til veiledningene og Ptil sine fortolkningsbrev.

Med vennlig hilsen
SAFE
Roy Erling Furre
2. nestleder



Det juridiske hjørnet

SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirmaet Vogt & Wiig i Oslo som gjelder bistand til medlemmene ved yrkesskader og yrkessykdommer. Dette firmaet har en meget velkvalifisert personskadeavdeling. Sakene blir vurdert kostnadsfritt og det påløper ikke kostnader for det enkelte medlem med mindre saken fremstår som meget tvilsom eller av andre grunner er vanskelig å nå frem med.

FORSØK PÅ OMGÅELSE AV REGLER TIL VERN OM ARBEIDSTAKERNE – VIKTIG DOM

Tekst: Advokat Per Erik Bergsjø

Arbeidstakerbegrepets betydning

Lovgivningen har mange eksempler på regler som gir vern og rettigheter til arbeidstakerne. Viktigst er arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern, arbeidstid, forbud mot diskriminering osv, og yrkesskade- forsikringslovens bestemmelser om erstatning ved yrkesskade og yrkessykdom. Felles for disse reglene er at de omfatter arbeidstakere, mens selvstendig næringsdrivende/oppdragstakere faller utenfor. Det blir derfor viktig å trekke opp grensen mellom hvem som er arbeidstakere og hvem som ikke er det.

Enkelte arbeidsgivere prøver å komme unna disse reglene ved å be sine medarbeidere registrere seg som selvstendig

næringsdrivende, eller de engasjerer personer som allerede er selvstendig næringsdrivende i stedet for å ansette. Dermed sparer de utgifter til arbeidsgiveravgift og premie til yrkesskade- forsikring. Vi ser mange eksempler på dette i budbransjen og i restaurant- bransjen, og det er nok også et problem innen offshorenæringen. Borgarting lagmannsrett har 10. mars 2008 avsagt en viktig dom, som slår fast at arbeidsgivere ikke kan frata de ansatte rettigheter gjennom å innrette seg slik.

Saksforholdet

Dommen gjelder en 19 år gammel aktiv konkurransesyklist, som begynte å sykle for et sykkelbudfirma for å tjene litt før han skulle begynne å studere. Arbeidsgiver ga ham ingen arbeidskon- trakt, men han fikk etter noen uker beskjed om at han måtte registrere seg som selvstendig næringsdrivende for å kunne fortsette å arbeide for budfirmaet. Han fulgte oppfordringen, registrerte seg som selvstendig næringsdrivende, og det ble dermed

ikke tegnet yrkesskade- forsikring. Kort tid etter ble han alvorlig skadet i en sykkelulykke på jobb, og han har siden vært rullestolbruker.

Etter ulykken gjorde skadelidte og hans foreldre undersøkelser omkring hvilke rettigheter han hadde i forhold til trygd og erstatning. Overalt fikk han høre at han ikke hadde noen rettigheter, fordi han var selvstendig næringsdrivende, ikke arbeidstaker. I første omgang slo han seg til ro med dette. Etter avsluttet utdanning fikk han imidlertid signaler om at han kunne ha rettigheter under yrkesskade- forsikringsloven selv om han formelt var registrert som selvstendig næringsdrivende. Krav ble rettet mot Yrkesskade- forsikringsforeningen, som er skadelidtes motpart i de sakene der det ikke er tegnet yrkesskade- forsikring. Yrkesskade- forsikringsforeningen avsto kravet under henvisning til at skadelidte ikke var arbeidstaker, og at han derfor ikke hadde krav på erstatning

Skadelidte tapte saken i Oslo tingrett.

Han anket imidlertid til Borgarting lagmannsrett, som slo fast at skadelidte var å anse som arbeidstaker og at Yrkesskadeforsikringsforeningen derfor var ansvarlig for de skader og tap han ble påført i sykkelulykken. Skadelidte ble tilkjent fulle saksomkostninger.

