

# SAFE

# MAGASINET

# 04

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 4 desember 2014



## En arbeidsdag på Mongstad

s. 32

Mongstad i pepperkakeleig.  
Foto: Bernt Hodne

## Innhold



5

32

42

- 3** Lederen **5** Kongress 2014 **9** Utfordringer og muligheter  
**12** Utfordringer for SAFE og for arbeidstakere i norsk arbeidsliv **14** ISO-området problemer **15** Ingen forandringer i toppledelsen **16** Bilder fra Kongress 2014 **18** Fortsatt i YS  
**20** Resolusjoner fra SAFE-kongressen **22** Petroleumsindustrien - sett fra «golvet» **26** De små storulykkene  
**28** Grov sosial dumping **30** Undergraving av arbeidstidsbestemmelsene  
**31** - Eriksson gjør arbeidslivet utrygt **32** En dag på Mongstad  
**42** Puls, et spennende forum for diskusjon i SAFE **45** Et forsvar for forutsigbar arbeidstid  
**46** Petroleumstilsynet må bli tøffere **48** Fravær av anmeldelser skader ikke samarbeidet  
**51** Får ansvar for rederiområdet i SAFE **52** Nedbemanningene går som planlagt i Transocean **54** Kapittel  
**62** Juridiske hjørnet **64** Kan du dette? **67** 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





## Kongressperioden 2011-14 er ferdig

**Marsjordren vi fikk fra kongressen 2011 var å bygge broer, fellesskap og profesjonalitet. Mye har vi fått gjort, men absolutt ikke alt. Vi tar med oss utfordringer inn i denne kongressperioden også, men mye er også annerledes.**

Kongressen 2014 ble en viktig og god samling av mange av våre gode og sterke tillitsvalgte, vi samlet mer enn 200 personer! Det var viktige diskusjoner på agendaen, og vi landet de alle på en konstruktiv og godt debattert måte. Hvem som skal lede vår stolte organisasjon videre ble også avgjort, og på de heltidsvalgte verv ble alle gjenvalgt, i tillegg til en fornyelse. Vi valgte gleder oss til å ta fatt på oppgavene, og er meget takknemlig for tilliten kongressen viste oss.

Kongressen vedtok å utvide SAFE sentralt med en ekstra organisasjonssekretær. Geir-Jonny Tvedt starter rett over nyttår, og vi ønsker han varmt velkommen. Han har sin bakgrunn fra rederiområdet, og vil jobbe opp imot dette området i tillegg til andre oppgaver han får sentralt. Vi er glade for de ekstra ressursene vi får, for det er mange utfordringer å jobbe videre med. Vi skal i tillegg til ordinær saksbehandling, tariffutvikling og HMS, ha fokus på kompetansebygging, reisevirksomhet, mer tilstedeværelse og synlighet på fagpolitisk plan, blant annet. Det viktigste er som alltid å gjøre SAFE enda bedre rustet til å slåss for medlemmenes ve og

vel i et rettferdig arbeidsliv i årene som kommer!

SAFE vedtok å fortsette sitt medlemskap i hovedorganisasjonen YS. Dette har vært en tilbakevendende diskusjon i forbundet. Det har på mange måter vært meget utfordrende for oss å være en del av YS-familien, særlig fordi vi opplever små muligheter for vekst for SAFE. Men utfordringene vi ville møtt ved en utmelding, ble vektet for tunge i forhold, så kongressen ba oss bli innenfor familien, og heller jobbe mer aktivt innad i YS. Ordren er allerede iverksatt, og vi deltar på de arenaer vi kan, med konstruktive og positive bidrag.

At vi fortsetter i YS, setter medlemmene våre innenfor ISO-bransjen i en vanskelig posisjon. Som kjent har ikke SAFE forhandlingsrett sentralt. SAFE har rettighetene lokalt, og de benytter vi oss av. Vi er kjent for å ha de tillitsvalgte som tørr og spør, de som stiller opp for medlemmene, og de som tar et tak. Det er vår styrke. Forbundet vil jobbe tett opp mot denne medlemsgruppen for å bidra til å styrke disse klubbene og deres tillitsvalgte videre. Det er lokalt i bedriftene de tøffeste slagene må tas, for sentralt er denne medlemsmassen koblet inn i «Frontfaget», og her blir de en liten del av medlemsmassen det forhandles for.

14. oktober valgte Helge Lund å fratred på dagen som konsernleder i Statoil. Han er den første konsernleder i Statoil

som selv velger sin avgang, men den var både ventet og ønsket av flere. Det er mange stemmer som mener Statoil, under Helge Lunds styring, har blitt for kapitalistisk. Selskapet har hovedfokus på kortsiktige aksjeutbytter mener mange, istedenfor de langsiktige mål og det samfunnsansvaret som Statoil skal ta og ha. Det er og vært nærmest et kor av stemmer som høylytt har sunget ut om utenlands-satsningen med de dårlige resultatene og utbyttet. Det samme gjelder store økonomiske forpliktelsene også i prosjekter som ikke vil bli lønnsomme. I etterkant av Lunds fratreden har informasjon om dårlige beslutninger og veivalg blitt lagt fram for opinionen. Og det er de som mener Helge Lund var meget strategisk i sitt valg av tidspunkt for avslutning. SAFE ønsker Helge Lund lykke til videre på sin karrierevei. Vi håper og at han tar med seg lærdommen han har fått fra fagforeningene, hvilke resultater man får ved å jobbe sammen med fagforeninger, og hvilke resultater man får når man ikke gjør det, og heller ikke lytter til dem.

Bransjen er fortsatt inni mørketiden, og det ser faktisk enda verre ut nå når oljeprisen stuper og analytikerne mener vi må forberede oss på å leve lenge med 60 dollar, ikke 80-85 dollar som de spådde for et halvt år siden. De store kostnadskuttene ble foretatt før oljeprisen stupte, og vi er sterkt bekymret for hvordan dette nå vil virke inn på ytterligere kostnadskutt!



Som om ikke vår bransje utfordres nok, så utfordres hele det norske arbeidsliv og den norske modellen til fulle av regjeringen. Fagbevegelsen i Norge ser ut til å stå samlet på nyåret med felles aksjoner og kamp for å sikre våre rettigheter og trygge fremtidig arbeidsliv. SAFE følger opp, vi er vårt ansvar bevisst. Her vil det komme mer informasjon utover vinteren.

I løpet av dette året vedtok forbundsstyret å gi oppdrag til De Facto om å få frem fakta om bransjen vår. Hvor mye betyr næringens ansatte på lokalt nivå, hvordan har utviklingen vært for den

«norske modellen», hvor «dyrt blir det å bygge billig», og hva er prisen for å «outsourc» egne oppgaver.

Disse rapportene ligger på hjemmesiden, og de vil bli jobbet med fremover. SAFE ønsker å løfte diskusjonene og problemstillingene som rapportene har behandlet, opp på et nasjonalt nivå. I tillegg vil vi sikre lokal forankring også i de politiske partiene. Dette vil vi bruke ressurser på.

Nå er det tid for oss sentralt å senke skuldrene og nyte julehøytiden, før vi bretter opp ermene igjen ved oppstart av 2015.

Vi håper dere alle får mulighet til å la roen senke seg og tankene få fritt spillerom til å filosofere, komme seg vekk fra alle inntrykk vi omgir oss med, og heller nyte familie, venner, kollegaer og mellommenneskelige forhold.

Vi ønsker dere alle en behagelig og fredelig julehøytid, enten dere er hjemme eller på vakt.

