

SAFE MAGASINET⁰¹

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 April 2014**



**Sikkerhet: dyktige verneombud
er gull verd på anlegget!**

s. 48

Foto: Mette Møllerop

Innhold



- 3** Lederen **4** Ryddighet preger Songaklubben **8** Reiseskildring fra Røver **12** SAFE Sokkel årsmøte 2014
19 Klipp fra Statoil Sökkels beretning **24** SAFE-konferanse **26** Allsidighet og erfaring
32 Konfliktorienterte arbeidsgivere **35** Tariffkonferanse i SAFE la grunnlaget for tariffkravene
37 Advokatforsikring gjennom SAFE **38** Oljearbeidere gjør "rare ting" på fritida
43 Dagsing på godt og vondt **45** Forhandlingene for ISO-arbeiderne endte med brudd
47 Årsmøte SAFE klubben Kårstø 2014 **48** Vakkert plassert i naturskjønne omgivelser
54 Juridiske hjørnet **56** Kan du dette? **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Hilde-Marit Rysst. Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

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

Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

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

ANNONSEPRISER S/H: 1/4 side kr. 2.600,- 1/2 side kr. 5 .200,- Hel side kr. 7.500,-

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

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no

Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no



En "varm" vår i vente...

Hvert døgn nå tar oss nærmere våren, litt mer dagslys og varmere sol. Og hver en arbeidsdag og oppgave viser det samme.

SAFE har avholdt tariffkonferanse hvor det var rekordstort oppmøte. Det tyder vel på at organisasjonen er sulten og stiller godt forberedt til årets vakreste eventyr, som vi ofte kaller tariffforhandlingene. Det er med ekstra ironi i år, gjentatte ganger leser vi om oljearbeidernes vanvittige «millionlønn, knapt uten å jobbe for det - de har jo ferie hele året.» Og, uttalelsen om at «oljearbeidernes lønn og arbeidstidsordning kveler Norge og splitter landet». Det er uttalelser som kun har et formål, å sverte vår rettferdige kamp om lønnsutvikling. Fakta er at lønnsutviklinga vår har vært 0,1 prosent mer enn industriarbeideren generelt, så vi har ikke akkurat tatt av. At lønnsutgiftene i for eksempel Statoil utgjør under 0,05 prosent av kostnadene deres, viser at det absolutt ikke er våre lønninger som gjør utslaget. Noen sterke røster maner til lav lønnsutvikling, solidaritet og ansvarlighet. Vårt svar er at ansvarlighet er å kreve lønnsutvikling, det er viktig å holde systemet i gang, og troen på fremtiden. Samfunnet

trenger at befolkningen bruker penger, bygger hus, kjøper båt, går til frisør og nyter livet. Land kolliderer når ingen investerer i eget liv, lever ut drømmene sine, det er velkjent at pengene må rulle for at samfunnet skal gå rundt. Og, det er vel ingen som tror at hvis oljearbeiderne frasier seg lønnsutvikling, så gis pengene til andre deler av industrien eller de ansatte der? Det er eierne og aksjonærene som får et enda bedre overskudd som vil nyte godt av vår «ansvarlighet». Vi tar samfunnsansvar og krever vår rettmessige del av inntekt og overskudd! Temaet utdypes på s. 32

Vi ser stadige angrep i media på våre arbeidsvilkår og lønninger. Dessverre er det sjeldent eller aldri tuftet på sannhet. Siste angrep gikk på HMS. Ivar Vigdenes, ordfører i Stjørdal og tidligere rådgiver i OED, utfordret næringen på at vi må akseptere et lavere HMS-nivå, og sammenlignet oss med landbruket. Han mente vi måtte se til landbruket som godtar fem til ti dødsfall i året, så hvorfor skal offshore kun godta null dødsfall? Når man setter økonomi opp imot menneskeliv på en slik måte, blir det helt umulig å vise respekt for utspillet. Noen røster har gått ut og dementert og nyansert utsagnet. Til tross for det, er det urovekkende, for dette er nok ikke noe Vigdenes er alene om å tenke, det ser vi jo blant annet på diskusjonen om

livbåter, hvorvidt nytt regelverk skal få tilbakevirkende kraft.

Første kvartal er en veldig travel tid for oss sentralt. Men det er og en positiv og optimistisk tid. Vi er så heldige å bli invitert ut i vårt landstrakte land, til klubbens årsmøter. Det setter vi stor pris på. Vi møter grasrota og det enkelte medlem og TV'e. Det er godt å se alt det gode arbeidet som gjøres lokalt, og det er bra å få høre hva som rører seg ute på arbeidsplassene. Innspill vi får tar vi med oss «hjem». Det gir oss også muligheten til å informere alle om det som skjer sentralt, og «hva vi ser i glasskulen».

Vi ser frem til en hektisk vår, og med tanke på diskusjonene i forkant av Frontfagforhandlingene og utspill ifra arbeidsgivere, er det mulig vi ikke kommer utenom streik. Vi går for reelle forhandlinger, og forventer å bli møtt med en virkelighetsforståelse om at bransjen går godt, og at overskudd skal fordeles rettferdig. Nå ble det brudd i Frontfaget, og vi møtes hos Riksmegleren. Der får vi se hva endelig resultat vil bli. Men at kampånden er sterk på alle avtaleområder, er det ikke tvil om. Lønns- og bonusfesten til arbeidsgiverne fyrer selvfølgelig opp oss arbeidstagere. Hvis bransjen vil ha en «varm» vår, så får de det!

Med vårlig hilsen Hilde-Marit



Tommy Silden og
Kjetil Midtgaard

Ryddighet preger Songaklubben

Tekst og foto: Mette Møllerop

Folk må ha engasjement for klubben og forbundet hvis vi skal få gode resultater. Det har vi i SAFE i Songa, sier klubbleder Egil Bjørgås.

Fokus på klubben er viktig for klubbstyret i SAFE i Songa Services. SAFE-medlemmer skal synes, og det gjør de blant annet med SAFE T-skjorter og andre effekter.

Det er ikke mange offshorearbeidere hos oss som ikke er fagorganisert, og det er bra.

Det finnes nok av historier om folk som trenger hjelp i saker som angår arbeidsforhold, og da er det godt å ha en fagforening i ryggen og en tillitsvalgt som stiller opp for deg, sier de engasjerte styremedlemmene.

Styrekonferanse i Stavanger

Flere temaer ble diskutert da klubbstyret hadde samlet seg til konferanse i Stavanger. SAFE-leder Hilde-Marit Rysst og organisasjonssekretær Owe Ingemann Waltherzøe deltok også en del av dagen, og presenterte saker som SAFE jobber med for tida, saker som og er viktige for Songaklubben.

Pensjonsgrunnlaget er et tema som diskuteres, fortalte Hilde-Marit.

- Vi ønsker at faste tillegg som for eksempel natttillegget skal inn i pensjonsgrunnlaget. Selv om tillegget ikke er så stort i seg selv, vil det vise igjen i

pensjonsgrunnlaget etter et langt arbeidsliv.

Reisevirksomhet

Medlemmene våre ønsker å se oss ute på arbeidsplassene, sa nyvalgt organisasjonssekretær Owe Ingemann Waltherzøe.

- Vi blir etterlyst om det går for lang tid mellom hvert besøk. Det er for øvrig ikke så rart at det kan bli vanskelig med hyppige arbeidsplassbesøk. Stort arbeidspress på huset og få saksbehandlere, gjør det vanskelig å få tid til alt. Det blir en hard prioritering, men vi vil prøve å legge besøkene ute, høyt opp på arbeidslistene våre.

Temadiskusjoner på arbeidsplassene

Både generell interesse for fagforeningsarbeid og konkrete saker som tas opp, kan styrkes ved at vi legger opp til temadiskusjoner i forbindelse med arbeidsplassmøter.

Angrepene mot våre lønns- og arbeidsbetingelser satt i system av Reitenutvalget, er et eksempel på denne typen tema, sa Hilde-Marit og Owe.

- Et annet tema er den nye regjeringens



«payback time» til dem som støttet dem og sikret at de ble valgt.

Også trepartssamarbeidet må på temalisten.

- Dette samarbeidet er et viktig grunnlag for oss, og det passer bra som diskusjonstema ute.



Fra venstre: **Geir Kronhaug,**
Trygve Guttormsen og Knut Ness



Owe har nå hovedansvaret for NR-området. Det er i dag et stort område med sterke klubber.

- Vi har rett under 3.000 medlemmer. Altså har vi muskler, slo han fast. Verving var også tema på møtet.
- Det er viktig å verve medlemmer på

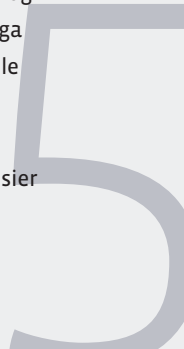
engasjement og kunnskap, ikke bare ved hjelp av vervepremier, sa Hilde-Marit, og lovte at nye SAFE-brosjyrer skulle utarbeides så raskt som mulig.

En aktiv og god klubb

Songa Services er enig i at engasjement

og aktivitet er viktig. Det viser de også selv i praksis. Styret er på sju personer og tre hovedkontaktpersoner. En for Songa Dee, Songa Trym og Songa Delta, og alle har sine faste oppgaver.

- Vi har satt opp en rekke punkter for hvorfor vi skal være organisert i SAFE, sier





Steffen Jacobsen

Til høyre: **Martin Kristensson**



klubblleder Bjørgås og viser til en solid argument-liste som de har utarbeidet. Lista er basert på fakta og er blitt et godt grunnlag for diskusjon rundt omkring blant arbeidskolleger på arbeidsplassene.

Også klubbens måte å organisere seg på, er forbilledlig.

- Vi er blitt en god klubb, slår han fast. Vi jobber på en måte som andre klubber kan lære av.

Hvordan?

- Vi er nøye på å sette oss mål og lage strategier for å nå målene. Vi gir hverandre konkrete oppgaver som er viktige for klubben og for det enkelte styremedlemmet. Hvis du bare er et styremedlem uten faste oppgaver, er det fort gjort å føle at du «liksom ikke er noe», at det ikke betyr noe for klubben om du er med eller ei. Alle skal inkluderes, det er nøkkelen til suksess.

Det er tradisjonelle klubboppgaver som plasseres hos det enkelte styremedlem, altså ikke noe hokus-pokus med nye og revolusjonerende saker som klubben har funnet på.

- Vi jobber med personalansvar, med forsikring, med tariffstoff, lov- og avtaleverk, synlighet for medlemmene våre på facebook- og hjemmeside, og alle oppgavene er fordelt og forankret hos de enkelte styremedlemmer.

Dere sier personalansvar. Hva tenker dere på da?

- Vi følger opp medlemmene våre i personalsaker. Det er selvfølgelig en oppgave alle klubber har, men det kan nok skille litt på hvor stort fokus de enkelte



Knut Ness som er rådgiver i klubben, sammen med organisasjonssekretær Owe I. Waltherzøe og forbundsleder Hilde-Marit Rysst

klubbene har på denne typen saker. Vi prioriterer det høyt, og det ryktes. Folk rundt oss er klar over at vi tar dette på alvor og er fornøyd med måten enkeltmedlemmer følges opp på.

- Vi tror vi gjør dette riktig, slik virker det i hvert fall på de tilbakemeldingene vi får. Medlemmene melder tilbake at de føler seg godt ivarettatt.

Ung klubb

Til å være en ung og relativt uerfaren klubb, er det imponerende struktur og gode resultater de kan legge fram. Klubbstrukturen har vært på plass fra første dag, og det forteller nok mye om både behov og hvor skoen trykker, ute

på arbeidsplassene.

- Det stemmer det, sier leder og nestleder Egil Bjørgås og Tommy Silden. Vi så at det var behov for oss, at det trengtes et alternativ. Klubben startet opp i 2010 med 20 medlemmer. I dag er vi rundt 130.

I 2010 dreide det seg om medlemmer hovedsakelig fra en rigg, Songa Services Dee. I dag har klubben kontaktpersoner på hver eneste rigg, og alle kalles jevnlig inn til konferanser, eller utvidete styremøter.

Godt forhold mellom klubb og bedrift

Flere av SAFE-klubbene som har vært presentert i SAFE magasinet og som



Geir Kronhaug

Til høyre: **Egil Bjørgås og Tommy Silden**



Kjetil Midtgaard, Egil Bjørgås og Svein Åge Rønning

kan fortelle om gode resultater og greie arbeidsforhold, beskriver ryddige og gode forhold til ledelsen i deres respektive bedrifter. Det er ikke dermed sagt at det ikke finnes uenigheter og saker som trenger tid for å løses, men gjennomgangstonen preges av gjensidig vilje til å finne gode løsninger. Det er det ikke bare klubben som tjener på. Også bedriften vil kunne bruke tid og krefter på saker som angår drift og produksjon, når de ansatte opplever ryddige lønns- og arbeidsforhold rundt seg, og antall konflikter minimaliseres eller løses på lavest mulige nivå. Et ryddig forhold mellom klubb og bedrift, burde være

et pre når bedrifter konkurrerer om kontrakter.

Songa Services er ikke uenige i det.

- Vi har en ledelse hos oss som viser imøtekommenhet og som behandler oss profesjonelt. Det gjelder alle fagforeningene i Songa Services. Vi har tre forskjellige foreninger her, Industri Energi, DSO og oss i SAFE. Vi tror alle er enige om at samarbeidet mellom klubb og bedrift er godt.

Framtid

I dag er det tre rigger i Songa Services. Innen 2015 skal antallet ha økt til sju. Alle befinner seg her i Norge på oppdrag for Statoil. I 2015 vil Songa Servi-

ces være Norges største boreselskap i riggantal, og man vil ha behov for 600 til 700 nye ansatte.

Med den størrelsen kan det bli større arbeidsoppgaver også på klubben?

- Det vil det nok bli. Vi har jo et godt grunnlag i og med en så ryddig og oversiktlig struktur, men vi må jobbe videre med å få gode kontaktpersoner på de nye riggene også. Prinsippet her er at kontaktpersoner skal ha god kunnskap i tillitsvalgtarbeid, og de skal være synlige og tilstede, sier Egil Bjørgås og Tommy Silden.

Vi ønsker klubben lykke til videre!

” *Tenk, så fantastisk, det finnes berre ein liten bil på øya, og den blir hovudsakeleg nytta til å frakte varer fra båten til hotellet med.*

Reiseskildring fra Røver (på godt og vondt)

Tekst og foto: Anita Nesse Rugland

Tirsdag 18. juni 2013 ankom vi Røvær i strålande solskinn. Styret i SAFE klubben i ESS skulle ha arbeidsseminar her.

Det var eit vakkert skue då vi nærma oss den litle, vakre øya. Sola som glitra på himmelen, nydeleg blått hav som krusa seg rundt båten. Den koselege landhandelen på kaien, båtane som låg stille og duva utanfor. Den smale stien som førte forbi bede- og bygdehuset, til vi kom fram til Kulturhotellet der søstrene Helga og Ingunn Rasmussen tok imot oss med breide smil og glimt i auga.

Tenk, så fantastisk, det finnes berre ein liten bil på øya, og den blir hovudsakeleg nytta til å frakte varer fra båten til hotellet med. Det gjer det til ein rimeleg fredeleg stad å vera. Det var ikkje så mange andre turistar der då vi var der, så eg trur gjerne vi fekk litt særbehandling på hotellet hos søstrene. Vi vart nærast som ein liten familie, vi og dei tilsette. Kjekt var det då at vi fekk gjera litt nytte for oss og. For då oppvaskmaskina streika, ein halvsein kveldstime, hadde vi to blide karar som satte i sving og fekk den til å gå att. Kanskje det var difor dei varta opp med spesial nattmat då vi kom





Landhandelen
ligg idyllisk til.



Styret i Safe klubben i ESS
sammen med to av hotellets
folk samt guiden til høyre.

inn etter eit fortrefteleg bad i stampen under den klare sommarhimmelen?

Det blei også arrangert ein liten Sightseeing for oss, der mora til søstrene Rasmussen tok oss med rundt. Ho og var ei førnøyeleg dame, så man kan lett sjå kor søstrene Rasmussen har det frå. Det som gjorde mest inntrykk var då ho fortalde den triste og brutale historien om gravfølget som forliste i 1899. Det resulterte i at dei nærast mista alle øyas menn på ein gong. Ei gripande historie om korleis eit lokalsamfunn måtte samla seg og hjelpa kvarandre for å kunna leva vidare så godt det lot seg gjera. Dette samhaldet har dei faktisk den dag i dag på Røver. Det, mest av alt, er det som gjer denne staden så fantastisk. Her samarbeider unge, gamle, barn, voksne og ungdom når noko skal gjerast eller arrangerast. Eit misunningsverdige samhold vi, alle og ein kvar, verkeleg kan ta lærdom av. Som avslutning på sightseeingturen fekk vi tips om ein fin tursti som går til det høgaste punktet på øya med ein liten rundtur attende. Denne turen tenkte underteikna var passande å prøva andre dag før frokost. Eg la optimistisk ut på turen som eg estimerte til å skulle vare ca 20 – 30 minutter. Jeg vandra gjennom det koselege øysamfunnet og ut i den frie naturen der ein sti, eller kanskje det kan kallas ein veg, førte oppover til sendaren på det høgaste punktet. Eg er ei pyse når det gjeld enkelte ting,

la det være sagt med ein gang. Eg er blandt anna livredd straumgjerder. (og er berre sååå glad for at eg er jente og ikkje må prøve den urineringa på dei greiene ...) I tillegg har eg ikkje spesielt greie på straumgjerder, så det kan vera mange gjerder som ser ut som straumførande for meg utan at dei er det.

Ja, så kom eg altså ut på stien mot toppen og der var det sperra med, noko eg antok var, eit straumgjerde - på begge sider av bommen. Eg lot meg ikkje stoppa av det så eg klatra opp på en stein og hoppa over slik at eg kunne fortsette vidare. Men då blei det eit svare rabalder. Ein Tjeld letta – den skreik - og satte kursen mot meg! Det var tydeleg at den hadde ungar i nærleiken som den var redd for. Og den flaug lavt, akkurat i hovudhøgde med meg, - og den flaug målretta. Det var som eit bombefly kom mot meg. Eg blei, mildt sagt, forskrekka og måtte veive med armane for å få den til å fly vekk. Men den kom igjen, og igjen, - og igjen. Eg veiva og veiva og byrja å bli redd. Eg tenkte at den måtte jo skjønne at eg ikkje ville den noko vondt når den såg at eg fjerna meg frå der den tydeleg hadde reiret sitt. Og eg fjerna meg raskt, veldig raskt. Men nei, den hadde verkeleg vondt for det for den berre gav på. I tillegg til at den jaga og jaga var det nokon vidle måkar som slutta seg til. Det var eit svare spektakkel. Eg anar ikkje kva som feilar dei fuglane på Røver. Dei har i alle høve heeeilt ulikt lynne til menneska som bur der!



Damene på hotellet satte stor pris på Alf Inge sin innsats med å reparere oppvaskmaskinen.

Men til slutt kom eg opp til toppen, som eigentleg ikkje var noko spesielt imponerande i seg sjølv. Det var eit – berg.. Men så var det til å koma seg attende då... Eg hugsar ho hadde fortalt at det gjekk ein sti vidare, men kvar var den? Eg fann den ikkje. Men turde eg gå attende til den galne fuglen som endeleg hadde roa seg litt? Det var ikkje tvil om at den ville setje i gang att om eg nærma meg igjen. Kunne eg takle det? NEI!! Eg vurderte å ringe nokon av dei andre i styret og få dei til å koma og redda meg. Men der gjekk grensa, eg er jo ei tøff jente. Visst er eg det. Eg måtte jo klare dette her. Men, nei, eg turde rett og slett ikkje gå attende same vegen. Så eg starta å gå i den retninga ho hadde sagt at stien skulle gå. Utan å finne den havna eg ut i ei myr. Men myrer er eg ikkje så redd for, - berre det ikkje er sige myr då... Og til å byrje med var det ikkje det... men til slutt gjekk eg då, - til knea i våt og kald myr.

