

SAFE MAGASINET⁰²

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2010**



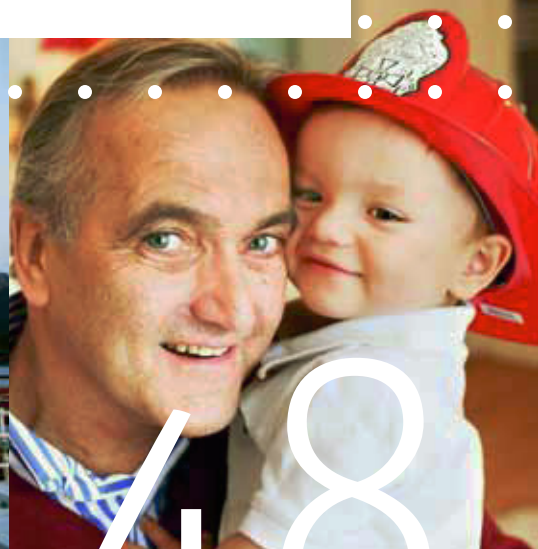
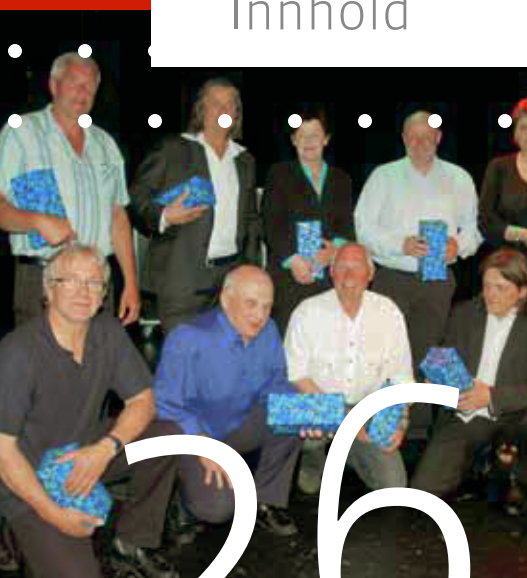
Deepwater Horizon: SAFE krever HMS-oppfølging

Foto: Afp/Scanpix

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



26 5 48

- 3** Leder **5** Viktig lærdom på velsmurt konferanse **10** Forhandlingen på oljeoverenskomsten er avsluttet
11 Viktig seier i NR-mekling **12** Forhandlinger på Fellesoverenskomsten for byggfag er avsluttet
13 Forhandlingsresultatet **14** Sokkeloppgjøret: -Akseptabelt ut fra omstendighetene **16** Utfordringer for ISO-området
19 Lokalavtale i boks for NCA **20** En bedrift å lære av **22** Oppskrift på godt klima
25 SAFE-klubben NCA **26** Kjære Kårstøklubb med medlemmer, tillitasvalgte og styre! **28** Flott fest!
29 Kårstø **31** Vår forening på Kårstø...vårt forbund **36** Årsmøte i SAFE Ormen Lange **37** Årsmøte i ESSO Slagen
43 Katastrofen som ikke kunne skje **47** Deepwater Horizon: SAFE krever HMS-oppfølgning
48 Reddet av utprøvende behandling **52** Det juridiske hjørne **54** Medlemsfordeler **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Terje Nustad Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

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

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

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse Nr. 1 20.02/20.03 Nr. 2 03.06/03.07 Nr. 3 20.08/30.09 Nr. 4 18.11/18.12

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.500,- 1/2 side kr. 5.000,- Hel side kr. 7.000,-

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no
Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no



Leder

Norsk oljeindustri trenger mer enn noen gang et sterkt SAFE

Det er for tiden et sterkt internasjonalt og nasjonalt negativt fokus på oljenæringen. To av verdens største selskap i vår industri, BP og Transocean, har satt oljeindustrien i sin helhet i skammekroken. Ulykken i Mexico-gulften, hvor 11 kollegaer mistet livet og hvor enorme oljemengder pøses ut i havet, er en miljøkatastrofe av dimensjoner. Nok en gang opplever vi en katastrofe som aldri skulle ha skjedd. Arrogansen og risikovilligheten er stor i den internasjonale oljenæringen. BP setter i gang med oljeboring på 1 500 meters havdyp og borer flere tusen meter ned i havbunnen, uten nødvendige analyser med kartlegging av risiko, konsekvenser og storulykkepotensialet. Når ulykken først skjer står de maktesløse uten kompetanse eller plan for hvordan de skal håndtere hendelsen. Beredskapen viser seg å være nærmest total mangelfull. BP så ikke nødvendigheten, det er jo et selskap som prioriterer sikkerheten høyt. Alle faresignaler ble totalt neglisjert, selv Transocean sin borekompetanse ble tilsidesatt når krisen akselererte, operatøren vet jo "best". Hvordan kunne dette skje, og kan en lignende hendelse skje på norsk sokkel? Det er spørsmål som nå vies stor oppmerksomhet her hjemme.

Selvfølgelig kan en slik katastrofe også skje i Norge, marginene er små i oljevirk-somheten. Dette er en høyrisikonæring, men det synes ikke som BP-direktørene er klar over det. Jeg tror heller ikke våre direktører, politikere eller myndigheter egentlig vet hvilken risiko denne næringen representerer. Vi som arbeidstakere vet det knapt, selv om vi alle får påminnelser i forbindelse med slike hendelser som aldri skulle kunne skje. Risikoen for at en slik katastrofe skulle kunne skje på norsk sokkel velger jeg å tro er lavere enn i Mexico-gulften. Vi har i de siste årene hatt flere alvorlig hendelser som kunne ha utløst enorme skader, det være seg på sokkelen som på land. Vi kan nevne Snorre, Mongstad, Gullfaks-C og gasslekkasjer både på Kolsnes og Kårstø. Vi har fått en rekke påminnelser om at landets hovednæring også er en høyrisikonæring av dimensjoner, det har en lett for å glemme. Vi ser en rask utvikling med store nedbemanninger av eget personell, mange års drifts- og vedlikeholdserfaring som ukritisk fases ut, store etterslep av vedlikehold også av sikkerhetsrelatert utstyr, beredskapsutstyr som ikke fungerer og spesielt ikke i de klimatiske forholdene i nordområdene. SAFE har som eneste organisasjon i en årrekke stått frem og advart mot denne raske utviklingen. Blant annet i vårt høringssvar til 20. konsesjonsrunde. SAFE fikk også denne

gang rett. Oljenæringen er en ung næring som på kort tid har gjort enorme fremskritt, og som har beveget seg ut på meget store havdyp. Det må settes strenge krav, vi må uansett teknologi skynde oss langsomt, styres og være under kontroll. Vi ser at utviklingen her hjemme har gått motsatt vei med et funksjonelt regelverk i hele petroleums-næringen, og hvor tilsynsmyndigheten trekker seg mer tilbake. Norsk sokkel amerikaniseres eller internasjonali-seres, Statoil har blitt en pådriver for en slik internasjonalisering. De har ikke bare nedbemannet og "kastet" ut alle med kompetanse og erfaring over 58 år, de bryter opp og svekker fagmiljøene. Nå ønsker de også å nedprioritere sin egen verneombudsordning på sokkelen. Selskapet som tidligere har bygget opp og vært et skoleeksempel på hvordan et sterkt verneapparat burde være. Nå skal hovedverneombudene som har hatt sine verv på heltid tilbake i jobb og ha tillitsvervet som bigeskjeft. Det samtidig som bemanningen har blitt så redusert at all fleksibilitet er borte. Hvordan skal de da ha tid til tillits-vervet, forventer Statoil og myndigheter at dette skal gjøres i fritiden på kvelden etter 12 - 16 timers arbeidsdag? Forskjellen på Mexico-gulften og norsk sokkel er blant annet sterke fagforeninger, det er også en hovedårsak til at vi har et lavere risikonivå på norsk sokkel. Norsk



oljeindustri, myndigheter og politikere trenger fortsatt en sterk fagbevegelse i oljenæringen. Det er vi som må stå frem og være kritiske og utfordre næringen, spesielt når det gjelder viktige HMS-spørsmål. SAFE har i lengre tid kritisert oljenæringen for feil fokus. De bygger opp sikkerhetssystem med hovedfokus på hverdagslige hendelser som å holde seg i rekkverk, bruk av hansker og briller uansett arbeidsoppgave som utføres og rygge bilen inn til en parkeringsplass. Alt dette med tilhørende lite tillitsvekkende rapporteringssystemer som de fleste ikke ser nødvendigheten av. Hvor er fokuset for storulykker og det potensial som kan ligge i slike hendelser, og de mer langsiktige skadevirkningene på menneskene som arbeider i næringen? SAFE har også satt fokus på de såkalte "oljemyggene", hva skal vi egentlig med dem? Vil disse selskapene ha noen som helst evne til å kunne håndtere og ta ansvar for en storulykke i en slik høyrisiko-næring? SAFE tror ikke det og registrerer at amerikanske myndigheter har de samme bekymringene som oss, og lar kun de store selskapene få et gjennomgående operatøransvar. Denne katastrofen viser nettopp dette, og det er så alvorlig at mange spør BP sin undergang som et oljeselskap. Denne ulykken vil kunne koste selskapet nærmere 100 milliarder dollar. Statoil har investert ca 50 milliarder kroner i Mexico-gulven, kan også dette selskap havne i en lignende situasjon på den internasjonale arena, og er den norske stat og pensjonsfondet beredt til å ta konsekvensene?

SAFE ble i sin tid ekskludert fra et samarbeidsforum som skulle arbeide med HMS-spørsmål, og som ble kalt Samarbeid for Sikkerhet. Vi ble ekskludert fordi vi ikke ville underordne oss den konsensusbaserte oljenæringen. SAFE ville ikke la seg målbinde, vi ville ha en frihet til å kunne si i fra når vi

ikke var enige. OLF har ikke enerett på alternative meninger og løsninger. Samarbeidet i dette fora har imidlertid hatt en negativ utvikling og trenger en ny giv. SAFE har derfor fått en ny forespørsel om å delta og har sagt ja til det. Vi vil selvfølgelig samarbeide om viktige HMS-spørsmål. SAFE skal ikke være noen gissel for oljenæringen, men en kritisk og utfordrende samarbeidspartner.

Dette er året der tariffavtalene skal ha såkalte hovedforhandlinger. Det har det ikke vært siden 2006, og det preger alle tarifforhandlinger i landet. Det er nærmest kø hos Riksmeklingsmannen, også for SAFE. Våre viktigste og mest omfattende tariffavtaler på land og sokkel er så godt som ferdigforhandlet. Landavtalen for de operatøransatte er så godt som ferdig sentralt, men der gjenstår de lokale forhandlingene. Når det gjaldt sokkelavtalen med OLF, tok vi brudd og meldte plassoppsigelse for å komme i meklingsposisjon. Det samme gjorde IE og Lederne, og med sistnevnte hadde vi et konstruktivt samarbeid. Det i motsetning til IE som valgte å benytte samtlige forhandlinger i en organisjonskamp og avviste alle forsøk på samarbeid. Meklingen skjedde 14. - 16. juni og ble avsluttet på morgenkvisten torsdag 17. juni. Resultatet ble bedre enn hva vi var tilbudt under forhandlingene, så vi ble alle godt fornøyde.

Mekling ble det også for flyteriggavtalen med NR. Det var avsatt en dag, og partene greide å komme til enighet også her på morgenkvisten fredag 25. juni. SAFE hadde tidligere tatt brudd i forhandlingene samtidig som IE og DSO kom til enighet med NR. SAFE gikk offensivt ut i meklingen og fikk til et meget godt resultat med tanke på utgangspunktet. Det er viktig her å nevne at SAFE i alle år har hatt en høy HMS-profil, og det ble også ved dette oppgjøret satt fokus på bore- og kompletterings-

væskenes betydning for den enkeltes helse. Økonomiske kompensasjoner får for stort fokus og ivaretar ikke våre interesser. Nå fikk vi nedsatt et utvalgt med et klart mandat med tidsfrister. Undertegnede har aldri registrert at et utvalg har fått så klare føringer, så nå er det opp til oss på arbeidstagersiden å gripe de muligheter som her ligger.

Det synes også som det er store problemer med å komme til enighet innenfor de direkteavtaler vi har med selskap innen brønnservice-området. SAFE har imidlertid tro på at en også her skal kunne komme til enighet, selv om en må en tur til meklingsmannen.

Den store positive hendelsen i forbindelse med årets oppgjør, er at YS - Parat og SAFE klarte å bli enige om at partsforholdet til Byggefagsoverenskomsten skulle overføres fra Parat til SAFE. Det ble formelt akseptert av NHO i forhandlinger i mai måned. Dette er en stor og tung avtale som er en del an frontfagene som danner grunnlaget for alle lønnsforhandlinger i landet. Det er som en "revolusjon" innen området konstruksjon og vedlikehold, at SAFE nå har fått partsforhold i en av landets største og viktigste tariffavtaler. Det mange anså som utenkelig har skjedd, det er altså SAFE som nå forvalter denne avtalen på vegne av YS, og det er stort. Nå kan vi utfordre LO og Fellesforbundet på en helt annen måte enn tidligere, men med en forhåpning om et konstruktivt samarbeid på sikt. Gratulerer SAFE, ta vare på mulighetene!

Jeg vil på vegne av alle oss som arbeider på SAFE-huset få ønske alle våre medlemmer, støttespillere og samarbeidspartnere en riktig fin sommer i samarbeidets ånd.



Viktig lærdom på velsmurt konferanse

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Halvor Erikstein og Mette Møllerop

To dager i mai var viet støy og vibrasjonsfarlig arbeidsmiljø. For andre gang gikk SAFE og Norsk Flygerforbund sammen om å lage en konferanse om arbeidsmiljø. Årets konferanse hadde fått tittelen ”Farlig frekvens”.

De to ildsjelene, Halvor Erikstein fra SAFE og John Kristoffersen fra Norsk Flygerforbund, hadde tidlig i forberedelsene signalisert et ønske og en målsetting om å gi deltakerne ny og bredere kunnskap om emnet.

- Vi håper at ”Farlig frekvens” blir en konferanse som gir ny kunnskap til deltakerne. Vi håper konferansen vil synliggjøre hvor viktig det er å forebygge støy- og vibrasjonsskader. Dette er helseskader som må tas mye mer alvorlig. Nedsatt hørsel, tinnitus, hånd-/arm vibrasjonssyndrom (HAVS) og ryggskader forårsaket av helkroppsvibrasjon, er helseskader som rammer svært mange, sa de to under innledningen til konferansen.

Rød tråd

Selvskryt er ekte for det kommer fra hjertet, er et kjent ordtak. Likevel er det på sin plass å berømme Halvor Erikstein og John Kristoffersens innsats for å gi konferansen et innhold og en sammensetning som både var logisk og fungerte pedagogisk riktig. En rekke foredragsholdere var i ilden i to dager, og det ene foredraget etter det andre la

seg som byggesteiner oppå hverandre og ga deltakerne det de to arrangørene håpet på, en ny og bredere kunnskap. At også svært mange av foredragsholderne valgte å følge konferansen i mål og har gitt svært positive tilbakemeldinger, betyr at konferansen har truffet en bred målgruppe. Fra ”superekspertene” til oss på ”grunnplanet”, er det et langt sprang, og det er en balansegang å engasjere og samtidig ikke bli faglig utilnærmelig.

Flygerne startet

Leder i Norsk Flygerforbund, Helge Anonsen, og Roy Erling Furre, 2. nestleder i SAFE, ønsket velkommen på vegne av forbundene. De ga ordet videre til dagens første foredragsholder, Arni Ingvarsson, svensk forsker og akustiker fra A2Zound Semkom. Han overtok foredragsrollen alene, på vegne av sin syke kollega PhD Per-Anders Hellström.

I Sverige er man kommet et godt stykke på vei når det gjelder forskning på lydeksponering i forsvaret. På 90-tallet startet undersøkelsen for lydeksponering hvor pilotenes hørselsutvikling de senere årene ble analysert. Det ga

urovekkende resultater.

Kommunikasjonslyd og varselssignaler dominerte det støyskadende lydbildet, altså støybildet som man får i fly og helikopter. Det verste varselssignalet lå på over 120 desibel.

Flertallet av helikopterflygerne maskerer taleoppfatningen ved å anvende normalt hørselvern. For å kunne ha en nødvendig kommunikasjon, kan det føre til at man skrur opp lydstyrken, noe som gir støyskader.

I Sverige ble det i 1996 satt begrensninger til maks 30 minutters flytid i Superpuma. Det viste seg at de fleste ødela eller reduserte hørselen raskt ved lengre perioder i helikopteret, og flere helikopterflygere fikk tinnitus.

”Sammanfattande bedömning av hörselskaderisker för besättningar i Helikoptrar och övriga farkoster med lågfrekvent buller och/eller mycket kommunikation

• Det är helt klart att flertalet helikoptertyper maskerar taluppfattbarheten vid användning av normala hörselskydd, vilket därmed resulterar i ökad lyssningsljudnivå = skadliga nivåer.

• I Sverige införde vi 1996 begränsning



Beethoven

Study finds Beethoven died of lead poisoning

By Rick Weiss
Washington Post

By focusing the most powerful X-ray beam in the Western Hemisphere on six of Ludwig van Beethoven's teeth, which evidence now suggests occurred over many years. Among the possibilities are his liberal indulgence in wine consumed from lead cruet or perhaps a lifetime of medical treatments, which in the 19th century

till maximalt 30 minuters flygtid per dag i Superpuman. Anledningen var att besättningarna försämrade sin hörsel mycket snabbt och att flera fick tinnitus. Senare efter vissa förbättringar kunde denna begränsning höjas till 1 timma per dag.

• I dag är alla hjälmar modifierade, så att nivån inklusive kommunikation ligger mellan 80 och 85 dBA. Trots detta flyger flertalet med hörselskyddsproppar under hjälmarna, utom piloterna som ej är tillåtna på grund av risk för att ej höra varningssignaler.”

Visste du at legemidler påvirker hørselen?

Ann-Christin Johnson, PhD og dosent ved Karolinska Institutet i Stockholm, innledet om kjemikalier og legemidler som påvirker og skader hørselen. Når hørselen er skadet forsvinner høye toner. Det gjør kommunikasjon vanskelig og støyskader kan i verste fall føre til tinnitus.

Når man har fått en hørselsskade og sliter med å oppfatte ord og tale, jobber hjernen med å kompensere og tolke tale. Det er slitsomt.

Mange faktorer påvirker taleoppfatningen: hørsel, alder, kognitive funksjoner, kultur, språk, hvor våken og opplagt man er, for å nevne noen. Øret kan sende ut lyd som er mulig å høre, og man kan allerede på baby-stadiet ta en hørselstest ved hjelp av en mikrofon og en høyttaler.

De fleste av oss vet at støy ødelegger hørselen. Ikke så mange av oss har vært klar over at også kjemikalier, metaller og legemidler påvirker hørselen. Begge deler skader hårcellene, og døde celler vokser ikke fram igjen, de er ødelagt for alltid.

Naturlig nok gir kombinasjonen støy og visse medikamenter dobbel risiko for hørselsskader.

Hvilke medikamenter som påvirker hørselen snakker vi om?

Man skiller mellom medikamenter som gir varige skader og medikamenter som gir skader som forsvinner når man slutter med medikamentene.

Kinin og kvikksølv gir varige skader. Det samme gjør antibiotika som streptomycin og kanamycin, og visse typer kreftmedisin.

En del medikamenter som gir permanente skader brukes kun i tredje verden, i utviklingsland!

Salisylholdige medikamenter gir skader som forsvinner når man slutter med dem. Blodtrykksmedisiner og vann-drivende medisiner gir også reversible skader, altså skader som forsvinner når man slutter å bruke medikamentene. Bruker man flere legemidler samtidig, kan de likevel gi skader som blir permanente.

Taleundersøkelser viser og at oppfatningen av tale er vanskeligere for dem med ”kombiskade” enn for dem som kun har støyskader.

Løsningsmidler gir skader på hørselen.

Bensen, tolyen og etylbenzen er eksempler på vanlige løsningsmidler som gir hørselsskader. Man regner med at rundt 30 millioner mennesker er eksponert for støy, mens rundt ni millioner er eksponert for løsningsmidler. Selv om støy i kombinasjon med løsningsmidler er ekstra farlig for hørselen, gir løsningsmidler alene også skader. Forøk viser at hørselsskader på grunn av løsningsmidler faktisk gir mer omfattende skader enn de som kun er forårsaket av støy.

Beethoven døv på grunn av bly?

En rekke metaller gir hørselsskader som ikke er reversible. Kjente metaller er kvikksølv, bly, mangan, trimetyntenn og arsenikk. Bly gir for eksempel skader både på hørselsnerver og i det sentrale hørsels-systemet. I den forbindelse er det en interessant tanke at Beethoven som døde av blyforgiftning, var stokk døv i tidlig alder.

På spørsmål fra salen om man har bevis for at at ototoksiske kjemikalier øker hørselsskadene i yrkeslivet, bekreftet Ann-Christin Johnson det.