Med vennlig hilsen  
Hilde-Marit

Foto: Halvor Erikstein





Jens Hermansson og Kjell Johansson, Kaefer, gledet seg til valg av nytt styre.



## Kongress 2014

Bronnserviceområdet med Stig Arne Pedersen i spissen, var mest spent på VS-diskusjonen.



Tekst og foto: Mette Møllerop

Framtidsrettede diskusjoner med temperament og sterke meninger preget kongressen. Temperament og meningers mot er også et kjent varemerke for SAFE. Likevel foregikk alle diskusjoner med stor takhøyde og på en kameratslig måte. En positiv og sterk tro på samhold og styrking av SAFE i en svært turbulent tid for bransjen, kan stå som en oppsummering ved avslutningen.

Mange av kongressens delegater var førstereisjenter- og gutter. Nysgjerrighet, ønske om kunnskapspåfyll og bli kjent med andre områder i forbundet, var stikkord som ble nevnt under forvent-

ninger til kongresshelgen. I tillegg hadde delegatene selvfølgelig et ønske om å få prege planene for SAFEs framtid.

Tre delegater fra ISO-bedriften Kaefer, svensker som så mange andre innen ISO-

området, var spent på hvordan det nye styret ville se ut.

- Jeg gleder meg. Dette skal bli moro, sa Gjert Augustsson. Jeg gleder meg til å utveksle erfaringer med andre delegater.



Per Gunnar Øines, Ocean Rig, deltar på sin første kongress og gleder seg.



Arvid Skines og Bjørn Asle Teige forventer gode debatter.

- Du kommer alltid tilbake med noe nytt i bagasjen, sa Kjell Johansson.

Også forsikringsordningen, og særlig ulykkesforsikringen, var på ønskelista over saker de ønsket mer informasjon om. At Gjensidige var på plass med stand, passet bra i så måte.

- Jeg er ekstra delegat, og jeg er veldig spent, sa Pia Benedicte Østby Hagerup. Jeg har aldri vært med på noen kongress før.

Hva venter deg, tror du?

- Jeg er spent på valget. På listen over foreslåtte kandidater er det folk jeg

kjenner som jeg ønsker inn i styret. Det er flinke folk som jeg tror kan gjøre en god jobb.

Regner du med å lære noe?

- Helt klart. Jeg tror både diskusjonene og gjennomføringen av kongressen blir lærerike.

Pia Benedicte og kollega Steinar Nesse fra Transocean var begge deltakere på det siste kurset for tillitsvalgte i SAFE nå i november. De ser at kunnskapen fra kurset kan bli nyttige nå på kongressen.

- Jeg er litt avventende, sier Steinar, men jeg gleder meg til debattene og valget.

Phillip Solbakken er også fersk delegat fra Transocean og gleder seg til disse dagene.

- Jeg tror det blir spennende og nyttig lærdom å ta med seg videre i arbeidet for SAFE.

#### **Brønnservicegjengen er på plass**

Dette er erfarne delegater som både har vært og er i forbundsstyret, i områdeutvalg og i andre råd og utvalg.

- Jeg er spent på diskusjonen om fortsatt medlemskap i YS, sier Stig Arne Pedersen, klubbleder i SAFE i Schlum-



Hilde-Marit Rysst: Jeg håper og tror på tre gode kongressdager.



Ferske delegater fra Transocean: Phillip Solbakken, Steinar Nesse og Pia Benedicte Østby Hagerup.

berger. Jeg forventer, eller håper i hvert fall, at vi fortsatt er med i YS når vi går ut herfra.

Hva ser du som det viktigste resultatet fra kongressen?

- Det er mye som er viktig, men jeg vil trekke fram ønsket om å trekke i samme retning og legge vanskelige ting bak oss. Brønnservicegjengen nikker og bekrefter.

- Vi kan ikke ha et forbundsstyre som bruker 80 prosent av tida på interne saker når du ser hva vi står ovenfor utenfor huset. Det blir for dumt.

Valget da, har dere tanker om det?

- Spennende, slår de fast. Vi har våre kandidater og ønsker og håper vi får et godt styre.

#### **Gode debatter er viktig**

De to Statoilansatte, Arvid Skines og Bjørn Asle Teige, henholdsvis nestleder i Statoil sokkel og konserntillitsvalgt i YS i Statoil, sier at de forventer gode debatter som munner ut i kloke vedtak.

- Dessuten må vi ikke glemme at vi er venner, legger de to til.

Hilde-Marit Rysst, SAFEs forbundsleder har også forventninger til kongressen.

- Jeg håper og tror vi få tre gode dager med gode og direkte diskusjoner. Med så mange flotte folk i SAFE, tror jeg vi klarer å lande dette på en konstruktiv og fin måte. Ellers hadde vi jo ikke gidde å holde på med dette.

#### **Flere spente, nye delegater**

Per Gunnar Øines kommer fra Ocean Rig og er klubbleder for klubben som ble godkjent i februar i år.

- Selskapet vårt har bare en rigg i Norge, forteller han, og selskapet er i dag gresk.





Ingvar Langåker, Deep Ocean. Til Høyre: Raymond Eriksen, Deep Ocean. Begge er ferske kongressdeltakere og er spent på valget.



Per Gunnar Øines deltar på sin første kongress.

- Jeg tror det skal bli interessant og sikkert også lærerikt.

Raymond Eriksen kommer fra Deep Ocean. Det samme gjør Ingar Langåker. Også disse to deltar på kongressen for første gang.

- Det blir spennende. Jeg regner med at det er stor forskjell på årsmøte og kongress, sier Per Gunnar.

Hva ser du mest fram til?

- Valget tror jeg. Både resultatet og selve valgprosessen.

- Jeg vet jo ikke helt hva jeg har i vente når jeg ikke har deltatt tidligere, men jeg regner med at det blir interessant. Først og fremst er jeg her for å lære.

Alf Rune Kalland fra Island Offshore Crewing er ingen nykommer. Som klubbleder gjennom en rekke år, har han deltatt på både kongress og landsmøter i SAFE.

- Valg av nytt styre er viktig. Jeg syns SAFE er blitt mer usynlig og mener blant annet derfor at vi trenger en ny ledelse. Vi trenger forandringer på flere plan.

Hva tenker du på da?

- Det er vel saker som må jobbes med internt i organisasjonen, men jeg kan jo nevne at jeg stiller spørsmål ved ressursbruken i forbindelse med kongressen. Man må ikke legge til side saker som krever svar fordi man er opptatt med kongressforberedelser.



Gjert Augustsson, Kaefer.



Alf Rune Kalland, Island Offshore Crewing, er mest opptatt av valget. Nytt styre er viktig.



”

*Jeg forventer at denne kongressen vil bli det politiske verkstedet hvor vi skværer opp, og konsentrerer oss om det vesentlige. Og det vesentlige er og vil alltid være å gjøre SAFE enda bedre rustet til å slåss for medlemmenes ve og vel i et rettferdig arbeidsliv i årene som kommer!*

## Utfordringer og muligheter

**Tekst: Hilde-Marit Rysst. Foto: Mette Møllerop**

Åpningstalen som ble holdt av forbundsleder Hilde-Marit Rysst pekte både på trange rammer som må endres for å sikre at forbundet er organisert for framtida, og viktigheten av fortsatt å være en grasrotorganisasjon, av og for medlemmene.

Tusen takk for at dere bruker av deres tid til å være med å utforme SAFEs framtid. Til dere som er førstereis, ekstra velkommen! Jeg håper virkelig at disse dagene vil gi dere påfyll og pågangsmot til å være med aktivt videre i SAFE.