Etter ei heil stund med banning og fortviling og rimeleg oppgittheit - over meg sjølv, kom eg opp på sida av eit nyleg anlagt jorde. Det var stort og flott - og omringa av - ja, de skjønar det nok, - straumgjerde! Så med mine begrensningar på det området var det rimeleg liten sjangse for meg å kome meg inn der. Og eg som visste at vegen attende var rett på andre sida av dette fordømrade,

Kulturhotellet ligg i ei bukt heilt for seg sjølv



laange, jordet. Så eg tok til, stupna og gjekk gjennom lyng og brakar parallelt

med jordet. Leggene såg ikkje ut. Dei var oppskrapte og blødde både her og der.

”

Brott såg eg ein annan turgåar lenger nede i terrenget. Eg ville rope, rope om hjelp. Men nei, eg gjorde stikk motsatt. Eg lata som eg hadde full kontroll, plystra lett og liksom tusla rundt der oppe og kosa meg...



Men no kom eg til slutten av jordet, endeleg. Men akk, berre for å oppdaga

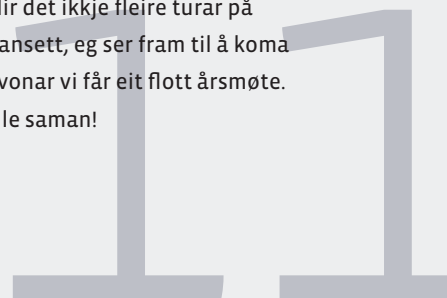
at eg var kome til eit stup. Eg tenkte med meg at jammen var det bra ingen så meg. Snakk om stril i byn.. Men langt ute på landet som eg var, burde jo dette vore mitt rette element.. Det var det altså ikkje! Ikkje i det heile tatt. Brott såg eg ein annan turgåar lenger nede i terrenget. Eg ville rope, rope om hjelp. Men nei, eg gjorde stikk motsatt. Eg lata som eg hadde full kontroll, plystra lett og liksom tusla rundt der oppe og kosa meg... I røynda nerma eg meg panikk. Eg prøvde å koma meg ned, men nei, eg kom ikkje lenger. Så fann eg ein åpning inn til jordet. Der var det nokre kråker som selvfølgelig måtte hissa seg opp. Dei letta og tok til å flaksa og skreik over meg. No var eg så tynnslett på nervane, når det gjaldt fuglar, at eg blei heilt ut av meg. Eg speida etter ein veg ut, men det var straumgjerde over alt. Einaste vona var ein liten bekk som rann under nokon grantrær. Snakka meg om, men den som måtte krypa ut på alle fire, med ræva i været, var meg. Eg følte meg passelig lur og langt i frå som villmarkens datter, men var sjeleglad for at ingen såg meg i all mi elendighet!! Men trass i galskapen, eg kom meg ut i fridomen.

No hadde denne turen tatt rimeleg lengre tid enn eg hadde planlagt så eg skunda meg ned på vegen og hasta attende mot sivilisasjonen. Då eg kom til en grind ved et hus, tenkte eg, faen, har

eg gått heile denne vegen forgjeves? Fører den ikkje fram likevel? Men der kom det ut en hyggelig dame. Og du verden kor mykje kjekkare menneska er, enn fuglane på Røver!! Eg spurde om raskaste veg attende til hotellet. Jau då, eg kunne berre gå ner gjennom ein hage!! Og bort i gjennom eit hus!!!! (Det er heilt sant, det var bygd slik!) Det gjorde ikkje noko, sa ho med full kontroll, for dei var ikkje komen enno for sommaren. Og eg for gjennom hagen, gjennom huset, oppå kaien, bak et naust og så var eg attende til Landhandelen. Puh! Og då var det berre strake vegen attende til hotellet.

Eg nådde akkurat ein rask dusj (noko eg verkeleg trengde) og litt frokost før møtet starta. Og, ja, dei andre fekk i alle høve underhaldning i pausen...

Uansett, vidle fuglar eller ikkje. Vi blei alle fasinert av det litle ”store” øysamfunnet vi fekk vera ein del av dei to dagane vi var der. Og når stad for neste årsmøte for SAFE klubben i ESS skulle fastsettest var vi ikkje i tvil. Det måtte bli på Røver, og vi hyra lika godt heile hotellet for dagane 2. -4. april 2014. Sjølv vonar eg at fuglane er litt rolegare på den tida av året enn dei var i fjor i juni, elles blir det ikkje fleire turar på meg. Men uansett, eg ser fram til å koma attende og vonar vi får eit flott årsmøte. Godt valg alle saman!



Det er bedre å finne løsningene lokalt, sa Arve Sigve Nylund.

Svein Rolfsen



SAFE Sokkel, årsmøte 2014



K-HVO Peter Alexander Hansen hadde flere kommentarer underveis i debatten



Tellef Hansen og Tor Egil Løvli innleder fra organisasjonsutvalget

Tekst og foto: Mette Møllerop

Et godt og ryddig gjennomført årsmøte ga Statoil sokkel et solid utgangspunkt for videre arbeid i klubben i Statoil.

Innlegg og diskusjoner viste at menningene er mange, og ikke alltid er de helt sammenfallende, men dette årsmøtet hadde god takthøyde og ga plass til alle. En av de store sakene på årsmøtet var SAFE Sokkel i framtida, med underpunktene organisering av tillitsvalgtapparatet, samarbeid med andre foreninger, profilering, mediestrategi og HMS.

Styrk tillitsvalgtapparatet

En rekke delegater var framme og argu-

menterte for et styrket tillitsvalgtapparat. Bjørn Asle Teige, konserntillitsvalgt for YS i Statoil, spurte blant annet, litt retorisk; hvor skal Helge Lund ta pengene han har tapt fra? Fra dere! Derfor må vi ha gode tillitsvalgte!

Sten Atle Jølle, nestleder i klubbstyret, la til: uten tillitsvalgte, ingen verneombud.

- Verneombudene trenger vi mer enn noen gang nå. Hvem har vært premissleverandørene i Nordsjøen? Tidligere OFS,



nå SAFE. Det skal vi fortsette med.

Vi må skape engasjement, sa Peter Alexander Hansen, koordinerende hovedverneombud, K-HVO i Statoil.

- Stå på, og bruk oss verneombud.

Problemer med å få de unge til å ta verv

«What's in it for me»-kulturen preger en del unge i arbeidslivet i dag. Det resulterer i at det er vanskelig å få unge arbeidstakere til å ta verv som tillitsvalgte. Fritida brukes til andre ting enn



Hilde-Marit Rysst, SAFE's
forbundsleder, ønsket lykke til
med et fortsatt godt årsmøte



Plass til humor under paneldebatten. Fra venstre Terje Enes, Bjørn Asle Teige, Toril Torlei, Arve Sigve Nylund, Marianne Bjelland, Asbjørn Løve

Fagforeningsknusing

Angrepene mot fagbevegelsen er et internasjonalt fenomen, sa Tellef Hansen fra De Facto og Tor Egil Løvli fra SAFE Sokkel da de innledet til organisasjonsdebatt. Fagbevegelsen er under sterkt press over hele verden, og det er som aktør, bevegelsen blir angrepet. Hvordan slå angrepene tilbake, hvordan styrke organisasjon og tillitsvalgtapparat? Det må på dagsorden for å snu situasjonen. Alle klubber i SAFE vil derfor få besøk av organisasjonsutvalget for å sette i gang diskusjonene.

Velferds-Norge er grunnlagt på fagbevegelsen, det må folk vite, sa Hansen og Løvli.

TV-2 hjelper deg et par ganger i uka, VG kanskje en gang i blant, fagbevegelsen hjelper deg hver eneste dag!

Flere innspill og konstruktive forslag kom fra delegatene, blant annet en oppfordring om å delta på kurs.

- Selv om du tror du kan mye (eller alt), er det viktig å skaffe seg «ammunisjon» for å demme opp for angrepene, sa Toril Torlei, blant annet.

å kurse seg, delta på møter, samlinger og konferanser og gjøre den nødvendige jobben som tillitsvalgt.

De tar alt det vi har oppnådd som en selvfølge, sa en av delegatene.

- De er ikke klar over at ingen ting varer evig. Vi kan miste det vi har oppnådd om vi ikke står på og slåss for å beholde avtalene våre.

Vi har fått helt andre ledere ute på platt-

formene. De har ingen historikk med seg i bagasjen. De vet ikke hva fagforeninger er, hva en hovedavtale er.

- Disse lederne er karriereledere som mener fagforeningsarbeid er en trussel mot oljearbeiderens eventuelle karriere. Denne typen uttalelser og trusler kan ødelegge rekrutteringen av nye, unge tillitsvalgte.

Besøk fra Statoils ledelse

Arne Sigve Nylund er tilbake i Statoil som leder av UPN (utvinning og produksjon i Norge).

- Jeg har hatt 31 fantastiske år i Statoil, og kjenner mange av dere etter årene ute i Nordsjøen. Det vekker gode minner, selv om vi ofte hadde tøffe diskusjoner. Men det var ærlige diskusjoner, slo han fast. Jeg tror og håper at vi kan



Også Tor Egil Løvli og Svein Rolfsen fortsatte debatten i pausen

Arve Sigve Nylund traff igjen en rekke kjente kolleger fra tida som plattformsjef på Gullfaks.

Sten Atle Jølle, alltid engasjert i viktige debatter

fortsette det gode samarbeidet og at det skal bli den måten vi jobber videre på også nå, sa han under innledningen på sitt foredrag.

Veien videre

- Vi har 40 spennende år bak oss. Jeg tror vi har 40 spennende år foran oss. Nylund trakk fram Johan Sverdrup som symbol for framtida. Her snakker vi om milliarder fat olje, et perspektiv fram mot 2050. Det er et felt som kan bygges ut i flere omganger og vil ha oppstart i 2019.
- Debatten har dreid seg om elektrifisering, i mindre grad om industriperspektivet. Jeg syns det siste er viktigst, sa han.

Resultater

Nylund trakk også fram lærdommen fra In Amenas som traff Statoil hardt. Han mente sikring og sikkerhet etter terroraksjonen er blitt tatt på alvor og har gitt selskapet ny kunnskap.

- Vi følger trusselbildet, og det jobbes godt med dette nå, både i UPN og andre deler av selskapet.

Også HMS har hatt god utvikling, mente han, og ga en del av æren for dette til oljearbeiderne og verneombud/tillitsvalgte.

Nylund avviste at investeringene på norsk sokkel går ned til fordel for investeringer ute.

Investeringene i 2013 var høyere enn noen gang, ikke minst på norsk sokkel.



Kaffe og eplejuice å styrke seg på før neste sak på programmet. UPN-leder i Statoil, Arne Sigve Nylund og medlem av Statoil sokkels styre, Arvid Skines

- I 2010 snakket vi om ett prosjekt, Gudrun, i dag dreier det seg om seks prosjekter. Produksjonen er som forventet. Vi har en synkende kontantstrøm, altså mer penger ut enn inn i kassen. Dette kan vi ha forskjellig syn på, men jeg har plikt til å fortelle fakta. Nylund forklarte de «industrielle realiteter» ved å påpeke at man annet får mindre igjen for hver investerte krone i dag. Årsaken er mer krevende prosjekter og skattemessige rammebetingelser. Konkurransedyktighet fikk også plass i Nylunds foredrag. Her ble forskjellige tiltak trukket inn, som fjerning av ineffektivitet, kapital- og kostnadsdisiplin, risikostyring, forenkle styringssystemer, teknisk integritet blant annet. Verden trenger energi, vi produserer energi.

Verden trenger 50 millioner ekstra fat per dag i 2035. Å finne så mye energi, viser at vi har en stor og viktig rolle.

Statoilkulturen ble trukket fram som viktig.

- Vi må ha ett lederskap, ett budskap, en kultur. Det betyr imidlertid ikke at vi alltid må være enige.
- Arne Sigve Nylund ga en del eksempler på forbedringspotensialet, hvor standardisering av utstyr var et viktig moment. Driftskostnadene må ned.
- Det bør være mulig å senke disse med 20 prosent i løpet av få år. For hvert prosentpoeng, sparer vi 1,5 milliarder kroner.

Hva forventer Nylund av SAFE?

- Jeg forventer et felles ansvar, sa han.



Lillian Bratholmen takket for støtten da ISO-klubbene dagset for jul i fjor



Magne Johnsen har utrettelig kjempet for å stoppe Statoils oljesandprosjekt i Canada. Oppslutningen har økt fra år til år. Dette året ble det vedtatt.



Tid for å lytte



Terje Enes innleder til paneldebatt

Jeg forventer en åpen og ærlig kommunikasjon, løse uenigheter på laveste nivå, utvikle de beste løsningene for Statoil sammen, forståelse for risikobillet.

Han var ikke særlig glad for at diskusjoner om Statoils valg og disposisjoner foregår i mediene.

- Det er bedre med interne diskusjoner. Å ta uenighetene videre til media, gir ikke de beste løsningene.

Han avsluttet med å takke for innbydelser og ønske tillitsvalgte og delegater lykke til videre med årsmøtet.

- Jeg vet at dere har krevende roller som tillitsvalgte. Vi håper vi i våre roller som ledere gjør en like god jobb, og at vi i fellesskap får til gode løsninger for Statoil.

Investeringer kontra effektivisering

Paneldebatten ble en konstruktiv seanse med gode spørsmål og kommentarer fra salen og imøtekommenhet og greie svar fra Statoilledelsen i panelet.

- Statoil må ikke bli som bonden som skulle effektivisere drifta, og solgte kua for å skaffe seg penger til melkeseparator, sa Statoil Sokkels leder, Terje Enes innledningsvis.

Sammenlikningen traff godt, både i panelet og hos delegatene.

Utspillet fra Ivar Vigenes

Roy Erling Furre tok raskt mikrofonen og ba om en vurdering på utspillet i Dagens Næringsliv fra Ivar Vigenes, ordfører i Stjørdal og tidligere rådgiver i OED som mente at oljeindustrien måtte tåle en del dødsfall i sin industri, på lik linje med landbruket.

- I landbruket i dag opplever vi fem til seks dødsfall i året, hvor mange dødsfall kan vi tåle i oljebransjen?

Arne Sigve Nylund var raskt på banen og tok avstand fra uttalelsen.

- Jeg reagerer på dette. Et liv tapt er et liv for mye. Vi vet hvor mye det betyr når vi får hendelser i vår industri. Dette er med i bagasjen. Noe kan vi imidlertid ta

Statoil Sokkels offentlige uttalelser fra årsmøtet:

1. «SAFE Sokkel i Statoil mener Helge Lund bør skiftes ut som konsernsjef.»
2. «SAFE Sokkel anerkjenner og respekterer ISO klubbens kamp for bedre lønns- og arbeidsvilkår, senest vist i praksis ved tempo-reduksjon/gå-sakteaksjon før jul 2013. Tillitsvalgte som angripes av bedriften i etterkant av å ha utført sitt verv, vil SAFE Sokkel støtte med alle lovlige midler, skulle det være behov. SAFE Sokkel forventer at alle arbeidsgivere har respekt for jobben våre tillitsvalgte utfører og at det ikke forekommer «heksejakt» eller «pay-back-time» i etterkant av lovlige arbeidsaksjoner. Som Statoilansatte vil vi synliggjøre slike eventuelle angrep ovenfor egen ledelse, med de virkninger det kan gi med tanke på kontrakter etc. SAFE Sokkel vil verne om tillitsvalgtes rettigheter og ansvar ihht vervutførelse.»
3. «SAFE i Statoil avdeling sokkel er bekymret over de økonomiske konsekvensene ved engasjementet i oljesand i Canada, og mener at Statoil bør selge seg ut.»

Høy stemning under festmiddagen



To krevende dager for dirigenter og referenter ble belønnet med gave og takk fra SAFE sokkels ledelse og delegater



HMS-direktør i Statoil, Marianne Bjelland

en diskusjon på. «Å springe etter hendelser», er ikke et bilde vi ønsker oss.

Marianne Bjelland, HMS-direktør i Statoil, fortsatte.

- Vi må bedre bunnlinjen, men vi skal drive like sikkert som tidligere. Vi ønsker ikke arbeidshendelser.

Asbjørn Løve, HR-direktør i Statoil UPN, viste til godt innspill fra Marvin Haugen om effektivisering kontra sikkerhet, og svarte at målet er en bedre, men samtidig mer effektiv dag.

- Vi er inne i et annet spor nå. Vi må snu alle steiner, men fortsatt drive sikkert.

Morten Olsen stilte spørsmål om en byråkratisk lederkultur ute på plattforme-



Asbjørn Løve og SAFE sokkels leder, Terje Enes

ne hvor mangel på ansvar og avgjørelser vanskeliggjør arbeidsdagen for folk.

- Jeg er mekaniker, og mange av våre ansatte kommer med gode forslag som kan forenkle arbeid og rutiner. Disse blir ikke tatt hensyn til. Hvorfor må det gå igjennom så mange ledd, kravle over så mange terskler? Hvorfor må alle ideer til topps? Å ta avgjørelser på et lavere nivå er mer effektivt. Folk i ledelsen på plattformene må ta mer ansvar.

En god kommentar, sa Arne Sigve Nylund.

- Jo høyere du løfter ting, jo høyere er risikoen for at det blir dårlig. Å finne løsninger lokalt, det er det beste, men noen saker dreier seg mer om prinsipper. Det må vi ta hensyn til.

Bjørn Asle Teige, YS-leder i Statoil, spurte om status for industriutviklingen i blant annet Barentshavet.

- Barentshavet er et stort område som vi har store forventninger til, sa As-

bjørn Løve. Kanskje kan Barentshavet bli den nye Nordsjøen, men det har vi ikke nok kunnskap om til å si noe sikkert om nå.

Skal beredskapstreningen reduseres, spurte Odd Inge Rørheim?

- Dette er noe folk er opptatt av, og vi vet at det er billigere å forebygge enn å springe etter hendelser. Nå har vi en evaluering av vernetjenesten. Hva sier dere til den?

Det er kjempeviktig å ha beredskapstrening på en effektiv og kostnadseffektiv måte, svarte Marianne Bjelland. Her tror jeg det er viktig å jobbe sammen. Vi har et system for beredskapstrening som vi har jobbet med, og som skal implementeres. Evalueringen av vernetjenesten ble en veldig god evaluering. Vi har tatt tak i resultatene, men det må bli opp til den enkelte enhet å følge opp i henhold til rammer.

Baste Daltveit tok opp situasjonen rundt støv.

Talerlisten justeres. Marvin Haugen, Porfirio Esquivel, Tore Hugo Jensen, nå pensjonist og toastmaster på festkvelden



Kåret til årets tillitsvalgt i SAFE sokkel. Hans Skeide ble svært overrasket og glad!



I helgen leste jeg dispensasjonen for støyproblematikken. En tanke – jeg innser at støytiltak på Statfjord aldri vil bli gjort. Det blir for dyrt. Vi må være ærlige nok til å si at dette vil vi ikke klare å få til.

Vi har gjort et kjempearbeid for å komme i mål her, svarte Marianne Bjelland.

- Og ja, noen områder vil vi komme i mål på, andre vil vi ikke klare. I forbindelse med støy, finnes det kanskje andre måter å gjøre dette på.

Jeg tror dere er de beste til å finne ut hva som er effektive tiltak, la Asbjørn Løve til.

- Er ellers enig i at det ikke er nødvendig å bruke mye penger på tiltak som ikke virker eller gjør situasjonen verre.

Terje Enes tok opp media-tråden fra innledningen til Arne Sive Nylund.