– Ja, jeg tror det, og undersøkelse og rapporter viser det. Det betyr at informasjon og kunnskap er avgjørende for å unngå disse skadene.

Spørsmål fra salen knyttet til arbeidstid

Oljearbeidere har skift og skiftlengder som avviker fra andre arbeidstakere. Både nattarbeid og 12-timers skift er

Halvor Erikstein og John Kristoffersen



Ann-Christin Johnson og Arni Ingvarsson



normalt, og flere lurte på om det hadde noen betydning for hørselen. Johnson svarte at stress er en faktor som øker skadefaren i forbindelse med støy og kjemikalier. I den grad nattarbeid oppleves stressende, vil det være en faktor som påvirker. Det samme gjelder 12-timers arbeidsdag. Forskningen er basert på 8-timers dag, og risikoen for støy- og kjemikalieskader dobles og vel så det, ved 12-timers dag.

Petroleumstilsynet, Ptil sin oppfølging av støyutsatte grupper

Overingeniør Ola Kolnes fra Ptil var opp-tatt av at hørselvern ofte blir den første barrieren mot støy, ikke den siste, som ville være ønskelig og naturlig.

- Risiko knyttet til støyeksponering er kjent og støyforhold er kartlagt, sa Kolnes. Dermed er potensialet for støyreducerende tiltak stort.

Det som mangler er handling i form av gode, risikobaserte tiltak.

Urovekkende høyt

Statusen for støyskaderisiko er urovekkende og risikoindikatorer viser ikke positiv utvikling på støynivå. Det indikerer at flere grupper er eksponert for helseskadelig støy. Flere innretninger har heller ikke etablert handlingsplaner for å møte utfordringene som støy gir.

37,5 prosent av ansatte offshore rapporterte at de er utsatt for plagsom støy. Av disse er særlig entreprenøransatte en utsatt gruppe.

Antall rapporterte støyskader er stabilt

høyt, fortalte Kolnes, og poengterte at selskapene sitter med ansvaret og må selv ta det ansvaret.

- Industrien har god oversikt over støy-bildet på sokkelen.

Fokus må nå være på gjennomføring av tekniske tiltak for å redusere støy, og hørselsvern må ikke være det viktigste tiltaket.

Årsak til tinnitus

Carsten Tjell, overlege dr.med. ved Sørlandet Sykehus, Arendal, viste til at det ikke er så enkelt at man kan finne en konkret årsak til tinnitus. I virkeligheten er det en rekke faktorer som til sammen kan utløse tilstanden.

- Mellom 10 og 15 prosent har en form for tinnitus i Norge. I antall utgjør det drøyt 400.000 mennesker. To prosent av disse har alvorlig tinnitus, det vil si 80.000. En tredjedel av disse, rundt 30.000, har en depresjon på grunn av tinnitus.

Selv om tinnitus er en fysisk tilstand, har tinnitus enda mer et psykisk aspekt.

- Du kan sammenlikne det med influensa. Først er man syk "over alt", etter hvert syns vi mer og mer synd på oss selv. Det er også en viktig utfordring for oss å få en mer kroppslig oppfattelse av tilstanden, og redusere den psykiske..

Et fantastisk instrument

En gjennomgang av ørets oppbygning og hvordan det virker, viser et imponerende instrument for hørsel.

- Det overskrider langt teknikken for musikk og lyd, sa Tjell.

En "sjalu" tinnitus

Tinnitus er i utgangspunktet ikke lett å bli kvitt eller eliminere ved hjelp av forskjellige høreapparater. En av årsakene er at tinnitus er "sjalu". Dersom en legger inn en lyd i høreapparatet som skal overspille tinnituslyden, legger den seg bare opp på et høyere nivå. Skruer en opp lyden på høreapparatet, følger tinnitus med.

- Her gjelder det å være tålmodig. Ikke juster apparatet. Vent, etter hvert vil tinnitus kapitulere.

Carsten Tjell gikk igjennom en rekke modeller og former for behandling som brukes med godt resultat. Blant annet nevnte han viktigheten av å trene seg med lyd ved hjelp av cd som en spiller inn med riktig lyd, pluss litt ekstra styrke.

Det blir ikke ondt skal ondt fordrives, men motsatt, godt skal i stedet fordrive...

Lykkepiller

Også det omdiskuterte medikamentet "Lykkepillen" ble nevnt. Tjell spurte forsamlingen om noen reagerte på at man brukte insulin mot diabetes. Han spurte videre om noen kunne forklare forskjellen på kjertelsvikt i buken og i hjernen?

- Kanskje snakker vi om "kjertel-kapasitet", sa han. – da er det ikke lenger moralsk forkastelig å ta "lykkepiller" for å "fikse" livet!

Helseskader ved vibrasjon

Kristian Gould, PhD, på konferansen

Carsten Tjell



Kristian Gould



hadde han vært Statoilansatt i to dager, åpnet med å si at han med kort fartstid i Statoil, først og fremst snakket på vegne av seg selv.

Han tok for seg temaet hånd- og arm-vibrasjon, og så på hvilke skader man får, konsekvensene av av skade, hvem er mest utsatt for skaderisiko, risikovurdering og hvordan forebygge vibrasjonsskader. Kanskje var det ikke så mange av oss som hadde tenkt igjennom at dette er et teknologiskapt problem. Trykkluftsverktøy ble tatt i bruk av franske gruearbeidere i 1839, og med det kom også vibrasjonsskadene. Motorsagen var det neste. Med overgangen fra øks, økte vibrasjonsskadene.

Skaden er først beskrevet av Maurice Raynaud i 1862 i hans doktoravhandling *De l'asphyxie locale et de la gangrènesymétrie des extrémités*.

Forskjellige typer vibrasjon.

Det kan være et enkeltstøt, eller flere støt etter hverandre. Vibrasjonsdosen måles i forflytningshastighet over en gitt tid. Hånd-arm vibrasjonssyndromet er forårsaket av vibrasjon, og utløses ved kulde. Det fører til at det er vanskelig å jobbe ute, og det setter begrensninger på friluftslivet vinterstid og på kalde dager. På grunn av redusert finmotorikk, kan det også føre til konsekvenser for dagligdagse gjøremål som å knytte skollisser, kneppe knapper og lignende.

Man regner med at vibrasjonsskader er underrapportert i Norge, sa Gould

og viste til antall rapporterte skader i Norge og Sverige. I Sverige er det mellom fem og seks ganger så mange rapporterte skader.

Skader offshore

Potensielt utsatte arbeidsoppgaver offshore er først og fremst overflatearbeid. I dette arbeidsområdet finner man vannjetting, nålepikking, meisling og sliping. Arbeidsplassdesign, hansker og riktig utstyr er tiltak som kan hjelpe noe, men som Gould sa, det har begrenset effekt. Tidsbegrensning av bruken, utskifting av gammelt utstyr, er også viktig.

Veien å gå

1. Skaffe et godt datagrunnlag for eksponering
2. Identifisere risikoutsatte grupper
3. Lage gode systemer for risikovurdering
4. Kontrollere risiko

I tillegg poengterte Kristian Gould behovet for kunnskap om dette området.

Flere eksperter på vibrasjon

Både Jan Ivar Kåsin, PhD fra Flymedisinsk Institutt ved Universitetet i Oslo, og Ingrid Sivesind Mehlum, overlege ved Statens Arbeidsmiljøinstitutt, så på vibrasjonsskader i forhold til arbeidsoppgaver i yrkeslivet.

Kåsin trakk fram pilotene som sitter låst i en sittestilling og har flere ryggplager enn resten av crewet. En slik ugunstig sittestilling er knyttet til vibrasjon.

Vi er ikke konstruert for å sitte i samme stilling mens vi blir utsatt for vibrasjon,

sa han. Ingrid Sivesind gjennomgikk lovverket og la fram forskriftenes krav til helovervåking av støy- og vibrasjons-eksponerte.

Barrierebegrepet

Dagen ble avsluttet med stipendiat Tore Tjelmeland som foreleste om barrierebegrepet i forhold til hørselsvern. Som vanlig fikk tilhørerne oppleve hans humoristiske innfallsvinkel. Hva skjer med de farlige energiene? Den teknologiske utviklingen har vært brukt til å tilføre kroppen mer fartsenergi. Det er åpenbart at det går hurtigere, men det er altså ingenting som tyder på at det er sikrere.

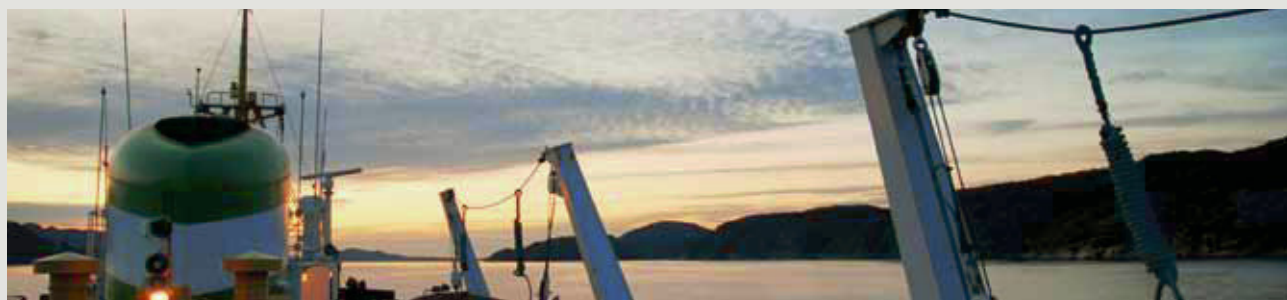
De farlige energiene er og blir en del av det moderne samfunn og de moderne industriarbeidsplassene. Det betyr ikke at vi ikke skal forhandle om størrelsene på dem, spesielt i situasjoner der det er noen som er utsatt for eksponeringen, mens andre har nytten, men de vil aldri forsvinne.

Selv om det har vært en teknologisk utvikling på plattformene, er det ingen ting som tyder på at de har blitt mer robuste, sa Tjelmeland, og la til, -snarere tvert i mot.

Han viste til NORSOK sin målsetting om å redusere kostnadsnivået på sokkelen med 40 prosent.

Sikkerhet er dyrt

• Mange av barrierene i petroleumssektoren er også fysiske objekter, som



BOP er som skal hindre utblåsninger

- Men disse objektene havner i akkurat den samme forhandlingsarenaen som alle andre fysiske objekter
- Og dette er økonomenes arena med forestillingen om avtagende marginalnytte. Den første kronen investert på sikkerhet gir større gevinst enn den neste. Og spørsmålet ender snart opp med; hvor sikkert er sikkert nok?
- ”I intervallet mellom akseptabel og uakseptabel risiko bør risikoen

reduseres så mye som praktisk rimelig. Som regel vil det være en kost-nytte vurdering som avgjør hva som oppfattes som praktisk rimelig, det vil si. om risikoreduserende tiltak skal implementeres”(NORSOK Standard Z – 013: A.1.5)

Gode eller dårlige beslutninger

Den samlede effekten på sikkerhet av fokuset på den gode beslutning er null

- De siste 30 årene er det ikke mulig å spore en positiv utvikling av sikkerhetsnivået i det hele tatt, dersom fokuset er arbeidsulykker på faste installasjoner
- Det er heller ikke noe som indikerer at sikkerhetsnivået er noe høyere enn i landindustrien
- Det er lite som tyder på at sikkerheten i petroleumssektoren har blitt bedre de siste tiårene
- Det er de samme farlige energiene som før
- det er de samme risikoakseptgrensene som før
- og det er den samme frekvens av dødsulykker som før

For godt til å være sant?

- Det kan godt tenkes at noen av de ikke

- tekniske barrierene virker, og gjør arbeidslivet tryggere uten at kostnadene øker
- Men historien viser at det er all grunn til å være skeptisk dersom man får et tilbud som virker for godt til å være sant
- Er det noen som tror at effekten på dødsulykkestatistikken i trafikksektoren ville være like god dersom vi erstattet autovern med en kjøretillatelse som påla bilføreren å holde seg på veien?

Båttur til Prekestolen

En lang og innholdsrik dag ble avsluttet med båttur i Lysefjorden inn til Prekestolen. Det er blitt tradisjon å leie veteranskipet MS Sandnes til dette og sørge for et flott og rikholdig sjømat- og skilddyrbord. For de av gjestene som ikke har fått med seg denne turen tidligere, var opplevelsen stor. Vi registrerte flittig bruk av kamera og hørte duren av filmopptakerne. Kanskje frister det noen å bruke beina opp til Prekestolen neste gang?

Resten av konferansen Farlig frekvens kommer i SAFE magasinet 3-2010.





Forhandlingene på oljeoverenskomsten er avsluttet

Tekst og foto: Mette Møllerop

De sentrale forhandlingene på oljeoverenskomsten er avsluttet. Først ute i de lokale forhandlingene er Ineos Bamble AS, som begynner i uke 23. Deretter følger landanleggene på rekke og rad.

Endelig svarfrist for de sentrale forhandlingene er satt til 17. 09.2010, etter at de lokale forhandlingene er avsluttet. Det lokale resultatet vil bli avgjørende for hva SAFE velger å gjøre. - Vi opplever at arbeidsgiverne i begrenset grad kom oss i møte under forhandlingene, sier Levard Olsen-Hagen, organisasjonssekretær og forhandlingsleder i SAFE. Vi ble enige om enkelte punkter, som for eksempel at forbundsvise midler økes fra kr. 475 til kr. 500 kroner per år, per medlem. Det gjelder alle medlemmer, også lærlingene.

Det ble også protokollført et punkt om seniorpolitikk hvor målsettingen er at flest mulig skal kunne delta aktivt i arbeidslivet. Partene forutsetter at det gis mulighet for vedlikehold og utvikling av seniorarbeidernes ressurser og kompetanse.

I forhold til overenskomstens bestemmelser skal kvinner og menn "under ellers like forhold" behandles likt både lønsmessig og faglig. Ved lønnsforhandlinger skal en ha en gjennomgang av eventuelle kjønnsmessige lønnsforskjeller.

Ikke gjennomslag for bemanningskrav

SAFE fikk ikke gjennomslag for kravet om at skiftene skal ha en minimumsbemanning/sikkerhetsbemanning og tilstrekkelig sertifisert bemanning.

- Vi ønsker en definert sikkerhetsbemanning, og kommer man under grensen for denne bemanningen, skal det defineres tiltak, eventuelt skal en stenge ned deler av prosessen, sier Olsen-Hagen.

Landansatte krever også at det til enhver tid skal være tilstrekkelig sertifisert bemanning på skift for å opprettholde forsvarlig drift av anlegget. - Heller ikke dette kravet fikk vi gehør for. Det vil kunne medføre at det ikke er tilstrekkelig bemanning på skiftene til å kunne håndtere og gjennomføre for eksempel sykefravær og ferie.

I klartekst betyr det at arbeidskolleger kan være nødt til å jobbe overtid for at en av dem skal ha ferie, og vice versa. Flere andre prioriterte krav, som helsekontroller av de ansatte og regulering av hva slags arbeid som skal utføres på natt, møtte heller ikke forståelse hos arbeidsgiverne.

Forunderlige holdninger hos arbeidsgiverne

At kravene om at skiftene skal ha en minimumsbemanning/sikkerhetsbemanning og tilstrekkelig sertifisert bemanning møter motstand hos arbeidsgiverne, er forunderlig i en tid hvor sikkerheten utfordres og ofte taper i forhold til lettvinne og billigere løsninger. Med hendelser, ulykker og situasjoner som har hatt mer enn nok sprengstoff i seg til å kunne ende som storulykker, er det uforståelig at et relativt beskjedent krav som sikkerhetsbemanning får tommelen ned hos OLF. Bemanningsproblematikken på skiftene har høy prioritet hos landansatte. Det er derfor ingen tvil om at kravet står ved lag, også i framtida.

I mellomtida får en krysse fingre for at det ikke oppstår situasjoner som setter det avslåtte kravet i et grelt lys. En får håpe at tilsynsmyndighetene tar opp saken og vurderer bemanningsproblematikken i forhold til de krav regelverket setter.



Viktige seire i NR-meklingen

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

Etter flere timers mekling på overtid ble SAFE og Norges Rederiforbund fredag morgen enige om ny tariffavtale for flyttbare plattformer. SAFE fikk gjennomslag for viktige krav, både økonomiske og innenfor HMS-området.

Det generelle tillegg blir på 2,75 prosent, som også var tilbudet i forhandlingene. Det SAFE prioriterte innenfor den økonomiske rammen i meklingen var å få økt minimumsgarantien for de individuelt avlønnede fra 6.000 kroner, som var NRs tilbud, til 10.000 kroner.

Det lyktes.

SAFE har fått også gjennomslag for at nødvendig konferansetid kun unntaksvis skal overstige 15 minutter per skiftbytte. Konferansetid utover disse 15 minuttene skal utløse overtidsbetaling.

Det er også enighet om at alle møter vedrørende drift og vedlikehold som ledelsen kaller inn til på ansattes fritid skal utløse overtidsbetaling.

- Det var svært viktig for oss å stå på våre krav på disse punktene, og vi er selvsagt tilfreds med at vårt krav også ble resultatet av en intens mekling, sier Nustad. SAFE har i meklingen fått forsterket formuleringene om at den avtalte bemanningen skal søkes opprettholdt når uforutsett fravær grunnet sykdom eller lignende inntreffer. Arbeidsgiver skal i slike situasjoner snarest mulig sende ut avløser. Ved avvik fra dette

skal lokale tillitsvalgte bli konsultert. Valgene av kompenserende tiltak skal gjøres ut fra hensynet til helse, miljø og sikkerhet for de ansatte - foran økonomiske hensyn.

SAFE og NR er også enige om at det skal settes ned et utvalg som skal kartlegge de mulig helsemessige konsekvensene av arbeid med borevæsker. Siktemålet med dette arbeidet er å få bedre verne- og prosessutstyr og utvikling av mindre helsefarlige væsketyper for å redusere eksponeringen.

Utvalget, som har mandat til å trekke inn nødvendige eksterne ressursmiljøer innen HMS, skal utarbeide planer for en systematisert kartlegging av helsemessige konsekvenser for arbeidstakere i utsatte arbeidsgrupper - på kort og lang sikt.

For å sikre aktivitet og framdrift i utvalget er det avtalt at første delrapport, inneholdende framdrifts og aktivitetssplan, skal legges fram innen 31.12.2010. En ny delrapport får frist 1.5.2011, mens sluttrapport med forslag til tiltaksplan skal foreligge senest 31.12.2011.

- Både dette, og formuleringene om be-

mannings er viktige temaer for våre medlemmer, og jeg er glad for at meklingen ga oss uttelling også på HMS-området. Arbeidet med borevæsker kan i framtiden også brukes som grunnlag for forbedringer i yrkesskadeforsikringene. Det er sjeldent vi har lagt så sterke føringer på et utvalgsarbeid, og har nå store forventninger til resultatene. Summen av det vi har oppnådd viser klart at det var riktig av oss å ta brudd og gå til mekling i dette oppgjøret, framholder Nustad. Kravet om at natt tillegg skal inngå i pensjonsgrunnlaget fant ikke sin endelige løsning. Pensjonsutvalget skal jobbe videre, men det er kommet inn en presisering om muligheten for å trekke inn eksterne ressurser i arbeidet. SAFE vil så raskt som mulig gjøre henvendelser til Finanstilsynet i den anledning. Partene er videre enige om at de lokale parter snarest skal etablere avtaler vedrørende kompensasjon ved kortere kurs/PC-baserte kurs. Ordlyden i avtalene som alt er inngått med andre organisasjoner på tariffområdet blir selvsagt også gjort gjeldende for SAFE.



Bjarte Mjåseth, organisasjonssekretær i SAFE

Forhandlinger på Fellesoverenskomsten for byggfag er avsluttet

Tekst: SAFE. Foto: Mette Møllerop

YS/SAFE er nå part i avtalen på arbeidstakersiden. Det var meldingen som gikk ut da resultatet var klart.

YS/SAFE- NHO/BNL avholdt forhandlinger på Fellesoverenskomsten for byggfag den 25. mai 2010. Utgangspunktet for forhandlingsmøtet mellom YS/SAFE- NHO/BNL var å få formalisert partsforholdet i Fellesoverenskomsten for byggfag fra YS/Parat til YS/SAFE. Dette betyr at det er YS/SAFE som er part i avtalen på arbeidstakersiden, hvilket betyr at forhandlingsretten på forbundsvise forhandlinger nå ligger hos SAFE.

Det som ligger i forbundsvise forhandlinger er at det enkelte fagforbund selv utarbeider krav og forhandler på egen hånd med tariffmotparten om kravene. SAFE er meget stolt over å ha blitt part i denne avtalen som medfører at SAFE får innflytelse over Fellesoverenskomsten for byggfag i sentrale forhandlinger.

SAFE har et spesielt fokus på de såkalte ISO-fagene som er omfattet av nevnte avtale.

Det er forståelig at SAFE ønsker å komme i dialog med Fellesforbundet for å se på problematikken innenfor de såkalte ISO-fagene. ISO-fagene består av flere elementer som er allment kjent for våre felles medlemmer.