Til dere alle, takk for at dere har satt dere inn i sakspapirene, vil delta aktivt i debattene og vil gjøre kloke, byggende vedtak som sikrer at organisasjonen vår står godt rustet til kampene vi står i, og de kampene som kommer - for de kommer!

### Historisk stor

SAFE-kongressen 2014 er historisk med tanke på størrelse. Over 200 SAFE'ere er samlet her i dag. Det er vi i forbundsledelsen veldig fornøyde med – og stolte av.

Det forteller at vi fortsatt er den grasrotorganisasjonen vi ønsker å være, og at vi har alle de aktive tillitsvalgte som alltid har kjennetegnet SAFE. Det er sånne som dere, kjære delegater, forbundet vårt trenger! Det er dere som stikker ut kursen.

For i SAFE er det alltid grasrota som har



styrte - og grasrota som skal styre også i fortsettelsen!

Vi ser i media, så å si daglig, angrep på våre verdier. Forsøk på uthuling av faglige rettigheter, forringelse av arbeidsforhold og stillingsvernet. I sum vil disse forslagene bety en forrælse av det norske arbeidslivet, ja velferdssamfunnet, slik vi kjenner det, blir satt på spill!

For å motstå dette, og påvirke beslutningene i størst mulig grad, må vi bygge vår kompetanse og planlegge langsiktig. Vi

må stå samlet og jobbe for våre verdier.

Kjære delegater: De tre årene siden forrige kongress har tidvis vært preget av uro og interne utfordringer. Kanskje er det er naturlig med tanke på de utfordringene vi var gjennom den gang. Det var sår som måtte heles, og dessverre har vi nok ikke maktet å hele alle ennå. Men som dere alle vet, kan man ikke vedta fred og samhold - vi må mene det. Ja, hver enkelt av oss må ønske det. Interne stridigheter sliter på en organisasjon, og

>>>



kjære venner, det stjeler tid og krefter fra de oppgavene vi egentlig er til for å utføre for medlemmene.

Jeg håper - ja ikke bare håper, jeg forventer - at denne kongressen vil bli det politiske verkstedet hvor vi skværer opp, og konsentrerer oss om det vesentlige: Og det vesentlige er og vil alltid være å gjøre SAFE enda bedre rustet til å slåss for medlemmenes ve og vel i et rettferdig arbeidsliv i årene som kommer!

#### **Forholdet til YS**

Vi skal gjennom mange saker, noen større og viktigere enn andre. Vi skal diskutere YS-medlemskapet vårt. Skal vi fortsatt være med i den partipolitisk uavhengige hovedorganisasjonen som vi opplever setter grenser for våre muligheter til å vokse? Skal vi ta steget ut og stå på egne ben, og kjempe tilbake avtaler vi da mister? Eller skal vi ta kampen innenfra? Det er opp til dere. Vi får en fylldig redegjørelse fra organisasjonsutvalget, og forbundsstyret har gitt sin innstilling til kongressen, som dere har sett av sakspapirene. Men beslutningen tas av kongressen – det er dere som avgjør.

Vi skal også diskutere endringer i forbundets oppbygning og organisering. Her leverer også organisasjonsutvalget forslag, både i forklarende tekst, og i faktiske vedtektsendringer som da vil være nødvendig.

Forbundsstyret har erfart, spesielt i disse tre årene, at vi har behov for å arbeide på nye og bedre måter. Rammene



for SAFE er laget for en langt mindre organisasjon enn det vi faktisk er i dag. Vi er i noen tilfeller for byråkratiske, og i andre tilfeller for tilfeldige. Vedtektsendringene som er foreslått har alle som mål å forbedre forbundet vårt. Jeg håper forslagene blir vedtatt, slik at vi står sterke og robuste til de tøffe utfordringene bransjen vår står i. Det er, slik jeg ser det, avgjørende viktig at vi får gode, framtdsrettede vedtak på plass i denne saken!

#### **Kompetanse**

I tillegg til andre interne saker, er det viktig å nevne satsning på kompetanse. Organisasjonsutvalget mener det er helt essensielt å gå tilbake til røttene, å satse på kompetanseheving, sikre de ytterste leddene i organisasjon. Altså styrke og utvikle klubbene. Dette må også gjenspeiles i budsjettene framover. Det forbundsstyret som denne kongressen velger må legge planene og

sikre gjennomføring i hele kommende periode. Det må strategiske planer til for å sikre at rett kompetanse tilflyter alle ledd i forbundet. For utviklingen er utvetydig: Klubbledere og plasstillitsvalgte blir i økende grad møtt av proffe bedrifter, ofte med hjelp av advokater. Denne profesjonaliseringen må og skal SAFE møte med kompetanseløft blant tillitsvalgte og systematisk styrking av ressursene våre.

En spennende del av disse dagene blir De Facto-rapporten «Offshoresektorens betydning for sysselsetting og økonomi». Forbundsstyret vedtok å få utarbeidet rapporter om viktigheten av vår næring for landet. SAFE ønsker å få satt agendaen, få frem hvor viktig næringen er, helt ned på lokalt plan. Oljenæringen er spesiell på den måten at den lever av det norske folks felles eiendom. Statoil er i en særstilling i dette bildet, og skal ha særskilte forpliktelser.





Ikke kortsiktighet og aksjeutbytter, men som et lokomotiv for næringsutvikling og sysselsetting i Norge. Statoil er et instrument som skal bidra til å sikre det norske velferdssamfunnet. Det er det norske folk Statoil skal svare for, ikke utenlandske profittjegere! Det er i et slikt perspektiv vi må se dagens situasjon der utbygginger blir lagt på is og tusenvis av oljearbeidere har mistet sine jobber, mens milliardene øses ut i utlandet. SAFE vil ha et Statoil med langsiktighet og et uttalt samfunnsansvar! Vi får en introduksjon om delrapport 1 i dag, og så får vi en lengre innledning med etterfølgende debatt på søndag.

### Stå samlet

"Gode tider er dårlige tider for fagforening", sies det. Og det er gjerne noe i det. På tross av at vi i disse dager mister medlemmer på grunn av oppsigelser, er det et faktum at vi daglig får nye medlemmer også. For mange er det en oppvåkning når de opplever at arbeidsplassen kan være i fare. Da begynner man å tenke på et sikkerhetsnett, støttespillere, folk som kan snakke sin sak og har kompetansen man trenger. De er varmt velkomne!

Men vi sier slett ikke "aldri så galt at det ikke er godt for noe". Å miste jobben, er faktisk hverdagen for frustrerende mange av våre kollegaer i dag. Ja, noen i denne salen sitter her kanskje i sin oppsigelsestid.

Men det vi må ta med oss er at denne situasjonen kan få flere til å åpne øynene og se at det er opp til oss alle og danne

beskyttelsesmuren rundt arbeidsplassene våre. Det holder ikke å være gratispassasjer og satse på at andre ordner opp, andre betaler kontingenten. Vi må stå samlet og holde guard'en oppe. Derfor, kjære delegater, er min oppfordring til dere når dere er tilbake på jobben på mandag:

Vekk opp de som fortsatt slumrer i troen på at noen andre ordner opp!

### Sentral aktør

Kongressperioden oppsummert er at SAFE har styrket sin posisjon som en seriøs aktør i bransjen. Vi brukes som innledere på konferanser, får forespørsler fra magasiner om bidrag, og ringes mer eller mindre daglig opp av journalister. Vi er naturlige dialogpartnere. Vi har landet tariffoppgjørene disse årene på en profesjonell og god måte. Vi har vært gjennom vellykkede streiker, noen lokale, og en sentral. Vi har vunnet en prinsipiell viktig enstemmig seier i Arbeidsretten angående kobling, og den står fast!