- Apropos eksemplets makt: i januar startet Helge Lund «ballet» med å si at endringstiltakene i Statoil kom til å skape mye støy. Så kom Torgrim Reitan (Økonomi- og finansdirektør i Statoil) og sa at det ikke er noen grense for hva Statoil kan outsource. Hvilke signal gir dette? Deretter kom du, Arne Sigve og bekreftet at ja, det kommer til å bli mye støy. Da kan også jeg gå ut å si noe i media. Det må ikke bli slik at noen kan si hva som helst, mens andre må forholde seg tause. Som tillitsvalgte har vi

et press på oss. Hva vil SAFE si nå, skal ikke SAFE si noe i denne saken? Vi må ut i mediene, vi og.

Asbjørn Løve: - Kanskje burde ting som er sagt og gjort vært sagt og gjort på en annen måte. Jeg ser det. Det er viktig å ikke drive «pekeleken», men heller tenke oss om av og til.

Terje Enes repliserte: - Når andre aktører som vi ikke har kontroll på, men som er en del av bransjen, kommer på banen, bør dere ta avstand fra uttalelser som dere vet ikke er riktige.

Asbjørn Løve: - Folk må ta ansvar for egne uttalelser. Også dere må kunne gå ut å svare, men når det er sagt, jeg skal

Nytt styre i Statoil Sokkel

Verv	Navn	Plattform	Resultatområde
Leder	Terje S. Enes		
Nestleder	Sten Atle Jølle		
Nestleder	Porfirio Esquivel		
Nestleder	Arvid Skines		
HMS - sekretær	Toril Torlei		
Kasserer	Bjørn Arne Haga	SFC	Drift Sør
Organisasjonssekretær	Agate Langeland Hamre	SFA	Drift Sør
Styremedlem	Tor Egil Løvli	J. SVERDRUP	
Styremedlem	Terje Axe Sørensen	SFC	Drift Sør
Styremedlem	Jarle Ådlandsvik	ÅSGB	Drift Midt Norge
Styremedlem	Hanne Monsen		
Styremedlem	Monica Martinsen	GUDRUN	Drift Sør
Styremedlem	Odd Inge Rørheim	GFA	Drift Vest
Styremedlem	Morten Olsen	SNA	Drift Sør
SAFE Ung	Anette Paula Nygård	OSS	Drift Øst

Observatør SAFE ung

1. Vara	Arne Kjølborg	HEIMDAL	Drift Vest
2. Vara	Marvin Å Haugen	NJORD	Drift Midt Norge
3. Vara	Magne Johnsen	KRISTIN	Drift Midt Norge
4. Vara	Roy Kenneth Heggø	GFC	Drift Vest
5. Vara	Kjell-Ivar Nesvåg	SNB	Drift Sør



Svein Erik Engh og Porfirio Esquivel i diskusjon etter organisasjonsdebatten



Rune Rydningen, Owe Waltherzøe, Bjørn Asle Teige og Oddleiv Tønnessen

prøve å gjøre mitt i «mine» fora, som i NOG (norsk olje og gass).

Stein Bredal, tidligere konserntillitsvalgt for YS i Statoil og styremedlem i

Statoils styre, tok ordet til Statoils økonomiske situasjon.

- Jeg forventer ærlighet og åpne kommentarer. Jeg vet at Statoil sliter nå.



Pensjonister på plass! Henrik Aakre, Stein Bredal og Anders Lothe. Bak ved bordet skimtes Lasse Salhus.



Historien om bonden som skulle effektivisere driften, fortalt av Terje Enes, ble et godt eksempel på feil prioriteringer i Statoil.

Statoils produksjonstall er redusert. Statoils prosjekter i utlandet tærer på kapitalen. Statoils manglende inntjening går ut over arbeid og produksjon hjemme.

Hva med «oppetid». I 2008 sa Tore Tønne at denne skulle ligge på 90 prosent. Nå er den på 85 prosent. Da slutter Statoil å legge fram sine dårlige tall, mens Helge Lund i stedet kritiserer presse og omverden for kun å være opptatt av Ylvisbrødrene og norske skiløpere. Han fikk svar på tiltale fra journalistene i pressen. Da ble det taust!

Det var litt av en salve Stein! Arne Sigve Nylund tok ordet.

- Når det gjelder utenlandssatsing er vi uenige. Det satses på norsk sokkel. Halvparten av investeringene går her. Finanssituasjonen ønsker jeg ikke å kommentere. Oppetid: her finnes forskjellige resultater. Melkøya er et eksempel. Her har vi hatt rimelig god «oppetid» i årets første tre måneder.

Nylund unnlot å ta stilling til Bredals øvrige kommentarer, men avsluttet med å si at han satte pris på å få så konstruktive og ærlige spørsmål.

Pensjon

Det ble også et par kommentarer om pensjon. Baste Daltveit ønsket at bonus skulle inn som lønnstillegg, slik at pengene viser igjen på pensjonsgrunnlaget. Bjørn Asle Teige var rask ute med en kommentar.

- Ledelsen sier nei. Bonus er for å få dere til å jobbe raskere!



Klipp fra Statoil Sokkels beretning

Tekst: Statoil Sokkel, redigert av/foto: Mette Møllerop

De valgte avsnittene er gjort etter redaktørens skjønn og basert på de viktigste sakene som ble debattert på SAFE Sokkels årsmøte.

UPN BU

SAFE Sokkel sine representanter i UPN BU har vært Terje Enes og Porfirio Esquivel. Det har totalt vært avholdt 7 møter i perioden, og de viktigste sakene har vært:

- Fjernstyring av installasjoner
- Strategisk bemanningsplanlegging
- Svingskift
- Kjøpe/Gjøre selv
- Prosjektutvikling
- Forpleiningskonsept for Statfjord og Snorre
- Portofølgejustering (nedsalg i lisenser)
- Effektiviseringsprosjekt for FPL og D&V

Samarbeidet i BU har vært bra på tross av kontroversielle saker som har vært til behandling.

Innleie, bemanning og ressursutnyttelse

Innleie av fagpersoner har gått ned i 2013, og det er gjennomført en del nyansettelser. Imidlertid har etterspørselen på det interne stillingsmarkedet øket, da det er et stort behov for fagarbeidere til våre nye prosjekter. Vi ser for oss at det totalt sett vil bli for lite fagarbeidere, og at det fortsatt vil være behov for nyansettelser.

SAFE er klare i sin konklusjon når det gjelder effektiv ressursutnyttelse. Vi ser at det å gjøre oppgavene med egne ansatte er det mest kostnadseffektive, og for å vise dette har vi gjort analyser på flere installasjoner. Her er et eksempel på utviklingen av interne og eksterne personellkostnader på KV og FV i perioden 2007 til 2012:

Forbedring D&V/Kjøpe/Gjøre selv
SAFE har brukt mye tid på kjøpe/gjøre selv arbeidet, og har blant annet vært pådrivere for å få med alle oppgavene innenfor hvert av fagene i kartleggingen. Dette har ført til at vi har fått en god oversikt over hvilke oppgaver det enkelte fag på den enkelte installasjon utfører med egen bemanning. Kartleggingen viser en stor variabel mellom installasjonene, og det har vist seg at de installasjonene som gjør flest oppgaver med egne ressurser er de som har best kostnadseffektivitet innenfor D&V.

Det kan også nevnes at SAFE har dokumentert at de eksterne personellkostnadene innenfor KV og FV har øket betraktelig mer enn de interne, de sju siste årene.

Fjernoperering

Det har pågått en diskusjon om prinsip-

pene for fjernoperering av installasjoner gjennom hele 2013. Alle foreningene har vært helt klare på at vi ikke aksepterer fjernoperering av bemannede installasjoner.

Helse, Miljø og Sikkerhet

Det har vært et travelt og krevende år der mange av sakene det strides om har kobling til HMS. Blant viktige områder er:

- Nattarbeid og hot bedding
- Skytling
- Helikopterforsinkelser
- Evaluering av vernetjeneste
- Seniorpolitikk
- Engelsk språk
- S-AMU
- Støy og hørselskader
- Alvorlige hendelser
- Livbåtproblematikk
- Arbeidstakermedvirkning i prosjekter

Hotbedding/skytling/innkvartering/ redundant båt

Etter regelverksendringen i fjor eksploderte bruk av hotbedding. Nytt i 2013 er at man heller ikke respekterer kravet om redundant båt, fordi man dermed kan hotbedde enda flere. SAFE har i samarbeid med andre foreninger tatt dette både mot Petroleumstilsynet, Ptil, til og



Tore Hugo Jensen krydret
toastmasterjobben med
nordnorsk humor



Statoil sokkel,
Terje Enes og
Sten Atle Jølle

på topp i UPN, men kommer ingen vei. Det er fordi det funksjonelle regelverket har vingeklippet Ptil, og innad i Statoil er det økonomien som avgjør. Skytling øker stadig i omfang. Vi argumenterer det vi kan, både sentralt og lokalt, men når ikke frem. Dette fordi skytling ikke er direkte forbudt, selv om både stortingsmeldinger og veiledning til forskriften tydelig sier at skytling i størst mulig grad skal unngås. Bedriften forholder seg utelukkende til at det ikke er forbudt, og er ikke villig til å ta diskusjoner. Når arbeidstakerne sier nei, brukes styringsretten.



Verneombudsordningen

Evalueringsrapporten ble endelig godkjent i desember 2013 og presentert for alle HVO på HVO-samlingen i januar 2014. Rapporten oppfordrer til å bruke handlingsrommet, og handlingsrommet er, som vi ser av bl.a. Norne og Heidrun, stort. Men stort handlingsrom betyr dessverre også at dårlig ledelse lokalt kan skape svært dårlige lokale forhold. Arbeidstakerne i gruppen mener at rapporten gir gode muligheter til forbedring. Forbedring forutsetter imidlertid samarbeid fra ledelsens side og innsats fra vernetjeneste og foreninger. Dersom man ikke lykkes å finne gode løsninger i eget AMU, kan det kanskje være mulig å løfte til SU.

Seniorpolitikk i Statoil

Da gavepensjonen ble fjernet og pen-

sjonssaken gjort til tema i lønnsforhandlingene i 2012, ble det som en del av oppgjøret skrevet en protokoll: Statoil ASA ønsker å iverksette en gjenomtenkt og langsiktig seniorpolitikk. Utvalget skal derfor identifisere og vurdere konkrete tiltak som gjenspeiler ansattes og selskapets behov. Omforente tiltak og virkemidler skal implementeres senest innen utgangen av 2014. Utvalget vil som en del av arbeidet blant annet kartlegge «sliterproblematikken» og på bakgrunn av denne foreslå spesifikke tiltak koordinert med pensjonsprosjektet. Intensjonen er følgelig å legge til rette for at flest mulig ansatte skal kunne stå i jobb frem til pensjonsalder. På dette grunnlag ble det i 2013 nedsatt en gruppe som skulle se på tiltak og løsninger knyttet til seniorproblematikk. Ved oppstart ble det lovet at det lå pen-

ger i prosjektet samt at Statoil hadde et genuint ønske om å tilrettelegge for forlenget arbeidsliv. Etter et halvt år med svada ble det klart at virkeligheten var en annen. Anbefalte tiltak skulle være tiltak som ga bedriften konkret økonomisk gevinst. Eksempelvis å erstatte dagens 8-timers pensjonistkurs (omfatter en rekke områder, herunder økonomi) hos tredjepart med 1-times økonomisk rådgivning hos tredjepart: 7 timers kursavgift spart er direkte økonomisk gevinst for bedriften.

Gruppens leder i samråd med HR laget så en definisjon av sliter:

En ansatt som ikke har helse til å stå i ordinær jobb, men som er for frisk til å få uførepensjon. Den ansatte kan arbeide redusert eller i en tilrettelagt stilling. For å komme under begrepet «sliter»

Dirigentbordet
i arbeid



har den ansatte et langt yrkesaktivt liv bak seg.

Man skiller altså ikke mellom en kontor-ansatt og skiftarbeidere offshore.

Videre ble det gjort klart at rettigheter som man enten har gjennom AML eller som anbefales i AML ikke «kan» gjennomføres offshore. Eksempelvis ekstra ferieuke, redusert arbeidstid, fritak for nattarbeid, tilrettelagt/begrenset arbeid - Ingen anerkjennelse av at skiftarbeid er mer belastende, eller at offshore kulde, stål, betong, tungt arbeid osv. er mer belastende enn å jobbe på et kontor.

På dette grunnlag valgte SAFE og Lederne å trekke seg fra det videre arbeid. Vi har sendt skriftlig krav om diskusjon rundt følgende punkter:

Tilrettelegging på tilhørende plattform og avdelingen som man er tilknyttet
Jobbe 2/3 med full lønn (forsøkt på Mongstad).

Gjeninnføre muligheten for å søke tidlig pensjon ut i fra helsemessige årsaker, som tidligere frem 1999.

Tilgang til egen lugar 24 timer i døgnet
To personer kan dele en stilling med fordelingsnøkkel og beholde full lønn.
Resterende arbeidsplikt utføres ved tilrettelagt hjemmekontor.

Tilrettelagt skiftordninger som at noen personell kan gå for eksempel 12 til 24.
Øke robusthet i bemanning for at personell kan få mulighet for hvile på nattskift.

Få et år fratrekk på pensjonsalder for hvert femte år som helkontinuerlige skiftarbeider.

Alle nye innretninger blir bygd med tilstrekkelig enkeltmannslugarer
OLF krav som ikke øker sikkerheten fjernes, eks helikopter dukking og styrketester.

Kravene i DFU løses ved at flere utfører oppgaver i beredskapssituasjoner

Alle de innmeldte punktene er tidligere tatt opp i gruppen. I begynnelsen ble de notert og utsatt, i den senere tid, før vi trådte ut, ble de ignorert, benektet og tilintetgjort.

Bedriften har valgt ikke å inngå noen form for diskusjon. Den vil ferdigstille rapporten slik den er bestilt av konsernledelsen (Det blir sagt at Helge Lund selv har gitt klare føringer). Dersom fagforeningene ikke er fornøyd, vil de bli gitt mulighet til å kommentere under høringen.

Bruk av engelsk språk

I kampen for å beholde norsk språk i en stadig mer internasjonalisert bedrift der man fra høyeste hold forventer at nordmenn skal snakke engelsk i alle sammenhenger og anser norske oversettelser som et fordyrende element, møter vi stadig nye utfordringer. Saken er en gjenganger SAMU. Vi får løst delproblemer, men opplever at før vi rekker å gjennomføre dem er det oppstått nye problemstillinger. SAMUs

anbefaling er imidlertid klar – SAMU har i 2013 på ny bekreftet og stilt seg bak vedtaket fra 2008:

«Alle styrende dokumenter i Statoil-Hydro UPN, som omhandler HMS, skal være tilgjengelig på norsk. Dokumenter og referater som omhandler arbeidsprosesser i prosjekter/modifikasjoner, som treffer driftsorganisasjonen og operativt miljø og som har HMS element i seg, skal som et utgangspunkt være tilgjengelig på norsk. I dette ligger at en tilnærming skal bygges på sikker drift»

Støy og hørselskader

Støy og støyskader er en stor utfordring for industrien vår. Selskapet har de fem siste årene jobbet med å kartlegge og legge til rette for å redusere årsakene til hørselsskadene vi påføres ved et alt for høyt støynivå rundt på installasjonene våre.

Hvert år melder oljeindustrien inn flere hundre støyskader til P-til. 2010 ble et satsingsområde for P-til mot støy og hørselsskader og det ble gjennomført tilsyn på installasjonene. Det ble et nedslående resultat og samtlige installasjoner fikk pålegg om å iverksette støyreduserende tiltak.

Selskapet pekte ut støy som et av satsingsområdene i 2013 og Støyprosjektet i UPN har utarbeidet en guideline for kartlegging, risikovurdering og utredning av effektive støyreduserende tiltak. Ut ifra dette har installasjonene,



Asbjørn Moe, SAFE-leder
Hilde-Marit Rysst og
Per Yngve Herlofsen

ved ledelse og verneapparat sammen, kunne prioritere og beslutte en handlingsplan for gjennomføring av støyreducerende tiltak. For å komme helt i mål, blir dette et pågående arbeid i årene framover.

Statoil har også vært med å teste ut en ny type høyteknologisk hørselvern med godt resultat som forventes tas i bruk i 2014.

Et økende antall av kollegaene våre sliter øresus/Tinius, en kronisk eller forbigående lidelse som påføres en ved for høy støyeksponering over tid og kan både gi nedsatt arbeidsevne og livskvalitet.

Vernetjenesten på Åsgard B har tatt et meget godt initiativ og lagt til rette for et behandlingstilbud hos et av sentrene som driver med behandling/mestring av denne type lidelser for ansatte der med disse plagene.

SAFE har også gitt økonomisk støtte til dekking av advokatutgifter for et medlem som ikke godtok erstatningsbeløpet forsikringsselskapet tilbød for skadene han var påført i forbindelse med redusert hørsel. Forsikringsselskapet høynet beløpet betydelig og summen ble akseptert.

Livbåter

Livbåtprosjektet i Statoil har i denne perioden vesentlig arbeidet med følgende saker:

- Fremdrift. Utvikling av metode for

måling av fremdrift. G- krefter med nye setematriser. Skrogstyrke.

Utvikling av metode for måling.

- Kvalifisering og ferdigstilling av 5 nye livbåttyper som tilfredsstiller DNV OS E-406 krav.
- Fra Harding FF1200 s
- Fra Verhoef FL 50-NS
- Fra Norsafe GES 52, GES 45 og GES 50 mark III
- Oppgradering av FF34 s på Draupner
- En ny generasjon livbåter er utviklet og er på markedet.

Utvikling og kvalifisering av en fremdriftssimulator for livbåter har pågått i flere år og har vist seg å være meget utfordrende. Det er svært beklagelig at resultatene av forskningen ikke ennå har ført til en pålitelig metode til å måle fremdrift i alle sjøtilstander, men det er tillitsvekkende at forskerne hos Marin teknologi i Nederland og våre egne fra Statoils forskningssenter på Rotvoll krever vitenskapelig evidens for pålitelighet. En verifisert fremdriftssimulator er ventet tidligst til høsten i 2014. Beregninger av G-krefter og nye setematriser for alle livbåttyper er ferdigstilt i 2013.

Styrkeberegninger. Metodeutvikling pågår fortsatt. Vi blir nektet innsyn.

3. parts verifikasjon er stoppet. Her er en konflikt mellom arbeidstakerne og prosjektet.

Det er tildelt store utviklingskontrakter uten tilstrekkelig tredje parts verifikasjon.

Fagforeningene og verneombudstjenesten må insistere på tredje parts verifikasjon i hele prosessen videre.

Det er utført et pilotprosjekt på Draupner livbåter FF34s.

Livbåtene er radikalt modifisert. Forsterkninger på skrog og overbygg. Ny større motor, ny propell med «flap-rordyse» som gir vesentlig bedre manøvreringsevne, Nye seteputer og belter samt nye navigasjonshjelpemidler for pilot. Idéer, utvikling og design av modifikasjonene kommer fra livbåtprosjektet og er utført av Harding.

Livbåtprosjektets planer for 2014:

Utføre nye fremdriftsanalyser for alle eksisterende livbåter når metode er klar og operasjonalisere resultater. Studere og anbefale utskifting/modifikasjoner etter en prioritert liste på alle eksisterende Statoils installasjoner. Samarbeidsforhold mellom ATM og enkeltpersoner i livbåtprosjektet kunne og burde vært bedre.

UPN KHVO

UPN K-HVO har vært besatt av SAFE og Peter Alexander Hansen, siden etablering av denne funksjonen og UPN som forretningsområdet i slutten av 1999. Funksjonen har som hovedoppgave å tilrettelegge for at verneombudstjenesten i UPN skal være mest mulig velfungerende.



Geir Jonny Tvedt fra Transocean
takket for innbydelsen til
årsmøtet og fest.

Oppgavene som UPN K-HVO er mange og favner alle områder bredt i forretningsområdet og bransjen. Fungerer som rådgiver og bidragsyter for alle innretninger i UPN.