Det vil være viktig at en får til et samarbeid mellom SAFE og Fellesforbundet på dette tariffområdet slik at ISO-fagene får et spesielt fokus på seg ved neste hovedoppgjør i 2012.

La oss (SAFE/Fellesforbundet) nå bruke tida godt og legge vekt på å utvikle et godt samarbeid som gagnar våre felles medlemmer innenfor ISO-fagene.

Avslutningsvis vil SAFE takke YS og Parat for et godt samarbeid i denne prosessen.

YS/SAFE sitt forhandlingsutvalg bestod av:

Christopher Navelsaker YS

Terje Nustad SAFE

Bjarte Mjåseth SAFE

Frode Roberto Rettore SAFE i Norisol

Johan Petter Andresen SAFE i Beerenberg

Lillian Bratholmen SAFE i BIS Industrier

Jonathan Lindgren SAFE i StS Gruppen



Vi er part i FOB-avtalen. Frode R. Rettore, Johan Petter Andresen og YS-leider Tore Eugen Kvalheim.

Forhandlingsresultatet

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det ble oppnådd enighet i forhandlingene mellom YS/SAFE og NHO/BNL.

- Vi er stort sett fornøyd med resultatet. Blant annet kan vi nevne heving av minstelønssatsene som er et godt framskritt, forteller organisasjonssekretær i SAFE og med ISO-gruppen som ansvarsområde, Bjarte Mjåseth. Samtidig gjenstår flere krav og uløste problemstillinger som ISO-bransjen sine lønns- og arbeidsforhold.

- Disse vil bli fremmet på nytt ved forhandlingene i 2012, sier Mjåseth.

Vi ønsker fortsatt samarbeid for ISO-gruppen

Fellesforbundets avdeling 25 bruker hjemmesiden sin til å sverte SAFE sitt ISO-utvalg.

- Vi tror slett ikke det tjener saken og medlemmene som jobber i denne utsatte bransjen, sier Bjarte Mjåseth.

- Vi beklager at avdeling 25 har slike holdninger. Vi vil fremdeles prøve å få til et samarbeid og håper de tar utfordrin-

gen vår. Ansatte innen ISO-fagene, enten de jobber på land eller offshore, må få en løsning på de dårlige lønns- og arbeidsvilkårene.

Kravet er så rettferdig som det kan få blitt. ISO-ansatte ønsker å ligge på samme nivå som andre grupper i denne industrien. Et samarbeid på tvers av forbundsgrenser vil kunne vise at medlemmene, uansett hvilket forbund de tilhører, mener alvor, står sammen, har tyngde og gjennomslagskraft.

- Selv om minstelønssatsene nå er hevet, er det mye som gjenstår før ISO-ansatte er kommet opp på et anstendig lønns- og arbeidsnivå, sier Bjarte Mjåseth.



Fra tariffkonferansen. ISO-området sin delegasjon.

En god soldat hvile når han kan. Ringreven Øyvind Olsen, med medbrakt hodepute fra hotellet, vet hva en lang mekling går ut på.

Terje Nustad er glad for at hele lønsmatrisen i OLF-avtalen skal gjennomgås i løpet av tariffperioden.

Sokkeloppgjøret: **-Akseptabelt ut fra omstendighetene**

Tekst og foto: Kjell Terje Skrunes

Årets sokkeloppgjør endte opp med et generelt tillegg på 10.000 kroner for alle. – Resultatet av forhandlinger og til slutt mekling må sees i sammenheng med de andre lønnsoppgjørene i samfunnet denne våren. På denne bakgrunnen fant vi det akseptabelt, sier SAFE-leder Terje Nustad, som framhever at man fikk gjennomslag på flere viktige punkter innenfor arbeidsmiljø.

Han trekker særlig fram at ansatte uten fast arbeidsplan som en følge av meklingsresultatet nå er sikret 1,5 fridager for hver dag av siste oppholdsperiode, og at arbeid i friperioden skal kompenseres med overtid per arbeidet time. Nustad er også tilfreds med at SAFE fikk inn forpliktende formuleringer i møteboken om at bemanningen skal være i henhold til faste bemanningsplaner. Vikarer skal på plass så raskt som mulig, og i tilfeller der det fravikes fra dette skal det drøftes og avklares i forkant med tillitsvalgte.

- Kompenserende tiltak skal settes i verk. Og det betyr at det skal hentes inn personell fra ressurspool ved første anledning. Dette gjelder også når det er sykefravær om bord, understreker Nustad.

Andre viktige justeringer som en følge av meklingsresultatet er et tillegg på 4.700 for alle medlemmer som ikke er ansatt i operatørselskaper. Operatøransatte har for sin del lokale

forhandlinger hvor tillegg kan hentes. Natt/skifttillegg økes med henholdsvis ti og seks kroner for de med og uten konferansetid, og helligdagstillegget økes til 1580 kroner. – Økningen i skift/natttillegget må sies å være god, det er den største økningen så lenge jeg kan huske, kommenterer Nustad.

- Men kravet om automatisk regulering av skifttillegg ble borte?
- Ja, både SAFE og Lederne sto fast på dette kravet i meklingen, men det gjorde dessverre ikke IE, konstaterer SAFE-lederen.
- Noen hevder at sokkeloppgjøret ble et rent forpleiningsoppgjør?
- Renholdsoperatører med fagbrev og boredekkarbeidere ble vel såkalte vinnere i dette oppgjøret. Men det har lenge vært et krav i organisasjonen at disse skulle løftes opp. Disputten har gått på hvor stort løftet skulle være. Det kan synes som om lønnsgruppe B var feil sted å plassere dem, siden det vil få konsekvenser for dem som alt lå i B og

høyere. For eksempel renholdsledere, som også ligger i B og dermed måtte få et ekstra tillegg 1.200 kroner i måneden. Det igjen førte til at kjøkkensjefer måtte få det samme. Disse virkningene hadde vi unngått dersom OLF hadde opprettholdt sitt tilbud om å opprette en ny lønnsgruppe C1 som de hadde i forhandlingene, sier Nustad.

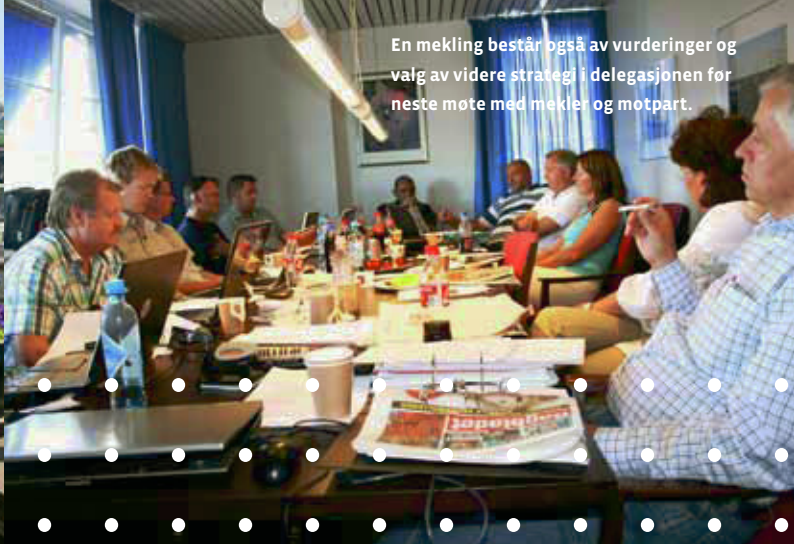
Han peker på at samme problemstilling reiser seg når boredekkarbeidere går opp i lønnsgruppe B, og forlater andre yrkesgrupper som kan ha offentlige fagbrev.

På den positive siden trekker han særlig fram at riggmekanikere rykker opp fra lønnsgruppe B til A, og at alle opprykk vil skje til samme lønnsstrinn som den ansatte hadde i sin gamle lønnsgruppe.

- Men generelt er SAFE meget skeptisk til at man gjør endringer i lønns-matrisen uten en forutgående, grundig konsekvensanalyse. Det er for sent å



Riksmeklingsmannens terasse kan også benyttes til drøftelser underveis i en mekling. Her Fredrik Tølløfsen, Magne Bræsen og Bjørn Sætervik i diskusjon.



En mekling består også av vurderinger og valg av videre strategi i delegasjonen for neste møte med mekler og motpart.

gjøre slike analyser når man er komrt helt inn i nattetimerne – på overtid i en mekling. Dette må gjøres i rolige former, der man har tid til å vurdere konsekvenser og hva som er rettferdig. Vi ga uttrykk for urimelige virkninger av endringene, men ble dessverre ikke hørt, sier Nustad.

Han er derfor tilfreds med at SAFE maktet å få OLF til å se nødvendigheten av å se på hele lønnsmatrisen i sin helhet. Partene er enige om at lønnsmatrisen blir gjenstand for en helhetlig gjennomgang i løpet av tariffperioden.

- Meklingen var lang, og gikk seks timer på overtid. Hvordan var årets mekling?

- Tradisjonelt har det jo vært vi i SAFE som har blitt oppfattet som den "kravstore", og at OLF da har benyttet seg av "minste motstands vei". Altså konsentrere seg om oss i meklingen, og få oss til å signere når vi er fornøyde og dermed binde opp de andre avtalepartene.

I år skjedde det motsatte. OLF strakte seg svært langt for å tilfredsstille IE. Etter min mening nok et bevis på det nære samarbeidet mellom NHO/OLF på den ene siden og LO/IE på den andre,

og et eksempel på at det fagligpolitiske samrøret også har innvirkninger på tariffforhandlinger.

Det er beklagelig at IE bruker tariffforhandlinger til organisasjonskamp og avviser alle invitasjoner til samarbeid med andre organisasjoner. Vi hadde meget god dialog med Lederne i denne prosessen, og skulle gjerne hatt det samme med IE. Håpet hadde vi, og inviterte IE på vår tariffkonferanse, men dialogen uteble når vi kom til forhandlinger og mekling. Dessverre, sier Nustad.



Forhandlingsdelegasjonen er samlet på Forus under forhandlingene.
Foto: Mette Møllerop



Utfordringer for ISO-området

Tekst: Atle Forfang Rostad. Foto: Mette Møllerop

Det trengs en egen tariff for ISO-fagene. For at dette skal kunne bli en realitet, må vi ha enhet blant arbeiderne på området.

Nåværende situasjon:

Arbeidsvilkårene for ISO-fagene i norsk oljeindustri er i dag omfattet av Fellesoverenskomsten for Bygg og anlegg (FOB). Det har stort sett vært Fellesforbundet (FF) i LO som har forvaltet denne på vegne av arbeiderne. I YS har forbundet Parat hatt forhandlingsretten fram til i år, hele tiden med så godt som ingen gjennomslagskraft, men denne er nå overført til SAFE. FOB er en typisk landtariff, det vil si at den er opparbeidet for og med tanke på byggebransjen. Den har i mange år vært utsatt for sterkt press i forbindelse med den til tider uregulerte arbeidsinnvandringen som både "seriøse" og "useriøse" aktører har profitert på. Det har ført til at ISO-arbeiderne rent tariffmessig har havnet i en kvadrupel skvis:

1. Vi jobber offshore, men er dekket av en tariff (FOB) som er beregnet på byggebransjen i land.
2. Flertallet i forhandlingsutvalget i FF på FOB representerer akkordfagene. Det vil si at ISO-fagene, som ikke har lov til å jobbe akkord og derfor som regel går på minste lovlige timelønn, er prisgitt akkordfagenes represen-

tanter vilje til å slåss for minstelønna, uten at den i praksis berører dem.

3. Presset mot minstelønna i byggebransjen har til tider vært enormt, særlig i tider med uregulert arbeidsinnvandring og spekulativ lønnsdumping. Siden kampen i de siste tider mest har stått om respekt for regler og etikk i bransjen, har fokuset på minstelønn delvis falt bort. Resultatet av dette er at den indeksjusterte verdien av minstelønna i bransjen har vært i fritt fall. Nå tilsvarer den bare så vidt 70 prosent av gjennomsnittslønna i byggebransjen. Mange tror at det kun er arbeidere innleid gjennom europeiske bemanningsselskaper som (i beste fall) mottar minstelønn. Det mange ikke vet er at dette nivået også er regelen for de aller fleste ISO-arbeidere.
4. ISO-arbeiderne er for tiden delt mellom to forbund, FF og SAFE. Disse to organiserer omtrent like mange hver, mens nesten halvparten av arbeiderne på dette området er uorganiserte. I FF, som i mange år

alene har ført tariff-forhandlingene på FOB, er ISO-arbeiderne en marginal gruppe. Men samtidig er det et av de få områdene hvor FF faktisk organiserer oljearbeidere. Derfor anser de oss som viktige, og har ikke lyst til å gi slipp på oss til for eksempel Industri Energi. I tillegg er medlemskontingenten fra denne gruppen ganske viktig for økonomien i FF.

Problem:

Gjennom disse fire punktene går det ganske klart fram at ISO-arbeiderne ikke er ordentlig representert, faktisk hverken på land eller sjø. Når dette sammenlignes med det øvrige lønnsnivået i energisektoren fremstår det hele som enda mer absurd. Ei heller har denne gruppen som er uunnværlig for vedlikehold og konstruksjon offshore og på Statoils landanlegg, mange av de andre godene som er opparbeidet gjennom offshoreavtaler på andre tariffområder. Først og fremst dreier dette seg om rotasjonsordningen (2-3-2-4). ISO-arbeiderne føler seg som en gruppe, men mangler representasjon. Dette ble



Vi trenger en egen tariff for ISO-fagene, sier Atle Forfang Rostad

til de grader illustrert under streiken som FF gikk til på FOB i april. Så godt som all fokus, retorikk og argumentasjon, både fra media og FF selv, var rettet inn mot byggebransjen. Offshorekravene og ISO-problematikken ble tilsidesatt. SAFE fikk en del kritikk fra FF fordi vi ikke var med på streiken. Noen gikk til og med så langt som å kalle oss streike-

brytere. Det gjorde de mot bedre viten siden de godt var klar over at vi ikke hadde fått forhandlingsretten innad i YS i tide før forhandlingene var i gang. Å rette skytset i feil retning på denne måten kan ikke ha vært noe annet enn uttrykk for den frustrasjonen de føler over ikke å være ordentlig representert. Det var en byggearbeiderstreik. Vi er ikke byggearbeidere.

Løsning:

Det som trengs er en egen tariff for ISO-fagene. For at dette skal kunne bli en realitet, trengs det også enhet blant arbeiderne på området. Dette kan enten skje ved at FF og SAFE bestemmer seg for å samarbeide om å opprette en ny tariff. Dette vil trolig ikke FF være interessert i siden de ikke lenger vil være det største forbundet på den nye tariffen.





Da ville også LO-forbundet Industri Energi meldt sin "interesse" for denne gruppen arbeidere. Det ville det være viktig for FF å unngå. Dessuten, hadde LO-systemet sett på denne strategien som den beste, så har LO allerede hatt flere tiår på å prøve å gjøre noe med saken... Det vi ser for tiden er at det kun er SAFE som organiserer ISO-fagene som en egen gruppe.

Betingelse for løsning:

SAFE framstår derfor i dagens situasjon som selve løsningen på problemene til ISO-fagene. Men foreløpig organiserer ikke forbundet en stor nok andel av ISO-arbeiderne til å kunne handle på egen hånd med full effekt (vi er like store som FF). Der har vi en jobb foran oss når det gjelder rekruttering. Grunnlaget for å rekruttere burde likevel være ganske godt siden SAFE er de eneste som i praksis anser ISO-folket som en fullverdig del av offshoremiljøet. Dette er bare en av flere fordeler med SAFE. Her kan det listes opp enda flere:

- SAFE er i motsetning til FF et rent energiforbund
- SAFE er i motsetning til FF politisk uavhengig
- SAFE lar innflytelse og makt komme nedenfra, ikke ovenfra
- SAFE har mindre byråkrati å opprett-

holde, og derfor noe lavere kontingent

- Det er en ganske utbredt misnøye med FF blant ISO-arbeiderne
- Det er dessverre ganske mange uorganiserte i bransjen, som forhåpentligvis vil organisere seg hvis de får vite at noen står klar til å kjempe for dem. Rekrutteringspotensialet er veldig stort, og SAFE har alle muligheter på sikt til å bli ledende på ISO.

Utfordringer:

Den kanskje største utfordringen for rekruttering ligger i selve nomadetilværelsen til en veldig stor andel av ISO-arbeidere. Mens operatører, renholdspersonell, dekkspersonell, kokker, borearbeidere og så videre mye oftere går i faste rotasjoner på de samme installasjonene, så lever de fleste av ISO-arbeiderne et slags konstant nomadeliv med kort mobiliseringsvarsel. Dette gir dessverre mindre muligheter til individuell oppfølging og lokal tillitsbygging, noe vi til nå har tapt ganske kraftig på. Deler av forklaringen ligger i selve rotasjonen 2-3-2-4, nemlig at det for personalkoordinatorne hos ISO-bedriftene ofte er vanskeligere å få "kabalen til å gå opp". Men vi må også være obs på at dette kan brukes bevisst mot oss for å hindre den langsiktige tillitsbyggingen. Derfor er det nødvendig at en større del av de SAFE-organiserte

ISO-arbeiderne får innsikt og kursing i forholdene rundt tariff og fagorganisering både på land og offshore, slik at de beste argumentene for å få til et realløft for ISO-arbeiderne til enhver tid blir presentert der hvor folk jobber; ute på plattformer eller på landanleggene.

Tiden burde derfor være inne for å organisere en større ISO-konferanse i SAFE. Med god planlegging, tidlig og omfattende annonsering samt glødende engasjement blant tillitsvalgte kunne dette bli et slags startskudd for det viktige tariffarbeidet vi har foran oss. Tiden er overmoden for et løft. Men det ligger noen utfordringer i veien. Da må vi være villige til å satse stort. Det å arrangere en stor og godt planlagt ISO-konferanse i 2011 ville være et signal om at SAFE er villige til nettopp å satse!



Lokalavtale i boks for NCA

Tekst og foto: Mette Møllerop

- De lokale forhandlingene i NCA (Norse Cutting & Abandonment) er i havn med godt resultat, forteller leder i SAFE-klubben, Ove Risa.

Det økonomiske resultatet ga klubben tre prosent i tillegg og økt tillegg på nattskiftet, og det er klubben fornøyd med. Viktigst for medlemmene og de tillitsvalgte var likevel kravene som retter opp skjevheter i tariffavtalen.

Disse kravene kom også i havn?

- Det viktigste kravet for oss kom i havn, sier Risa. Vi ønsket en internasjonal avtale som regulerer vår arbeidsavtale når vi jobber i internasjonalt farvann, altså det vi kaller "utenlandsavtalen". Den er nå på plass, og det var en viktig prinsippsak for oss.

Godt forhandlingsklima

Forhandlingene gikk greit og hele tida med en god tone mellom partene.

- Vi fikk tariffavtale for tre år siden og i disse tre årene har forhandlingene vært hold på en saklig og god måte.

Det betyr gode arbeidsforhold generelt hos dere?

- Ja, vi har et godt arbeidsmiljø og lite utskifting av folk. Vi trives i NCA, sier Ove Risa som har ansvaret for de 40 – 45 medlemmene i klubben.

Klubbleder i NCA, Ove Risa





Grillmat i matpausen for sommerferien starter for alvor.

En bedrift å lære av

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det vekker nysgjerrighet når tillitsvalgte berømmer ledelsen i bedriften for måten de legger arbeidsforholdene til rette på for de ansatte, når tonen og sakligheten i tarifforhandlingene preger prosess og resultat. Ikke dermed sagt at alle bedriftsledelser er vrang, men denne formen for ros er noe uvanlig. NCA var med andre ord verd et besøk.

Før besøket ble det foretatt litt forsiktig "research". Var alt virkelig så harmonisk som en kunne få inntrykk av?

Kari Bukve har vært involvert i arbeidet med å opprette tariffavtale med SAFE, og har erfaringer fra forhandlingene med bedriftens ledelse. Også hun trekker fram kulturen i bedriften som spesielt god.

- Et viktig prinsipp for klubben er en bred forankring av beslutninger i forhold til SAFE, både i for- og etterkant. Klubben gjør et godt forarbeid, og de er interessert i de faglige problemstillingene. Jeg opplever både klubbstyre og medlemmer som engasjerte. Klubbleder Ove Risa passer godt til større oppgaver, mener Kari.

- Han er en saklig og jordnær type med godt blikk for gode forslag og løsninger. Klubben og bedriften har etablerte spilleregler og disse følges. Da er halve arbeidet med forhandlingene gjort.



Kari Bukve



Levard Olsen-Hagen, organisasjonssekretær i SAFE, har vært brukt som juridisk rådgiver av ledelsen i NCA i noen sammenhenger.



- Jeg opplevde at ledelsen prøvde å legge forholdene best mulig til rette for å få en god løsning på fordelingen mellom arbeidstid og fritid.