Begrunnelsen

Formelt og i det ytre var forholdet mellom skadelidte og sykkelbudfirmaet et forhold mellom en selvstendig næringsdrivende og en oppdragsgiver. Lagmannsretten slo imidlertid fast at realiteten må være avgjørende i forhold til arbeidstakeres rettigheter etter yrkesskadeforsikringsloven. Hvis vi i realiteten har å gjøre med et arbeidstakerforhold, har det ingen betydning at arbeidstakeren formelt er registrert som selvstendig næringsdrivende.

Lagmannsretten la vekt på at skadelidte ikke hadde noe ønske om å være selvstendig næringsdrivende, og at initiativet kom fra budfirmaet for å spare utgifter. Videre pekte retten på at lovens formål var å unngå at personer som reelt er arbeidstakere, faller utenfor det erstatningsrettslige vernet. Retten la bl.a. vekt på at sykkelbudene ikke hadde innflytelse på den pris kunden betalte for tjenesten. Videre fremhevet retten at 1. Bud hadde en utstrakt instruksjonsmyndighet overfor budene, bl.a. når det gjaldt utførelsen av det enkelte oppdrag, arbeidstid og ferier.

Videre tok retten i helhetsvurderingen også i betraktning at budfirmaet stilte kontorlokaler m.v. til disposisjon for budene, at opplegget tok sikte på arbeid over lengre tid og at det ikke var knyttet til ferdigstillelse av et konkret oppdrag. På denne bakgrunn slo lagmannsretten fast at skadelidte i realiteten var arbeidstaker. Han var derfor beskyttet under yrkesskadeforsikringsloven.

Betydningen av dommen

Dommen har på dette punkt betydelig prinsipiell interesse. For det første må budbransjen legges om, slik at budene gis de rettigheter som følger av arbeidsmiljølov og yrkesskadeforsikringslov. Men dommen er viktig også i forhold til andre bransjer – også offshorenæringen. Hvis arbeidsgiver har stor grad av styring med arbeidsoppgavene som utføres av medarbeiderne, vil det ofte i realiteten foreligge et arbeidstakerforhold. Da kan ikke arbeidsgiveren omgå loven ved å bruke ”selvstendige næringsdrivende” til å utføre arbeidsoppgavene. Problemstillingen kan eksempelvis oppstå i forhold til bedrifter som i stor grad bruker innleid arbeidskraft. Skjer det en skade, kan arbeidstaker ha krav på erstatning selv om han eller hun er registrert som selvstendig næringsdrivende. Det kan i sin tur bli dyrt for arbeidsgiver, som mangler forsikringsdekning og må bære tapet selv.

Dommen er viktig også på et annet punkt. Den slår fast at et erstatningskrav ikke nødvendigvis er foreldet selv om det har gått 8 år siden ulykken. Kravet kan være i behold hvis rettighetene avhenger av kompliserte regler og skadelidte ikke har hatt innsikt i disse. Samlet sett innebærer derfor dommen et viktig gjennomslag for skadelidte arbeidstakere.

Saken ble i lagmannsretten prosedert av advokat Per Erik Bergsjø i advokatfirmaet Vogt & Wiig AS. Dommen var en fastsettellesdom for ansvar, og det vil nå bli fremmet et omfattende erstatningskrav.



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, selv sagt vederlagsfritt.

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

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

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

Før du ringer, ha følgende klart:

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

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



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

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

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

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

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

med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

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

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

Passivt medlemskap:

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

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

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent. Blir du sykemeldt skal 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: Engelsminnegt 24, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