Arbeidet med høringer, pådriverrolle og motivator for hovedverneombudet er en viktig del av funksjonen.

Rollen har plikt til å se til at verneombudene og hovedverneombudene har tilstrekkelig tid og verktøy til å kunne

utøve oppgavene, noe som hele tiden oppfattes å utfordres sterkt fra bedriftens side.

Å etablere gode mekanismer og opplæringsmatriser og gode krav til medvirkning er derfor svært viktig.

Sikkerhet og arbeidsmiljø på sokkel er en suksessfaktor for at selskapet skal lykkes og verneombudstjenesten/fagforeningene er hoved bidragsytere.

K-HVO er med i alle prosesser og blir

inkludert og respektert både av arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiversiden.

Det er 106 hovedverneombud i UPN, SAFE har det største antall med Industri Energi som nr. 2 og Lederteknikerne som nr. 3 og NITO som nr. 4 med 2 hovedverneombud på sokkel.

SAFE og Lederne har et klart flertall og dermed utpekingsrett innen forretningsområdet UPN.



Kjetil Taskén, Universitetet i Oslo / Oslo universitetssykehus.

«Noen ganger skurr immunforsvaret vårt av evnen til å gjenkjenne og drepe kreftceller i kreftsvulster som vokser. Vi prøver å finne ut av hvorfor – og hvordan vi kan få mekanismene i gang igjen.»

Kreftforskning er en tålmodighetsprøve. Resultatet er ofte flere spørsmål enn svar. Men hvert eneste svar, lite eller stort, kan være nøkkelen til et gjennombrudd – for at flere skal bli friske, for at færre skal få kreft eller for at flere som har kreft skal få et bedre liv.

Professor Kjetil Taskén er en av mange som driver verdensledende forskning i Norge. Midler fra Kreftforeningen driver arbeidet framover. I fjor delte vi ut mer enn 220 mill. kroner.

Din støtte til Kreftforeningen betyr flere svar. Og med ditt medlemskap får vi større gjennomslag – for stadig bedre forskning, for raskere og mer presis behandling, for omsorg og oppfølging – underveis og i tiden etterpå. Tusen takk!

Bli medlem! Det koster lite. Det betyr enormt mye.

Send sms MEDLEM til 2277 eller ring 07877. Medlemskap koster 305 kroner per år.

kreftforeningen.no



KREFTFORENINGEN

Roy Erling Furre og Halvor Erikstein fra en tidligere HMS-konferanse.



SAFE-konferanse for verneombud 23. og 24. september på Sola

Tekst: Kjell Terje Skrunes.

Foto: Mette Møllerop

SAFEs HMS-utvalg arrangerer en todagers konferanse for verneombud på Sola Strand Hotell 23. og 24. september. Både interne og eksterne foredragsholdere vil bekle programmet.

- Vi er ennå forholdsvis tidlig i arbeidet med programmet, men målet er å sette sammen et program som vil gjøre våre verneombud enda bedre i stand til å utføre det viktige arbeidet ombudene har, sier 2. nesteleder og HMS-ansvarlig i SAFE, Roy Erling Furre. Sammen med resten av HMS-utvalget har han i vinter arbeidet med konfe-



Roy Erling Furre sammen med deltakere på kurs for tillitsvalgte. Her er HMS tema.

ransen som i utgangspunktet vil ha hovedverneombud og verneombud som målgruppe. Om det er kapasitet kan det imidlertid bli aktuelt å åpne konferansen for andre med interesse for vernetjenesten.

- HMS-utvalget har sett at det er behov blant verneombud for å komme sammen,

få faglig påfyll og bygge nettverk. I programmet vil det bli lagt til rette for diskusjoner og utvekslinger av erfaringer som verneombudene har trukket. Vi tror nemlig verneombudene har mye å lære av hverandre, understreker Furre.

- Aktivitetsnivået i næringen er høyt, og arbeidet til våre verneombud er viktigere enn noen gang. SAFE som fagforbund er kollektivet og "landsbymuren" rundt våre verneombud. Derfor ønsker vi på denne måten å gi dem faglig påfyll, samvær med kollegaer og gjennom dette gjøre dem tryggere på rollen de har i hverdagen, sier Furre.

Det vil komme ytterligere informasjon om konferansen når endelig program er klart, og det åpnes for påmelding. Men allerede nå bør verneombud sette av 23. og 24. september i kalenderen.

Gi ikke opp!





Respekt for de ulike rollene



- Akseptere konflikten i de rette fora, for å sikre at AMU, verneombudsrollen fungerer etter intensjonene
- Ryddige avklaringe i forhold til utpeking av arbeidstakerrepresentanter i forbindelse med arbeidstakermedvirkning
- Hindre alle forsøk på å isolere verneombudene fra fagforeningene

Ulv i fåreklær!



Det kan se ut som internkontroll har spilt fallitt! Nye driftsformer og nye selskapsstrukturer pulveriserer ansvarsforhold og vanskeliggjør tradisjonelle styringssystem og tillitsvalgte og verneombudets rolle



Markedets mest knallfantastiske bilforsikring!

Det å skaffe seg bil behøver ikke bli så veldig dyrt. Som SAFE-medlem under 30 år får du opptil 32 % rabatt på bilforsikringen.

Sjekk pris og bestill bilforsikring enkelt på **03100** og les mer på **gjensidige.no/ysknallstart**



Gjensidige



Foto: Statoil

Allsidighet og erfaring

Tekst: Owe Ingemann Waltherzøe/Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop

Den nye organisasjonssekretæren i SAFE har med seg nyttig bagasje inn i forbundet. Både faglig kunnskap, fagforeningserfaring, prosjekt- og gründererfaring, har gitt SAFE et spennende organisasjonsmessig tilskudd på huset.

Jeg gleder meg til å ta fatt på oppgavene og bli kjent med organisasjonen, sa Owe Ingemann Waltherzøe da han hilste på valgte og ansatte i SAFE-huset første dag. Noen kjenner ham fra før, fra mange år i Statoil på Gullfaks. Mange kjenner ham av omtale fra integrasjonsprosessen i Statoil-Hydro i perioden 2008 til 2011, da Owe var hovedverneombud, HVO, og varslet om ukultur og mangelfull sikkerhet på plattformene. Han opplevde det samme som en rekke varslere har gjort både før og etter ham. Mangel på støtte, rykter og bakvas- kelser, personangrep både på ham og familien.

Det er ingen hyggelig erfaring å ta med seg videre i livet, men som kjent kan tid bli en faktor som er med på å «omgjøre» dårlige erfaringer til god kunnskap, erfaringer som man vokser på. Det er også Owe's oppsummering i dag.

- Jeg har fått spørsmålet mange ganger om jeg ikke synes det var vel tøft og om jeg ville gjort det om igjen. Det som var tøft var når hele saken fikk et mer personlig preg mot min øvrige familie. På plussiden lærte jeg mye om meg selv

i prosessen, som at jeg trives godt når det skjer mye.

Owe opplevde også at han var en tydelig person som formidlet budskapet på en ryddig måte.

- Erfaringen og kunnskapen jeg har fått via arbeidet på plattformer gjennom lang tid, gjør at jeg kjenner de aktuelle problemstillingene som våre medlemmer opplever ute på arbeidsplassene sine. Det gjelder ikke minst sakene fra tida som hovedverneombud.

Sakene som vernetjenesten tok tak i den gang og som ble til mediasaker, var knyttet til ukultur og fryktkultur. Denne kulturen blomstret opp under integrasjonsprosessen, forteller Owe.

- Vi varslet om faren for mangel på anleggs-spesifikk kompetanse da Statoil kvittet seg med nesten alle over 58 år. Vi varslet om alvorlige mangler ved vedlikeholdet av plattformer der man hadde et faretruende stort etterslep, og vi i vernetjenesten sa klart ifra hva vi mente om at bedriften la om den organiserte vernetjenesten i samarbeid med en konkurrerende fagforening. Det ble det bråk av?



- Ja, det hele toppet seg antagelig da jeg fortalte en journalist fra Aftenposten da han ringte, hva jeg mente om at Helge Lund i Statoil omga seg med bonuskåte ja-mennesker som ikke hadde baller nok til å gi beskjed oppover i linjen om hva som virkelig foregikk på «dekk». Jeg gikk av som HVO etter at jeg



Owe har brukt den første tida i SAFE til å bli kjent med klubber og medlemmer. Her hos SAFE i Songa.



ikke lenger kunne stå inne for sikkerhetsarbeidet på feltet.

Fra Hydro til Statoil ispedd omveier

Owe er født i Oslo, flyttet til Kristiansand i åtteårs-alderen før familien bosatte seg i nedre Telemark, i Langesund, midt på 70-tallet.

- Jeg flyttet tidlig hjemmefra til Telemarks hovedstad, Porsgrunn, men er i dag tilbake igjen i Langesund og veksler mellom bostedet der og en liten leilighet på Grünerløkka i Oslo. Yrkeserfaringen din er mangfoldig, har jeg forstått.
- Det stemmer nok det, ja. Jeg jobbet

først som ekspeditør i en jernvarehandel i Storgata i Porsgrunn. Deretter ble det smelteverket Elkem PEA, først på lageret, så i driften. Så kom studier ved Teknisk Fagskole og etterhvert ingeniørhøyskolen.

Owe jobbet for Norsk Hydro på Herøya der han deltok i prosjektet med bygging av verdens største syrefabrikk, SS 3, og tok fagbrev i prosess. Norsk Hydro innførte ansettelsesstopp og det satt bom for videre arbeid ved fabrikken tidlig på 90-tallet. Neste prosjekt ble derfor en ny utfordring. Han nærmest hev seg rundt og engasjerte seg i stiftelsen og oppbyggingen av Lyngør Båtselskap AS. Det var et lite rederi på sørlandskysten som etter hvert fikk to ferger og tre taxibåter. Totalt utgjorde det lille rederiet rundt 12 årsverk, inkludert sommervikarer. Etter fem år dukket imidlertid Norsk Hydro Herøya opp igjen med ønske om å få Owe tilbake, da i fast jobb.

- Jeg endte i Norsk Hydros «prosjekt nye muligheter» som leide ut offshorepersonell. Særlig var det behov for prosessfolk, og Statoil var en av kundene. Her ble jeg leid ut til Gullfaksorganisasjonen i 1995/96. Etter to år i Statoil, aksepterte jeg et tilbud fra dem om fast ansettelse.

Kvalifisert til tittelen «oljearbeidere gjør rare ting»

I løpet av årene som har gått, har det blitt nye prosjekter og nye utfordringer nok til å fortjene et medlemskap i gruppen «oljearbeidere som gjør rare ting på fritida».



Foto: Statoil

- Jeg fikk anledning til å bli med å starte Oslos største butikk med salg av arbeidsklær, profileringstøy og verneutstyr. Etter det har jeg også vært engasjert i drift av et middels stort håndverkerfirma med 22 ansatte der vi restaurerte en rekke bad og kjøkkener, først og fremst i Oslo sentrum og i gamle bygårder. Dette viser hvilke muligheter det ligger i å jobbe med en slik rotasjon som vi har offshore. Å skape arbeidsplasser er helt spesielt og gir utrolig mye energi ved siden av å være meget lærerikt.

Gullfaks var en flott arbeidsplass

Owe trivdes utrolig godt på Gullfaks gjennom de 18 årene, til tross for at det tidvis var en krevende ledelse som ikke alltid hadde Gullfaks sitt aller beste på agendaen, på vei mot andre toppjobber i selskapet. Nå får Gullfaks og UPN en ny ledelse med Arne Sigve Nylund i spissen.

- Arne Sigve Nylund husker jeg meget godt fra Gullfaks A der han hadde noe av sin fartstid som plattformsjef. At han er tilbake, er positive signaler for gjenoppbygging av samarbeid og involvering. Bruker han erfaringen fra Gullfaks rett, har jeg stor tro på at samarbeidet tillitsvalgt/verneombud, ledelse og myndigheter kan få slutt på den mistilliten og fraværet av vilje til involvering som ganske ofte preget hverdagen for de tillitsvalgte og den lokale vernetjenesten. Det jeg husker aller best ved Arne Sigve

var at han faktisk på største alvor tok de sakene vi som tillitsvalgte og verneombud bragte til bords. Jeg husker godt at han omsatte ord til handling raskt. Den gang var Øyvind Reinertsen sjef på feltet, og jeg ser at også han er tilbake fra utlendighet i Houston, USA, som sjef for Johan Sverdrup. Gjør han en like god jobb nå som han har gjort i Gullfaks og i Houston, har vi noe å se frem til. Det kan virke som om «noen» har lyttet og tatt grep for å forbedre prosjektledelse og et noe betent samarbeidsklima.

«McKinsefyseringen»

Det man kan kalle «McKinsefyseringen», og med den, brutaliseringen av arbeidslivet og samfunnet ellers, er problemområder både Owe og SAFE er sterkt bekymret for.

AS Norge og norske storbedrifter er i verdenstoppen når det gjelder bruk av eksterne konsulenttjenester, sier Owe.

- Vi ser at det brukes konsulentbistand for å levere rene bestillingsverk med ferdig fasit som mandat, alt etter hvilke hensikter man har. Hittil i år er det Reitens konsulentselskap som topper listen over «versting-rapporter» der han går til frontalangrep på oljearbeiderne og deres arbeidstidsordning 2-4 offshore. Jeg vet ikke om noen selskaper som har 2-4 på agendaen. Det er et ikke-tema foran årets lønnsforhandlinger, slår Owe fast. I avtalen om skiftordningen 2-4, ligger



også det faktum at skiftarbeiderne trekkes 7,71 prosent i lønn for redusert arbeidstid. Det er neppe sannsynlig at det er klima for å betale tilbake disse sju-åtte prosentene i år, om en skal reversere skiftordningen.

Owe trekker også fram Jens Ulltveit Moe, karakterisert som en løs kanon som helst burde vært beskyttet mot seg selv.

- Stakkars, her har «noen» gitt karen et par tall som han ikke har brydd seg med eller kanskje ikke evnet å sjekke. Stakkaren uttalte at alle som jobber i Nordsjøen tjener en million og arbeider kun 17 uker. Bruker du samme regnestykket for en arbeidstaker på land, blir

Owe på Statoil Søkkel's årsmøte, her sammen med Rune Rydningen og Bjørn Asle Teige. Ved bordenden Oddleiv Tønnessen.



sammenlikningen at man kun jobber 2,5 måneder i året. Jeg tror det er best å overlate oljepolitiske spørsmål til de som kan det, på samme måte som jeg overlater pølsesalget til de som kan det. Med et smil henviser Owe til Jens Ulltveit Moes franchisekontrakt for et par Burger King butikker.

- Som en av svært få, har han klart å tape over 1,2 milliarder hvert år de siste årene. Til historien hører også med det faktum at de aller fleste andre i denne bransjen har klart å tjene godt. Muligens skyldes det et mer moderat uttak av egen bedrift, men uansett er det godt gjort å rote vekk så mye penger som Jens har gjort de siste årene. Tenk deg et selskap som UMOE som hadde et av de aller største sugerørene inn på oljeindustriens kakefat, nå er redusert til å selge pølser og pommes fritt via Burger King som franchisetaker! Å snu fokuset vekk fra egen dårlig dømmekraft for å skyte på Helge Lund for at han er en slappfisk som lar de ansatte forsyne seg av fruktfatet med eksklusive arbeidstidsordninger og fete lønninger, er mildt sagt en kraftig skivebom. Meningen var nok å skape en opinion mot oljearbeideren og deres tariffavtaler. I stedet ble mange provosert over uttalelsene om Statoilsjefen som virkelig har vist at han ikke gir ved dørene. Å bry seg med 0,53 prosent av Statoils kostnader, det er faktisk hva lønningene til de offshore-

ansatte utgjør, vitner også om totalt feil fokus. Tenk om disse konsulentene og andre løse kanoner gadd å sette seg inn i hvor 99,47 prosent av kostnadene blir av, og heller hjulpet bedriften med å kvitte seg med noe av dette, da hadde de gjort seg fortjent til champagnen, kaviaren og fete bonuser. Men det er nok ikke lett å se virkeligheten i hvitøyet gjennom champagneoblende glass.

En særdeles engasjert Owe Ingemann Waltherzøe trekker pusten etter et langt innlegg i kostnadsdebatten. Når det er slik at lønningene i oljeindustrien ikke har økt nevneverdig i forhold til andre lønninger i Norge i snitt siden 70-tallet, er det ikke vanskelig å snakke seg varm.

- Jeg tror tallet er ca. 0,6 prosent i forhold til andre grupper, sier han. Til sammenlikning; lønnen til ledelsen i selskapene har økt med mer enn 25 prosent sett i forhold til arbeidstakerne bare de siste 10 årene. Det ser ut til at jo mer en leder sparer ved et tariffoppgjør, jo mer kan de selv ta ut. Kanskje vi et år skulle legge fra oss moderasjonslinjen vi og? Kanskje vi for en gangs skyld skal forsyne oss av fruktfatet i stedet for å nøye oss med nedfallsfrukten?

Skjev fordeling av verdiskapningen

Dette er det vi kaller en skeiv fordeling av verdiskapningen, sier Owe og viser til de ansattes kompetanse.

- Denne kompetansen er den største og viktigste verdien en bedrift har. Norge har de høyest utdannede arbeidstakerne i verden. Norske arbeidstakere kan operere komplisert og høyteknologisk utstyr våre konkurrenter bare kan drømme om. Det er en av de viktigste grunnene til at norske arbeidere er verdens mest produktive.

Enkelte hevder at produktiviteten er gått betydelig ned de siste årene?

- Det er mulig, men det har sannsynligvis først og fremst sammenheng med økt bruk av arbeidsinnvandring. Det er et faktum at det er produktiviteten i de lavtlønnede serviceyrkene som har gått noe ned. Skiller du den ut, er vi fortsatt i verdenstoppen hva gjelder produktive arbeidstakere. Dette har vi fått til gjennom knallhardt arbeid fra begge parter, en bevisst moderasjonslinje fra fagbevegelsen, en grei fordeling av verdiskapningen og ikke minst, trepartssamarbeidet.

Kanskje bør McKinsey-konsulentene undersøke årsaken mellom produktive arbeidere og gode lønns- og arbeidsforhold?

- Ja, kanskje er det en sammenheng mellom en leders gode resultater og hun/hans lønn? Kanskje er det sånn at du får det du betaler for, også når det gjelder arbeidskraft.

Owe viser til en nylig laget studie fra Danmark der IKEA sjefen hadde sett seg



Foto: Statoil



lei på gjennomtrekket av betjening i kassene og klaging fra kundene på lange køer. Å gi de mange nyansatte kassabetjentene nytt arbeidstøy til stadighet, utgjorde også et millionbeløp årlig. Han satte opp lønnen med 30 prosent, skolerte dem ytterligere innenfor IKEAs logistikklinje og IKAs økonomi/regnskapssystemer. Dermed fikk de en høyere status. Resultatet er antagelig oppsiktsvekkende for konsulentbransjen i Norge: køene ble borte, kassapersonalet har minst gjennomtrekk og det er ventelister på å få jobb.

- Et stjerneeksempel på hvordan intensiver i forhold til arbeidsbetingelser kan være med å effektivisere driften av et selskap.

Tøft å jobbe i «oljå»

Å få opinionen til å forstå hvilken belastning det er å jobbe offshore på en rigg i orkan og med 10-15 meter høye bølger i ukevis, er noe vi i SAFE må jobbe hardt med, mener Owe.