Kari fikk god informasjon om tilstanden i bedriften på forhånd. Ledelsen trakk fram det som fungerte bra, hvilke flaskehalser de hadde og hvilke utfordringer de sto ovenfor.

- Jeg følte det var en ærlig kommunikasjon. Selv om det selvfølgelig var harde fronter underveis i forhandlingene, var det likevel en god tone i pausene. Profesjonell ledelse er nok en dekkende betegnelse. Det er absolutt en bedrift mange kunne ha noe å lære av.

Regulert arbeidstid utfordrende

Bedriften har arbeidsoppdrag som kan føre til en "rykk og napp" produksjon. Det er en utfordring å fordele arbeidstiden jevnt utover året og sørge for at de ansatte får en forutsigbar arbeidstid og fritid.

- Jeg opplevde at ledelsen prøvde å legge forholdene best mulig til rette for å få en god løsning på fordelingen mellom arbeidstid og fritid.

Kurs er verdifullt

Kursing av ansatte er prioritert fra ledelsens side.

- De ønsker at deres folk skal ha et høyt faglig nivå, sier Kari.

En stadig større del av de ansatte reiser på utenlandsoppdrag. Det kan være bekymringsfullt.

- Under slike oppdrag vet vi lite om arbeidstid og regelverk og det er vanskelig å kontrollere at avtaler følges. Nå er utenlandsavtalen på plass, og det er vi glade for. Både klubben og vi i SAFE er fornøyd med utforming og innhold og den vil nok gi fornuftige rammer for arbeidsforholdene framover, tror Kari Bukve.





Oppskrift på godt klima

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hvorfor lykkes noen bedrifter med å skape et godt klima på arbeidsplassen, mens andre sliter og jobber konstant i motbakke?

- En grei tone og en god dialog er stikkord, sier HR Direktør Rune Tallaksen i NCA (Norse Cutting & Abandonment).
- Vi møtes som likeverdige parter slik Hovedavtalen beskriver det.
- Vi må ha kunnskap, sier Ove Risa og Kenneth Skjæveland, henholdsvis klubbleder og styremedlem i SAFE-klubben i NCA.
- Det er krevende å ha tilstrekkelig godt nivå på alle områder, men det forventes av oss.
- Ja, bekrefter Rune. Vi forventer det, ikke minst på de områdene som gjelder vår finansielle situasjon. Selvfølgelig er innsikten og bredden større for Tor (Johanessen, Direktør NCA) og meg, vi jobber jo med dette daglig, men vi mener klubben er svært godt orientert om bedriftens situasjon.
- Og vi mener vi har en ærlig dialog, legger Tor Johanessen til.
- Ja, sier Ove. Dette er et lite og oversiktelig miljø. Vi har en oppriktig og åpen dialog, og her legges det ikke skjul på noe informasjon.
- I forhandlinger kan begge parter snakke fritt og si det som må sies. Vi klarer å holde personlige saker utenfor, bekrefter Tor.

Avtaler viktige

For NCA sin ledelse er det viktig at de tillitsvalgte erkjenner at de har et ansvar. Det gir et mer reelt grunnlag for forståelse for begge parter situasjon når forhandlinger skal føres. I denne forbindelsen tenker ledelsen først og fremst på ansvarlighet i forhold til økonomisk evne.
- Klubben bør ikke stille krav som er helt urealistiske, for eksempel i forbindelse med utenlandsopphold som har stor betydning for bedriftens konkurranseevne. Vi er kolleger, vi har felles interesser for å ta vare på bedriftens framtid, sier Rune.
- Vi må ha en balanse i forhold til den økonomiske virkeligheten, bekrefter Tor. Skal vi kunne ta vare på folk, betyr det og at vi må ha kontroll på økonomien. Vi må ta hensyn til rotasjon, arbeidstid og slike områder hvis vi skal komme mål med løsninger som er gode for begge parter.
- Derfor var det også viktig for oss å få en tariffavtale på plass. Det gjør arbeidsforholdene mer forutsigbare, også for oss, påpeker de to direktørene.

Arbeidsmiljø

At arbeidsmiljøet faktisk er bra,

bekrefter arbeidsmiljøundersøkelsene på bedriften. Den siste HMS-undersøkelsen ga en tilbakemelding på 4,8 av 5 mulige poeng.
Uten sammenlikning for øvrig, kan kanskje et bibelsitat brukes i forhold til arbeidsmiljø og uoverensstemmelser: "La ikke sola gå ned over din vrede"
- Eventuelle konflikter behandles umiddelbart, bekrefter Rune. Ingen saker som trenger rask oppklaring ligger til neste dag.
Skal vi beholde en god tone, kan vi ikke leve med uløste konflikter, er de tillitsvalgte og ledelsen enige om.
Lite gjennomtrekk av folk på arbeidsplassen bekrefter også at de ansatte er fornøyd.
- Ja, folk som har sluttet av en eller annen grunn, kommer svært ofte tilbake til bedriften, supplerer Kenneth.
I denne delen av oljeindustrien er det vel en del bedrifter som kan oppfattes som mindre seriøse. Er det bittert å konkurrere med dem om samme arbeidskraft?
- Nei, ikke i det hele tatt. Det er en tøff konkurranse, men på lengre sikt vil det lønne seg å kjøre et ryddig løp. De seriøse aktørene vinner på det.



Rune Tallaksen



Gode holdninger - ikke nødvendigvis gode karakterer

- Vi ønsker folk hos oss som har en spesiell personlighet og de rette holdningene. Vi mener ikke med det at de skal være nikkedukker, tvert i mot. Vi ønsker folk som er åpne, tar opp saker og problemer, tør å ta en diskusjon. Vi ønsker flinke tillitsvalgte, helst tillitsvalgte som klarer å løse saker på lavest mulig nivå, eller som bidrar til løsninger om det er saker som ender lenger opp i systemet.

Har dere det i dag?

- Ja uten tvil! Vi har færre saker å løse nå, og vi har sterke, flinke tillitsvalgte og en svært oppegående klubb.

- Vi trenger vel ikke legge skjul på at vi var litt skeptiske da det ble dannet en SAFE-klubb her, sier Tor. Vi hadde hørt mye rart om SAFE... Det er imidlertid blitt gjort til skamme. Ryddigere forhold enn vi har nå kan vi ikke ønske oss. Har dere hatt nytte av våre sentrale folk?

- Ja, absolutt. Vi har hatt et veldig godt samarbeid både med Kari Bukve og Levard Olsen-Hagen.

Vi bruker gjerne Levard som rådgiver i forhold til juridiske problemstillinger og vi setter stor pris på at vi får lov å ha den muligheten.

På grunn av bedriftens gode erfaringer med ryddige forhold rundt avtaler og regelverk, har bedriften også fungert som rådgiver for andre bedrifter uten tariffavtaler.

- Vi oppfordrer andre bedrifter til å

sørge for tariffavtaler på arbeidsplassen. Vi har så god erfaring med det selv, at vi syns det er viktig å formidle det videre.

- Ja, det blir suksess av det, bekrefter Ove og Kenneth.

- Vi får helt andre spilleregler å forholde oss til.

Lønn midt på treet

Hvordan ligger bedriften an på lønnsstigen?

- Sånn midt på treet, tror jeg, sier Tor.

- Sammenliknet med Aker og andre mekaniske bedrifter ligger vi omtrent likt, supplerer Ove. Grunnlønnen er lik. I tillegg har vi veldig gode avtaler for medlemmene våre. De kan tjene godt om de vil.

Tor nikker. - Ja, jeg tror ikke noen her er underbetalt.

- Våre underleverandører skal også ha en anstendig lønn i forhold til avtaleverket. Hva med konkurrentene i utlandet?

- Vi klarer oss på grunn av konkurransedyktig teknologi.

- Vi kan leie inn folk fra England billigere enn våre norske ansatte. Vårt fortrinn er imidlertid evnen til å levere høy kvalitet. Det er det vi kan konkurrere på.

- Vi stiller spørsmål ved hvordan utenlandske bedrifter organiserer arbeidet sitt. Vi jobber minst fem ganger raskere her hos oss, forteller Ove og Kenneth. Jobber dere overalt i verden?

- Nei, vi har et viktig prinsipp. Vi sender ikke folk til krigssoner. Land som Iran og Nigeria er ikke aktuelle.

Omsorg er en del av miljøet

Bedriften tar vare på de ansatte dersom de opplever personlige, vanskelig hen-



Rune Tallaksen, Ove Risa og Kenneth Skjæveland



delser, vonde eller utfordrende private og familiære saker.

- Vel og merke dersom de ansatte selv ønsker at vi skal involvere oss, sier Rune og Tor. Vi trenger oss ikke på, men tilbudet er der.

Om de ser at ansatte ikke trives på bedriften, gjør de også noe med det.

- Vi må være så modige at vi tør å spørre ansatte som vi ikke føler trives hos oss, om de tror dette er den rette arbeidsplassen for dem.

Krevende kunder

Arbeidsmiljøloven kan være en utfordring for bedriften. Det er en prob-

lemstilling de ikke legger skjul på.

- Vi har et stort fokus på det, og vi er fullstendig klar over at vår bransje har utfordringer i forhold til sesongbetont arbeid.

Er de tillitsvalgte enige i det?

- Ja det kan vi skrive under på. Vi har dessuten ganske krevende kunder og må ta det med i betraktningen.

- Som regel løses det greit, sier Tor. Vi er vel blitt flinkere selv også til å finne akseptable løsninger.

Hvem er kundene?

- Stort sett alle operatørene. Vi oppfatter ingen av våre kunder som useriøse

på noen punkter. Heller tvert i mot.

NCA lever et bredt spekter av tjenester.

- Vi har over 400 ulike "tools". Det omfatter både egenprodusert og innkjøpte varer fra andre.

Med et bredt varespekter gir det også de ansatte varierte arbeidsoppgaver.

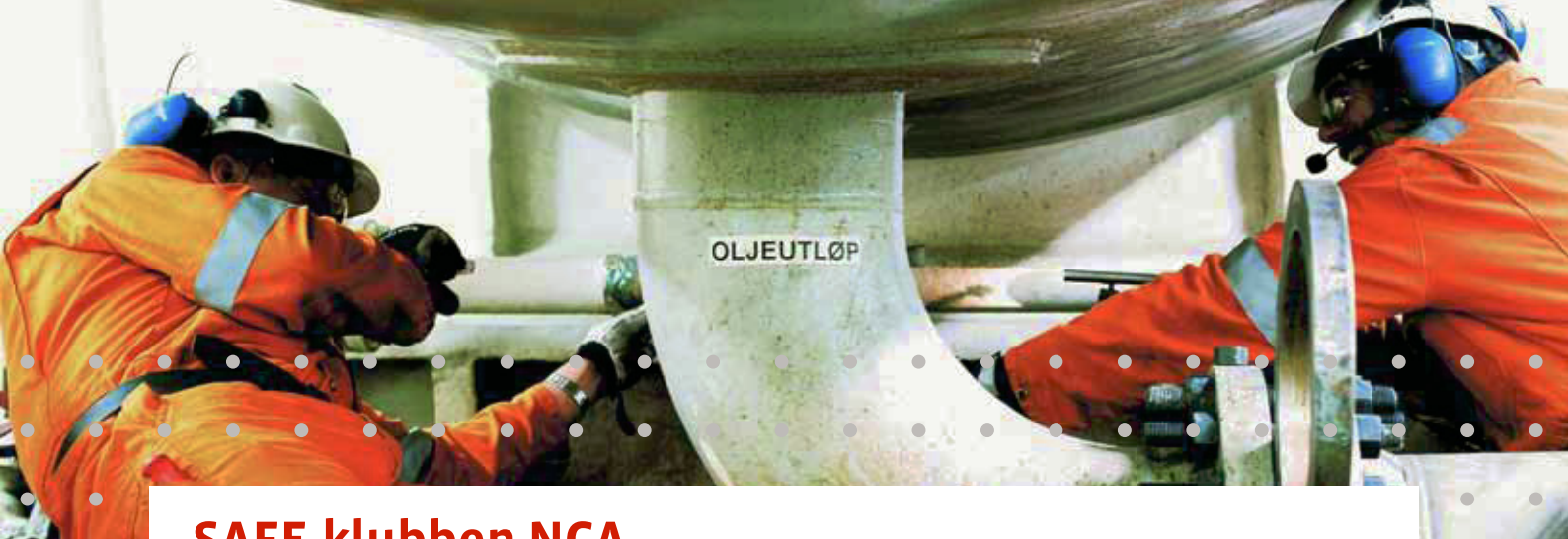
- Det er lærerikt og mer utfordrende for oss å ha denne bredden i arbeidsoppgaver, sier de tillitsvalgte.

- Du må gjøre utføre arbeidsoppgaver på forskjellige måter og finne gode løsninger på problemer. Ingen jobb er lik, og det er kjekt, sier de to.

- Det er også der vi ser viktigheten av å finne de rette folkene og gjerne de som vi kan prege selv, sier Rune og Tor. Vi ønsker selvstendige folk som tenker kreativt og løser utfordrende arbeidsoppgaver på sin egen måte. Det er en del av det som gjør et arbeidsforhold meningsfylt.

Det høres ut til å være et prinsipp hos dere?

- Ja, det er det, og slik ønsker vi at det fortsatt skal være. Det er både tillitsvalgte og ledelse enige om.



SAFE-klubben NCA

Tekst: Ove Risa

SAFE-klubben NCA ble startet den 19.04.2006 av Frode Wiig, Kenneth Skjæveland, Torbjørn Jøssang, Rasmus Vatne, Inge Thingnes og Jan Erik Gundersen. Rasmus Vatne ble valgt til leder av klubben og det var han som hadde all kontakt med Kari Bukve og begynte med arbeidet med å få til en tariffavtale. Det ble gjennomført et valg av styre i 2006 blant medlemmene og vi avholdt et årsmøte.

Nytt styre for NCA klubben fra 2007 ble:
Styret består av

Leder	Rasmus R Vatne
Sekretær	Ove Risa
Kasserer	Morten Andersen
Styremedlem	Kenneth Skjæveland
1: varamann	Eirik Njærheim
2: varamann	Inge O Thingnes

Dette styret utarbeidet et forslag til tariffavtale sammen med Kari Bukve og fikk den godkjent under lønnsforhandlingene i 2008. Tariffavtalen ble godkjent av Tor Johannesen (Direktør NCA) og Kari Bukve den 09.06.08. Saker som vi har jobbet mye med er det som har med arbeid i utlandet og reise/mobiliserings-tid. Før årsmøtet i 2009 valgte Rasmus Vatne å ikke stille til gjenvalg som leder på grunn av at han skulle gå av med

pensjon. Etter årsmøtet 2009 ble styret endret til følgende:

Leder	Ove Risa
Sekretær	Jan Erik Gundersen
Kasserer	Morten Andersen
Styremedlem	Kenneth Skjæveland
1. Varamann	Tor Egel Skadberg
2. Varamann	Eldbjørn Seemann
Revisor	Øyvind Kaarvaag
Revisor	John Solås
Valgkomite	Eirik Njærheim
Valgkomite	Kenneth Skjæveland

Saker som vi har jobbet med i 2009 var å få klubben registrert i Brønnøysundregisteret, lønnsforhandlingene og ting som vi følte var for dårlige i tariffavtalen slik at vi kunne få endret dette ved forhandlingene i 2010. En annen sak som krevde mye arbeid var det som gikk på å

få en utenlandsavtale inn i tariffavtalen ved forhandlingene i 2010, noe som vi greide å få til.



Terje Nustad, leder i SAFE.



Kjære Kårstøklubb **med medlemmer, tillitsvalgte og styre!**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Her er talen som ikke ble holdt. Jubileumsfesten var så full av medlemmer, stemningen så høy og taler var det nok av, så gratulasjonstalen fra en kursentusiast kommer her.

Gratulerer med 25 år til en klubb som på samme tid både er full av erfaring og full av ungdommelighet.

Gratulasjoner og hilsener kommer også fra ansatte og tillitsvalgte på SAFE-huset. Alle ber meg hilse og gratulere. Vi ønsker dere lykke til i arbeidet med å bygge klubben videre til nye høyder!

Jeg syns det er et poeng og et pluss for klubben at dere klarer å kombinere alder med ungdom. 25 år er en relativt lang tid for en klubb i oljebransjen. De 25 årene er godt brukt, godt utnyttet til å skaffe erfaring og kunnskap. Dette arbeidet preger klubben. Dere jobber med skolering på alle områder, jevnt og trutt og målbevisst.

I hele klubbens historie, i hvert fall av det jeg kjenner til fra tiden med YS-posten og fra SAFE, har klubben vært en veldig ordentlig og seriøst arbeidende klubb. Det er et påfallende trekk ved klubben at uansett ledelse, har innstillingen vært den samme: ta ansvar, skaffe

seg kunnskap og kompetanse som er god nok til at man klare å ta vare på medlemmene og løse saker på en ryddig og gjennomtenkt måte. Det må ha noe med kulturen å gjøre og det har noe med innstillingen til hver og en av dere å gjøre.

Paradoksalt nok, til tross for erfaring og alder, er det stadig nye unge ansikter i

ledelsen. Det er en flott side ved klubben at den går mot strømmen, og selv om jeg kanskje tar litt hardt i nå, har fagbevegelsen fått et preg av forgubbing. Det gjelder både hos oss og i LO. Selv om flere klubber i SAFE også begynner å få inn unge, ferske tillitsvalgte i styrene sine, er nok snittalderen relativt høy fortsatt. I Kårstø-klubben går man heldigvis mot strømmen!



Tor Stian Holte, leder i SAFE sokkel

Benn Andreassen



Påtroppende og avtroppende leder i Kårstøklubben, Rune Rydningen og Kathrine Hettervik.



Om det er ungdommelig overskudd og nysgjerrighet som er pådriveren, er ikke godt å si, men Kårstøklubben har til nå vært blant de beste SAFE-klubbene når det gjelder å sende medlemmene på kurs. Rett skal være rett, de deler æren med ISO-klubbene og forpleinigen. Men uansett, det går knapt nok et SAFE-kurs av stabelen uten at Kårstøfolk deltar. Til og med på Stena sitt kurs i Trondheim i fjor dukket det opp et Kårstømedlem, sammen med forpleiningsmedlemmer fra Sodexo, selvfølgelig. De samme folkene som deltar på kurs, ser vi igjen i klubbstyret året etter. Det må være det økonomene kaller "kost – nytte – prinsippet".

Mange har noe å lære av Kårstøklubbens innstilling på dette området. Skaff medlemmene kunnskap, og bruk dem til gode klubbformål etterpå! Med den innstillingen kan dere se framtida lyst i møte!

Lykke til videre med satsing på kurs og kompetanse, på medlemsvekst og på høy klubbaktivitet!



Blomster til Stein Brian Gåre.



I hele klubbens historie, i hvert fall av det jeg kjenner til fra tiden med YS-posten og fra SAFE, har klubben vært en veldig ordentlig og seriøst arbeidende klubb.



Flott fest!

Tekst og foto: Mette Møllerop

ByScenen i Haugesund var definitivt et populært sted fredag 14. mai. Det var ikke mange ledige stoler å oppdrive, og medlemmene i SAFE-klubben på Kårstø har tydeligvis lært hva ordet feiring innebærer.

Pyntet og jubileumskledd møtte medlemmene opp til en fest som var tilpasset ungdommen, men også en fest som passet godt til de ungdommelige, litt (bare bitte litt) eldre medlemmene som var til stede.

Flotte bord og nydelig mat, et mange meter langt tapasbord, laget en fin ramme rundt festen.

Rune Rydningen, nyvalgt leder i Kårstø-klubben ønsket velkommen og presenterte kveldens program. Det var tale fra leder i SAFE, Terje Nustad, det var tale fra leder i SAFE sokkel, Tor Stian Holte, og det var taler med historisk tilbakeblikk fra et par av klubbens veteraner, Benn Andreassen og Stein-Brian Gåre. Et av høydepunktene var utdeling av gaver til jubilerende veteraner og medlemmer med lang fartstid. Ti av de totalt 19 som skulle feires var på scenen og tok i mot gaven, en nydelig vase.

Jubilantene

De som fikk vaser på festen var:
Benn Andreassen
Stein-Brian Gåre (pensjonist og gjest)
Sveinung Birkeland

Terje Ekrheim
Per Emil Helgesen
Gerd Sissel Legård
Per Øyvind Opedal
Svein Reitan
Birger Torstein Romseland
Tine Eliassen

Ikke tilstede:

Torbjørn Arnesen
Hans Trygve Ersland (pensjonist)
Jorun Kristin Helgesen

Harald Mattis Helleland
Karly Klubben
Maj Mosdal
Jan Nordtveit
Åsmund Arne Vestre
Egil Vikingstad

På neste side følger historien om klubben på Kårstø, morsomt, spennende og svært levende fortalt av Stein-Brian Gåre, med vektige innspill fra Benn Andreassen.



Stein Brian Gåre



Kårstø

Tekst og foto: Mette Møllerop

- Det var takket være Stein Brian Gåre at vi fikk forening og avtale på Kårstø. Benn Andreassen slår fast et udiskutabelt faktum til tross for hoderisting fra Stein Brian.
- Han vervet nye medlemmer uavlatelig, og det tok ikke lang tid før vi var en forening med tyngde og posisjon.