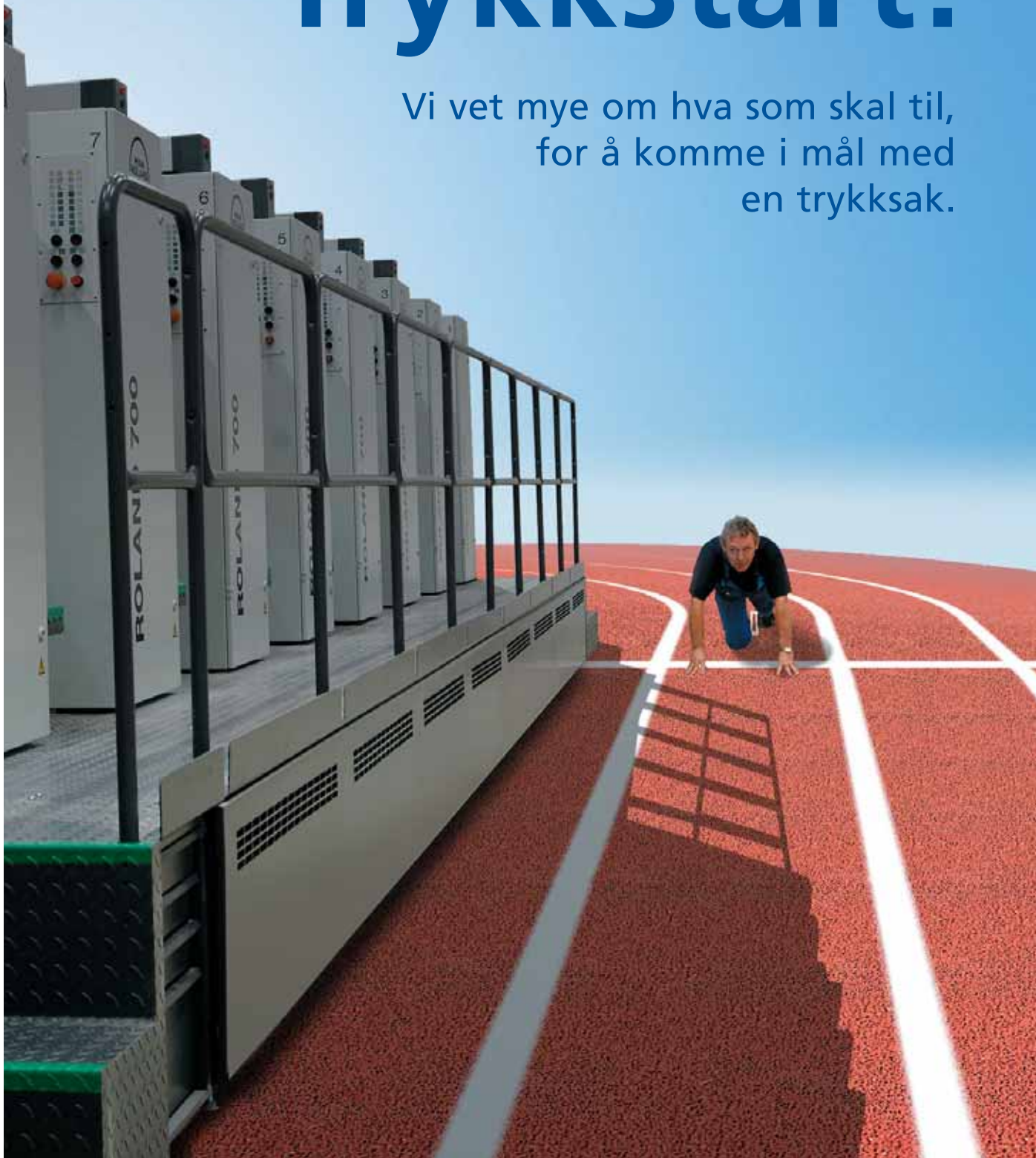
www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!



Trykkstart!