- Jeg er en av dem som ser meget positivt på norsk industris muligheter på land og offshore. Framtidsutsiktene er bedre enn på veldig lenge. Svak kronekurs har i 2013 gitt landbasert industri en merkbart bedre konkurranseevne. Det samme gjelder offshore. Tenk å selge varene i euro og amerikanske dollar, og betale de ansatte i norske

” *Ansattes kompetanse er den største og viktigste verdien en bedrift har. Norge har de høyest utdannede arbeidstakerne i verden.*



kroner. I 2013 har det gitt en besparelse i lønnskostnadene på rundt 15 prosent for de største og viktigste aktørene i olje-Norge både til lands og til vanns. Investeringsviljen er stor i rederinæringen. Antall rigger på norsk sokkel skal økes fra 33 til 49 innen kort tid. Noen står på tur til å utfases på grunn av høy alder, men mange skal direkte i drift. Mange skal oppgraderes, og vi ser at produksjonsrigger fra Asia må innom et skikkelig godt norsk verksted før den kan settes i drift.

- Ringvirkningene vil bli formidable. Flere selskaper melder om at de ikke får tak i elektrikere og annet faglært personell til å bekle stillinger på riggene. Enkelte selskaper har måttet hyre inn konsulenthjelp for å finne kvalifisert personell.

Det kommer daglig gladmeldinger om optimistiske bedriftsledere og utdeling av milliardkontrakter via media. Det oppdages daglig nye oljefelt og nye avgrensningsbrønner må etableres.

- Ja, Trygve Hegnar, Eivind Reiten, Jens Ulltveit Moe og gjengen får bare fortsette med sine dommedagsvarsler. Hadde jeg fått en tier for hver gang jeg hørte en av dem si at nå tar olja slutt og vi må ikke kreve lønn og så videre, ville jeg kanskje vært som dem, og gått amok på Oslo børs...! Svenskene har for øvrig

også varslet norsk oljedød så lenge jeg kan huske.

Om det ikke er plass til et skikkelig lønnsoppgjør i år, ja da skjønner jeg ikke når det skal være.

Er det streikevilje blant oljearbeiderne nå?

- Ja, det er jeg helt sikker på. Det er lenge siden jeg har merket større streikevilje blant medlemmene. Det er pensjonen som står i fokus, men også justering av reallønnsvekst og justering i avtaleteksten. Vi ser at stadig flere bedrifter benytter seg av historieløse advokater og jurister som finleser avtaleteksten og vrir denne rundt til det ugjenkjennelige. Dette er en utfordring vi er nødt til å ta også under årets forhandlinger.

Nå altså på heltid for SAFE

Etter mange år i Nordsjøen kom det en dag en oppfordring om å stille som kandidat til et sentralt verv i SAFE. Det ble ikke lange tenkepausen...

- Det var ikke vanskelig å si ja. Litt lei etter 18 år offshore, litt lei av at Gullfaksledelsen fratok meg oppgaver i prosjekt og ute på plattformen etter «HVO- stormen». Det har vært en tøff tid med utspekulert «payback time» der jeg har gjort flere forsøk på å finne ut hvem som stod bak, uten helt å lykkes. Dette, sammen med at jeg brenner for et rett-

ferdig arbeidsliv og at jeg har tro på at jeg kan bruke min erfaring, min arbeidskapasitet og engasjement til å skape en likevekt gjennom samarbeid og tydelig ledelse, gjorde at jeg tok utfordringen. Owe syns det er kjempegøy å ha fått ansvar for tariffområdet rederi og Statoil sokkel.

- Her møter jeg daglig problemstillinger og juridiske nøtter det er gøy å knekke sammen med juridisk avdeling og andre på huset. SAFE huset har tatt veldig godt i mot meg og jeg er full av beundring over den kompetansen som finnes innenfor disse fire veggene i Stavanger. Selvsagt finnes det utfordringer her som i alle engasjerte organisasjoner, men det drives et godt kontinuerlig forbedringsarbeid som gir gode resultater. Det er kongress i november og jeg er selvsagt akkurat så spent som jeg skal være. Jeg lurte på hvem som blir mine nye kolleger på huset om kongressen velger å skifte ut noen av oss, eller om det er noen som selv velger å ta «ærlig» arbeid igjen. Min sjef er uansett hun/han som spyler dekket, rengjør på lugaren, kjører kran, overvåker prosessen, boreren og tårnarbeideren. Jeg jobber med de sakene hun/han synes det er viktig og riktig at jeg arbeider med.

Per Reidar Haugenes,
Anita Nesse Rugland og
Johannes Nilssen.



Konfliktorienterte arbeidsgivere

Tekst og foto: Mette Møllerop

Nå er vi midt oppi Frontfagforhandlingene, og så langt er dette i samme bane som tidligere, sier tariffansvarlig i SAFE, 1. nestleder Roy Aleksandersen.

- Det vises overhodet ingen forhandlingsvilje. Noe henger sammen med vanskelige, prinsipielle spørsmål, pluss tøffe krav fra arbeidsgiverne. Frontfagforhandlingene er brutt og mekling starter 31. mars. Vil meklingen gi resultater?
- Det er jeg veldig usikker på. Riksmekleren har utfordrende oppgaver som skal løses innen midnatt mellom 1. og 2. april. Vi holder på t.o.m. 1. april og skal i prinsippet avslutte meklingen natt til 2. april. En skal likevel ikke se bort fra at det blir mekling på overtid.

Norsk olje og gass brygger opp til konflikt.

Roy Aleksandersen mener Norsk olje og gass brygger opp til konflikt.

- I pressen får vi stadig servert sjikakerende uttalelser om oljearbeiderne. Arbeidsgiverne fremstiller oljearbeidere nærmest som arbeidssky og umettelige. Vi jobber for lite og tjener for mye. Norsk olje og gass oppleves som mer konfliktsøkende enn før, og pressen opptrer ukritisk i forhold til «fakta» som arbeidsgiverne presenterer.
- Når de driver svertekampanjer som de vi ser nå, er det ikke rart vi trekker slike

slutninger. Dette fører til at forhandlingsklimaet allerede nå drar seg til. Tall fra SSB og TBU viser at oljearbeidere har hatt samme lønnsutvikling som industriarbeidere på land.

- Ser man på imidlertid på lederlønningene, er det på høy tid at næringen går i seg selv og ser hva som finnes oppi deres egne, velfylte lønningsposer.

Årstimeverk – skift - bakvakt

SAFE sine medlemmer har det samme årstimeverket som skiftarbeidere på land har. Vi snakker ikke om fem dagers uke med 7,5 timers dag, men sju dagers uke med 12 timers skift og 12 timer bakvakt hvor det også inngår beredskapsoppgaver for mange av de ansatte. Offshorearbeiderne tilbringer hele sin offshoreperiode på arbeidsplassen.

Gjennomsnittslønnen i 2012 for en operatør var 585.000 kroner i 2012. For oljearbeidere på NR-avtalen lå årslønnen rundt 30.00 kroner under operatørens lønn. For ISO-ansatte var årslønnen på knappe 400.000 kroner.

- Tariffert personell har hatt en moderat lønnsutvikling. Ledere derimot, har en lønnsøkning på 21 prosent, viser



lønnsstatistikkene. Det er nesten ikke til å tro. Da snakker vi virkelig om å sprengte lønnsgrenser. For ikke å snakke om oljeselskapene som fjernet avtalte pensjonsrettigheter med et pennestøk, mens sjefene selv beholdt sine rettigheter.

Kurs i tillegg

I tillegg til bakvaktordningen, er oljearbeiderne pålagt kursing som gjennomføres i den ansattes fritid. Også møter som

Ingenting å si
på kampviljen



Frode Alfheim fra
Industri Energi



Hilde Gunn Avløyp fra DSO



Roy Aleksandersen var godt fornøyd med oppslutningen
om tariffkravene. Det er også Arvid Skines



angår jobben holdes på land i fritida. Dette medfører at oljearbeidere bruker mye av sin innarbeidede fritid i arbeidsgivers tjeneste. Oljearbeidere jobber også på en høyrisikoarbeidsplass.

- Da snakker vi ikke bare om vær og vind, men det utføres en rekke operasjoner som kan få katastrofale følger for både mannskap og rigg, om ikke et strengt regelverk følges til punkt og prikke.

SAFE-leider Hilde-Marit Rysst sa i en tidligere uttalelse at operatørene trenger 2000 nye ansatte for å dekke inn det reelle arbeidskraftbehovet. I stedet for flere ansettelser, velger mange bedrifter imidlertid å bruke overtid til å dekke inn arbeidskraftbehovet, og overtidbruken i mange bedrifter er høy.

- Når bedrifter så velger å bruke tre ukers oppholdsperiode, har fagforeningene vært så forutseende at de har fått på plass kompensasjonsordninger, sier

Roy Aleksandersen. Å drive rovdrift på eget personell koster.

I stedet for at operatørbedrifter outsource arbeidsoppgaver, bør bedriftene heller ansette eget personell for å ivareta disse oppgavene og dermed beholde kompetansen i selskapene. Dermed beholder en også eierskap til arbeidsoppgavene sine. Ingen har så langt, lagt frem tall som sier at outsourcing er god butikk.

- Operatørbedriftene har videre valgt å gjøre dårlige investeringer i utlandet. Hvor er det operatører virkelig tjener penger? I Nordsjøbassenget. Operatørbedriftene velger videre å prioritere sine aksjeeiere med solide utbytter fremfor å sikre arbeidsplassene til sine ansatte.

Å bygge enheter "ute" har gitt dårlig uttelling for operatører og noen entreprenører.

- Når nye enheter / moduler må oppgraderes fordi de ikke holder standard i henhold til norsk regelverk etter ankomst Norge, så ryker milliardene fort ut.

Effektiviteten på norsk sektor går andre sektorer en høy gang, så 2 - 4 rotasjonen er blitt en god investering for arbeidsgiverne.

Landanleggene utfordres

Den landbaserte oljeindustrien utfordres mer og mer både på kostnadsreduksjoner og outsourcing. Investeringer



Per Rekdal og Linda Løseth



Toril Torlei

i utlandet, med omtrent ingen avkastning, er også med på å legge et stadig større press på effektivisering og sparing også på landanleggene.

- Vi er redd for at det ensidige fokuset på kostnadskutt vil ramme sikkerheten, at vedlikeholdsarbeid på landanleggene skyves ut i tid eller ikke blir utført, for å spare penger. Antall stillinger som outsources stiger, og folk føler seg utrygge på arbeidsplassen sin. I stedet for å jobbe trygt og effektivt, tenker folk mer og mer både på sin egen arbeidssituasjon og kravene om stadig jobbe smartere og raskere. Mangel på trygghet i arbeidssituasjonen utfordres også ved stor gjennomtrekk av kontraktører. Språkproblemer, mangel på eierforhold

til arbeidsoppgaver, mangel på stabilitet og kunnskap på og om arbeidsplassen, utfordrer sikkerheten og skaper utrygghet hos folk.

Effektivisering blir som å skvise en sitron. Når en har skvist sitronen for mye vil det før eller siden gå ut over regulariteten.

- Går en inn og ser på bransje lønnsstatistikk, for dette personellet, så ligger de nesten helt nederst på stigen. Industriarbeideren kommer dårligt ut.

Lokalsamfunnene trenger arbeidsplasser

Raffineriene er viktige arbeidsplasser i distriktene. Dette er hjørnesteinsbedrifter. Uten disse arbeidsplassene kan bosettingen i distriktene forsvinne og små samfunn ligge igjen som spøkelsesbygder. Lokalsamfunnene er viktige for folkene som bor der, og de er viktige for samfunnet og for Norge. Norge har en geografi som forutsetter at folk bor på småsteder med arbeidsplasser, butikk, skole, helsevesen og det man ellers trenger for å overleve. Landanleggene våre er som sagt hjørnesteinsbedrifter i slike små lokalsamfunn og de er helt avgjørende for fortsatt bosetting på disse stedene.

Hva sier medlemmene?

- Tilbakemelding fra med medlemmene er at de krever sin del av kaken. SAFE har mottatt mange krav fra medlemmene som vil bli presentert i kommende

forhandlinger. Vi er i næringer som går godt, derfor er det rom for å ta ut tillegg av overskuddet. Hvis vi ikke tar vår del, tar eierne ut både sin del og vår del og putter det i egen lomme. Vi jobber for et rettferdig arbeidsliv.



Kai Morten Anda



Hilde-Marit Rysst



Vibeke Skramstad



Arvid Skines og Bjørn Asle Teige

Tariffkonferansen i SAFE la grunnlag for tariffkravene

SAFEs tariffkonferanse i februar ga et godt grunnlag for krav til vårens lønnsoppgjør. Stor interesse, full sal og aktive deltakere preger konferansen.

Roar Eilertsen fra De Facto startet den tariffmessige delen av konferansen. I forkant hadde SAFEs forbundsleder, Hilde-Marit Rysst, satt startskuddet for tariffdiskusjonene. Deltakerne fikk en kort bolk fra to av Legal 24s advokater som orienterte om den juridiske hjelpen som er avtalt mellom SAFE og Legal24, før tariffspørsmålene fikk full oppmerksomhet..

Godt grunnlag for lønnsvekst

Norge er i en særstilling når det gjelder reallønnsøkning. Statistikk for de siste ti årene viser at Norge lønnsmessig ligger langt over våre handelspartnere. Er dette bærekraftig, spurte Roar Eilertsen? Svaret er ja. Både eierinntekter og lønn har steget like mye. Det er ikke slik at norske arbeidstakere forlanger og tar ut så høy lønn at eierinntektene reduseres.

Norge skaper mer enn andre

Hvordan er det mulig at vi i Norge kan skape så mye mer vekst enn andre? Vi produserer mer med lavere kostnader. Vi har en arbeidskraft med høy kompetanse, vi har avansert teknologi, vi jobber smart og effektivt. Våre arbeidsgivere og den norske stat, får mye ut av norsk arbeidskraft.

En medvirkende årsak til god norsk økonomi, er også bytteforholdet. Vi selger varer i det internasjonale markedet til en høy pris. Vi kjøper inn varer til en lavere pris. Av dette får vi en byttegevinst. Det er ikke gitt at dette forholdet vil holde seg på dette nivået. Det er et poeng, men ikke avgjørende i diskusjonen om lønnstillegg. Det som er sikkert, er at uten lønnskrav fra arbeidstakerne, ville overskuddet gått til eierne.

En slik skjevfordeling er ødeleggende for samfunnet. Når verdiskapningen øker og det ikke gir lønnsøkning til arbeidstakerne, kun økning i eierinntektene, rammes samfunnet og det ødelegger staten. I USA har man fått en pervers rikdom på toppen, og elendighet i bunn. Det har ingen hensikt for eierne å investere i produksjon, det fins nemlig ikke tilstrekkelig kjøpekraft i befolkningen. Da blir alternativet spekulasjon.

Spådommer om lønnsvekst

Eilertsen mener lønnsveksten vil ligge på mellom 3,5 og 4 prosent. Basert på fjorårets uttalelser fra Norsk Industri, og forutsatt at fordelingen mellom lønnsøkning og eierinntekter ligger på det samme, anslås en lønnsvekst på 3,5 prosent.

På grunn av en kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger i oljeindustrien, er det fullt mulig å heve «takket» på 3,5 prosent. Et godt argument for det, er en industri som går meget godt og som har svært gode framtidsutsikter.

Rom for tillegg

Også Helle Stensbak, sjeføkonom i YS, ga deltakerne på tariffkonferansen en «go» for lønnskrav. I innledningen gikk hun igjennom en del av resultatene fra Holden-utvalget, og så nærme på Frontfagsmodellens grunnlag for norsk lønnsdannelse.

Høy lønnsvekst og styrket krone har gitt Norge et høyt kostnadsnivå. Kostnadsnivået er en utfordring, men reflekterer samtidig høy produktivitet og store byttegevinster. Dette innebærer en utfordring for konkurranseutsatt sektor, sa hun blant annet. Som Roar Eilertsen hadde signalisert i sin innledning, bekreftet også hun på spørsmål fra salen, at fordeling av byttegevinst gir rom for tillegg.

Industri Energi og DSO var invitert Frode Alfheim fra Industri Energi og Hilde Gunn Avløyp fra DSO, deltok og på tariffkonferansen. Enigheten mellom de



Johannes Nilssen



Terje Enes



Roar Eilertsen

tre forbundene i forhold til lønnskrav, grunnlag for å ta ut tillegg med bakgrunn i byttegevinsten og det faktum at næringen går godt, er stor. Alle er opp-tatt av å ta vare på å styrke den norske modellen.

Vi må slå ring om den norske modellen, sa Frode Alfheim blant annet, og kommenterte også organisasjonsprosenten i bransjen.

- Selv om vi har en god organisasjonsprosent, er det vanskelig å organisere folk lenger ned i «lagene».

Lønnsdiktat er uaktuelt. Alfheim slo ut-

trykkelig fast at i den norske modellen skal det være reelle forhandlinger.

Hilde Gunn Avløyp fra DSO representerer arbeidstakere som har maritime og tekniske stillinger.

De kollektive avtalene ligger i bunn, sa hun.

- Disse ligger i den norske modellen, det er vi enige om. Når det gjelder prioritering av krav, da kan vi være uenige i forhold til våre medlemmers krav og behov. Men vi har mye viktig å samarbeide om, påpekte hun.

Kravskjema fra SAFE i Statoil Sokkel

Før gruppearbeidet på slutten av første dag starter, hadde Terje Enes, klubbleder i SAFE i Statoil Sokkel en «matnyttig» innledning om det tariffmessige arbeidet de har gjort i forkant av forhandlingene. Her har klubben innhentet informasjon om kravgrunnlaget på alle installasjoner. Metoden har vært å framskaffe et reelt grunnlag for krav, hva koster kravet og sette opp argumentene for kravene. Konferansen endte opp i en presentasjon av de respektive kravene fra alle SAFEs områder.



Markedets mest knallherlige førstehjemslån!

Det er mye å spare om du skal skaffe deg din første bolig. Hos Gjensidige har vi skreddersydd noen fantastiske betingelser for deg som er SAFE-medlem, med blant annet nominell rente på 3,40 %*

Sjekk pris og søk om lån på **03100** og **gjensidige.no/ysknallstart**

*Prisen er per 1.11.2013 og kan bli endret.
Priseksempel Førstehjemslån 2 mill. over 25 år,
eff. rente 3,50 %, totalbeløp kr 2.986.663.





Advokatforsikringen gjennom SAFE

Tekst: Christian Baklund, advokat i Legal24. **Foto:** Legal24

Legal24 opplever som advokater for SAFE medlemmene stor pågang av saker. SAFE medlemmer henvender seg til oss med ett vell av ulike saker, og vi opplever å bistå dere positivt og med godt utfall, det er hyggelig å erfare.

Etter at ordningen har vært i drift i halvannet år, er mange av de «gamle» sakene medlemmene tidligere ofte hadde, blitt sjeldnere og sjeldnere. Nå hører de fleste konfliktsakene til tiden hvor forsikringen har vært i kraft, og de fleste får dermed den hjelp de ønsker og forventer seg. Vi er over i en fase, hvor bistand avgjøres alene ut fra hvilke rettsområder ordningen skal omfatte.

I en oppstart var det enkelte medlemmer som ikke visste nok om hvordan ordningen fungerte og hva den var ment å skulle dekke. Advokatforsikringen, er nettopp forsikring. Med forsikring kommer alltid et vilkår som definerer produktet, og ikke ethvert behov for bistand er innenfor produktet. Men vit at dere som SAFE medlemmer har markedets beste vilkår!