- Vi var ikke til å spøke med! Vi var så opptatt av å få dette i havn, at vi fikk dårlig samvittighet enkelte ganger. Vi kjørte hardt, vi ønsket å kapre medlemmer.

Et snev av ettertanke kommer på bordet.

- Vi hadde jo litt selvransakelse innimellom, det hendte vi ba om unnskyldning, sier de to og ler.

Statoil var en god verver for foreningen.

- Selskapet sa at goder og fordeler for landansatte ikke gjaldt skiftansatte. Da ble folk forbanna og meldte seg inn hos oss, forteller Benn.

- Vet du hva, vi fikk ikke engang hente rundstykker i kantinen og bære det ned på anlegget. Det var forbudt. Det var til og med en kamp for å få radio i spiserommet.

Stein Brian ler nå, men det var ikke mye latter den gangen.

- Etter mye om og men fikk vi radio på betingelse av at vi ikke "misbrukte" den! Hva nå det skulle bety?

Mange sluttet, og jeg tenkte og på å slutte. Kona ønsket at jeg skulle slutte. Men staheten, vet du, ingen skulle for-

telle oss hva vi skulle gjøre. Så jeg ble!

Årsmøte til fjells

- Vi hadde årsmøte på fjellet. På Haukeliset. Med hjemmelaget rødvin...

Det var på midten mellom Bamble og Kårstø. Det ble et trivelig årsmøte, men nyttig og.

- Når sant skal sies var vi ikke alltid like seriøse. Vi klarte en gang å få "Grodagen" to ganger, og da vi skulle stille klokka en time tilbake, fikk vi en time overtid.

Og da klokka skulle stilles fram da?

- Tja, pytt, pytt... Vi fikk til mange rare regnestykker. En gang skulle det lages avtale om revisjonsstans. Vi fikk inn en fra ledelsen som trodde han skulle i annet møte, han var helt uforberedt og ble regelrett overkjørt. Vi fikk en historisk god avtale, forteller Stein Brian.

Vi skiftansatte har stått på kravene og vi har fått gode skiftplaner, fortsetter Benn.

Vi har vært privilegerte som har vært med fra starten. Å få følge denne historien har vært flott. Selv om vi har hatt store slag, har vi hatt det knallbra her.

Anlegget ble bygget for 21 år, og de årene er passert for lengst. Nå foregår det et oppgraderingsprosjekt som skal være ferdig 2013. De ansatte og medlemmene har fulgt anlegget tett i alle disse årene.

- Vi har hatt et eierforhold til selskapet. Vi så på Statoil som vår baby.

Sosialt og godt miljø

Statoil og Kårstø har hatt en sosial profil, forteller de. Det var grillfester, juletreffester og forskjellige tilstelninger for hele familien. De tok vare på hverandre og sørget for at folk ikke falt ut av fellesskapet på jobben selv om de var sjuke eller skadde.

- Vi hadde for eksempel en som hadde brukket foten, og kona var nok lei av å ha ham hjemme. Hun ringte for å høre om vi kunne bruke ham til noe. Det kunne vi. Han ble hentet, båret inn og plassert i kontrollrommet. Det gikk bra det. Statoil har alltid vært flink til å tenke familie, sier Stein Brian.

De roser også selskapet for å ha klart å skille sak og person.



- Vi krangler en dag og koser oss sammen neste dag. Det er en god tone her.

- Det er så god tone her at noen finner den sammen for godt og gifter seg. Benn ler.

- Derfor er det mange som er i familie her, legger Stein Brian til. Vi har Norges største familiebedrift.

- Men vi har mange skilsmisser og ødelagte ekteskap også. Kanskje er det på grunn av de mange sjøfolkene som begynte her og som ikke taklet fast arbeid på land. De var vant med å jobbe på sjøen i lange perioder, og så ha mange uker fri hjemme. De kunne gå fra lugaren til jobben og nå måtte de bruke bilen hver dag, kanskje helt fra Skudenes og Karmøy. Det har nok vært både uvant og slitsomt.

Ble 58+ pensjonist

Stein Brian Gåre, nå 59 år, ble en såkalt 58+ pensjonist. Han er prosessstekniker og har jobbet i Statoil siden 1.april 1984.

- Jeg var først på Gullfaks, senere ble det Statfjord i to-tre år, og deretter Veslefrikk fram til pensjonisttilværelsen. Jeg fikk pensjonen med fire dagers margin. Jeg har bursdag 27.desember!

Er du fornøyd med livet som pensjonist?

- Ja, jeg har nok å gjøre. Det var på tide ungdommen overtok!

Varierte arbeidsoppgaver

Også Benn Andreassen begynte 1.april 1984 og har jobbet på Kårstø fram til nå. Han har vært operatør, arbeidsleder,

skiftleder, fagforeningsleder, produksjonsleder og driftsleder.

- Nå er jeg drift- og vedlikeholdskoordinator og jeg har hoppet av skift for godt. Det er familien glad for, regner jeg med?

- Det har for så vidt gått greit med familien, men skiftene tar knekken på deg. Mangel på nattesøvn og stadige omstillinger er hardt for kroppen. Jeg er glad jeg har vanlig dagarbeid, sier den snart 52 år gamle fagforeningsveteranen.

Flinke ungdommer, men er de tøffe nok?

- Vi må skryte av ungdommene her. De er flinke! Folk som ikke kjenner meg ringer og spør hvordan det går. De er flinke til å holde kontakt, sier Stein Brian.

Holder dere to kontakten ved like?

- Ikke så ofte som vi burde kanskje, men når vi treffes, er det som det var i går.

Er dere like engasjert i foreningsarbeid i dag?

- Nei, vi har gjort vårt. Nå "flyter" vi på de godene vi har oppnådd, sier Benn.

- Generelt syns jeg det er litt liten aktivitet i foreningen. De er ikke så tøffe lenger.

Stein Brian er bekymret for det.

- Bedriften kommer med motkrav nå, slik var det mindre av før. Bedriften var ikke så profesjonell i vår tid, men det var jo for så vidt ikke vi heller...

De "gamle" veteranene på jubileumsfesten mente det trengtes mer action i foreningen?

- Det må jo være en mening med

"action" da. Ikke bare action for å ha litt liv.

Tøffe slag

De gir et eksempel på hva slags tøffhet de savner.

- Vi hadde en revisjonsstans og hadde fått signert en avtale, forteller Stein Brian. Jeg dro hjem etter nattskiftet og hadde akkurat kommet i seng da telefonen ringte. Det var ledelsen. Avtalen ble trukket tilbake. Jeg hoppet ut av senga og sa at i så fall går alle fra jobben umiddelbart. Avtalen gikk raskt i boks.

- Slike ting skjer ikke lenger. Det er et annet klima nå, sier Benn.

- Men med finanskrisen og skjerping i arbeidsmiljøet kan det bli nødvendig å få tigheren fram igjen.

Tror dere tigheren finnes der inne?

De ser først litt tvilende ut, men er raskt på banen igjen.

- Vi må bygge oss opp igjen. Skjerpe holdningene og bakke opp de tillitsvalgte. Vi må få medlemmene med oss, så skal du nok få se at tigheren er der, ja. Har fagbevegelsen mistet noe av solidariteten?

- Ja, det tror jeg. Mange er solidariske og har gode holdninger, men slett ikke alle. De må kjenne det på kroppen først, før de våkner. De må kjenne angsten for liv og framtid, sier Stein Brian.

- Men kommer det en slik situasjon, skjer det noe med folk. Da kommer andre holdninger fram. Det tror vi på!



Vår forening på Kårstø...vårt forbund

Tekst: Stein Brian Gåre. Foto: Mette Møllerop

Barnet vårt ble voksent, giftet seg, og ble 25 år!

- Vi var en del entusiaster som ble ansatt i Statoils driftsavdeling, Nord Rogaland, 1. april 1984. Resten av "gjen-gen" kom i august samme år.

- Kårstø var en stor byggeplass. I begynnelsen var det lite vi kunne gjøre der. Vi gikk derfor på forskjellige kurs i innleide lokaler i Kopervik, på Karmøy. Vi hadde arbeidstid (skoletid) fra 08:00 til 16:00.

- På et av disse kursene fikk vi høre om et forbund i Statoil hvor vi ble anmodet til å melde oss inn. Det var NOPEF, et LO-forbund som tok hånd om alle og ivaretok alles interesser. Her skulle det være plass til alle, både kong Salomo og Jørgen hattemaker.

- Dette måtte være noe for oss, mente jeg som nettopp var kommet fra sjøen

og til en ordnet arbeidsplass på land. Jeg hadde tidligere jobbet for Petran-gol, lastet supertankere i Angola. Dette mens det hele tiden var borgerkrig i landet og Castro sendte sine "fredsstyrker" til Afrika, slik at vi som var i Angola hadde tre væpnede grupperinger å passe oss for. Hadde også jobbet for Pemex, forsynt Yokatanhalvøya i Mexico med bensin, diesel og fyringsolje. Nå begynte en ny tid på landjorda i Norge. En mann var en mann og et ord var et ord. Jeg oppfordret alle mine kolleger til å melde seg inn i LO-forbundet hvor også vår direktør skulle være medlem. Dette så ut til å skulle gå bra. En av mine kolleger lot seg velge inn i styre og stell i NOPEF. Han ble etter hvert vår lokale klubblleder.

- Det var i begynnelsen lite eller intet for oss å gjøre inne på Kårstø. Det ble

bestemt at vi, "1.april-puljen" skulle utplasseres hos andre norske bedrifter for å lære "å gå skift". Det var snakk om andre raffinerier og petrokjemiske bedrifter. Før vi ble utplassert ble vi av personalsjefen gitt en signert avtale som fortalte at alt arbeid i vår utplas-seringstid som måtte bli utført mellom kl.16:00 og 08:00 samt alt arbeid mellom normal arbeidstid slutt fredag og normal arbeidstid begynnelse mandag skulle godtgjøres som overtid. Denne avtalen var det personalsjefen som gav oss. Vi fikk den skriftlig og personal-sjefen gjennomgikk den for oss, ord for ord. Deretter reiste vi ut i landet for å lære oss "å gå skift".

- Etter litt tid var måneden over og timeskjemaet skulle sendes inn til regnskapsavdelingen. Her var det mye overtid da det som kjent er lite skiftar-





“ Vi trengte en klubb. Noen som vi kunne stole på. Noen som kunne tale vår sak.

beid som går for seg mellom kl.08:00 og kl.16:00. Det tok ikke lang tid før det kom tilbakemelding på våre overtidskrav. Vi måtte glemme kravene om overtid. Avtalen var ikke ment å være slik vi hadde forstått den.

- Vi lot det bli stille om avtalen. Fikk ta det opp i ettertid. Personalsjefen var en fornuftig og lett forståelig mann, så dette skulle nok gå bra.

- Pulje 2, august-gjengen reiste ut på ”skift-lærings-turne”. Vi som hadde vært ute i første pulje var tilbake på Kårstø. Her var det braketilværelse og enkle oppgaver i forbindelse med byggeaktivitetene. Plutselig fikk våre ledere det travelt med å fortelle oss at vår forståelse av når vi kunne kreve overtidsgodtgjørelse ikke var slik det tidligere var blitt forklart oss. Nå hadde ledelsen gått gjennom avtalen på nytt og i tillegg fått laget en fortolkning som sa vi ikke kunne kreve overtidsbetaling.

Denne fortolkning var i tillegg signert av vår tillitsvalgt i NOPEF.

- Men, ... hva var dette? Hvor var vi? i Norge, i Afrika eller i Latin America? Hvor ble de av? ... De vi skulle kunne stole på? Hva så med: ”En mann er en mann og et ord er et ord”? Vår hovedtillitsvalgt var blitt lurt trill rundt. Han skulle belønnes i ”Himmelen” eller noe sånt på et eller annet tidspunkt senere. Stakkars mann. Hvem skulle han spise lunch med?

- Alle mann, skift og turnusgående ut av NOPEF. Vi ville ikke finne oss i uærlighet, enten dette var satt i sene av våre Statoil-ledere eller nær medarbeider og tillitsvalgt. De hadde lovd ham ”Gull og grønne skoger” om han bare ville signere en avtale med tilbakevirkende kraft. Han fikk det ikke godt i ettertid. Mannen beklaget og fortalte han var blitt presset av de dagtidsansatte i NOPEF, vedlikeholds- og kantinepersonell.

- Vi trengte en klubb. Noen som vi kunne stole på. Noen som kunne tale vår sak. Noe lignende som de hadde på Mongstad. Vi trengte noe for skift og turnusgående uten innblanding av dagtidspersonell.

- En lokal klubb gikk ikke da Statoil meldte seg inn i Norsk Arbeidsgiverforening.

- Vi sjekket rundt... land og strand. Noen hadde forslag om OLJEARBEIDERNES FELLESSAMMENSLUTNING.

Det ble mange diskusjoner og da vårt største ønske var å være selvstendig, kunne vi ikke gå for OFS.

- Noemfo, et tidligere landsomfattende ”storforbund” eksisterte stadig og hadde åtte medlemmer, alle på Statoil Bamble (tidligere Saga Petrokjem i Bamble). Vi kontaktet gutta på Bamble. Per Hasler var deres klubbleder. Alle åtte var skift og/eller turnusgående personer. De ville alle være med oss fra Kårstø og bygge opp et nytt skift-forbund.

- Vi fra Kårstø meldte oss inn i Noemfo, berammet nytt årsmøte og endret navn og vedtekter, samt valgte oss en forbundsformann.

- Forbundet ble hetende (barnet skal hete...) NORSK PETROLTEKNISK FORBUND, NPTF. Vi fikk nytt styre med formann PER HASLER. På Bamble fikk vi foreningen BAMBLE PETROLTEKNISK FORENING, BPTF med eget styre og stell og på Kårstø fikk vi KÅRSTØ PETROLTEKNISK FORENING, KPTF, hvor Stein-Brian Gåre og Benn Andreassen var deler av styret. Lokale kunstnere blant våre medlemmer lagde logoer slik at vi fikk våre egne merker til å ha på utstyr, hjelm, brevpapir og lignende. Nå hadde vi en identitet. Vi var ikke bare prosessoper-



atører eller teknikere. Vi var medlemmer av NPTF, det eneste forbundet i Norge forbeholdt skift- og turnusgående personell innen olje, gass og petrokjemisk industri. Dette var stort. Nå måtte vi få til avtaler med Statoil. Vi var en gjeng stolte arbeidere som skulle være med å "bygge Statoil inn i himmelen". Der fantes ikke grenser for hva vi skulle kunne klare. Statoil..., det var oss, det... kun en liten hake vi ikke måtte glemme oppe i det hele. Det var ikke lenger NOPEF eller kantinepersonell som på vegne av oss skulle signere avtaler med vår arbeidsgiver. Nå skulle vi ta hånd om dette selv.

- Vi fikk vår overtidsgodtgjørelse fra utstasjoneringstiden, (VÅR FØRSTE SEIER.) men ellers ingen avtale av betydning. Vår arbeidsgiver satte ned ei gruppe som skulle lage arbeidsplan for skiftgående uten at noen av oss som dette

“

Vi fikk ty til konsulenthjelp. Vi måtte lage oss et våpen.

skulle berøre hadde fått invitasjon til å være med på utformingen. Ved første møte angående skiftplan trappet vi opp og forlangte å få ha vår mann med i komiteen. Dette ble akseptert. VÅR ANDRE SEIER.

- Vi ba om å få en arbeidsavtale med Statoil på lik linje med NOPEF, men Statoil ville ikke snakke om slikt. Dette ble vanskelig for oss. Vi trengte hjelp.

- Noemfo hadde tidligere hatt en forhandlingsleder ved navn Odd

Paulsen. Vi kontaktet ham og han var villig til å hjelpe oss, være konsulent for oss, men selvfølgelig for en bra godtgjørelse. Denne godtgjørelse måtte vi dekke med vår kontingent. Nå ble det mye møtevirksomhet på Kårstø.

- Vi ønsket en avtale med Statoil, gjerne en blåkopi av hva NOPEF hadde. Vi skulle ha vår egen avtale med vårt navn på side 1: NORSK PETROLTEKNISK FORBUND, NPTF. Vi kunne ønske i den ene hånda og "poppe" i den andre for så å se hvor vi fikk mest, men uten Statoils samtykke ble det ingen avtale. Vi kunne ikke streike, vi hadde intet våpen.

- Vi fikk ty til konsulenthjelp. Vi måtte lage oss et våpen. Dette resulterte i følgende: Samtlige av våre medlemmer signerte et eget skriv hvor vedkommende egenhendig gav sin foreningsleder fullmakt til å si opp vedkommendes





arbeidskontrakt med hans/hennes arbeidsgiver, Statoil.

- Ved bruk av fullmaktene ville Statoils gasseksport til Emden stoppe opp og gassanlegget på Kårstø "parkeres" til nytt personell var lært opp. Her ville det ikke hjelpe med riksmeglingsmann eller tvungen lønnsnemnd da dette ikke var en "konflikt" men en lovlig arbeidsoppgivelse blant de eneste som kjente gassanlegget på Kårstø og som hadde kunnskaper om hvordan fabrikken skulle kjøres.

- Pål Kraby var NHO-president. Vi, NPTF, ble invitert en tur til NHO's kontorer i Oslo. Der ble vi møtt av Pål Kraby. Vi ble servert de nydeligste rekesmørbrød og fikk spise oss gode og mette innen vi fikk legge fram hva vi hadde på hjerte. Vårt ønske om en egen avtale med vår arbeidsgiver ble lagt fram. Det ble presisert at vi denne gang kunne nøyes med en "blåkopi" av hva Statoil og NOPEF allerede hadde laget og dermed ikke hadde til hensikt å "pløye nytt land". Med andre ord hadde Statoil intet å være redd for. Kårstø's direktør, Egil Sæl, var ikke begeistret for vårt forslag og spurte Kraby hva som skulle til for å bli kvitt problemet. Han tenkte kanskje på NPTF som et problem, men det gjorde ikke Pål Kraby. Sistnevnte hadde et stort smil til Egil Sæl i det han svarte at

"problemet" var det enkleste i verden å bli kvitt. Det var bare å la NPTF få sin avtale.

- OK, nå var vi på banen. Det skulle "spilles" og vi måtte lære oss "spille-reglene". Nå måtte vi ta hensyn til dommer og linjemenn. Vi hadde mye å lære og vil for alltid være inne i en læreprosess.

- Vi hadde tidligere trumfet oss tilgang til Skift-Plan-Komiteen. Arbeidsplanen skulle lages som en 5-skift-plan. Vi var seks skift som skulle rullere i planen. Fem skift til stadighet i vigør og det sjette skiftet på avspasering og avtjening av disponibeldager. For å "brekke" på arbeidsplanen måtte vi enten ha sprengskift i helga (8 timer på, 8 timer fri og så 8 timer på) eller vi kunne gå 12 timers skift i helga. Det siste var noe vi ønsket. Bedriften var selvfølgelig i mot vårt forslag og det samme var arbeidstilsyn og arbeidsdepartement.

- Vårt landsomfattende forbund var begynt å vokse med foreninger utenfor Bamble og Kårstø, men vi var stadig ikke store nok. Hadde vi utgjort 10.000 medlemmer eller mer kunne vi brukt innstillingsretten, ... så, hva nå? Medlemsstallet måtte økes.

- Vi søkte oss inn i YS - paraplyen. Vi gikk inn i PRIFO som et eget forbund med våre egne vedtekter som var blitt



Vi ville være medlemmer blant likestilte. SAFE har et godt apparat som vil være oss til hjelp så lenge vi selv er med og bakker det opp.

harmonisert og tilpasset PRIFO. Vi skulle stadig selv bestemme hvorvidt vi skulle ut i streik eller ei. Dette ble løsningen. Som et Prifo - forbund med eget navn, NPTF, i YS - paraplyen, hadde vi nå innstillingsrett og informerte bedriften om at vi aktet å gå 12 timers skift i helgene, og slik ble det. Inne i PRIFO har vi hatt mange gode hjelpere og takk til alle dere som har stått på for oss. Det er imidlertid en mann vi er tvunget til å nevne med navn; forhandlingsleder John Giæver. Hans gode humør og lyse sinn hjalp oss gjennom mange tunge mørke stunder.

- I Statoil var det også andre YS-forbund involvert. Vi inngikk samarbeid med disse og fikk "YS i Statoil". Dette var



med til å gjøre hverdagen lettere for våre tillitsvalgte.

- Så kom uroa i OFS. Ryktene om NOPEF's fisketurer var både vonde og tunge, men så fikk vi kjennskap til at det var ryddet kontorplass til en eller to mann inne hos YS. Vi gikk en spennende tid i møte. OK, så fikk NOPEF Ekofisk-komiteen på kroken, men den FRIE og FRANKE delen av OFS ble en del av YS. Sammenslutningen av fagorganiserte i

energisektoren, SAFE. "Smak" på navnet, kjenn styrken.