Vi har vært tydelige i flere viktige politiske diskusjoner, eksempelvis Vikarbyrådirektivet, og i disse dager kampen mot en svekkelse av Arbeidsmiljøloven. Vi leverer høringssvar på regelverk, og vi kjemper fortsatt for at livbåtregelverket skal få tilbakevirkende kraft. Vi samarbeider med andre organisasjoner, fra sak til sak, når det gagnar saken og våre medlemmer.

Vi arrangerer konferanser, klubbledermøter, Puls møter, og vi deltar på lokale årsmøter, konferanser og kurs. Jeg vil i den anledning få rette en stor takk til

alle på SAFE Huset, ansatte og valgte, for den innsatsen dere gjør daglig, for forbundet vårt!

Vi har fått i gang reiseutvalget som skal videreutvikles den kommende perioden. Det er etablert flere nye SAFE klubber, og vi er blitt part i ny overenskomst. Vi har gjort nødvendige administrative grep, virkningene av dem vil fortsette å gjøre oss bedre. Ikke minst har vi et godt tilsig av nye medlemmer, som igjen gir oss troen på at SAFE betyr noe, at SAFE gjør en forskjell. Vi er et litt annerledes forbund, fordi vi så tydelig styres av medlemmene. Men så har vi også de beste medlemmene, de mest aktive og dyktigste medlemmene!

Innledningsvis ønsket jeg førstereisdelegatene ekstra velkomne. Et mål for våre konferanser og stormøter er alltid at minst en person mister «møydommen», altså debutere på talerstolen. Det er rom for nervøsitet, her er takthøyde og plass for alles stemmer.

Benytt sjansen, la kongressen 2014 bli din jomfrutur på talerstolen!

Kjære alle sammen! Det er med stolthet jeg tenker på hvem jeg representerer når jeg reiser rundt og presenterer SAFE, og det er med både stolthet og ydmykhet jeg presenterer meg som leder i SAFE. Takk for at dere har gitt meg den muligheten i disse tre årene!

Med dette vil jeg ønske oss selv en god kongress, med viktige debatter og kloke vedtak. Slik at vi på søndag går styrket ut, med fulle batterier, klare til å møte utfordringene som venter oss!



Roar Eilertsen, DeFacto

## Utfordringer for SAFE og for arbeidstakere i norsk



Statoilansatte diskuterer petroleumsindustriens problemer.

Tekst og foto: Mette Møllerop

Kunnskapssenteret for fagorganiserte, De Facto, har på oppdrag fra SAFE, laget en rapport i fire deler som skal kartlegge sentrale problemstillinger i petroleumsindustrien. Roar Eilertsen fra De Facto har vært prosjektansvarlig og har samarbeidet tett med ressurspersoner i og rundt SAFE.

Det var kongressen i 2011 som ga De Facto oppdraget om å lage en rapport om Norsok og kostnadskutt i petroleumsindustrien de siste tiårene. Resultatet som nå blir presentert, er delt opp i fire separate rapporter om sentrale problemstillinger. Disse problemstillingene skal reises i den offentlige debatten overfor myndigheter og politikere, overfor andre deler av fagbevegelsen og overfor arbeidsgivere i bedrifter og organisasjoner.

De fire rapportene vil være klar til bruk for klubber, tillitsvalgte og medlemmer før jul/ved årsskiftet, og kan bestilles både elektronisk og i papirform fra SAFE.

### **Oljens betydning for lokalsamfunn**

Den første rapporten beskriver offshore-næringens betydning for sysselsetting og økonomi i kommuner og lokalsamfunn. Rapporten ser på hvor mange som arbeider i næringen, både offshore, i leveran-

dørindustrien og hos underleverandører. I hvilke kommuner bor de og hva betyr de for kommunens skatteinntekter.

### **Trepartsamarbeidet**

Mindre medbestemmelse i petroleumsindustrien – den norske modellen under press, er tittelen på rapport nummer to. Rapporten ser nærmere på hva den «norske modellen» er og hvordan den har fungert.

Fra medbestemmelse til medvirkning





## arbeidsliv



belyses, og den ser på konsekvenser for fagforeningenes innflytelse på nedbemanning, innleie, entrepriser, arbeidstid, kompetanse og HMS.

### Når billig blir dyrt

Dette er en del av problemstillingen i rapport nummer tre. Den omhandler jakten på kostnadskutt på norsk sokkel. Under denne overskriften finner vi resultatene av privatiseringen av Statoil og næringens opptreden i Norge. Rapporten ser på hva selskapenes jakt på billige

løsninger har kostet, og Norsoks rolle i dette «spillet».

Hvordan er norsk leverandørindustriens konkurransevne?

Innsparing og kostnadskutt rammer de «dyre arbeiderne».

### Outsourcing = mindre kontroll

Prisen for outsourcing er mindre kontroll, slår rapport nummer fire fast. Den gir høyere kostnader og dårligere arbeidsvilkår. Rapporten spør hvor grensene for outsourcing egentlig går, og hvilke conse-

kvenser det får når oljeselskapene kutter i egen bemanning.

Et svært viktig poeng i denne sammenhengen er hvilke krav fagforeningene kan stille til outsourcingplaner.

De Facto har gått grundig til verks i de fire rapportene. SAFE får mye godt tallmaterieell, statistikk og konkret informasjon som kan brukes sammen med analyser av nåværende og framtidig situasjon i utviklingen av arbeidsmarkedet.

Bestill rapportene og bruk dem, er oppfordringen fra SAFE.



## ISO-området **problemer**

**Tekst og foto: Mette Møllerop**

Jorunn Berland, leder i YS, kom til SAFE-kongressen sammen med Christoffer Navelsaker, sektoransvarlig i YS Privat. ISO-utfordringene var noe av det første som møtte dem.

Etter en orientering om saker man jobber med i YS, tok Jorunn Berland tak i det kongressdelegatene ventet på, nemlig ISO-områdets problemer.

Hun trakk fram et positivt aspekt først, at man klarte å komme i mål med tariffoppgjøret til tross for problemer med partsforholdet mellom SAFE og Parat/YS. SAFE har ikke tilgang på avtalene dere ønsker dere, sa Berland, og viste til at flere andre forbund er i samme båt som ISO-området i SAFE.

- Det er mange avveininger som må gjøres, og det er vanskelig å finne en god løsning.

### **Utvalg på trappene**

YS vil ta initiativ til et utvalg som jobber med å finne løsninger for området.

- Vårt mål er å finne løsninger som SAFE og YS mener er bedre enn de vi har i dag. Berland trakk også fram avstander som forklaring på at man ikke alltid har like god kunnskap om hverandres situasjon og problemer.

- Jeg kommer fra Bergen og opplever at avstanden fra Bergen til Oslo er kortere enn den motsatte veien. Det gjelder nok også Stavanger. Det må vi gjøre noe

med. Jeg er interessert i å ha en tettere dialog med dere.

Berland trakk også fram møtene med forbundsleder Hilde-Marit Rysst i Oslo.

- Vi har fått til hyppige og gode møter,

” *Vi har fått til hyppige og gode møter, og jeg tror absolutt det er nyttig at SAFE «går i gangene» hos OSS.*

og jeg tror absolutt det er nyttig at SAFE «går i gangene» hos oss.

Av den grunn er jeg er også spent på YS-debatten, la hun til.