SAFE advokatforsikringen tar sikte på å dekke de alminnelige privatrettslige områder, som med en viss frekvens er aktuelle for de fleste av oss privatpersoner. Dette er, arverett, familierett, kjøpsrett, fast eiendoms rettsforhold, håndtverker-tjenester, ID tyveri og førerkortbeslag. Innenfor arveretten ligger alt vi normalt sett tenker på med arv, arvefall, forskudd på arv, fordeling av arv, disposisjoner som må vurderes i forhold til lovfestet arv og forholdet til det offentlige. Vi bistår mange medlemmer i forståelsen for arverettslige problemstillinger, og faktisk gjennomføring av arveoppgjør. Dette er et komplisert rettsområde, hvor profesjonell bistand er viktig for å trå riktig, og

hindre unødig konflikt og etterspill. Innenfor familieretten, ligger hovedsakelig etablering og oppløsning av ekteskap og samboerforhold, formuesforholdet mellom partene og forholdet til felles barn ved opphør av samliv. Henvendelser fra medlemmer vedrørende familierettslige saker utgjør en vesentlig del av saksmengden, og her bidrar vi regelmessig til løsninger og eller domstolsbehandling av saken. Vi opplever å lykkes godt med vår bistand, og de fleste oppnår med vår hjelp en minnelig løsning på sin sak, og eventuelt nødvendig bistand videre i en tvistesak for retten. Kjøpsretten omfatter kjøp og salg mellom private parter, og kjøp fra en profesjonell part (forbrukerkjøp). Her ligger det mange tvister, og vi bistår mange med å følge opp saker hvor det er mangler eller forsinkelser på det som er levert eller skal leveres i tråd med kjøpekontrakten. Her bidrar vi til effektiv tvisteløsning, og eller å forfølge saken videre i tvisteløsningsorganer som Forbrukerrådet og eller domstolene. Vår bistand i disse sakene bidrar jevnlig til et godt utfall for de som henvender seg for bistand. Til fast eiendoms rettsforhold hører blant annet kjøp og salg av fast eiendom, rettigheter i fast eiendom, leierett, naborett og mer. Særlig leiesaker er frekvente, og innbyr til mange tvister. Her bistår vi regelmessig medlemmer. ID tyveri er når utenforstående benytter noens identitet til å legitimere seg i ulike sammenhenger. Dette er et økende problem, og i Norge i fjor ble det regis-

trert opp mot 200.000 slike saker, overraskende mange saker. Bistand på dette området går ut på å avdekke omfang og karakter av ID tyveriet, samt sikre personen mot ytterligere misbruk og konsekvenser.

Så tilbake til ordningen som forklart, er en forsikringsordning. Eksempelvis er ikke saker vedrørende kjøp og salg av fast eiendom noe advokatforsikringen dekker. Dette er et bevisst valg i produktet, og begrunnelsen er at medlemmer som regel finner dekning for slike tvister i egen rettshjelpsforsikring på hus / innbo. Følgelig ville det ofte bli dobbel dekning om det også skulle dekkes over advokatforsikringen til SAFE. Når medlemmer kommer til oss med saker som faller utenfor forsikringen, skal de uansett og alltid bli møtt med service fra vår side. Dette skal innebære at vi ser raskt på saken, avklarer hva slags sak det er og hva som synes som en fornuftig og riktig vei videre. Legal24 kan alltid tilby å bistå medlemmene videre. Har medlemmet rettshjelpsdekning utenom, bistår vi med å søke om å få dekket kostnader over denne. Dekker medlemmet kostnader selv, får man en godt rabattert pris av oss som SAFE medlemmer. Vi skal alltid gi medlemmene merverdi i sitt møte med advokatforsikringen gjennom SAFE!

Så ser vi frem til å bistå enda flere SAFE medlemmer. Ta kontakt med oss på safe@legal24.no eller på telefon 07240.



”

Jeg var på kurs i arbeidsrett i SAFE tidligere i vinter. Det var lærerikt. Deretter ble det kurs for tillitsvalgte. Spennende og viktig lærdom i fire dager. Tariffkonferansen var den neste. Også det var veldig interessant.

Allsidig og kreativ

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop/Vibeke Skramstad

Det er mange adjektiv som kan karakterisere Vibeke Skramstad. Mest treffende er nok kreativ, nysgjerrig og kunnskaps-tørst.

Vibeke er tilknyttet vikarpoolen i ESS som renholder. Hvorfor hun endte der, når bakgrunnen hjemmefra var preget av dans, fotografering, designe og sy klær som kunstinstallasjoner, vekker absolutt nysgjerrigheten. Uten forbindelser i familie og vennekrets i oljeindustrien, ikke bosatt på Vestlandet, men i Drammen, ingen utdanning som skulle få henne til å tenke olje, likevel er hun plutselig her, i full jobb på plattform i Nordsjøen.

- Ja, livet er rart, ikke sant. Man vet aldri hvor man ender, men det er jo noe av det som gjør livet spennende, sier Vibeke Skramstad.

Dans kom først, så stoff, nål og tråd

Vibeke har danset siden hun var seks år.

- Jeg har danset mye forskjellig, men jazzballett var toppen.

Nå er dansen lagt til side til fordel for andre aktiviteter.

- Jeg er glad i å trene yoga, og fordi jeg er danser, går jeg lett inn i yogastrukturen. Jeg er liker å trene mye, og yoga er et godt alternativ som du kan drive med overalt.

Nå er det klær det dreier seg om, men ikke klær i vanlig forstand.

- Jeg syr mye klær, men jeg syr ikke klær

for at noen skal bruke dem til vanlig påklledning. Jeg syr klær som prosjekt til kunstfoto.

Heller ikke bildene og fotograferingen er i kategorien bilder som «folk flest» tar. Vibeke driver med kunstfotografering, og her kommer klærne inn som installasjoner laget av forskjellige materialer.

- Flere prosjekter er under arbeid for tida. For eksempel lager jeg nå en kjole av jernstenger med flosshatt til.

Eventyr er en inspirasjonskilde hvor fantasien kan slippes løs i den ene spennende fortellingen etter den andre.

- Jeg er veldig glad i eventyr, og lager gjerne prinsessekjoler til eventyrene.

Som utgangspunkt har hun brukt kjente eventyr som Reveenka, Kvitebjørn kong Valemon, Huldre, Det gode og det onde, Alle gode ting er tre, blant annet. Flere av bildene fra disse eventyrene viser hvordan Vibeke finner nerven og uttrykket i eventyrkarakterene og framhever dem ved hjelp av klærne.

Naturen er inspirasjonskilde

Naturen brukes ofte for å hente inspirasjon.

- Jeg er glad i naturen, i skog og fjell. Vi, samboeren min og jeg, driver mye med



telting. Vi drar ut så snart vi har tid, og bruker både skogen og fjellet både som turmål og som «arbeidsplass».

Er det bare til fots, eller er det tur året rundt?



Kollegaer i Nordsjøen



Kurs for tillitsvalgte. Fra venstre: Ib Jensen, Vibeke, Owe I. Waltherzoe og Nina Sunde Fossmark



- Vi er ute hele året, og ski og snowboard står høyt på lista hos oss. Naturen blir brukt både som rekreasjon og til å finne motiv, materialer og steder som passer som bakgrunn eller som en del av

komposisjonen når jeg skal fotografere. Naturen kan brukes til det meste.

Uvanlig stort overskudd

At Vibeke er et overskuddsmenneske i

ordets rette forstand, er det ingen tvil om. For de fleste er jobb i Nordsjøen mer enn nok, når trening som yoga og turer i skog og fjell kommer i tillegg. For Vibekes del suppleres det med ambisiøse kunstprosjekter, og der burde vel strek vært satt? Det er det ikke. Vibeke er også hjemmehjelp i ledige stunder, når nå disse stundene måtte være? Vibeke ler litt.

- Man får tid til det man vil. Jeg gjør jo ikke alt dette samtidig da. Jeg liker å snakke med eldre mennesker. Jeg syns det er koselig, og jeg syns de har mye spennende å fortelle. De er fulle av erfaring og historier.

For øyeblikket er hun også godt i gang med å lære hekling. Heklekunsten skal brukes sammen med klesinstallasjonene hennes.

- Det er fint å kunne forskjellige teknikker og bruke alle slags materialer. Derfor må jeg lære meg nye ting.

Hva syns samboeren din om alt dette? Er han «materialforvalter» og assistent eller har han andre, egne prosjekter å drive på med?

- Han lager smykker på fritida. Han maler, tegner og driver med mange kreative ting. Yrket hans er imidlertid å klargjøre biler hos Bertel O. Steen. Og han syns også mine ting er spennende, og støtter meg på en flott måte.

Her kan det legges til at like etter at intervjuet ble laget, sank samboeren ned på kne, ga Vibeke en langstilket rød rose, og fridde på ekte, gammeldags vis.



Han hadde også spurt faren hennes på forhånd om å få «anholde om datterens hånd».

- Veldig romantisk og rørende var det. Jeg ble kjempeglad!

Ytterpunkter og kontraster

Det er store ytterpunkter mellom jobb og fritid hos dere begge?

- Ja, det er det absolutt. Hvis vi hadde kunnet velge, hadde vi kanskje valgt bare å drive med kunstprosjekter, men det nytter ikke. Dessuten er vi jo glad i kontrastene, og der finner du i hvert fall olje og biler.

Vi har forresten kastet ut tv-en, forteller hun.

- Den tok for mye tid fra oss. Nå har vi radio i stedet. Når den står på, kan vi gjøre andre ting samtidig.

Oljearbeidsplass

Avstanden mellom en oljearbeidsplass og Vibekes øvrige aktiviteter virker stor, men med tanke på alle de forskjellige aktivitetene som oljearbeidere driver med på fritida, og som vi har presentert i SAFE magasinet tidligere, er kanskje ikke dette så fjernt likevel.

- Nei det er ikke det, mener Vibeke selv. Jeg trivs veldig godt ute i Nordsjøen. Jeg jobber med kjekke kolleger, og jeg er ikke den eneste som driver med forskjellige «rare» ting når jeg er hjemme. Historien om hvordan oljen ble arbeidsplassen til Vibeke, er spesiell. Mor til



Vibeke ble kreftsyk for fem år siden, og siden Vibeke var enebarn og moren skilt, bekymret hun seg veldig for datterens framtid. Hun regnet ikke med å overleve sykdommen.

- De to siste årene hun levde, økte bekymringen. Flere ganger sa hun: Vibeke,

du må søke jobb i Nordsjøen.

Syns din mor at det var en trygg arbeidsplass?

- Ja, hun mente nok det, jeg tror hun tenkte at sikkerheten var god ute på plattformene. Det viktigste var nok likevel inntekten. Hun var opptatt av at jeg



måtte ha noe å leve av, tjene nok penger til at jeg klarte meg bra økonomisk. Vibeke hadde erfaring med lignende arbeid fra en tidligere jobb.

- Jeg har jobbet på tog, som renholder. Det var tungt arbeid, og det var skiftarbeid. Min mor tenkte nok at jeg fint ville klare en jobb i Nordsjøen.

Og du fulgte opp din mors ønsker?

- Ja, jeg gjorde det. Jeg visste jo ikke hva jeg gikk til, men jeg følte at jeg måtte oppfylle min mors siste ønske. To måneder etter at hun døde, fikk jeg jobben i ESS. På det tidspunktet var jeg til og med uten sikkerhetskurs, men jeg ble ansatt likevel. Jeg tror det var på grunn av mine fem års erfaring med tog-vasking.

Broket familiebakgrunn

- Dansingen kommer fra mammas familie. Her var det skyhøyt nivå og mye å strekke seg etter. Kusinen min har vunnet en rekke konkurranser, blant annet NM. Pappa var ikke kreativ, så de kreative genene kommer ikke derfra. Vibeke vokste opp i et noe vanskelig hjem, og hadde behov for å uttrykke seg på andre måter.

- Fotograferingen og bildene mine er eksempler på det. Bildene ble en form for flukt og ble brukt for å uttrykke ting som var vanskelig å si ved hjelp av ord. Det hjalp deg godt?

- Ja, det gjorde det, og på en kjip dag, når du har laget noe som er bra, da blir det verdens beste dag etterpå.

Naturinteressen kom fra farssiden

Om kreativiteten manglet hos faren, var interessen for skog og fjell absolutt til stede hos ham.

- Han gikk lange turer hver dag. Jeg vokste opp med engelsksettere og hytte på fjellet. Bestefaren min jaktet mye med hundene og jeg fikk være med til fjells. Tur var viktig både for han, for pappa og for meg. De lærte meg å bli glad i fjellet. Vibeke var enebarn, og selv om moren giftet seg på nytt, ble den nye farens familie ikke helt hennes familie, selv om de er hyggelige.

- Vi er veldig forskjellige, slår hun fast.

Et godt team

Du skal ha en forståelsesfull samboer for å godta at kjæresten din er så mye borte. Vibeke er ikke bare borte når hun jobber skift i Nordsjøen, hun bruker også mye tid i SAFE. Hun tilhører gruppen SAFE Ung, og skaffer seg nødvendig og viktig kunnskap ved å gå på kurs og delta på konferanser.

- Jeg var på kurs i arbeidsrett i SAFE tidligere i vinter. Det var lærerikt. Deretter ble det kurs for tillitsvalgte. Spennende og viktig lærdom i fire dager. Tariffkonferansen var den neste. Også det var veldig interessant.

Det er travelt å være tillitsvalgt for tida. Det kjøres hardt mot oljearbeiderne fra arbeidsgiversiden, og du skal både være tøff og holde tunga rett i munnen for å stå i mot presset.



- Det liker jeg. Jeg syns lønns- og arbeidsforhold for oljearbeiderne er viktige og krever full innsats fra oss alle. Derfor stiller jeg selvfølgelig opp. ESS er heldige som har fått Vibeke i «stallen».

Framtida for kunstnerdelen av Vibeke

Det drømmes om utstilling og det planlegges nye kreasjoner og installasjoner. Kontrastene mellom oppvekst, interesser og jobb, blir en drivkraft bak det Vibeke skaper.

- Det er sort og hvitt, slik livet er, sier hun. Livet har store ytterpunkter. Der det er lys, er det mørke, og motsatt. Der det er kjærlighet og liv, er det død. Som eksempel kan jeg nevne at jeg har tatt et bilde av et dødt dyr, og sammen med dyret var det en vakker blomst. Et vakkert motiv med begge ytterpunkter

Oljearbeidere som gjør «rare ting» på fritida



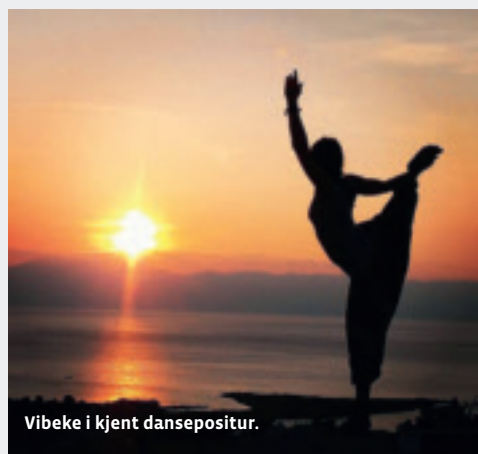
representert. Jeg tror ikke på noe himmel. Himmelen og helvete er her på jorda. Vil det bli tema på utstillinger?

- Ja, men jeg er ikke helt der ennå. Fortsatt tviler jeg på hva jeg kan og tør. Vibeke har stor respekt for fotografen Morten Krogvold.
- Han er et stort forbilde for meg. En av mine venninner gikk i lære hos ham.

Jeg dro til England i stedet og tok foto-utdanning der.

Da har du jo god faglig kompetanse til å ta skrittet ut å lage din egen utstilling?

- Mjaaa... jeg er glad jeg jobber i Nord-sjøen og kan bruke tid på kunstutvikling i fritida, foreløpig på hobbybasis. Så får vi se hva som skjer – en gang.



Vibeke i kjent dansepositur.





Støtten til ISO-arbeiderne gjorde godt.
Her får Diana Ramsvik en god klem.

Dagsing **på godt og vondt**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Kan man oppsummere noe positivt om dagsing, etter harde angrep fra arbeidsgiverne, telefonstorm fra medlemmer som trekkes i lønn, tidlige morgener, lange netter og lite søvn?

- Selv om det ikke kjentes slik ut da vi var midt oppi dagsingsperioden og slet som verst, har vi fått et litt annet syn på situasjonen i dag, sier Rasmus Sangolt, nestleder i SAFE-klubben i Beerenberg. Tidsavstand og oppsummeringer setter ting i perspektiv, og da ser en lettere at det er kommet mye positivt ut av dette likevel.

Potten med penger er fordelt

- Vi valgte en enkel og rettferdig løsning på fordeling av de midlene vi selv hadde i klubbkassen og pengene som var samlet inn fra de forskjellige SAFE-klubbene. Det arbeidet klubbene gjorde for oss der, er vi veldig takknemlige for. Tusen, tusen takk!
Klubben knuste sparebøsser og delte innholdet likt på antall medlemmer.
- Alle hadde dagset omtrent like mye, og i stedet for å bruke mye tid på å fin-



Fra venstre: Richard Tollefsen, Tomasz Czerniachowicz, Diana Ramsvik og Rasmus Sandgolt

regne på noen arbeidstimer i forskjell her og der, fikk alle det samme beløpet. Vi synes det var en god løsning.

Var medlemmene fornøyd med det?

- Flertallet var fornøyd. Noen var nok skuffet fordi de hadde forventet mer. De fikk ikke den summen de var forespeilt, rett og slett fordi vi ikke hadde mer penger i kassen. Det er ikke så stor del av kontingenten vår som går i den lokale kassen. Samtidig var det flere som ikke hadde vært medlemmer særlig lenge. Ikke at det skulle ha noen betydning, men når vi forklarte dem at dette var gjort for å få fordelingen mest mulig rettferdig, og de med sitt korte medlemskap hadde bidratt med mindre kontin-

gentpenger enn dem med mange års medlemskap, og likevel fikk mer igjen nå enn det de hadde ytt, var det greit.

Solskinshistorier

Noen av dem som dagset sa fra seg retten til å få noe tilskudd. De mente de klarte seg greit selv, og så samtidig at de hadde kolleger som slet.

- Unge folk i etableringsfasen med nye hus og små barn, hadde problemer med høy gjeld og de daglige utgifter. Da trådte altså kollegene til og ga dem sine bidrag.

Solidaritet i praksis!

- Ja, det var flott! De var ikke nødt, men



gjorde det av omtanke. Vi er stolte over å ha slike medlemmer i klubben vår.

Tett på

De tre medlemmene i forhandlingsutvalget, leder Diana Ramsvik, nestleder Rasmus Sangolt og sekretær Ivar Thorstensen, satt sammen hele dagen og til langt ut på natten. Kontakten ble tett og nær.

- Vi ble veldig nære, vi ble godt kjent, kan du si. Det tok ikke lang tid før vi følte oss som «De tre musketerer». Vi holdt sammen, vi prøvde å gjøre det vanskelig for arbeidsgiveren å splitte oss. Det klarte de heller ikke. Det ble mange og lange møter, og så langt som mulig, prøvde de tre alltid å stille opp sammen.
- Vi gikk vi aldri i møter alene. Det var et viktig prinsipp for oss.

Framtid

Klubben har flere tvisteprotokoller liggende fra blant annet dagsingsperioden. Disse ønsker de å ta inn i retts-systemet.

- Vi vil prøve å unngå å få slike situasjoner i framtida, sier Rasmus Sangolt. Særlig gjelder det en del lønnstrekk som arbeidsgiver har foretatt. Det finnes regler for dagsing og en av dem er at det ikke er lov å forhåndstreke lønn. Det har arbeidsgiver gjort hos våre medlemmer. Livet er en kamp, sier Rasmus og ler.
- Vi slåss hele tida.

En skjerpet situasjon for arbeidstakere

Det er mye å si om tida vi er inne i nå.



- Uten nye grep ved forhandlinger, drastiske grep, vil arbeidsgiverne vinne nye seire. Det kan vi ikke sitte stille å se på. Vi er blitt for snille, for prektige, mener han.
- Likevel blir vi dolket i ryggen av sjefer med dress og fine slips. De stiller opp i dressene sine med boksehansene på. Uten handling blir det ingen resultater. Se til Frankrike, sier Rasmus.
- Vi må lære av franskmennene. De tør. De streiker når det er nødvendig. Vi må ut i gatene. I dag lever mange folk bekymringsløst. De kjenner ikke historien og de vet ikke hvordan vi har fått de avtalene vi har i dag. Det kan stå for fall. Det trengs drastiske tiltak for å få gjennomslag for saker.
- Vi kan få en krone hvert år, men så går prisen opp to kroner. Slik er det i vår bransje, og det går ikke lenger.