- Det ble en del sammenslåinger og sammenblandinger som var verken fuggel eller fisk, men så en dag fikk jeg en telefon med spørsmål til hvilke tanker jeg gjorde meg dersom vi (opprinnelig NPTF) ble en del av SAFE. Jeg mente dette ville være positivt både for oss og Statoil. Nå hadde vi avtale både til lands og til vanns. Vi ville være medlemmer blant likestilte. SAFE har

et godt apparat som vil være oss til hjelp så lenge vi selv er med og bakker det opp.

- God sommer til dere alle som har vært med og hjulpet til med utviklingen i en positiv retning! Ja, la oss ønske hverandre god sommer samtidig som vi tar vare på hverandre i en varm sameksistens i et felles forbund. La oss lage plass til de som står utenfor og vil inn. Alene er vi intet. Sammen er vi sterke. Sammen utgjør vi SAFE.



Medlemskort og betalingskort i ett – uten at det koster noe ekstra!

- Høy sparereente fra første krone
- Kredittreserve på inntil 75 000
- Kan brukes over alt
- Gebyrfrie varekjøp
- Gebyrfri nettbank
- Ingen årsavgift



For mer informasjon og oppdaterte betingelser, se www.ysmedlemskort.no
Kundeservice til. 815 00 073



Årsmøte i SAFE Ormen Lange

Av: Roy Erling Furre 2. nestleder i SAFE

9 april var SAFE Leder Terje Nustad og 2. nestleder Roy Erling Furre på besøk hos SAFE Klubben i Shell Ormen Lange. Vi deltok på årsmøtet som denne gangen ble holdt inne i Molde by.

Terje Nustad holdt innlegg om tariffoppgjøret 2010 og satte fokus på både ytre og indre forhold som er drivkrefter i tariffoppgjøret. Shell Ormen Lange er omfattet av oljeoverenskomsten for landanlegg. Selve avtalen er et tomt skall der lønn og de fleste andre forhold blir avtalt lokalt. Terje orienterte også om forhold rundt den indre uroen som har vært i SAFE i siste tid.

Roy Erling Furre holdt innlegg om status innen HMS arbeidet i næringen. Ptil og myndighetene har nå vedtatt nytt regelverk for landanleggene, som vil tre i kraft 1. januar 2011. Overgangen til et funksjonelt regelverk, vil bli stor for både Ormen Lange og de andre landanleggene. Roy Erling la vekt på behovet for opplæring i det nye regelverket.

Klubbleder Lars Arne Raanes gjennomgikk siste års aktiviteter på Ormen Lange som er preget av høy aktivitet både innad i klubben og på anlegget. Lars Arne satt søkelys på både bemanning- og det lokale tariffoppgjøret. Shell

internasjonalt har gått gjennom en stor nedbemanningsprosess som også berørte Nyhavna.

Jan Rasmussen som er Plant Manager på Ormen Lange orienterte også om siste nytt fra ledelsen sin side.

Etter valget på årsmøtet ser det nye styret slik ut:

Leder:	Lars Arne Raanes
Nestleder:	Egil Vetvik
Sekretær:	Audun Herskedal
Kasserer:	Stein Ola Olsen
Styremedlem:	Torstein Eriksson
1 vara:	Oddvar Arnt Seljehaug
2 vara:	Silje Hjelen
3 vara:	Ørjan mellemsset

Klubben vår på Ormen Lange er inne i en god periode med høy aktivitet. SAFE Ormen Lange er nå enerådende som fagforening på anlegget. Høy aktivitet og lav gjennomsnittsalder gjør dette til en av våre mest spennende klubber. De var også godt representert på SAFE ungdomsseminaret på Geilo i februar.

Selv om Ormen Lange er ett flunkende nytt og høyteknologisk anlegg, så betyr ikke det at det er uten utfordringer. Årsmøtet satt fokus på bemanningssituasjonen og en del forhold som fortsatt er uløst.

Undertegnede sitter igjen med et inntrykk av at våre medlemmer på Ormen Lange har en arbeidsplass blant de høye Sunnmørsfjellene som de er veldig stolt av. Etter å ha vært tre ganger på anlegget, så deler jeg det synet. Ormen Lange er en flott og spennende arbeidsplass.



Årsmøter i SAFE våren 2010

Årsmøte i ESSO Slagen

SAFE i Esso avdeling Slagentangen avholdt sitt årsmøte onsdag 7. april i kantinen på Slagentangen. Møtet ble konstituert og gjennomgangen av årsberetningen tok til. Det ble en rask gjennomgang av møter som hadde funnet sted i løpet av 2009. Vi konstaterer at vi har økt medlemstallet med 11 medlemmer, som er en økning på nærmere 10 prosent. Dette må vi si oss meget fornøyd med. Om det er fordi vi nå er flinkere til og tilby nyansatte muligheten, eller om det er diverse vervepræmier som er årsaken er uvisst.

Dessverre ser vi at vi ikke har klart og få til noen kursaktivitet i året som gikk, men dette står heldigvis som et eget forbedringspunkt på handlingsplanen for neste år. Når det gjelder handlingsplanen så ble det nevnt fra salen at noen av de langsiktige målene var falt bort i årenes løp. Det ble derfor besluttet at styret tar en gjennomgang av tidligere beretninger for å gå gjennom hva som har forsvunnet og hvorfor.

Etter at regnskapet var godkjent ble det tatt en skikkelig runde gjennom klubbens vedtekter. Disse hadde ikke blitt revidert på litt for lenge, men etter en luftig diskusjon rundt enkeltpunkter

ble de reviderte vedtektene godkjent. Et punkt som ble lagt til i vedtektene var at styret nå også skal bestå av en person som representerer SAFE-UNG.

Budsjettet for inneværende år ble gjennomgått. Som tilleggsforslag ble det besluttet et eget punkt til profileringsartikler. Det er tross alt på tide at våre stolte medlemmer får vise frem klubbnavnet sitt.

Mot slutten av møtet var det tid for årets valg. På Slagen er det som oftest slik at skiftene velger sine tillitsvalgte-kandidater internt, men at de blir offisielt valgt på årsmøte. Så også i år. Dermed ble mesteparten av valget en rask affære. Vi skulle jo i år for første gang velge SAFE UNG representant, og valgkomiteen stilte Jørgen Kjønnørød som kandidat. Han ble klappet igjennom som SAFE i Esso avd Slagen sin første UNG-representant.

Valget i år innebar også en annen spesiell hendelse. For første gang siden klubben ble stiftet var det to kandidater til ledervervet. Valgkomiteen kom her opp med Stian Nilsen i tillegg til sittende leder Bent Arve Iversen-Ottne. Dette valget ble holdt skriftlig. Resultatene viste at klubben nå ville få en ny leder, og styret ba derfor årsmøtet om midler til å gi avtroppende leder en

verdig "tak for innsatsen"-gave. Dette var det full enighet om.

Jeg vil også benytte denne anledningen til og takke Bent Arve for alle timene han har lagt ned og den gode jobben han har gjort som leder for klubben vår her på Slagen. Dette i tillegg til jobben han har gjort i forbindelsen med overgangen til SAFE, og sine verv i forbundstyret, områdeutvalg og HMS komité. Vår takk går også til hans kone som har holdt fortet i alle de dagene Bent Arve har vært bortreist eller sittet her og jobbet for oss.

Siden Bent Arve fortsatt vil ha sin plass i forbundstyret og i styret her i klubben, så har vi nok ikke hørt siste ord fra den kanten...

Styret i SAFE i Esso Avdeling Slagen består nå av følgende:

Leder	Stian Nilsen
Nestleder	Steinar Højjord
Sekretær/kasserer	Ove H. Knotten
Styremedlemmer	Tone Helgesen
	Alexander Brynhildsen
	Bent Ødegård
	Magnus Molander
	Bent Arve Iversen-Ottne
	Stig Kirkevold
	Olav Tandberg
SAFE Ung	Jørgen Kjønnørød
Referent	Stian Nilsen



Årsmøte i SAFE i Aker Drilling

På årsmøtet i Aker Drilling i uke 15 fikk klubben blant annet ny nestleder. Jan Frode Fredriksen ble valgt da Magne Sulebust trakk seg. Fredriksen inngår i klubbens styre og arbeidsutvalg. Nils Egil Vistnes er valgt som ny hovedtillitsvalgt på Aker Barents. Han inngår også i klubbens styre. Det nye styret ser da slik ut med arbeidsutvalget uthevet:

Leder	Sigve Medhaug
Nestleder	Jan Frode Fredriksen
Sekretær	Rita Bakkejord
HTV	Barents Nils Egil Vistnes
HTV	Spits Remi Møvik

Årsmøte i SAFE i ESSO

SAFE i Esso, offshore, hadde sitt årsmøte i Praha 26.-28. mars.

13 delegater møtte opp, samt at Terje Nustad var invitert. Etter at leder hadde presentert en innholdsrik årsrapport, fikk våre HVO'er og K-HVO presentere sine rapporter fra de respektive installasjonene. Det siste året har ikke vært så utfordrende som tidligere år, men saksantallet og innhold viser at vi har nok å gjøre. Vår handlingsplan ble revidert noe, og også utvidet. Vi hadde en diskusjon rundt SAFE Ung, men fant det ikke naturlig for vår forening å velge spesielle representanter i denne grup-

pen. Vi vil heller sørge for at lærlingene også skal få opplæring i fagforeningsvirksomhet i tillegg til sitt fag. Dette vil vi gjøre ved å invitere med oss lærlingene på styremøter. Årsmøtet konkluderte også med at når man er 35 år, er man ikke så "ung" lenger at det trengs en egen gruppe for disse. Et nytt punkt på handlingsplanen er at vi skal styrke samarbeidet med de andre utenlandske operatørselskapene. Vår medlemsutvikling har vært veldig positiv det siste året. Nesten alle de nyansatte har meldt seg inn, og vi passerte i løpet av årsmøtet 150 medlemmer! Vi er også i den heldige situasjonen at vi har kun en forening i Esso, og med nær 100 prosent oppslutning.

Terje Nustad hadde innlegg om medlemsutvikling i SAFE, samt kommende lønnsoppgjør. Han redegjorde også for striden innad i forbundet, og fikk mange spørsmål fra delegatene. Vi vedtok enstemmig en resolusjon:

SAFE i Esso, sokkel, støtter ikke kravet om ekstraordinær kongress i SAFE. AU ønsker at det nåværende styret i SAFE sentralt blir sittende til neste valg ved en ordinær kongress i 2011. Dette på bakgrunn av diskusjoner ført i områdene og i forbundsstyret.

Nytt styre ble valgt:

Bjørn Sætervik, *leder (gjenvallgt)*
Jan Inge Nesheim, *nestleder (ikke på valg)*
Tor Olaf Andersen, *økonomiansvarlig (gjenvallgt)*
Morten Øye, *(gjenvallgt)*
Lena Minde, *(gjenvallgt)*
Svein Eskeland, *(ikke på valg)*
Trygve Holgersen, *(ikke på valg)*
Arild Widvey, *(ikke på valg)*

Vara:

1. Hans Erik Lie
2. Jan Vaka
3. Harald M. Lie
4. Kåre Gundersen
Valgkomite: Henning Torgersen, Harald Espeseth og Magne Bårdsen
Revisorer: Øyvind Jonassen og Roger Bjune
Bjørn Sætervik, referent

Årsmøte i Odfjellklubben

Fra SAFE i Odfjell har vi fått rapport om godt gjennomført årsmøte. Klubben oppsummerer et meget godt år med solid innsats fra klubb og klubbstyre. Årsmøtet ble holdt på Birkebeineren Hotell på Lillehammer. Vi avholdt et meget positivt og bra årsmøte med mange gode diskusjoner, og konstruktive forslag ble lagt frem i sakene som var til behandling. Årsmøtet viste stor enighet og positiv optimisme i forhold til valg,



vedtak og saker som var oppe. Det ble gjentatt flere ganger av delegatene at dette årsmøte er det beste gjennomførte årsmøte i klubben.

Sterk medlemsvekst

SAFE i Odfjell har lagt bak seg ett meget godt år med sterk medlemsvekst. Siste år ga klubben 145 nye medlemmer. Dette er den beste årlige medlemsveksten i klubbens historie. Det er DSA og DSB som har hatt den største medlemsveksten målt pr. installasjon. Det er hyggelig å kunne melde at SAFE i Odfjell nå er den største fagforeningen representert på Odfjell sine egne flytere.

I samme periode har klubben øket antall tillitsvalgte fra 13 til 40 stk. derav seks varavalgte. Her er det Eld-B som topper, med Eld-A, DSB og DSA hakket bak.

Under kveldens middag ble klubbleder overrakt en gave fra klubbstyret for godt utført arbeid siste år. Klubbleder rettet en takk til klubbstyret, tillitsvalgte og alle medlemmene i klubben for det arbeidet som er utført siden forrige årsmøte.

Økonomi

Revisjonsrapporten konkluderer med at klubben har et ryddig regnskap.

Klubbkontingent

Det ble lagt frem et forslag om økning av klubbkontingenten (den del av kontingenten som går til klubbkassen), med et påfølgende forslag fra årsmøte om en økning på kr 25,- pr mnd.

Kr 25,- ble enstemmig vedtatt.

Ny kontingent til klubbkassen er nå kr 60,- pr mnd. fra og med april 2010.

Klubbens tidligere kontingent på kr 35,- pr. mnd. har vært uforandret i mange år, og har vært den laveste i bransjen.

I følge med virksomhetsoverdragelsen på Ekofisk og tap av ca 130-140 medlemmer, var det viktig at det ble en økning av klubbkontingenten, til de løpende utgiftene til klubbkontoret som blant annet kontorleie og oppfølging av tillitsvalgte, Safe Ung og medlemmene i klubben.

Økonomisk kurs støtte

Innkommende forslag; om at klubben betaler kr 300,- pr kurs dag for deltakelse på kurs i regi av SAFE sentralt. Dette kommer i tillegg til betalingen SAFE sentralt gir pr kurs dag. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

OBS! Her må kursdeltager selv huske å melde inn til klubbkontoret om deltakelse på SAFE kurs for å motta støtte fra klubbkassen.

Budsjett

Det ble konstruktive diskusjoner rundt budsjettet for 2010. Justeringer ble gjort og det endelige budsjettet ble enstemmig vedtatt.

Vervepremier

Det ble besluttet av årsmøte at klubben øker premiebordet/ valgene av premier for ververe. Mange gode forslag ble lagt frem, og nytt premiebord blir presentert på hjemmesiden.

I tillegg til det faste årsmøteprogrammet, hadde vi en gjennomgang av hovedoppgjøret 2010 av org. sekretær Øyvind Olsen, og en gjennomgang av forsikringsordningene til Gjensidige av Ann Christin Mobakk.

Årsmøte var og innom virksomhetsoverdragelsen på Ekofisk og de pågående permitteringer og oppsigelser i selskapet.

Valg

Følgende sto på valg:

1. Tore Lundgren
2. Gudrun Helen Lunde
3. Silje Kristensen
4. Kjell Gjeitnes
5. Glenn Isachsen
6. Tor Stein Haavik (vara)



Tim Fredrik Sæle

Valgkomiteen la frem sin innstilling om gjenvalg av nevnte med unntak av Tor Stein Haavik som ikke ønsket å stille til gjenvalg.

Alle fem ble enstemmig gjenvalgt.

Klubbstyresammensetning etter valget

årsmøte 2010:

Leder Geir Frode Nysæter (Land)

1.st nestleder

Hans L. Merkesdal (Land)

2. nestleder

Gudrun Helen Lunde (DSA)

Sekretær

Tore Lundgren (DSB)

Kasseer

Øyvind Lorentzen (Flagg avd.)

Styremedlem

Glenn Isachsen (K-pool)

Styremedlem

Silje Kristensen (Eld-B)

Styremedlem

Jan Dåstøl (Eko-K)

Styremedlem

Kjell Gjeitnes (Eld-A)

Styremedlem

Dani Sandvik (Eko-K)

Ny Vara

Eivind Endresen (DSA)

bakgrunn i virksomhetsoverdragelsen til Seawell, og påfølgende overføring av sittende styremedlemmer til ny arbeids-giver den 01.juni 2010.

Valgkomiteens innstilling til tre nye vara i henhold til innkommende forslag:

Hallstein Valestrand

Mathias Bang

Øystein Røsberg

Benkeforslag på ytterligere to vara:

Paul H. Paulsen

Tore Urdal

Alle ble enstemmig valgt.

Nye vara valgte på årsmøte:

1. Eivind Endresen (DSA)

2. Hallstein Valestrand (K-pool)

3. Mathias Bang (SNA)

4. Øystein Røsberg (DSA)

5. Paul H. Paulsen (SNB)

6. Tore Urdal (SNB)

I tillegg er Noralf Ulveset (Grane) vara

valgt fra 2009

et medlem med stemmerett og en lærling som observatør. I tillegg ble det utvidet fra to til tre vararepresentater.

Nytt styre ble valgt og har denne sammensetning:

Leder: Tim Fredrik Sæle

Nestleder: Ole Kristian Håkonsund

Sekretær: Guro Johanne Lønning

Styremedlem: Frederik Magnessen

Styremedlem: Rune Larsen

Styremedlem: Eirik Torsvik Monssen

Styremedlem/Safe ung: Henrik Apeland

Safe ung observatør: Elisabeth Eide

Algrøy

Vara: Colin Grant

Vara: Jan Arne Nautnes

Vara: Trygve Kuven

Det kom et benkeforslag mot et innsendt forslag, som endte med et flertall for å utvide antall varavalgte til klubbstyret med tre stykker. Dette med

Årsmøte i SAFE på Kollsnes

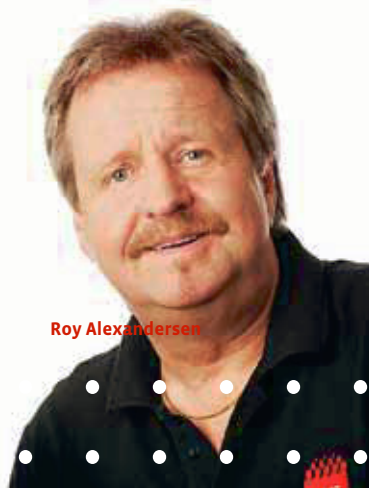
Safe klubben Kollsnes hadde årsmøte

23. mars.

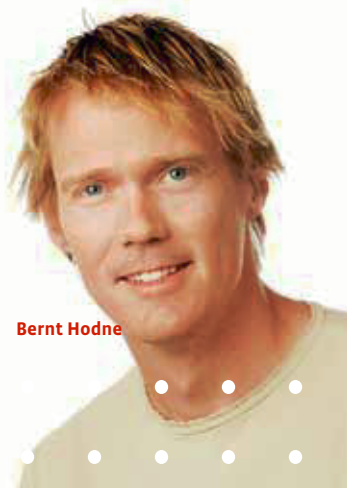
vedtok endring av vedtekter som åpner for to SAFE ung representanter i styret,



Kjell Terje Skrunes og Merete Akerø



Roy Alexandersen



Bernt Hodne

Vi er nye i SAFE

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og Kjetil Alsvik

I løpet av kort tid har SAFE fått fire nye medarbeidere. De fire er til dels hardt tiltrengt ”påfyll” i forhold til økt arbeidsmengde og dels erstatter de medarbeidere som har sluttet i SAFE.

Det er fire spennende medarbeidere med forskjellig bakgrunnskunnskap, alder og erfaring. Både enkeltvis og i sum gir de oss ressurser som vi absolutt trenger.

Merete Akerø, ny advokat

34 år gammel advokat, skilt og alenemor til tre viljesterke og kreative barn, et hjerte i frelsesarmeen og snart også et hjerte i SAFE.

- Ja, Merete ler, jeg har jo ikke vært her mer enn en måned, men jeg trives. Her er kjekke folk og flotte lokaler. Jeg har også rukket å få et inntrykk av noen saker, og det ser også spennende og utfordrende ut.

Merete har fire år bak seg i full jobb for frelsesarmeen. Hun er fortsatt med der, men ikke lenger som aktiv soldat.

- Jeg jobbet hundre prosent for frelsesarmeen før jeg tok jus, fra 1994 til 1998. Etter juridisk eksamen var jeg trainee på et advokatkontor før jeg begynte hos kommuneadvokaten i Stavanger. I 2006 søkte jeg ny jobb hos

påtalemyndigheten i Stavanger. Den jobben fikk jeg og der var jeg i to år før jeg søkte meg tilbake til kommunen. Litt lite fantasifullt, syns kanskje noen, men jeg trivdes godt i kommunen. Nå er jeg altså her.

Hvilke forventninger har du til oss?

- Jeg gleder meg til å være en del av en organisasjon som ivaretar rettighetene til arbeiderne. Jeg liker godt at politikken nå er nærmere jobben min enn den har vært tidligere. Jeg får jobbe tettere opp mot politiske merkesaker, for eksempel i forhold til diskriminering. Vi vet at det ligger mange slike saker som ikke har kommet opp til overflaten. Jeg har gledet meg til å representere arbeidstakersiden. De er i bunn og grunn den svake part selv om de har et sterkt vern.