- Jeg trenger vel ikke si hva jeg håper på.

### **Dialog**

Det er ingen tvil om at ISO-området er en stor utfordring for YS. Diskusjon og dialog er forhåpentligvis den beste muligheten vi har til å finne en vei ut av

denne situasjonen, mener Berland.

- La oss diskutere saken på et fritt grunnlag. Det er ikke dermed sagt at vi klarer å løse problemet, men la oss diskutere alle alternativer før vi sier at vi ikke får til noen akseptabel løsning. Ser dere at dette er et stort problem for SAFE?

- Ja, vi ser at det er en utfordring og vi ser at det er konfliktfylt.

Jorunn Berland og Cristopher Navelsaker sier verken Parat, YS eller SAFE har noe å tape på å gjøre et nytt forsøk.

- Vi må imidlertid finne løsninger innenfor det tariffsystemet vi har i Norge.

Har dere noen formening om hva arbeidsgiverne ønsker?

- Mitt inntrykk er at de også ser at dette er en utfordring, ikke en situasjon skapt av oss.

Men det var arbeidsgiverne som i full fart flyttet over til Industriooverenskomsten?

- Ja, og om det var en bevisst politikk for å sette oss sjakk matt, vil jeg ikke si noe om, men man kan jo spekulere.

Når kan et utvalgsarbeid settes i gang?

- Invitasjonen går til SAFE, og vi er klare når som helst.





Fem av de nyalgte i forbundsstyremedlemmene var fraværende da bilde ble tatt.



Foto: Kjell Terje Skrunes

## Ingen forandringer i toppledelsen

**Tekst og foto: Mette Møllerop**

Jeg er ydmyk og takknemlig for tilliten, sa Hilde-Marit Rysst til kongressen etter at hun og resten av arbeidsutvalget var gjenvalgt.

-Jeg håper og tror at vi sammen med de valgte organisasjonssekretærene og forbundsstyret skal kunne utvikle SAFE videre i kongressperioden som ligger foran oss.

Hilde-Marit Rysst og Roy Aleksandersen hadde ikke motkandidater og ble valgt ved akklamasjon. Som 2. nestleder og HMS-ansvarlig sto valget mellom Roy Erling Furre og organisasjonssekretær Owe Ingemann Waltherzøe. Roy Erling Furre ble valgt med 19 stemmers overvekt.

Owe Ingemann Waltherzøe ble deretter foreslått valgt til organisasjonssekretær og vant voteringen mot organisasjonssekretær Reidun Ravndal. Det fjerde vervet som organisasjonssekretær sto mellom Reidun Ravndal og Geir-Jonny Tvedt fra Transocean. Her vant Reidun Ravndal valget.

Kongressen valgte å utvide antall organisasjonssekretærer fra fire til fem. Mot Atle Rostad fra Kaefer trakk Geir-Jonny Tvedt det lengste strået.

### Slik ser det nye styret i SAFE ut

**Leder:** Hilde-Marit Rysst, SAFE i Statoil sokkel

**1. nestleder:** Roy Aleksandersen, SAFE i Archer

**2. nestleder:** Roy Erling Furre, SAFE i Sodexo

### Valgte organisasjonssekretærer:

Bernt Hodne, SAFE i ESS

Bjarte Mjåseth, SAFE i Beerenberg

Owe Ingemann Waltherzøe, SAFE i Statoil sokkel

Reidun Ravndal, SAFE i Baker Hughes

Geir-Jonny Tvedt, SAFE i Transocean

### Representanter til forbundsstyret:

Tim Sæle, SAFE i Total (Fra SAFE Ung)

Gro Gullhaug, SAFE i Wintershall

Terje S. Enes, SAFE i Statoil sokkel

Porfirio Esquivel, SAFE i Statoil sokkel

Tor Egil Løvli, SAFE i Statoil sokkel

Geir Frode Nysæter, SAFE i Odfjell

Rolf Onarheim, SAFE i Baker Hughes

Ole-Gunnar Rasmussen, SAFE i Statoil Hammerfest

Toril Torlei, SAFE i Statoil sokkel

Lillian Bratholmen, SAFE i Bilfinger

Jan Inge Nesheim, SAFE i Esso

Arild Jensen, SAFE i North Atlantic

### Vara til forbundsstyret:

**1.** Terje Axe Sørensen, SAFE i Statoil sokkel

**2.** Arvid Skines, SAFE i Statoil sokkel

**3.** Rune Jøreng, SAFE i Transocean

**4.** Anette Paula Nygård, SAFE i Statoil sokkel

**5.** Jan-Eirik Feste, SAFE i Statoil Mongstad

**6.** Stig Arne Pedersen, SAFE i Schlumberger

**7.** Bjørn M. Sætervik, SAFE i Esso.

### Fra SAFE Ung:

Katrine Knarvik-Skogstø, SAFE i Statoil, Kårstø

Aneke Opedal Paulsen, SAFE i Statoil Hammerfest

### Kontrollkomite:

Arne Kjølberg, SAFE i Statoil sokkel

Steinar Nesse, SAFE i Transocean

Reidar Rikstad, SAFE i Archer

### Valgkomiteen:

Alf Bang Jacobsen, SAFE i Baker Hughes

Finn Vidar Lie, SAFE i North Atlantic

Kathrine Hettervik, SAFE i Statoil Kårstø

Kjell-Ivar Nesvåg, SAFE i Statoil sokkel

Thor Ulrik Jacobsen, SAFE i Statoil sokkel





1



3



4



5



6

1. Terje Enes, Peter Alexander Hansen og Cato Stamnes med kaffepause under kongressdiskusjonene.
2. Toril Torlei, nytt medlem i forbundsstyret.
3. Ikke tre kokker, om noen skulle tro det. Nye skjorter til tre glade representanter fra SAFE i Songa.
4. Gaver til forbundsstyret for innsatsen i året som gikk. Arne Kjølborg, Oddleiv Tønnessen, Arne Rostad.
5. Klemmer til SAFE Ungs Andreas Kastberg og Diana Ramsvik fra Hilde-Marit Rysst.
6. Delegationene takker SAFEs ansatte for innsatsen i året som gikk.
7. Gave som takk for innsatsen i forbundsstyret til Rolf Onarheim.
8. Tidligere leder av Ekofisk-komiteen og «far» til OFS, Øyvind Krovik, var hedersgjest på kongressmiddagen. Han ga et levende og inspirerende tilbakeblikk på forbundets historie.
9. Øyvind Krovik lyttende til Oddleiv Tønnessens presentasjon av hedersgjesten.
10. På barrikadene for ISO: Ivar Torstensen
11. Festens toastmaster, Nils Christian Fossdal gjorde en glimrende jobb. Her sammen med en flott oppdressede Hilde-Marit Rysst.
12. Oddleiv Tønnessen og Øyvind Krovik har mange felles opplevelser å se tilbake på.
13. Takk for maten-talen ble dramatisert av Anita Rugland fra ESS. Som revyskuespiller på fritida var hun definitivt den rette til å ta dette oppdraget.
14. Ny mann i forbundsstyret takker for tillitten. Geir Frode Nysæter, Odfjellklubben.
15. Reidar Rikstad fra valgkomiteen leser opp lista med nye forbundsstyremedlemmer.
16. Jan-Eirik Feste, Roy Aleksandersen, Bjørn Sætervik og Roy Erling Furre, ble også påskjønnnet med gaver for innsatsen i forbundsstyret.







2



8



9



10



11



12



13



14



15



17



16







## Fortsatt i YS

**Tekst og foto. Mette Møllerop**

Løsningen er ikke optimal, men per i dag er de øvrige alternativene ikke aktuelle.