Langsiktig mål

Lik lønn for likt arbeid. Det er et av ISO-bransjens krav.

- Uten kamp og solidaritet graver arbeiderne sin egen grav. Folk må organisere seg og stå sammen. Det viktigste er ikke hvilken fagforening du velger, men at du er organisert. Arbeidsgiverne er godt organisert, og en splittet fagbevegelse som krymper, er en lett match for arbeidsgiverne, sier Rasmus Sangolt fra Beerenbergklubben.



Diana Ramsvik og Lillian Bratholmen

Parats forhandlingsleder, Kjell-Morten Aune og Preben Westh Christensen, advokat i Norsk Industri utveklser krav i årets frontfag. Foto: Liv Hilde Hansen



Forhandlingene for ISO-arbeiderne endte med brudd



Hilde-Marit Rysst, SAFE, Frode Roberto Rettore, Norisol, Richard Tollefsen, Beerenberg og Jens Hermansson, Kaefer.

Tekst: YS/Mette Møllerop. Foto: Liv Hilde Hansen

Tirsdag 11. mars leverte YS-forbundene Parat og SAFE sine krav til Norsk Industri i frontfaget. Tirsdag uka etter var bruddet et faktum.

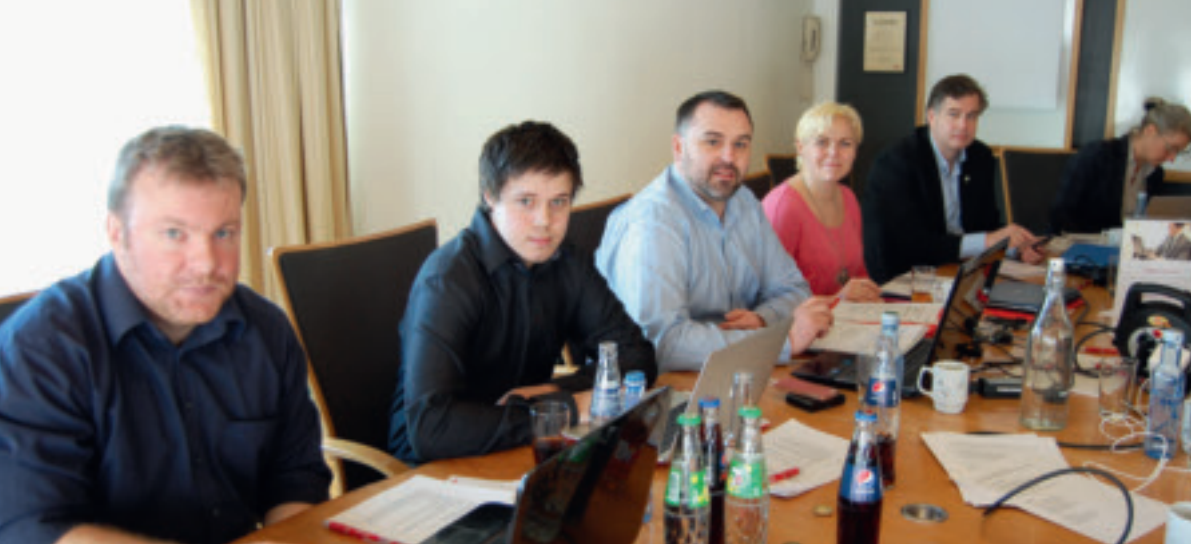
- Kravene er blant annet konsentrert om økt lønn og medbestemmelse på pensjon- og arbeidstidsspørsmål, sa Parats forhandlingsleder, Kjell-Morten Aune.

- Vi startet opp med reelle forhandlinger, sa forbundsleder i SAFE, Hilde-Marit Rysst. Rysst satt sammen med Frode Roberto Rettore fra Norisol, Jens Hermansson fra Kaefer og Richard Tollefsen fra Beerenberg.

Utfordringer på økonomi

Parat forventer utfordringer i spørsmålet om den økonomiske rammen.

- Vi krever å opprettholde kjøpekraften



SAFE sitt forhandlingsutvalg sammen med Parat/YS

for våre medlemmer og vil ha en rimelig del av verdiskapningen vi er med på å tilføre bedriftene i norsk industri, sier Kjell Morten Aune.

Administrerende direktør i Norsk Industri, Stein Lier-Hansen, mener arbeidsgivernes smertegrense for lønnstillegg er femti øre.

- Mitt mandat er et oppgjør som ender minst 0,6 prosentpoeng lavere enn fjorårets. Det vil si på to-tallet. Det betyr at vi kan ikke være med på noe særlig mer enn en 50-øring, uttalte Lier-Hansen til NTB.

I ettertid har Lier Hansen moderert uttalelsene noe.

Norsk Industri krever større fleksibilitet knyttet til arbeidstid. Det betyr at definisjonen av en vanlig arbeidsdag utvides uten at folk må jobbe flere timer totalt. Parats forhandlingsleder sier han har merket seg utspillene fra Norsk Industri, men at det som nå gjelder er de reelle forhandlingene.

- I tillegg til de overordnede kravene knyttet til økonomi, pensjon og arbeidstid, mener Parat bedriftene må bli flinkere til å legge til rette for at ufaglærte skal kunne ta fagbrev. Utvikling i arbeidslivet, med stort innslag av

utenlandsk arbeidskraft, har forsterket behovet for rett til grunnleggende norskopplæring, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur med begrunnelse i et sikkert arbeidsmiljø, sier han.

Situasjonen offshore

Parat krever videre full lønnskompensasjon for skiftarbeiderne offshore.

- Vi mener offshore- og nattillegg må heves. Dette skal kompensere for de store ulikhetene mellom grupper av arbeidstakere med arbeid offshore. Tilleggene må ligge betydelig over de endringene som er fastsatt tidligere, sa Aune.

Løft for ISO er helt nødvendig

- Vi vil løfte medlemmer på ISO-overenskomsten og våre krav og vårt mandat er å forbedre denne gruppens lønns- og arbeidsbetingelser betraktelig, sa Hilde-Marit Rysst.

SAFE har kun fokus på overenskomsten for ISO-gruppen, mens Parat også forhandler for flere andre arbeidstakergrupper som ikke er knyttet opp mot oljeindustrien.

Som kjent har ikke SAFE forhandlingsrett for sine medlemmer innen ISO-området. Parat eier den gjeldende avtalen, Industriooverenskomsten mellom NHO/ Norsk Industri og Parat/YS.

Vi er derfor her under forhandlingene for å påvirke våre medlemmers lønns- og arbeidsbetingelser.

Norsk industri er for øvrig tydelig på at overenskomstens materielle innhold skal være likt for både YS og LO.

Blant kravene som er overlevert, er 14-28 rotasjon og 47 prosent sokkeltillegg, tilsvarende det de fleste oljearbeidere på sokkelen har hatt i lang tid.

Store forventninger?

Etter å ha slitt med lav lønn og dårligere arbeidsbetingelser enn ISO-gruppens arbeidskolleger i Nordsjøen, er forventningene store.

Vi forventer at man nå ser på rettferdighet og likhet mellom de forskjellige gruppene som jobber i vår bransje, sier Hilde-Marit Rysst. Det er ingen grunn til å forskjellsbehandle oljearbeiderne, særlig ikke i en tid hvor industrien går godt.

Det betyr at dere ser fram til konstruktive og gode forhandlinger?

Ja, det gjør vi.

Håpet varte ikke lenge

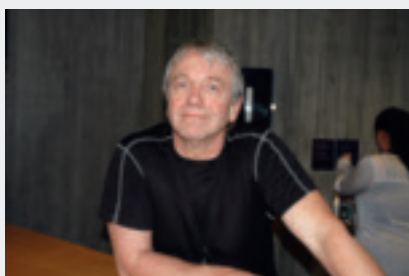
Ei uke etter at sistemann hadde reist seg fra forhandlingsbordet, var forhandlingene over, og videre avklaring må gjøres ved hjelp av riksmeklingsmannen.



Årsmøte SAFE klubben **Kårstø 2014**

Tekst og foto. SAFE i Statoil/Per Emil Helgesen/Mette Møllerop

SAFE klubben Kårstø avholdt årsmøte fredag 21. mars. Per Emil Helgesen fortsetter som leder i SAFE klubben på Kårstø.



Per E. Helgesen

Årsmøtet gjenvalgte Per E. Helgesen som leder for Safe klubben Kårstø i 2 nye år.

Jørn Inge Mala, Hilde Christin Lønning og Finn Hetland ble gjenvalgt for 2 nye år som styremedlemmer.

Kim-Rune Mikkelsen går inn som fast styremedlem.

Kathrine Hettervik og Svein Inge Huseby går inn som nye vara styremedlemmer.

Vi takker Ronny Kalstø og Bjørn Horgen som har valgt å gi seg, for deres gode innsats som mangeårige styremedlemmer på Kårstø.

Nytt styre ser nå slik ut:

Leder: **Per Emil Helgesen**

Nestleder: **Katrine Knarvik-Skogstø**

Sekretær: **Marianne Bjørkelund**

Kasserer: **Jørn Inge Mala**

Styremedlem: **Hilde Christin Lønning**

Styremedlem: **Helene Helgesen**

Styremedlem: **Finn Hetland**



Bjørn Asle Teige

Styremedlem: **Kim-Rune Mikkelsen**

Varamedlem: **Svein Inge Huseby**

Varamedlem: **Kathrine Hettervik**

Ung-representant: **Vegard Hovde**

Godt gjennomført årsmøte

Bjørn Asle Teige ledet oss trygt igjennom årsmøtet som samlet rundt 50 medlemmer og gjester.

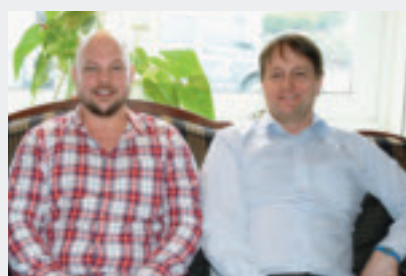
Årsmøtet gikk igjennom regnskap

og budsjett. Det var også valg av ny styresammensetning og justering av vedtekter.

Årsmøtet diskuterte også de forskjellige kostnadsreduksjonsprogrammene i Statoil og situasjonen fremover.

Kvelden ble avsluttet med et medlemsmøte hvor YS- leder og nestleder gikk igjennom aktuelle, sentrale YS/Safe saker.

Klubbleder informerte også om hvor krevende det var å forholde seg til



Rune Rydningen og Bjørn Asle Teige

stadig nye tolkninger og krav til forandringer av tidligere avtalte avtaler og prosesser i HR/PO aksene og som ofte ender med tunge, krevende diskusjoner. I enkelte tilfeller ender disse også med tvistesaker.

Kvelden ble avsluttet med en middag med noe attåt på Gallionen på Hotel Maritim.

Årsmøte vedtok følgende resolusjon:

Safe klubben Kårstø er uenig i at det skal kuttes i egen bemanning i forbindelse med prosessen om å redusere kostnader i Statoil.

Selskapet må først vurdere innleide/konsulenter, samt kunne tilby annet arbeid i bedriften dersom en kommer i en situasjon der bemanningen skal diskuteres.

Selskapet vokser og bygger ut flere felt på norsk sokkel, noe som tilsier god systemsetning i mange år fremover.



Vakkert plassert i naturskjønne omgivelser

Tekst og foto: Mette Møllerop

Besøket på Ormen Lange, en snau times kjøring fra Molde, ble avsluttet med årsmøte. Et stort og solid styre ble valgt, men til tross for det, plassen som klubblleder sto åpen etter at Magne Nilsen Aarvåg ga seg.

Klubbledervervet sto ubesatt i flere uker før meldingen kom. Linda Løseth var ny klubblleder for SAFE-klubben på anlegget. Vi har ikke veldig mange kvinnelige ledere i SAFE-klubben for tida, men to er altså valgt nå i vår. I tillegg til Linda, er Gro Gullhaug valgt som leder i SAFE i Wintershall. Fra før av har Lillian Brat-holmen og Diana Ramsvik de krevende klubbledervervene i ISO-bedriftene Bilfinger og Beerenberg. Kanskje blir også noen av våre medlemmer inspirert av Hilde-Marit Rysst, Norges første kvinnelige forbundsleder for et olje- og energiforbund? Så langt vi vet, er hun også verdens eneste...

Gleder seg til jobben som klubblleder

- Ja dette blir spennende, sier Linda Løseth med et stort smil. Heldigvis har



Tom Stian Gjerde, Erling Storvik, Tor Inge Groven og Magnus Drågen

jeg et styre som både har erfaring og engasjement, i ryggen.

Det er et stort styre?

- Ja, og det mener vi at vi trenger. Vi har mange funksjoner som skal ivaretas, og det er viktig for kvaliteten på klubbarbeidet, at vi fyller alle viktige funksjoner med gode folk.

Her er det nye styret:

Linda Løseth, leder

Arngeir Blakseth, nestleder Produksjon

Kjetil Nerlandsrem, nestleder Vedlikehold

Per Rekdal, kasserer

Oddvar Seljehaug, sekretær

Svein Joar Dørum, styremedlem

Pål Hagen, styremedlem

Audun Herskedal, styremedlem

Jan Arve Tjugen, styremedlem

Kjell Åge Vasseng, styremedlem

Jon Helge Groven, styremedlem

Anlegget har en lang historie

Ved inngangspartiet i resepsjonen er



Hilde-Marit Rysst
og Linda Løseth.

Karoline Dyrhaug



oljen og man prøvde å få fiskerne til å skifte over fra petroleum. Det var tre pumper med tank på dette tidspunktet. En i Oslo, en på Lillehammer og en i Bergen. Få år senere ble det bygget 20 nye stasjoner årlig.

I 1939 skiftet selskapet navn til A/S Norske Shell

I krigsårene ble mye av det som var bygd opp, ødelagt. På landsbasis gjaldt det rundt halvparten av all lagringskapasitet. Før krigen hadde Norske Shell 130 ansatte. I 1942 var tallet 80. På 50-tallet, i oppbyggingsfasen etter krigen, vokste også Norske Shell. Fyringsolje var populært til oppvarming, og selskapet formidlet finansiering av oljefyrlegg og garanterte for lån gjennom Shells Oljefyr Lån i 1956. Privatbilismen økte og flytrafikken åpnet for et nytt marked. På 60-tallet ble bilsalget frigitt. Det viste godt igjen i markedet.

I 1965 ble første konsesjonsrunde på norsk sokkel lyst ut, og Shell boret sin første letebrønn i Nordsjøen, den gang uten å finne noe olje. Etter at Ekofisk ble funnet i 1969, startet utviklingen som også forandret Norske Shell totalt. I 1979 ble Albushellfeltet besluttet utbygd som en del av Ekofisk. Letekontoret økte til 20 ansatte.

Det store spranget kom imidlertid med Troll-feltet. Europas største gassfelt ble funnet 26. august 1979. Noen år senere ble det åpnet for leteområder nord for 62. breddegrad og i 1984 var Draugenfeltet en realitet.

I 1989 åpnet Shell sitt første kontor i Kristiansund. Det ble etter hvert også åpnet en driftsavdeling her oppe. Troll A ble tildelt prisen «Århundrets ingeniørbragd» i 1999. Shell var operatør for utbyggingen. Ormen Lange ble funnet i 1997 og operatørlisensen for driftsfasen gikk til Shell.

det plassert en stor oppslagstavle med historikk. Her finnes mye interessant informasjon.

Anlegget ble etablert i Norge 14. oktober 1912 under navnet Norsk-Engelsk Mineralolie Aktieselskab. Importen besto hovedsakelig av lyspetroleum som ble brukt til lampeolje. Allerede i 1916 var 16 depoter etablert langs kysten, og Rindarøya var operativt som Shell-bunkringsanlegg fra 1914.

I begynnelsen av 1920-årene kom solar-



Rune B. Aure og Roger Varhaugvik



Silje Øyen

På 2000-tallet ble gassrørledningen Langeled godkjent av Stortinget. Shell fant Linnorm i 2005, og i 2007 overtok selskapet operatøransvaret for gassfeltet Ormen Lange. Feltet er for øvrig Europas tredje største gassfelt.

De siste årene fram til i dag har fortsatt godt. Bygging av en fjerde brønnramme for Ormen Lange er satt i gang, og Nyhamna skal bygges ut for å bli et gassknutepunkt. Det er også bestemt at det skal bygges en rørledning, Polarled, som skal føre gassen fra andre felt i Norskehavet til Nyhamna for prosessering. Alt i alt, det ser ut til å være store og gode arbeidsmuligheter i distriktene i denne regionen i tida framover, med de planlagte aktivitetene i Norske Shell.

Lærlinger får gode opplæringsforhold

Karoline Dyrhaug er lærling i prosess på



Ståle Varhaugvik

andre året. Det betyr at læretida nærmer seg slutten

- Ja, jeg er snart ferdig nå. Det har vært en veldig spennende læretid. Som forventet?

- Mye mer. Jeg hadde ikke regnet med at det skulle bli så interessant.

Går du opp i lønn nå, som utlært fagarbeider?

- Ja, hvis jeg får fast jobb, og det håper jeg jo på.

Flest ansatte fra distriktet

Vi tar inn åtte lærlinger i prosess hvert



Fra venstre: Svein Sporsheim, Odd Kristian Myrvang og Øyvind Helle

år, forteller Linda Løseth.

Totalt er det 81 ansatte i prosess og 33 på vedlikehold. Dette er Shellansatte. I tillegg kommer 16 lærlinger. Dessuten er det flere innleide fra andre selskap. Mange av de ansatte kommer fra distriktet.

- En god del er fra fastlandet og Aukra. For dem som bor så nært, passer det bra å jobbe her.

Det er ikke så mange «gossinger» som jobber her, sier Linda, og forklarer at «gossing» er du når du kommer fra Gossen, en øy i Aukra kommune. «Gossing» er det tydeligvis gjevt å være, det oppdager vi raskt når vi begynner å prate med folk.

Sikkerhet i fokus

Sikkerheten er høyt prioritert på anlegget. Da SAFE kom som gjester, fikk vi en grundig gjennomgang av Magne Nielsen

Aarvåg og Linda Løseth før vi fikk gå ut i anlegget. I tillegg til sikkerhetskrav og prosedyrer, fikk vi også en orientering om selve anlegget.

- Vi har et sterkt fokus på sikkerhet, fortalte Magne. Anlegget er nå gjerdet inne, og det medfører beklageligvis at vi må jakte ut hjorten og rådyrene som finnes innenfor gjerdene. Tidligere har de gått fritt inn og ut, nå nytter ikke det. Blir de værende, vil vi få en degenerert stamme på grunn av innavl.

Omvisning i kontordel og operatørbase

Inne på operatørbasen fant vi Rune Bergseth Aure og Roger Varhaugvik. Ved borden bortenfor sitter Ståle Varhaugvik. Alle tre er for øvrig SAFE-medlemmer.

Vi har det bra her, bekreftet Ståle på spørsmål om han trives på arbeidsplassen.

- Vi har et godt arbeidsmiljø på Ormen Lange.

Når det gjelder lønn, er han ikke fullt så entusiastisk.

- God lønn? Nei, den kunne vært bedre. Særlig grunnlønnen er dårlig.

Skiftordningen på anlegget er lik de fleste andre olje- og gassanlegg. De har seks-skiftsordning. Her kjører de også 12 måneders skift, og så fire måneder på dagtid.

- I de fire månedene på dagtid får du god mulighet til å holde faget ditt vedlike, sier Linda. Det er bra, både for bedriften og for deg selv. I de 12 månedene blir det stort sett de samme jobbene på alle.

Fagene på anlegget omfatter automatiser, elektriker, mekaniker og resten er prosessteknikere.