Du har allerede debutert på kurs.

- Ja, det gledet jeg meg til og det var akkurat så kjekt som jeg trodde det ville bli. Jeg har alltid likt å undervise. Samarbeidet med Tellef og deg var supert. Jeg gleder meg til å være med å utvikle arbeidsrettdelen og finne

pedagogiske måter å formidle stoffet på. Det er viktig at det ikke blir for høyt-travende, at vi treffer akkurat passe og gir deltakerne inspirasjon til å strekke seg etter ny kunnskap. Det blir spennende! I tillegg gleder jeg meg til å bli kjent med medlemmer, tillitsvalgte og klubbledere. Tolke stemningen rundt omkring i klubbene. Det virker som SAFE har mange flinke ressurspersoner i organisasjonen.

Kjell Terje Skrunes, ny journalist

Kjell Terje begynte i SAFE for en måned siden. Han kom fra Haugesunds Avis, har en lidenskap for sykkel, men betyr at det ikke henger sammen med noen midtlivskrise..., har voksne barn i Stavanger som han ønsker tettere kontakt med.

Kjell Terje er opprinnelig Tysværbu. Etter diverse opphold i henholdsvis Haugesund og Stavanger, konstaterer han at Stavanger er ”hans” by.
- Jo lenger jeg var i Haugesund, desto



Merete debuterte som innleder på kurs. Kjell Terje fikk "sjarmoretappen" til den nye nettsiden.

gladere ble jeg i Stavanger. Det har nok også stor betydning at jeg har bodd og arbeidet i Stavanger i store deler av voksenlivet mitt.

Hva tiltrakk deg med SAFE?

- SAFE har stått for meg som frisk og uredd. Det tiltaler meg. Det veide også tungt at jeg nå har jobbet i media i 25 år. Skulle jeg gjøre noe annet, var det på tide å skifte nå. I og med at dette var en nyopprettet stilling, fikk jeg muligheten til å fylle stillingen selv. Jeg får innvirkning på hva stillingen skal inneholde. Utover det er det for tidlig å si noe om innfrielse av forventninger.

En måneds erfaring har gitt ham en liten smakebit, og den har vært god.

- Det er alltid spennende å begynne i en ny verden, og det er kjekt å starte med en konkret oppgave, å få ta "sjarmoretappen" på den nye hjemmesiden.

1. juli trykket vi på knappen, og SAFE sin nye side var på plass.

Kjell Terje deltok også på meklingsene under tariffoppgjøret.

- Jeg traff mange fargerike og hyggelige mennesker og hadde noen lærerike døgn.

Formell bakgrunn

Fra den gamle Rogaland Distriktshøgskole, forløperen til universitet, ble det eksamen i samfunnsfag med fordypning i personaladministrasjon. Kjell Terje har også utdannelse fra Befalskolen for

Kystartilleriet ved Oscarsborg festning, og er informasjonsoffiser i Sjøforsvaret med orlogskapteins grad. Han har 25 års erfaring fra media, drøyt 20 av dem fra Stavanger Aftenblad der han blant annet har vært vaktstjef, stortingskorrespondent, leder for næringslivsredaksjonen og nettredaktør. Han kom til SAFE fra Haugesunds Avis der han var nyhetsredaktør og senere debattredaktør.

Pasjonert syklist

- Men for all del, ikke nyfrelst! Jeg er ingen medgangssupporter, seier Kjell. Sykkel har alltid fascinert meg, og det er snakk om racersykkel, racersykkel med bukestyre.

Sykkelen kom i hus da Kjell Terje var blitt 35 år, og den ble flittig brukt fram og tilbake fra jobb.

Jakt er også en interesse.

- Jeg tutler litt på jakt, småvilt og rype er mitt område. Jeg er dessuten glad i musikk, og synger i kor. Nå må jeg finne meg et nytt kor i Stavanger.

I tillegg til sang, sier Kjell Terje at han "kan lure noen toner ut av et orgel". Det ble innkjøpt i en tid da hammon-orgel var på moten, og det har vært brukt en del opp gjennom årene.

Blir du her i Stavanger nå?

- Ja, jeg er Madlapatriot. I mine første år som student bodde jeg i Molkeholen på Madla, deretter var jeg bosatt i Gosen

(også en del av Madla) og nå altså nedre Madlamark. Ringen er sluttet, nå er jeg kommet hjem.

To nye organisasjonssekretærer

Roy Aleksandresen og Bernt Hodne er kommet inn i SAFE som organisasjonssekretærer.

Roy Aleksandersen begynte i SAFE som valgt organisasjonssekretær i mai 2010. Han er utdannet industrirørlegger og industrimekaniker. Han har lang fartstid fra oljeindustrien, og har i en årrekke hatt tillitsverv, blant annet som klubbleder og som ansattes representant i bedriftsstyret i Seawell AS. Roy har ansvar for rederiområdet.

Bernt Hodne begynte som valgt organisasjonssekretær i mai 2010. Han er utdannet jurist fra Universitet i Bergen med spesialfag i arbeidsrett. Hovedoppgaven hans var "Kommunens -sanksjonsmuligheter ved ulovlig bygging". Bernt har vært tillitsvalgt siden 2005, da som tillitsvalgt for vikarer i Eurest (i dag ESS). Han er leder for SAFE-ung og via dette vervet sitter han som observatør i forbundsstyret. Han har erfaring fra dekk på båt tilbake i 1998, og har vært i forpleiningen på plattform siden 2000.



Katastrofen som ikke kunne skje

Tekst. Mette Møllerop. Foto: Heine Birkeland /SAFE arkiv

To kapteiner på hvert sitt skip. De lå der ute, ved Ekofisk, for å vente på at Alexander Kielland skulle flyttes.

Er det ikke ofte slik? Katastrofer skjer ikke, før de skjer likevel. Aldri mer Alexander Kielland! Nei kanskje ikke akkurat lik, men nye katastrofer kommer, bare med et annet navn og i en annen form. Potensialet for storulykker er til stede. Ørsmå marginer gjør at det mange ganger går bra, og noen ganger går det slett ikke bra. Christian Næss og Didrik Stonghaugen fra Solstad Rederi AS var de første på talerstolen på Sikkerhetsforums årskonferanse etter at Petroleumsdirektør Magne Ognedal hadde ønsket velkommen. Det var de to kapteinene som lå der med hvert sitt skip, "Normand Skipper" og "Normand Engineer" og tenkte at dette kunne ikke skje, dette skjedde ikke. Fortellingene deres var sterke. De fortalte om menneskene som fløt i det iskalde vannet, som forsvant ut av syne forbi båtene som ikke rakk å ta dem opp. Strømmen og vinden var for sterk.

Alltid beredt?

I år er 30 år siden Alexander Kielland havarerte. 27. mars 1980 mistet 123 livet.

89 mennesker ble reddet.

På konferansen deltok flere som opplevde ulykken på nært hold. Tidligere NRK-reporter Einar Knudsen var til stede, det samme var leder for Kielland-fondet, Odd Kristian Reme og nåværende OLF-direktør Gro Brækken. Tittelen på årets konferanse var "Alltid beredt? Fra Kielland til Deepwater". Det er god grunn til å stille spørsmålet om man alltid er beredt. Enda større grunn er det til å stille spørsmål ved sikkerheten. Er den god nok til at ulykker ikke skjer, eller at ulykkespotensialet er så lavt at det er usannsynlig at en ulykke skjer?

Ubesvarte spørsmål, må de være ubesvarte?

Einar Knudsen spurte i sin innledning: Hva lærte vi av Kielland-ulykken? Eller kanskje rettere – Hva burde vi ha lært? Hvilke konsekvenser fikk katastrofen? Og hva lærte vi av det som kom senere – Piper Alpha – helikopterulykkene – nesten-ulykken på Snorre i 2004? Videre sa han: "Vi visste mer enn det jeg rapporterte i denne sendingen. Fra

daværende pressetalsmann Per Erik Bjørklund i Philips hadde jeg allerede litt over åtte fått bekreftet at det var observert titalls personer som livløse fløt i det frådende havet. Jeg skjønnte at vi stod ovenfor den største katastrofen på norsk sokkel så langt: Kielland hadde gått rundt og fløt opp-ned. I storm og høye bølger slåss mannskapene om bord for livet. I dag vet vi at 123 ikke klarte det.

Jeg hadde i flere år arbeidet med oljestoff for NRK – og hadde dekket Bravo-utblåsningen, flere helikopterulykker og brannen på Statfjord A, for å nevne noen. Ulykker var noe vi journalister levde med. Tilsynelatende – og likevel uforståelig var tragediene prisen å betale for virksomheten ute i havet. Men at en plattform skulle gå rundt? DET var utenkelig.

I kjølvannet av Kielland – bokstavelig talt – kom spørsmålene: Hvordan kunne dette skje? Hvorfor gikk det bare 20 minutter fra de første unormale lydene høstes om bord til plattformen lå med beina i været? Hvorfor sviktet livsviktige deler av redningssystemene? Hvem



Flere foredragsholdere understreket hvor viktig det er at næringen nå bruker erfaringene fra Deepwater Horizon til å styrke sikkerheten,...

hadde skylden? Hvorfor måtte 123 mennesker miste livet – og de resterende av de totalt 212 om bord slite med ulykken resten av livet? Mange av disse spørsmålene står for mange den dag i dag fremdeles ubesvarte.

Granskningskommisjonens rapport ga noen av de tekniske svarene, men den sa lite om hvilke konsekvenser oljenasjonen Norge burde trekke. DE kom etter hvert, på tross av og ikke på grunn av granskningskommisjonens rapport.”

”Norge som petroleumsnasjon lærte mye av Kielland-ulykken. I sikkerhetsmessig sammenheng kan vi snakke om før og etter. Ulykken ble ”vekkeren og varsleren”. Vi tok steget bort fra cowboymentaliteten på 70-tallet. Vi ble enige om at dette aldri skulle skje igjen.” Sa Einar Knudsen. Litt lenger ut i foredraget sitt slo han likevel fast:

”Fremdeles skjer det alvorlige ulykker på sokkelen – og kanskje like bekymringsfullt: Nesteulykkene med stor-ulykkepotensiale. Hendelsen på Snorre 28. november 2004 satte en støkk i mange – da var vi en hårsbredd fra en ny storulykke.”

”Mens myndighetene etter Kielland – og

i kjølvannet av andre ulykker - innskjerpet kravene og kom med strengere pålegg og forskrifter, tok det lenger tid før industrien tok alvor et innover seg. Mye av dette skyldtes at ikke minst at de internasjonale selskapene i mange år hadde utlendinger i ledelsen som ikke helt forstod de norske verdiene og den norske kulturen. De sa de rette tingene i både interne og eksterne møter, men i praksis var det ofte store sprik mellom det de gjorde og det de sa. Ofte var dette – og fremdeles er det kanskje også slik – at en forsvarlig sikkerhet koster penger. Bunnlinjen ble avgjørende for om tiltak – enten på utstyrsforbedring, opplæring eller forberedende kontrolltiltak - skulle settes i verk eller ikke. ”Det går nok bra”, var ofte omkvedet.”

Hva med Deepwater Horizon

”Media rapporterer fortløpende – men det må gjerne, kynisk sett, være en ulykke med en eller flere omkomne før vi ser de store oppslagene og den kritiske journalistikken. Hvis det da ikke gjelder oljesøl.

Ser vi på medierapporteringen i forbindelse med ulykken i Mexicogulfen er alt

fokus er på utblåsing og skadevirkningene av den. Oppslag som ” fire sørstater erklærer unntakstilstand – turistene rømmer Florida” preger førstesidene. Vi leser at ”den ødelagte brønnen fra Deepwater Horizon, der 11 mennesker omkom, kan lekke i månedsvis og skape store skader for livet både i havet og på land”. De omkomne, og alle pårørende, er redusert til en bisetning. Media skriver at ”president Barack Obama vil forlenge forbudet mot oljeboring på dypt vann med seks måneder, mens en kommisjon gransker årsakene til utslippet i Mexicogolfen.”. Kommisjonen skal altså granske årsakene til UTSLIPPET – ikke hvorfor mennesker omkom. Medias fokus er på forurensning, ikke på tap av menneskeliv. For meg er det et tankekors.”

”11 mennesker omkom på Deepwater Horizon, sa Magne Ognedal i sin innledning. Mange ble skadet. De miljømessige konsekvensene vet vi foreløpig ikke omfanget av. Det gjelder også med hensyn til tap av økonomiske verdier, omdømme og eventuelle politiske konsekvenser. I sum vil alt dette kunne



påvirke framtiden for bransjen.”Ptil har nedsatt en egen prosjektgruppe som nå følger Deepwater-hendelsen tett.

- Det er viktig at vi nå evaluerer informasjonen etter hvert som den kommer fram, vurderer om dette er relevant for norske forhold og implementerer eventuelle forbedringspunkt, sa Ognedal. Flere foredragsholdere understreket hvor viktig det er at næringen nå bruker erfaringene fra Deepwater Horizon til å styrke sikkerheten, blant andre tidligere Statoil-direktør Harald Norvik.
- God sikkerhet er grunnleggende og fundamentalt for denne næringen. Hele industrien må nå ta ett skritt tilbake og vurdere hva det var som sviktet, sier Norvik.

Kardemomme?

- Regelverket må sikre oss vern mot storulykker, sa Roy Erling Furre i sin innledning om regelverket. - Vi må unngå at regelverket blir en ”kardemommelov” som medfører at aktørene ensidig bruker sine internasjonale konsulentbaserte systemer uten å ta høyde for særnorske krav. Hvilket sikkerhetsnivå skal vi ha, spurte han, og trakk fram viktigheten av at regelverket utjevner styrkeforholdet mellom partene slik at vi får en reell og meningsfull arbeidstakermedvirkning.

Regelverket som verktøykasse

- Det har vært en utfordring å sikre at bransjen har et helhetlig fokus på HMS. Arbeidsmiljøforholdt har ikke blitt fulgt opp i næringen i tråd med regelverkskravene, sa Furre og viste til støy, kjemikalier, arbeidstid, skiftarbeid og tretthet. Bonussystem og konsulent-systemer fra DuPont har medført ensidig fokus på småskader og adferd og holdninger hos de ansatte. Det gjenstår å se om endringene i regelverk og tilsyn fører til nytt helhetlig fokus i næringen der også storulykker og arbeidsmiljø får fokus. Har vi lært noe fra BP Texas? Dersom de samme sikkerhetssystemene og strategiene fortsatt brukes, er det en fallitterklæring.



BP mottok advarsler om at det var problemer med sikkerhetsutstyret på boreplattformen Deepwater Horizon flere uker før eksplosjonen

Tekst fra artikkel av Leo Gerard, leder i USW:

Safety Awards That Endanger Workers' Lives

...Some BP executives actually experienced a little of that burn on April 20. A group of BP bigwigs was aboard Deepwater Horizon in the Gulf of Mexico when it exploded. They'd traveled out to the oil rig to celebrate a safety milestone. Workers on the rig had gone seven years without a lost-time accident –well, seven years without reporting one, anyway. Corporations routinely subtly and overtly discourage workers from reporting injuries. For example, companies grant cash awards for designated time periods during which no injury reports are filed and force mishap victims to wear distinctive clothing like orange vests so they get the blame –and not the corporation –for injury reports that cost entire crews their cash awards. The BP executives escaped Deepwater Horizon with their lives. Eleven roustabouts and roughnecks on that day of safety celebration did not.

Se følgende link for hele artikkelen:

<http://blogs.alternet.org/speak-easy/2010/05/21/safety-awards-that-endanger-workers-lives/>



“

- Det er ingenting som inntil videre viser at vi har satt hensynet til profitt over hensynet til sikkerhet

Advarsel til BP

BP mottok advarsler om at det var problemer med sikkerhetsutstyret på boreplattformen Deepwater Horizon flere uker før eksplosjonen i Mexicogolfen 20. april. Tyrone Benton, som arbeidet på plattformen, bekreftet det i et intervju med BBC.

Defekt kontrollmekanisme

Ifølge Benton oppdaget arbeiderne flere uker før eksplosjonen at det var et problem med en av kontrollmekanismene i den avgjørende sikkerhetsanordningen, en såkalt «blowout preventer», som er designet for å forsegle oljeboringen hvis noe går galt.
- Vi så en lekkasje i kontrollmekanismen som vi informerte om, sier Benton. Istedenfor å stoppe boringen, skiftet BP bare til et sekundært kontrollsystem,

og det er både svært risikabelt og uakseptabelt, sier eksperter.

Uakseptabelt

En av ekspertene som har uttalt seg, er professor ved University of Texas, Tad Patzek. Patzek er ekspert på oljeboring og sa i klartekst til BBC at det som har skjedd er helt uakseptabelt.
- Hvis man ser det minste tegn på at sikkerhetsventilen ikke fungerer ordentlig, er man nødt til å reparere det. Under høringen i Kongressen har direktør i BP, Tony Hayward, hele tida benektet at selskapet sparer på sikkerheten.
- Det er ingenting som inntil videre viser at vi har satt hensynet til profitt over hensynet til sikkerhet, sa Hayward til de amerikanske politikerne. Politikerne derimot sier at det ser ut til at BP har tatt en rekke økonomisk betingede snarveier som økte faren for en katastrofal ulykke.
Også BP sin partner, Anadarko Petroleum som eier 25 prosent av Deepwater Horizon, mener det nå finnes en rekke bevis på at katastrofen kunne vært unngått. I en pressemelding signert selskapets direktør, Jim Hackett, legger de ikke skjul på at feil beslutninger og handlinger i BP sin ledelse er årsaken til dette.

Prosjektgruppe i Ptil

Ptil etablerte 7. mai 2010 en prosjektgruppe på bakgrunn av katastrofen på Deepwater Horizon i Mexicogolfen. Det overordnede målet med arbeidet er å systematisere og vurdere erfaringer og granskinger etter storulykken, slik at disse kan bidra til læring og forbedring på norsk sokkel.
Gruppen skal vurdere årsakene til ulykken opp mot krav i norsk regelverk, for på den måten å identifisere områder for forbedring. Informasjonen fra ulykken skal også vurderes i forhold til eventuelle tiltak overfor aktørene i norsk petroleumsvirksomhet.

Ferdigstillelse

Resultatet av prosjektet vil oppsummeres i en intern rapport. Konklusjonene fra denne skal aktivt formidles til offentligheten.
Det vil ventelig ta lang tid før USAs granskinger av ulykken er tilgjengelige. Tidsrammen for Ptils prosjekt er derfor ikke klart definert. Det er imidlertid sannsynlig at det totale arbeidet vil ta rundt ett år. Delrapporter vil kanskje kunne ferdigstilles og publiseres underveis.”



Deepwater Horizon: SAFE krever HMS-oppfølging

Tekst: Halvor Eristein. Foto: Afp/Scanpix

Oljen som forurensner havet etter ”Deepwater Horizon”-ulykken i Mexicogulften inneholder også kjemiske forbindelser som er helseskadelig for mennesker. SAFE krever tett oppfølging av mannskaper som har arbeidet på ulykkesstedet.

Fra folk om bord på fartøyer som ligger over brønnen har vi fått meldinger om at de opplever at luften er tett av hydrokarboner. De har følt seg dårlig og at dette har vedvart utover i friperioden. Med en råoljefilm så langt øye rekker, vanntemperatur på over 25 grader og lufttemperatur på godt over 30, er det ikke rart at mannskap blir kraftig eksponert.

Råolje består at en kompleks blanding av forskjellige hydrokarboner. For mange er giftigheten for mennesker fortsatt ukjent. Det er god grunn til å frykte alvorlige helseskader for de som må oppholde seg i dette miljøet i uker i strekk. Kjemikalier i blanding kan i tillegg forsterke helserisikoen til de enkelte stoffene.

I arbeidsmiljøssammenheng vurderes kjemisk helserisiko etter 40 timers arbeidsuke og 8 timers arbeidsdag. Hva vil da være forsvarlig eksponering 24 timer i døgnet over uker? Det vet vi svært lite om. Er det mulig at folk kan pådra seg varige skader? Det er stor bekymring for at oljeeksponering kan gi skader på nervesystemet, gi økt kreftisiko og påføre folk sykdom som så langt ikke er anerkjent som å være forårsaket av kjemisk påvirkning. Når vi vet hvor

vanskelig det har vært å nå fram for kjemikalieskadde norske oljearbeidere, vil dokumentering av eksponering være helt avgjørende i en framtidig prosess for godkjenning av yrkessykdom.

Ved vurdering av luftforurensning er det viktig å skille mellom målinger som utføres for overvåkning av brann- og eksplosjonsfare, og målinger som gjøres for å kartlegge helsefare. Brann- og eksplosjonsfare måles i volumprosent (volum%), mens arbeidsmiljøeksponering angis i parts. pr. million (ppm). Kort sagt betyr det at eksplosjonsgrenser måles i hundredeler, mens helserisiko måles i milliondeler. 1 volumprosent (1%) er det samme samme 10000 ppm. Det betyr at selv om det nesten ikke er utslag på en gassmåler, kan det samtidig være helsefarlig nivå i luften.