Diskusjonen var relativt entydig etter at Tellef Hansen fra De Facto hadde hatt en grundig gjennomgang av status for de forskjellige alternativene som foreligger på området hovedorganisasjonstilknytning.

Med en noe humoristisk beskrivelse av SAFEs historie og kultur, slo han fast at et standpunkt i saken «bli værende eller ut av YS», måtte bygge på en saklig vurdering av hvilke ytre og indre betingelser som ligger til grunn for en god avgjørelse.

Det store og vanskelige spørsmålet er ISO-gruppens vilkår. Her fikk YS kritikk for manglende prioritering av SAFE og ISO-problemene.

Spørsmålet rundt ISO må løses, selv om det er en vanskelig sak for YS, sa Tellef Hansen.

- Det er en vanskelig sak også for SAFE. Forbund og tillitsvalgte blir skamfulle når man ikke klarer å gi medlemmene et godt nok tilbud. Det er vanskelig å rekruttere medlemmer når man ikke har gode betingelser å tilby.

### **Styrk organisasjonen**

SAFE trenger flere «venner», flere samar-



beidspartnere. Samarbeid på tvers blir et stikkord framover.

- Legg tidligere uoverensstemmelser bak dere. Dagens situasjon er så krevende at det ikke nytter å diskutere unødvendige «småsaker». Man kan rett og slett ikke la være å samarbeide nå. Organisasjonen må styrkes, slo han fast.

- Men oppi dette må dere ikke glemme at SAFE har en stolt historie! Det skal

være godt å komme hjem til SAFE, sa Tellef Hansen.

### **Saklig debatt**

Debatten ble saklig, men noen hadde behov for å legge på litt temperament og få ut frustrasjon. Det er forståelig når man arbeider år etter år for å få gode løsninger for den store gruppen ISO-medlemmer. Atle Rostad, Kaefer, viste til oppslagene i Stavanger Aftenblad tidligere i novem-





Terje Enes berømmet organisasjonsutvalget for godt arbeid. Her i diskusjon med Cato Stamnes.



ber om saken med utleiefirmaet som ikke ville betale tarifflønn, og hvor ISO-arbeideren fikk den klare melding om at han var uønsket om han ikke godtok lønnsutbetalingen.

- Slike eksempler blir det stadig flere av, og jeg er ikke optimist på YS sine vegne når det gjelder eventuell nødvendig hjelp. Jeg skulle ønske forslaget fra organisasjonsutvalget hadde flere prinsipielle krav, sa Rostad.



Ivar Torstensen

### En god ISO-jobb er god sikkerhet

En gang var vi lønnsledende. Nå slåss vi med nebb og klør for å holde oss flytende, sa Ivar Torstensen fra klubbstyret i Beerenberg.

- Vi meldte oss inn i SAFE for å få et forbund som gjorde noe for oss. Vi trodde det skulle bli bra. Det gjorde det ikke. Torstensen beskrev også situasjonen ut fra et sikkerhetsaspekt.

- Vi er den mest utsatte arbeidskraften i Nordsjøen. Dere er avhengig av oss. At vi gjør en god jobb, er garanti for deres sikkerhet.

Vi har to motparter under forhandlinger, sa Torstensen.

- Vi opplever Parat som en motpart. Ikke bare har vi Norsk Industri som motpart, men jammen har vi ikke Parat og. Parat har to hundre medlemmer, sa Torstensen til YS-leder Jorunn Berland.

- Vi har tolv hundre. Ta kontakt med oss direkte. Ikke bruk ti filtre før dere ser på saken.

### Godt arbeid i organisasjonsutvalget

Terje Enes berømmet organisasjonsutvalget for arbeidet som er gjort.

- Skal vi være i YS i tre nye år, må vi gjøre noe konstruktivt. Jeg tror vi kan klare det. Vi har landet, selv om ikke alle er like fornøyd med å stå i YS i tre nye år. Enes trakk også fram innlegget til Ivar Torstensen.

- Jeg har stor respekt for Torstensen og hans synspunkt, og jeg håper og tror at vi skal kunne få til noe på dette området og.

### Vedtaket

#### SAFE fortsetter i YS

Det settes ned en arbeidsgruppe som rapporterer til forbundsstyret. Denne arbeidsgruppen skal utarbeide en handlingsplan som styrker SAFEs posisjon i YS og samtidig legger forholdene til rette for et utvidet samarbeid med andre organisasjoner i viktige spørsmål der interessene er felles.

De ansatte innenfor ISO-området vil med fortsatt YS-medlemskap komme i en svært vanskelig situasjon. SAFE har et politisk og moralsk ansvar for å sikre disse gruppene bedre betingelser for sitt arbeid. Overnevnte arbeidsgruppe skal derfor spesielt fokusere på å utrede og utvikle nye samarbeidsformer som kan bedre avtaler og betingelser for ISO-området.



## Resolusjoner fra SAFE-kongressen

Kongressen ønsker en mer aktiv politisk styring av oljeindustrien fra forbundets side. Blant annet krever SAFE at staten bruker sin eiermakt i Statoil til å sikre utvikling av norsk sokkel.

### Få Statoil tilbake på rett spor

Avbrutt av en midlertidig, forholdsvis kortvarig, tilbakegang etter finanskrisen høsten 2008 har oljenæringen vært i kontinuerlig vekst siden begynnelsen av 2000-tallet. Dette har i 2014 blitt avløst av Statoils kraftige nedbremsing gjennom det såkalte STEP-programmet.

Siden Statoil er så dominerende på norsk sokkel har innsparingene i selskapet hatt store ringvirkninger blant selskapets underleverandører innenfor boring, brønn, vedlikehold og forpleining. Denne utviklingen er blitt ytterligere forsterket av fallet i oljeprisen som har sammenfalt i tid med virkningene av STEP-programmet.

Statoil er lokomotivet i norsk industripolitikk, og når Statoil trapper så drastisk ned i Norge og i så rask tempo som de nå gjør, blir ringvirkningene enorme, også for fastlandsindustrien som er knyttet opp mot oljebransjen.

SAFE har alltid vært tilhenger av forutsigbarhet i næringen med fokus på et jevnt aktivitetsnivå. Historisk har

imidlertid næringen vært kjennetegnet av store svingninger, der bransjen enten har tråkket på gasspedalen eller bremsepedalen. Nok en gang er det en slik veksling vi opplever – med omfattende oppsigelser i bransjen som resultat. Bare de siste månedene har anslagsvis 7.000 personer blitt sagt opp i bransjen. Hvilke ringvirkninger det har på sysselsettingen ellers er vanskelig å fastslå, men det er åpenbart at dagens situasjon også påvirker sysselsettingen i mange bransjer der oljeindustrien utgjør en viktig del av bedriftenes markeder.

SAFE er bekymret for kompetansen som forsvinner i nedbemanninger ikke kommer tilbake, og for at mangelen på forutsigbarhet vil svekke rekrutteringen til bransjen. Samtidig er det grunn til å frykte at sparekniven skjærer så dypt at vedlikehold som er sikkerhetskritisk ikke blir gjennomført. Det er store etterslep på vedlikehold på installasjonene. Dette etterslepet vil nødvendigvis måtte bli større når vi nå ser at hundrevis av arbeidsplasser innen ISO-bransjen allerede har forsvunnet.