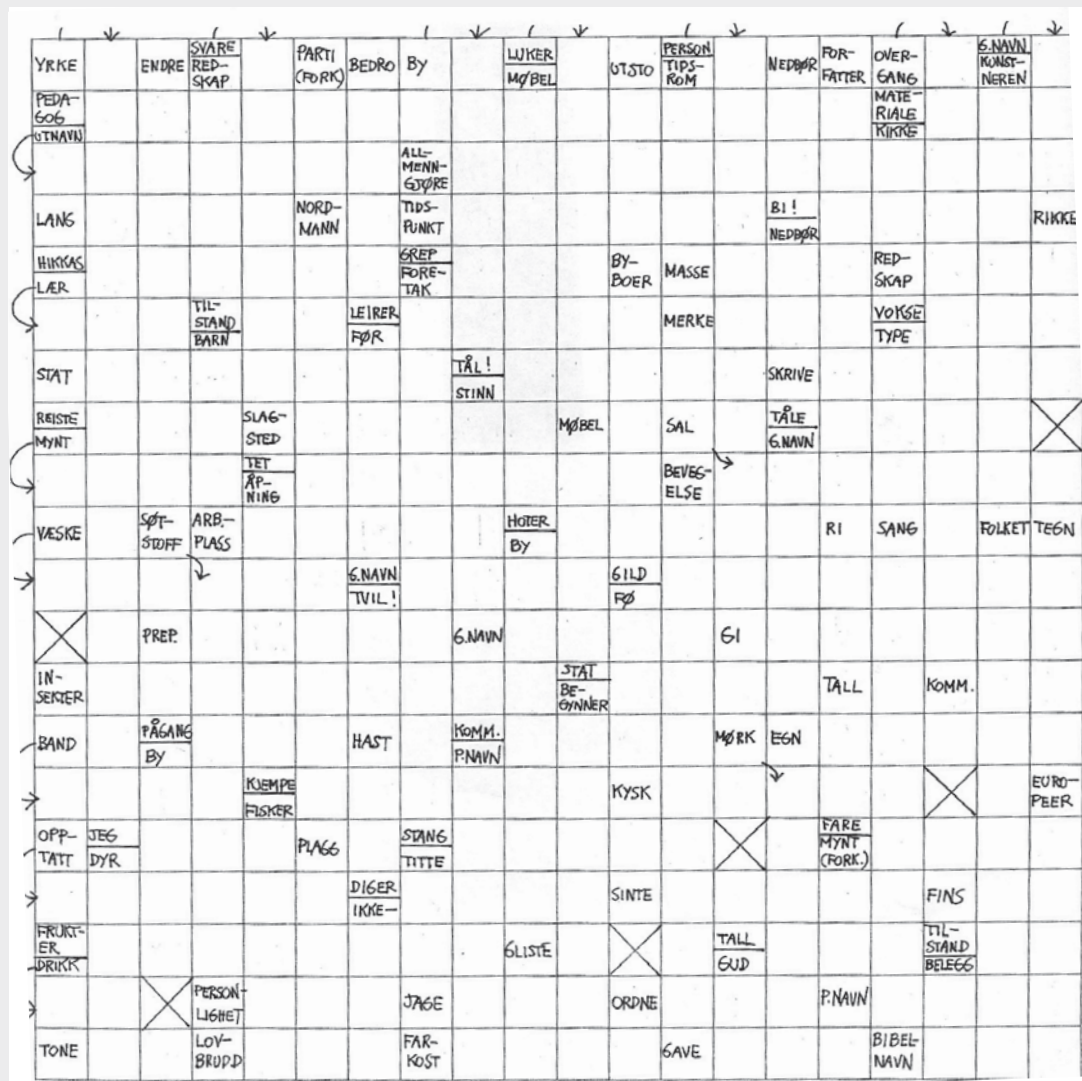
Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.



KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15. februar og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 4 kommer i SAFE magasinet 1-2009

Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Øyvind Olsen
Rutilveien 3
3770 Kragerø

Premiere for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk

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

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 4 September 2008**

LEDERE:	Terje Nustad Inger Staff Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon: 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon: 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF:	Kari Bukve Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær, Tariff • Telefon: 51 84 39 10 • E-post: kari@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon: 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon: 51 84 39 12/473 17 430 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org. sekretær. Telefon: 51 84 39 11. E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON:	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Fløisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder, Økonomi • Telefon: 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon: 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Adm. medarbeider, Avd. sekretær, systemansvarlig • Telefon: 51 84 39 06/986 09 337 • E-post: anita@safe.no • Adm. medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon: 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm. medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon: 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE JURIDISK:	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	• Advokat • E-post: bent@safe.no • Advokat • E-post: br@safe.no
SAFE HMS:	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon: 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no