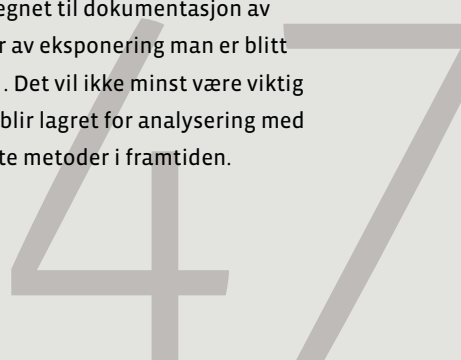
For å illustrere forskjellen på prosent og ppm kan vi ta avlesning av en oksygenmåler. Luften skal normal innholde 20,9% oksygen. Hvis vi måler 20,0% er oksygenet byttet ut med 0,9% av noe annet. 0,9% tilsvarer 9000 ppm. Det er svært få kjemiske forbindelser som har administrativ norm over 100 ppm.

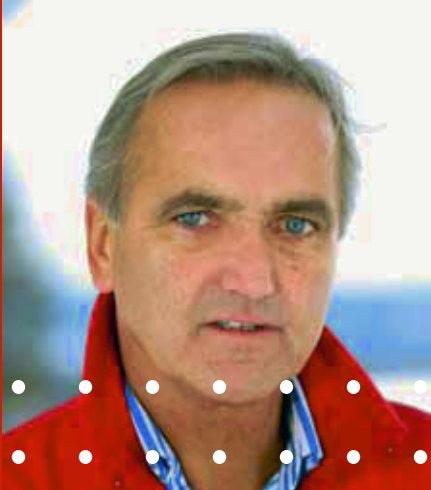
Hva ønsker SAFE?

Vi har tatt opp saken i Petroleumstilsynets Sikkerhetsforum og uttrykt stor bekymring for arbeidsmiljøet om bord på de norske båtene. Vi mener det er feil å bare være opptatt av tekniske forhold omkring denne utblåsningen. Det er viktig at man skaffer seg kunnskap om helserisikoen i en slik aksjon. Vi har også vært i kontakt med Nærings- og Handelsdepartementet og med Sjøfartsdirektoratet.

Saken har også vært tatt i Styringsgruppen til ”Petroleumsvirksomhetens kjemikalieprosjekt”. Her har vi foreslått at det etableres et eget prosjekt for oppfølging av kjemikalieeksponeringen i Mexicogulften, og at prosjektet ledes av professor Gunnar Skarping og hans ekspertteam.

De kan utføre analyser som gir fullstendig sammensetning av forurensningen i luften. De kan også analysere blod og urin og finne kjemiske komponenter som kan gi helseeffekter. Dette kalles biologisk monitorering, og vil sannsynligvis være svært velegnet til dokumentasjon av virkninger av eksponering man er blitt utsatt for. Det vil ikke minst være viktig at prøver blir lagret for analysering med nyutviklete metoder i framtiden.





Reddet av utprøvende behandling

Tekst: Marte Gråberg/Kreftforeningen

Gleden ved å se barn og barnebarn vokse opp fikk advokat og leder i Lymfekreftforeningen Klaus Döscher gjennom ti tøffe år, i kampen mot lymfekreften.

1997 var et av de travleste årene noensinne for Klaus Döscher, som jobbet i et stort advokatfirma i Oslo. I 1998 begynte han å føle seg slapp og utslitt. – Jeg kunne ikke skjønne hvorfor, men tenkte at jeg hadde møtt veggen på grunn av for mye jobbing, forteller han. Han hadde gått og kjent på noen voksende, hovne kuler på halsen. Legene gav ham diagnosen lymfekreft, typen non-Hodgkins lymfom. Han var kraftig angrepet, og det skulle vise seg å bli en hard kamp for å overleve.

Döscher ble lagt inn på sykehus med en gang, og videre fulgte mange måneder og år med kraftig behandling og flere tilbakefall. Livet hans ble snudd på hodet. Han skjønnte raskt at det ikke ville fungere å fortsette i jobben i advokatfirmaet. Han sluttet i firmaet og startet for seg selv.

– Jeg vil dele opp de ti årene jeg har kjempet mot kreften i to deler: den første frem til 2003 med tøff behandling, og den andre delen fra høsten 2003 hvor jeg flere ganger var nær ved å dø, sier Döscher.

Høsten 2003 lå Döscher på Ullevål universitetssykehus igjen. Nytt tilbakefall og høydosebehandling. Lymfekreften

var blitt hissig, og tilbakefallene - med påfølgende kraftig behandling - kom hyppigere. Høsten 2004, etter en ny røff runde, ble det klart at behandlingen ikke lengre fungerte og at Ullevål universitetssykehus ikke hadde mer å tilby. – Da skjønnte jeg at jeg nærmet meg stupet, forteller Döscher..

Utprøvende kreftbehandling

Gjennom nære venner fikk Döscher høre om en behandling ved et kreftsykehus i Houston i USA. Behandlingen gikk ut på å tilføre pasienten stamceller fra donor. Denne behandlingen er regnet som utprøvende. Fra Ullevål universitetssykehus fikk Döscher en forkortet, oversatt versjon av sin journal som ble sendt til legene i Houston. Tilbakemeldingen fra professoren i USA var at behandlingen kunne kurere Döscher..

– Jeg ble sjokkert – kunne denne kroniske og aggressive kreften jeg hadde kureres? Før jeg fikk vurdert å reise dit, ville tilfelldighetene at det to-tre måneder senere ble startet samme type utprøvende behandling på Radiumhospitalet, og jeg var en passende kandidat, forteller Döscher. Hans to søstre ble utredet som donorer, og man fant en lovende match hos søs-

teren Nina. Etter at Döscher var ferdig med ny høydosebehandling, kunne man våren 2005 starte med benmargstransplantasjonen. Den nye benmargen skulle forhåpentligvis ta knekken på resten av kreftcellene og slå seg ned i kroppen hans. Döscher var nummer fem i Norge som fikk denne behandlingen. Transplantasjonen var vellykket, men han var likevel ikke utenfor livsfare. I februar 2006 kollapset lungene til Döscher.

– Det føltes som en blanding av å drukne og å bli kvalt. Årene fra 2003 til 2007 var på grensen av hva et menneske kunne tåle, i hvert fall hva jeg kunne tåle, forteller han.

Etter stadige tilbakefall av kreftsykdommen med påfølgende lungekollaps og hjertekollaps, klarte han å mobilisere styrke til å overleve. En metafor har fulgt Döscher gjennom hele sykdomsforløpet.

– Jeg så for meg døden som et stort mørkt hull, og meg selv liggende på kanten. Ved siden av er det en stige som fører opp mot lyset. Skritt for skritt har jeg dratt meg opp denne stigen, til tross for store stormkast. Nå er jeg ute av hullet.

Tanker om døden

I begynnelsen tenkte Døscher mye på døden. Han var realist og visste at den fort kunne bli utfallet av sykdommen. Det at tanker om døden kom, følte ikke Døscher som et tegn på at han hadde gitt opp.

– Dersom man tør å tenke på døden som et mulig utfall, tror jeg man tar bort noe av angsten for å dø. For meg handlet det om å mobilisere krefter til å si at ja; døden er et mulig utfall, men ikke for meg. Etter det kan man begynne å jobbe seg opp igjen, sier han.

– Vanskelig for pårørende

For familien til Døscher var sykdomstiden veldig tung og belastende. Den yngste sønnen var bare 12 år da Døscher fikk påvist lymfekreft.

– I mange tilfeller kan det være tøffest for de pårørende. Det er ikke de som er syke, så mange føler nok at de ikke kan kreve sympati. Men det de går gjennom med den langvarige situasjonen med håp, redsel og mange tilbakefall, er vanskelig. Klaus Døscher har hele veien vært åpen og snakket om sykdommen med familien sin – også når det var snakk om dårlige odds og liten sjanse for å overleve.

Mens han var syk i 1999 etablerte Døscher sitt eget advokatfirma.. Mange ganger har firmaet ligget med brukket rygg. At han har klart å holde liv i det tross sykdommen, er en av de tingene han er mest stolt over.

Etter at han i august 2008 hadde flyttet



inn i nye kontorer, fikk Døscher en telefon fra legen sin på Radiumhospitalet som kunne fortelle at tre år hadde gått siden siste tilbakefall. Det vil si at han nå kunne regne seg selv som utenfor

risiko for nye tilbakefall. Denne nyheten var en lettelse å motta. Han stirret noen minutter ut i rommet, før han ringte kona Margaret for å fortelle de gode nyhetene.



– Det var en fantastisk telefon å motta! Jeg kjente at skuldrene senket seg. Endelig, etter ti års kamp, kunne jeg sette strek og begynne å legge sykdommen bak meg.

Han begynte gradvis å få tilbake perspektivet på livet og troen på at han faktisk kan bli gammel. I dag gleder han seg over å være bestefar til lille Marius Emil som snart er to år.

Oppstart av Lymfekreftforeningen

Etter mange år som kreftpasient og etter alt han har gjennomgått, følte Døscher at han satt inne med mye erfaring. Sammen med en gruppe andre var han med på å starte opp Lymfekreftforeningen i 2007. Det er en forening som representerer pasienter og pårørende og er tilsluttet Kreftforeningen.

I Lymfekreftforeningen forsøker Døscher å videreformidle håpet. Han ønsker at fortellingen om hva han har gått igjennom og overlevd, skal gi andre inspirasjon.

– Jeg har ved flere anledninger møtt mennesker som, etter å ha hørt min historie, må kjenne på meg for å tro

på at jeg virkelig overlevde. Når de ser hvordan det gikk med meg, håper jeg de kan få troen på at det går an å overleve til tross for dårlige odds, sier Døscher.

Naturen som inspirasjonskilde

Døscher selv har selv fått enorm inspirasjon fra naturen. Turer i skog og fjell har gjort at han har kunnet samle styrke til å fortsette kampen mot sykdommen.

– Jeg ble veldig inspirert av boken dronning Sonja skrev om hennes favoritturer i Norge, så jeg måtte besøke fjellet Slo-gen på Vestlandet. Det er litt flaut, men etter turen skrev jeg et brev til dronningen. Jeg ble kanskje litt vel inspirert der, ler han.

Etter ”friskmeldingen” har Døscher funnet mye å bedrive tiden med. Han føler et behov for å bruke tiden godt. I tillegg til arbeidet som advokat og leder i Lymfekreftforeningen, får han også tid til å synge i et mannskor.

– For meg er det å synge en ren terapi – det fyller meg med en utrolig glede, forteller han.

Familien er viktigst

Klaus Døscher verdsetter all tid han får med kona Margaret og parets tre barn. Det nyeste tilskuddet i familien, barnebarnet Marius Emil, får den stolte bestefar til å lyse opp.

– Det er fantastisk å være bestefar. Vi prøver å tilbringe så mye tid sammen som mulig, smiler han.

Krafttak mot kreft

Kreftforeningens årlige innsamlingsaksjon hadde i år ”Utprøvende behandling” som tema. Pengene som ble samlet inn skal utlyses i løpet av høsten. En økning i antall forskningsprosjekter på utprøvende behandling vil føre til at nye kreftmedisiner og behandlingsmetoder som viser effekt, raskere tas i bruk som en del av standard behandling. På kort sikt kan dette gi flere kreftpasienter en ny sjanse. På lang sikt vil dette kunne komme alle kreftpasienter til gode, uansett alder.

Les mer på www.krafttakmotkreft.no

Har du spørsmål om kreft? Ring Kreftlinjen på telefon 800 48 210

Du kan også kontakte oss på:

- › e-post: kreftlinjen@kreftforeningen.no
- › SMS til 1980 merket Kreftlinjen
- › eDialog 24 på www.kreftforeningen.no
- › FAQ / ofte stilte spørsmål

Kreftlinjen er åpen for alle og tjenesten er gratis fra fasttelefon. Den er et tilbud til alle som har spørsmål om kreft. Kreftlinjen bemannes av helsepersonell som har taushetsplikt.



Kreftlinjens åpningstider: › mandag, tirsdag og onsdag: kl. 0900–2000 › torsdag og fredag: kl. 0900–1500



Peteka

Petroleumteknisk akademi AS

Vil du satse på en offshoreutdanning? Nytt fagskoletilbud innen petroleumsteknologi

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

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



Det juridiske hjørnet



Arbeidsgivers snevre adgang til å foreta lønnstrekk i etterkant av feilutbetaling

Juridisk avdeling har nylig bidratt til å løse en sak for en gruppe medlemmer og samme tema tas her ved opp på generelt grunnlag.

Juridisk problem:

Arbeidsgiver varsler at de har foretatt en feilutbetaling og vil med bakgrunn i standard ansettelseskontrakt, hvor man har tatt et generelt forbehold om at det kan foretas lønnstrekk, motregne det feilutbetalte beløp i sin helhet på neste lønning.

Gjeldende rett:

I norsk rett er arbeidsgiver gitt en meget begrenset adgang til å motregne eventuelle krav i arbeidstakers lønn idet man forutsetter at arbeidstakers lønn medgår til det alminnelige livsopphold. Arbeidstaker beskyttes mot arbeidsgivere kan trekke det man fra tid til annen måtte mene å ha krav på fra den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsmiljøloven § 14-15, 2. ledd, bokstav c hjemler lønnstrekk i henhold til avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

”Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt:

a. Når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale.”

En muntlig avtale vil følgelig ikke binde arbeidstaker. Regelen forstås videre slik at avtalen må inngås med den enkelte arbeidstaker. Det kan følgelig ikke inngås tariffavtaler om utvidet adgang til trekk i lønn.

Spørsmålet blir da hvorvidt arbeidsgiver i standard ansettelseskontrakt kan utvide sin adgang til å motregne dersom det tas forbehold om slik adgang i forbindelse med en feilutbetaling.

Det er lovstridig å påberope en generell avtale med den enkelte arbeidstaker hvor arbeidsgiver gis en videre adgang til å foreta lønnstrekk enn loven gir adgang til. Det er utelukkende en helt konkret avtale med den enkelte arbeidstaker i det enkelte tilfellet som vil kunne danne grunnlag for slikt lønnstrekk. Det vil si at arbeidstaker må gi sitt skriftlige samtykke for det enkelte lønnstrekk.

Det er straffbart å foreta uberettiget lønnstrekk jf. aml. §19-1 både i tilfeller hvor arbeidsgiver gjør dette med vitende og vilje (jf. ordlyden ”forsettlig”) og i tilfeller hvor arbeidsgiver handler i uaktsomhet.

Arbeidsgivers krav på det feilutbetalte beløp

Med hjemmel i Conductio Indebiti-regelen, har arbeidsgiver adgang til å fremme tilbakesøkningskrav overfor arbeidstaker for feilutbetalte beløp. Det må imidlertid da fremmes et krav mot den enkelte arbeidstaker. Et tilbakesøkningskrav har ikke i seg selv tvangskraft dersom det bestrides fra arbeidstakers side. Det vil si at arbeidsgiver ikke kan tvangsinndrive beløpet uten at man på vanlig måte tar rettslige skritt. Dersom det er omstridt hvorvidt utbetalingen var feilaktig, har arbeidstaker anledning til formelt å bestride kravet om inn-drivelse. Arbeidsgiver henvises da til å gå rettsens vei for å avgjøre hvorvidt beløpet var en feilutbetaling eller en utbetaling som arbeidstaker hadde krav på.

Dersom arbeidsgiver har et krav mot en arbeidstaker og saken må løses i

rettsystemet, foretas det en rimelighetsvurdering. Retten vektlegger blant annet hvorvidt det har tatt lang tid før kravet er fremmet fra arbeidsgivers side og hvorvidt arbeidstaker i god tro har innrettet seg deretter.

RÅD TIL MEDLEMMENE:

Ta kontakt med tillitsvalgte dersom arbeidsgiver varsler et lønnstrekk.

Vær tidlig ute!

Videresend nødvendig dokumentasjon raskt: kopi av lønsslipp, all korrespondanse og din redegjørelse for saksforholdet.





Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold 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 kunnskaprike medlemmer er en sterk organisasjon.

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt. SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene.

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

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: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





Stavanger

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

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

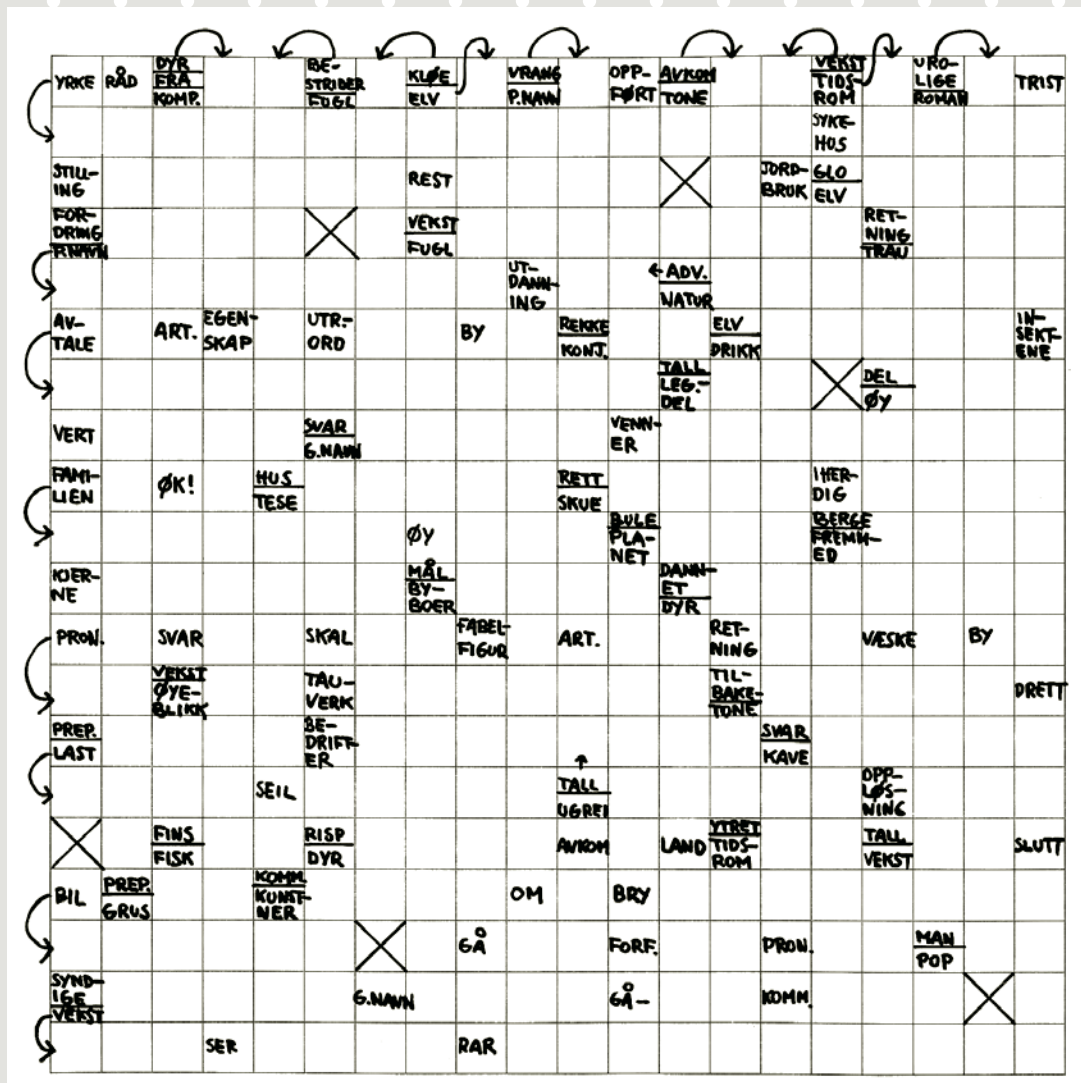
www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15. august
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 3-2010

Navn: _____

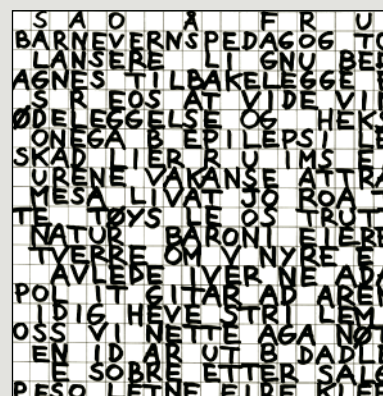
Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Marie Austbø, 5570 Aksdal
Øystein Duesund, 5307 Ask
Vigdis Isnes, Rutilveien 3, 3770 Kragerø
Jørgen Baustad, Gismarvik, 5570 Aksdal,
Tor Henning Sæstad, Løyningsveien 5D, 4370 Egersund
Bjørn Vestskogen, Friggs vei 6, 3090 Hof

Premiere for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2010**

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	Roy Alexandersen Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 16/930 53 443 • E-post: bernt@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon: 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon: 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 17/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Merete Akerø	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00 • Advokat • E-post: merete@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no