Oljeselskaper har stanset eller utsatt flere lønnsomme prosjekter fordi avkastningen ikke er stor nok. Denne typen oppførsel er uakseptabel. Forsinkelser i prosjekter, særlig for å øke utvinningen fra felt i drift, øker risikoen for at ressurser i bakken går tapt. Dette fratår Norge store inntekter og forkorter levetiden til felt.

Som hovedeier i Statoil må regjeringen utøve sin eiermakt slik at Statoil, i stedet for å bruke enorme beløp på ukonvensjonell olje- og gassutvinning i utlandet (oljesand/skiferolje/skifer-gass), konsentrerer seg om å utvikle norsk sokkel. Ikke minst er det viktig at utvinning av mindre funn som er avhengig av eksisterende plattformer eller annen infrastruktur på aldrende felt blir realisert mens det ennå er lønnsomt i disse prosjektene.

*Innsendt av rederiområdet i SAFE*

### Politisk handling nå

SAFE krever at landets politiske myndigheter kommer på banen med tiltak som kan demme opp for den eskalerende utviklingen av oppsigelser og permisjoner i denne næringen. Denne oppfordringen





vil etterfølges av en omfattende politisk streik hvis det ikke kommer noen tiltak som kan få aktiviteten på sokkelen og de tilknyttede oljeserviceselskapene opp igjen.

*Innsendt av SAFE i Transocean*

### **Aktiv industripolitikk**

Regjeringen og myndigheter må, sammen med Statoil, styre utviklingen i en langt mer forutsigbar og konstruktiv retning. SAFE frykter at ved en langvarig negativ utvikling i industrien vil mye av landets ressurser og kompetanse gå tapt. Det kan umulig være i Norges industripolitiske interesse.

Regjeringen må også gå i dialog med oljeselskapene om rammebetingelser som gjør at de betydelige olje- og gassressursene i Barentshavet som nå er påvist blir bygget ut og bidrar til økonomisk vekst i Nord-Norge. La Statoil forbli det industrilokomotivet det ble etablert for å være. Statoil må tilbake på rett spor.

*Innsendt av rederiområdet i SAFE*

### **Støyskader**

SAFE ser med bekymring på utviklingen i helikoptertransporten på norsk sokkel. Bruken av EC225-maskiner medfører forhøyet risiko for hørselsskader for de som opererer helikopterdekkene. De ergonomiske forholdene er betraktelig forverret i forhold til håndtering av bagasje og cargo.

SAFE krever et sterkere fokus på risikoreduksjon og mener at næringen og myndighetene retter fokus på støyreduksjon i valg av helikoptre og utvikling av teknologi.

*Innsendt av Fredrik Tellefsen, SAFE i Shell*

### **Skadevirkninger av EØS-avtalen**

Siden EUs øst-utvidelse har stadig større deler av norsk arbeidsliv blitt underminert. Det organiserte arbeidslivet presses av uorganiserte virksomheter. Bemanningsselskaper får innpass på stadig flere områder. Fast ansatte erstattes av bortsetting av arbeid, innleie og midlertidige ansettelsler. På flere områder er fagbevegelsen ikke lenger i stand til å håndheve de landsomfattende tariffavtalene.

Skattemyndigheter, politi og tilsynsmyndigheter advarer mot økende kriminalisering, men ressursene de disponerer er i mange tilfeller utilstrekkelige. Fagbevegelsens rolle er derfor avgjørende.

Flere EU-dommer, nye direktiv og forordninger og nytolkning av tidligere direktiv innskrenker imidlertid handlingsrommet for både fagbevegelse og nasjonale myndigheter. Utstasjonsringsdirektivet, som bestemmer rammene for allmenngjøring, er forvandlet fra et minimumsdirektiv til et maksimumsdirektiv. Fagbevegelsen kan ikke

godta at allmenngjøring av tariffavtaler reduseres til rene minimumskrav, slik flere EU-dommer peker mot. Vi kan aldri godta at det utvikler seg en egen og lavere standard for utstasjonerte arbeidere fra utlandet.

SAFE har deltatt i kampen mot sosial dumping både på klubb- og forbunds-nivå. Blant annet deltok SAFE i den landsomfattende politiske streiken mot Vikarbyrådirektivet. SAFE ser med stor bekymring på EØS-avtalens konsekvenser. Den svekker både det organiserte arbeidslivet og muligheten til å ivareta særnorske HMS-krav i petroleumsektoren.

SAFE vil fortsette sitt engasjement for å opprettholde og styrke fagforeningenes innflytelse og de særnorske HMS kravene som har ledet til gode HMS resultater i norsk petroleumsnæring samt arbeide mot sosial dumping.

*Innsendt av Johan Petter Andresen, bearbejdet av kongressens redaksjonskomite*

### **Språk**

SAFE skal kreve at prosedyrer, Instruksjer, informasjon, lærebøker, dokumentasjon og dataverktøy for virksomhet i norsk petroleumindustri, skal være tilgjengelig på norsk og på valgt arbeidsspråk.

*Innsendt av Egil Bjørgås, SAFE i Songa*

## Petroleumsindustrien - sett fra «golvet»

Tekst og foto: Mette Møllerop

Per Ove Økland, Statoilansatt gjennom 30 år, kranfører med omfattende erfaring innen kran og løft og logistikk, tillitsvalgt i 20 år i Statoilansattes Forening, SaF, OFS og SAFE. I dag: slåss han for den norske modellen og for å stoppe den voldsomme outsourcingen av selskapenes arbeidsoppgaver.

I gammelt godt slag var Per Ove Økland igjen på banen, på talerstolen på SAFE-kongressen, på Puls-møte på SAFE-huset, på Leder&HR Konferansen 2014 arrangert av Petro Media.

På sistnevnte konferanse åpnet han med å slå fast at omstillinger er nødvendige, men, og det ble understreket kraftig, da kreves det samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte, det krever forankring av mål og strategier på alle nivå i bedriften, det krever forutsigbare og gode avtaler for de berørte, og det krever myndighetskontroll.

- Mye av det vi holder på med har med enkeltmennesker å gjøre. Det er menneskene som skaper verdigrunnet i samfunnet.

Vi er for lite stolte av det vi har fått til i norsk oljeindustri, sa Økland og viste til tidligere havrettsminister Jens Evensen som ettertrykkelig slo fast at oljen er vårt lands ressurs.

- Den gang var det ikke snakk om at

landets ressurser skulle selges ut. Det var utenkelig.

### Hva er det som koster?

Bransjen utfordringer er ikke lønn, gratis kaffe eller peanøtter. Det er helt andre kostnader som ødelegger selskapenes utbytte. Da folk ble ansatt i oljeindustrien med fagbrev og landerfaring som ballast, var det en selvfølge at de også skulle ha fagarbeiderlønn i Nordsjøen. I tillegg visste de at oljen hørte til Norges ressurser som alle, også oljearbeiderne, skulle ha glede av. Ergo var lønn en opplagt sak å forhandle om.

- Lønnen ble laget etter en modell som tok utgangspunkt i fagarbeiderlønn på land og pluss på med offshore tillegg. Arbeidsplassene skulle komme alle til gode, dermed ble det ansatt oljearbeidere fra Finnmark i nord til Kristiansand i sør. Om bord på plattformene hørtes dialekter fra hele landet, og slik skulle det være. Oljearbeidernes skatt kom godt med i slukne kommunekasser i

ng innen kran og løft, og logistikk  
om tillitsvalgt 1987-2006



distriktene. Det samme gjaldt oppdrag for operatøren. Alle skulle ha en mulighet til å få oppdrag i oljeindustrien, uansett hvor bedriften din var lokalisert. Hvem fikk jobbene på plattformene, i oljeindustrien?