Utplassering av elever

Ormen Lange tar i mot elever som er utplassert fra videregående skole. En hel gruppe bestående av både skoleelever og fagfolk er samlet når vi kommer inn i hallen. Elevene får tydeligvis god undervisning.

Tom Stian Gjerde er en av de utplasserte og syns han er blitt veldig godt tatt i mot. Han har lyst å begynne på anlegget når han er ferdig med skolen.

- Det hadde vært flott om jeg fikk læreplass her. Det er drømmen.

Hva slags fag tar du på skolen?

- Jeg har valgt automasjon.

Som er midt i blinken?

- Ja, jeg håper det.



Sten Nikolaisen



Bjørn Bargel

Skoleeleven Magnus Drågen er helt enig med kompisen. Målet er å komme ut på anlegget så snart skolen er gjennomført. De er imponert over fagfolkenes pedagogiske evner.

- De er flinke «lærere». Dette er kjekke skoletimer.

«Kuvøsen»

I den såkalte «kuvøsen» sitter Sten Nikolaisen og Bjørn Bargel. Sten er tidligere kollega av Hilde-Marit Rysst, og har sin fartstid i Nordsjøen fra Statfjord.

- I utgangspunktet var jeg ikke spesielt glad for å komme hit, da jeg ble bedt om å ta denne jobben. Etter å ha vært her og opplevd både anlegg, arbeidskolleger, arbeidsoppgaver og stedet, angrer jeg ikke. Det ble kjekt likevel. Det betyr at du trivs her!
- Ja, jeg trivs veldig godt.

Fra sjø til land

Bjørn Bargel er stillasformann og jobber for Beerenberg.

- Jeg var offshore i 25 år. Dessverre ble jeg skadet og mistet helsesertifikatet. Dermed måtte jeg over på landjobb. Savner du Nordsjøen?
- Ja, jeg gjør det. Jeg savnet offshorelivet veldig. Særlig arbeidstidsordningene.
- Her jobber han vanlig dagtid, fra åtte til fire. Heldigvis har han ikke gått noe særlig ned i lønn.
- Nei, jeg har omtrent det samme. Litt



Magne Nielsen Aarvåg

lavere, men det er minimalt og får ingen særlige konsekvenser for privatøkonomien.

Fornøyde lærlinger

Også Silje Øyen, lærling i prosess, er fornøyd med å ha læreplass på anlegget.

- Jeg er ganske fersk, har halvannet år igjen, men allerede nå syns jeg at jeg begynner å få oversikt og ser hva yrket vil innebære.
- Det er kjempekjekt, slår hun fast.
- Jeg håper på fast jobb, selvfølgelig.
- Er du en slik «gossing»?
- Silje ler. - Nei, jeg er fra Eide, midt mellom Molde og Kristiansund.

Båt til jobb

Hvis været tillater det, er det enklest å krysse fjorden ved hjelp av egen båt.

Mange gjør det, forteller Linda.

- Det er det enkleste for oss som bor der borte, på den andre siden, peker hun. Det kan bli litt uortodoks påkledning når jeg skal innom barnehagen på veien. Det skal gå raskt vet du, og da kommer jeg i kjeledressen med redningsvest utpå. De lurar jo litt på om jeg er redd for oversvømmelse og flom på veien.
- Ormen Lange har fått laget en båthavn i tilknytning til anlegget. Her «parkerer» de ansatte båtene sine og har kort vei til jobb.

Høyt nivå på HMS

Som vi ble fortalt innledningsvis da vi ble «briefet» i anleggets sikkerhetsinstrukser, er sikkerhet høyt prioritert, og verneombudene er stadig på farten for å



Hilde-Marit Rysst og Linda Løseth



Skoleelev Tom Stian Gjerde og Tor Inge Groven får undervisning av Pål Aukan. Bak står Mads Jøran Roen.



inspisere anlegg og produksjon, og bidra til godt HMS-arbeid blant sine kolleger.

De tre syklende verneombudene Svein Sporsheim, Odd Kristian Myrvang og Øyvind Helle er fornøyd med den gjennomførte rundten.

- Ingen ting ureglementert å gripe fatt i. Svein er verneombud for isolasjon og innleid via Beerenberg, men ansatt hos

Brødrene Langset som har hovedkontoret sitt i Molde og har arbeidsoppdrag på anlegget.

- Dessuten er jeg «gossing» slår han fornøyd fast.

Gir det status?

- Ja, det gjør det. Å være «gossing», det er det som teller.

Odd Kristian Myrvang er koordinerende hovedverneombud, K-HVO i Norske Shell og utdannet instrumenttekniker, og Øyvind Helle er verneombud ansatt hos Brødrene Langset som kollega Svein.

- Jeg er bare «reservegossing», beklager han.

Er det trist?

- Litt. For å være «ren-

hekla» «gossing» må begge foreldrene dine være fra Gossen.

SAFE-klubben

SAFE-klubben har 131 medlemmer på anlegget. Klubben samarbeider godt med de øvrige fagforeningene, og det er liten uenighet når det gjelder viktige spørsmål.

Magne Aarvåg har sin siste arbeidsdag på Ormen Lange denne fredagen. Kake er bakt av en kollega og pyntet etter alle kunstens regler.

- Jeg begynte som lærling her i 2009, og selv om det er vemodig å forlate både arbeidsplass og veldig gode kolleger, blir det spennende med nye utfordringer. Veien videre går via Stavanger til Korea.

- Jeg skal begynne i Total E&P Norge, og blir i Korea i åtte-ti måneder. Deretter blir det Nordsjøen. Jeg får være med på utbyggingen av Martin Linge-feltet helt fra starten av. Det gleder jeg meg til. Feltet ligger nær delelinjen til britisk sektor, 42 km vest for Oseberg. Oppstart er planlagt til 2016, og utbyggingsløsnin-gen som er valgt er basert på kraft fra Kollsnes.

Nå overlater du stafettpinnen til nye koster?

- Ja, men det er ikke noe problem. Vi har en god klubb og et godt styre, og uansett hvem av dem som nå blir klubblider, er jeg helt sikker på at det vil gå bra. De merker nok ikke at jeg er borte...



Beredskapsrom/samhandlingsrom

53



Tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte

Et stadig tilbakevendende spørsmål til SAFE sin juridiske avdeling, fra så vel tillitsvalgte, verneombud som medlemmer, er hvilke plikter som påhviler så vel en sykemeldt arbeidstaker som arbeidsgiver/bedriften når en arbeidstaker er langtidssykemeldt?

Denne utgaven av SAFE-magasinet juridiske hjørnet vil derfor gi en kort oversikt over nevnte problemstilling som reguleres så vel i arbeidsmiljølovens § 4-6 som i folketrygdlovens §§ 25-2 og 8-7 a.

Med virkning fra 1. mars 2007, med påfølgende justeringer i årene etter, ble reglene knyttet til tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte endret. Formålet med endringene var å øke innsatsen med å tilbakeføre syke personer til arbeidslivet så raskt som mulig, samt tvinge partene til å tenke gjennom hvilke tiltak som kan settes i verk for å hindre unødige langtids sykefravær. De nye reglene pålegger arbeidsgiver, arbeidstaker og behandlende lege nye plikter ved sykdom:

Arbeidsgivers plikter:

Loven pålegger arbeidsgiver så langt det er mulig å legge til rette slik at arbeidstaker kan være i jobb. Tilretteleggingsplikten omfatter innkjøp av teknisk utstyr, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og opplæring. Tilretteleggingsplikten kan også omfatte omskolering i de tilfeller hvor sykefraværet uten omskolering vil bli svært langvarig og bedriften også har behov for det arbeidet arbeidstaker kan utføre etter omskoleringen. Bedriftens størrelse og sykdommens varighet vil være momenter som har betydning for vurderingen av arbeidsgivers plikt til tilrettelegging.

Arbeidsgiver er også pålagt å ta initiativ til å utarbeide en oppfølgingsplan så snart som mulig og skal være ferdig utarbeidet senest når arbeidstaker har vært borte fra arbeid i 4 uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og restarbeidsevner, samt forsøke å avdekke hva som skal til for at sykemeldte kan være helt eller delvis i arbeid. Loven oppstiller unntak for plikten til å utarbeide oppfølgingsplan hvor det

fremstår som åpenbart nødvendig.

Unntaket inntreffer eksempelvis i de tilfeller hvor arbeidstaker får konstatert kreft og er avhengig av intensiv behandling i ukevis. I de tilfeller vil en oppfølgingsplan være åpenbart nødvendig. Plikten til å utarbeide oppfølgingsplan vil imidlertid oppstå så snart behandlingen av arbeidstaker er avsluttet og arbeidstaker er i stand til å utføre arbeid igjen, helt eller delvis.

Innen det er gått 7 uker fra sykemelding skal arbeidsgiver også innkalle til et dialogmøte. Temaet for møtet skal være oppfølgingsplanen. Dersom bedriften har bedriftshelsetjeneste skal denne være tilstede på møtet. Dersom sykemeldte ønsker det kan også behandlende lege være tilstede. I tillegg kan tillitsvalgte delta på dette møtet om arbeidstaker ønsker det.

Folketrygdloven gir NAV hjemmel til å ilegge bedriften tvangsmulkt dersom oppfølgingsplanen ikke blir oversendt NAV. Tvangsmulkt kan først ilegges etter at bedriften har mottatt purring på innsendelsen.

Arbeidstakers plikter:

Det er imidlertid ikke slik at det bare påhviler arbeidsgiver plikter i forhold til oppfølging av sykemeldte og det å komme i arbeid igjen.

Lovgiver har erkjent at ansvaret for å få arbeidstaker tilbake i arbeid også må påhvile arbeidstakeren selv. Loven forutsetter derfor at arbeidstaker medvirker til å få avklart sin funksjonsevne både i forhold til behandlende lege og i forhold til arbeidsgiver.

Dersom arbeidstaker bryter sin medvirkningsplikt, oppfyller vedkommende ikke lenger vilkårene for sykepengen, og sykepengene kan stoppes.

Et annet viktig moment å merke seg er at arbeidstakers manglende medvirkning også kan få betydning for vurderingen av hvorvidt en eventuell oppsigelse fra arbeidsgiver begrunnet i arbeidstakers sykdom etter ett års sykefravær er saklig i henhold til reglene i arbeidsmiljøloven. Dersom arbeidstaker har vært passiv under hele sitt sykefravær på tross av arbeidsgivers forsøk på å få

vedkommende tilbake i arbeid, vil arbeidsgiver kunne få letter medhold i at en oppsigelse begrunnet i arbeidstakers sykdom er saklig, enn i de tilfeller hvor arbeidstaker under sykdomsperioden medvirket til å finne en løsning.

Behandlende leges plikter:

Det tilligger også behandlede lege plikter ved langtidssykemelding. Leger har ikke lenger anledning til å sykemelde arbeidstakere, men skal gi en medisinsk vurdering av arbeidsmuligheter ved sykdom. Det er på bakgrunn av denne behandlede leges medisinske vurdering av arbeidstakers restarbeids- evne at arbeidsgiver kan utarbeide oppfølgingsplanen. Behandlede lege skal imidlertid ivareta arbeidstakers rett til selv å bestemme hvor mye arbeidsgiver skal informere om sykdommen. Dette innebærer at arbeidstaker, nå som før, har krav på at diagnosen og detaljer om sykdomsbildet holdes konfidensielt.

Etter 8 ukers sykefravær uten at den sykemeldte har vært i arbeidsrelatert aktivitet, er behandlende lege pålagt

å utarbeide en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er medisinske grunner til at arbeidstaker ikke kan være i noen form for arbeidsrelatert aktivitet.

Kort oppsummert:

Reglene om tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte ansvarliggjør alle involverte parter i prosessen. Reglene er utformet slik at tiltakene først og fremst settes inn ved langvarige sykefravær, til beste for arbeidstaker, bedrift og samfunn.



Ellen Fjermestad-Svendsen
Leder jur.avd./advokat i SAFE

Kan du dette?

Årets første Quiz

Vi starter en ny spalte med quiz i dette nummeret av SAFE magasinet og håper den faller i smak!

1. Hvilken norsk rekord innen friidrett ble satt i 1972, og står fortsatt?
2. I hvilket år ble Bob Dylan født?
3. Oljedirektoratet ble delt i to fra og med 2004. Den ene delen heter fortsatt Oljedirektoratet. Hva er navnet på den andre?
4. I hvilket norsk konsertlokale opptrådte Jim Reeves, Bobby Bare, Anita Kerr Singers og Chet Atkins kort tid før Jim Reeves omkom i en flystyrt i 1964?
5. Hva het impresarioen fra Stavanger som døde i forfjor?
6. Hva het den amerikanske countrysangeren som døde i fjor, 81 år gammel?
7. Hvilket land kom ideen til «Gatemagasinet» fra?
8. I hvilken av USAs delstater er Baton Rouge hovedstat?
9. For hvilke to idrettsgrener ble Ole Ellefsæter tildelt Egebergs ærespris?
10. Hva var det egentlige fornavnet til blueslegenden B.B.King?
11. Hvilke norske forfattere kalles «de fire store»?
12. Hvilket år ble verdens eldste dørvakt ansatt ved utestedet Skjenkestuen i Stavanger?
13. Hvilken new-waveartist ga ut countryalbumet «Almost blue» i 1981?
14. Hvilken amerikansk delstat forbindes med musikkformen Cajun?
15. I hvilket år døde Trygve Bratteli?
16. Hvilket nytt parti ble dannet da Vestre ble splittet etter EF-avstemningen i 1972?
17. Hva var pseudonymet til den amerikanske forfatteren som egentlig het Samuel Langhorne Clements?
18. Hva er en alfons?
19. Hva het bandet Van Morrison var frontfigur for før han ble soloartist?
20. Hvilket annet forlag har Cappelen slått seg sammen med?

Svarene finner du på side 59



57



Stavanger

Kontorveien 12 - 4033 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

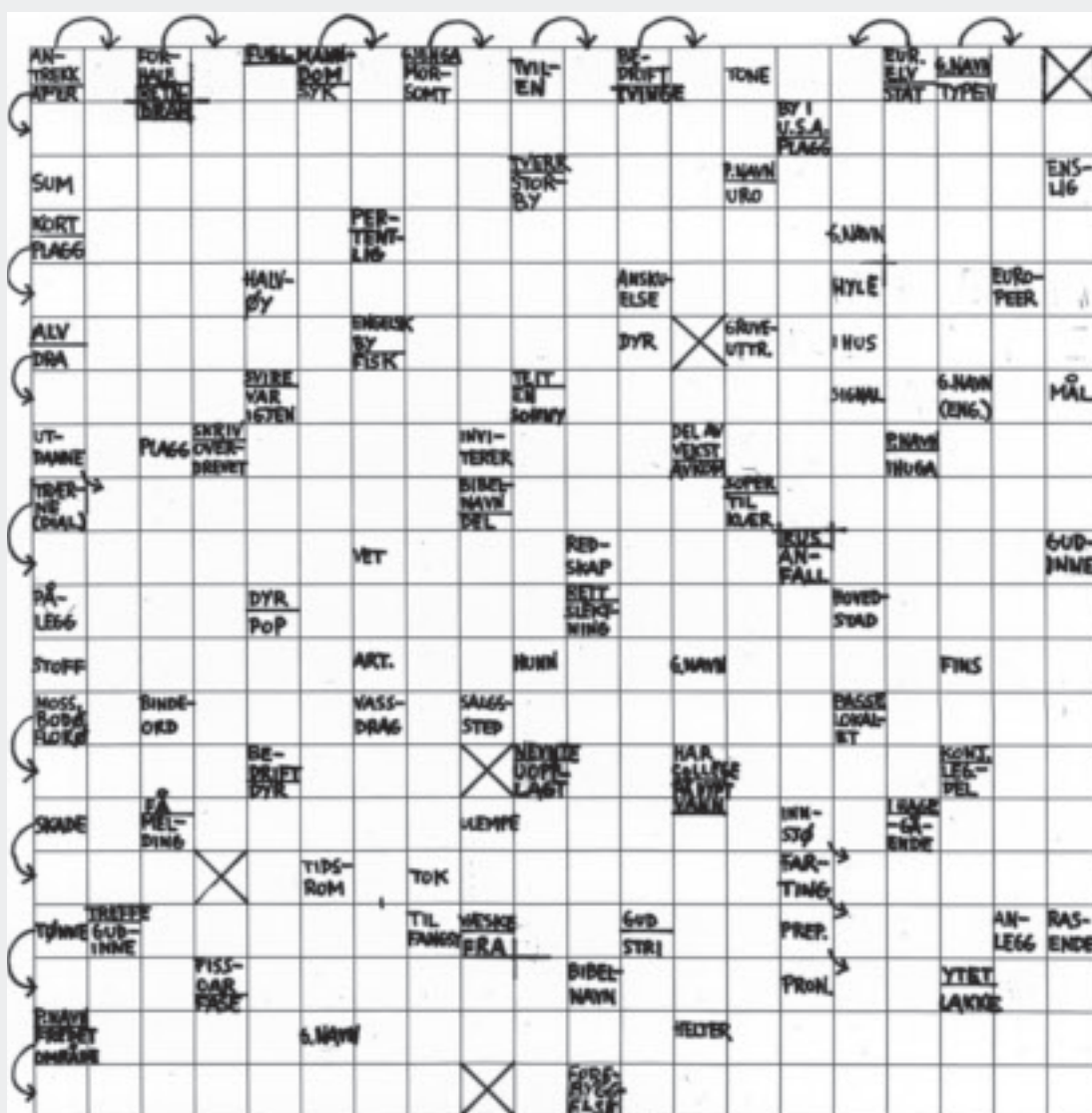
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. mai og merk konvolutten «Kryssord». Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet 2-2014.

Navn: _____

Adresse: _____

SVAR PÅ QUIZ 1. Kristen Flogstad i lengde
2. 1941 **3.** Petroleumstilsynet **4.** Njårdhallen
5. Gunnar Eide **6.** George Jones **7.** England
8. Louisiana **9.** Langrenn og 3000 meter hinder
10. Riley **11.** Henrik Ibsen, Bjørnstjerne Bjørn-
son, Alexandre Kielland og Jonas Lie **12.** I 2001
13. Elvis Costello **14.** Louisiana **15.** 1984
16. Det Liberale Folkepartiet **17.** Mark Twain
18. En hallik **19.** Them **20.** Damm

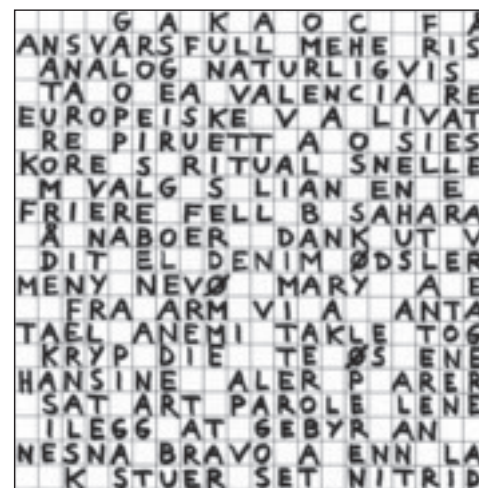
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

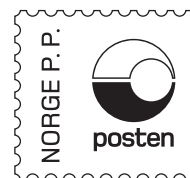
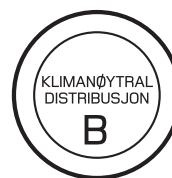
Vinnere:

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

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 1 April 2014

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Aleksandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Reidun Ravndal Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Owe Ingemann Waltherzøe Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10 / 924 92 441 • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • Telefon 51 84 39 08/930 53 443 • E-post: bernt@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 31/952 08 027 • E-post: owe@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde (permisjon) Unni Berg Johansen 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, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 04 • E-post: unni@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 16/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Ellen Fjermestad-Svendsen Elisabeth Bjelland	• Advokat E-post: efs@safe.no • Telefon 51 84 39 00 • Advokat E-post: elisabeth@safe.no • Telefon 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no