- Det var folk fra jordbruket, fra fiske, fra lokal småindustri og en god del sjøfolk. Mange hadde også fagbrev som mekaniker, rørlegger, elektriker. Det var





Njord A - Photo: Harald Pettersen - Statoil.



høy kompetanse hos mange av de ansatte, selv om erfaring med oljeproduksjon selvfølgelig var mangelfull i starten.

### **Omstillinger**

Grepene som regjering, storting, politikere tok for å sikre den norske stat gode inntekter, virket, i hvert fall i begynnelsen.

Man klarte å temme internasjonal olje-

industri, og Statoil ble et flaggskip for Norge, enn så lenge.

Etter hvert kom omstillingene. Ikke alt som omstilles er negativt, fortalte Økland.

Selv har jeg vært med på et par veldig gode omstillingsprosesser, smilte han. St.m. nr. 7 – 2002: Om HMS i petroleumsindustrien og den norske modellen. Denne meldingen stilte krav til grunn-

leggende HMS-standarder, og hadde trepartssamarbeid som metode og mål for samarbeid mellom selskap, ansatte og myndigheter. Den beskrev en rekke ting, blant annet kransikkerhet.

- Den gang hadde vi hatt ti dødsulykker de siste ti årene. I løpet av fem år, fikk vi 70 prosent reduksjon i alvorlige hendelser, og ingen dødsulykker. Vi fikk en felles løfteprosedyre for hele sokkelen – NORSOK standard R-003, vi fikk fagbrev for kran og løft, og fokus på styring, ledelse, planlegging og kompetanseheving. Det er jeg stolt over, sa Per Ove Økland.

Den stolte, norske arbeidslivstradisjonen må vi ta vare på, den fungerte, la han til.

### **Stortingsmeldingen har vært et godt fundament**

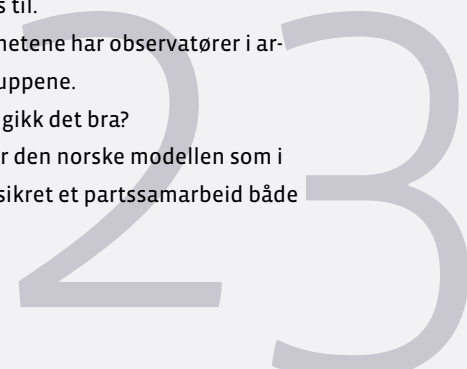
Stortingsmeldingen kan med rette kalles en skikkelig omstillingsprosess. Den baserte seg på at helse, miljø og sikkerhet skal bygges og sikres gjennom et tett samarbeid mellom partene i industrien og myndighetene.

Den tar utgangspunkt i det organiserte arbeidslivet: de ansatte skal ha reell innflytelse på utformingen av regler og prosedyrer ved at de tillitsvalgte og verneombudene deltar i arbeidsgrupper og lyttes til.

Myndighetene har observatører i arbeidsgruppene.

Hvorfor gikk det bra?

Svaret er den norske modellen som i praksis sikret et partssamarbeid både



Njord A - Photo: Harald Pettersen  
- Statoil.



om sikkerhet og om økonomiske resultater.

### Endringer i industrien

Deler av det vi gjorde på nittitallet, sliter vi med i dag. Der styringsretten har overtatt, har vi problemer. Myndighetene trakk seg tilbake og overlot arenaen til selskapenes ledelse.

- Vi gikk fra ODs regelverksamling til internkontroll og funksjonelt regelverk. Ledelsen i selskapene møter med «ferdigtygde» konklusjoner, og de tillitsvalgte får høre hva som allerede er bestemt. Vi har gått fra medbestemmelse til medvirkning, vi skal altså sette ledelsens beslutninger ut i livet. Vi kan gjerne spørre, er det fra bedriftsdemokrati til bedriftsdiktat(ur)?

### Petroleumsloven

Petroleumsloven slår fast at ressursene er nasjonen og folkets eiendom. Med Oljedirektoratet og Statoil som redskaper skulle vi sikre kontroll og langsiktig, samfunnsbyggende forvaltning. Slik gikk det ikke.

- Etter delprivatiseringen av Statoil ble fokuset dreid mot raskest mulig vekst og kortsiktige resultater. Investeringene skal gi mest mulig avkastning raskest mulig. Det har gitt store konsekvenser for teknologivalg.

Valg av teknologi er ingen liten sak, for å si det forsiktig. Til tross for en oljepris på 10 dollar fatet, ble det bygget plattformer solide som fjell i forrige århundre.

- Fra nittitallet og fram til i dag, gikk



prisen fra 10 til over 100 dollar fatet. Condeep-plattformene har lang levetid og kan fortsatt oppgraderes, fornyes og brukes framover. Njord A derimot, tålte ikke alt som ble lesset på den, og slo sprekker. Forlenget levetid på feltet krever sannsynligvis en ny eller oppgradert plattform. YME er historien om 15 milliarder ut av vinduet.

Konklusjonen?

- Kostnadskutt i dag med spinkle installasjoner bygget i Abu Dhabi, blir dyrt i morgen og er svært dårlig samfunnsøkonomi.

### Eksterne leverandører

Operatørselskapene har gått for langt i å la eksterne leverandører overta konstruksjon og vedlikehold på installasjonene. For mange oppgaver er flyttet på land, og avstanden skaper mer byråkrati og mindre «hands on».

- Operatørene har for liten egenkompe-

tanse og egne folk til å matche leverandørenes innflytelse i prosjekter. Derfor blir det «bukken og havresekken». Vi sitter på kostnadseksempler som er så hårreisende at folk ler når vi forteller det og tror det er røverhistorier.

### Tre aksjonspunkter for framtida:

Den norske modellen må revitaliseres. Ta de ansattes valgte representanter med i prosessene, løsninger må utvikles ved samarbeid.

- Få myndighetene på banen igjen og still krav til langsiktig bærekraft, det er viktig. Når det gjelder kontrakter med leverandører, styres disse bedre av operatørselskapet, med egne vedlikeholdsingeniører i førersetet.

Per Ove Økland påpeker også at flere oppgaver må løses med eget personell, og ikke minst, arbeidstakerorganisasjonene bør samordne sine overordnede olje- og energipolitiske strategier.



# Din stjerne gir håp



Gi din julegave til kreftforskningen – så sender vi en stjerne fra deg til en som må tilbringe julen på sykehus. Forskning nytter. Oppmuntring også!

**Send sms JUL til 2277** og gi 200 kroner nå, eller gå inn på [kreftforeningen.no/jul](http://kreftforeningen.no/jul)



*Vi ønsker dere alle en gledelig jul og et fredfullt godt nytt år.*



**KREFTFORENINGEN**



## De små storulykkene

**Tekst og foto: Halvor Erikstein**

På noen få måneder har oljeindustrien gått fra optimisme til blytung depresjon. Daglig blir det meldt om store oppsigelser. Fra mange hold advares det at innsparing gjennom reduisering av vedlikehold og driftsbemanning vil svekke sikkerheten og øke sannsynligheten for en storulykke.

En storulykke er definert som en akutt hendelse, for eksempel et større utslipp, en brann eller en eksplosjon, som umiddelbart eller senere medfører flere alvorlige personskader og/eller tap av menneskeliv, alvorlig skade på miljøet og/eller tap av større økonomiske verdier.

Frykten for at kostnadskuttene gir økt risiko for en storulykke er reell og må tas på største alvor. Samtidig må en ikke glemme i at perioder med nedskjærin-



ger kan det gå særlig hardt ut over utgifter som skal forbedre arbeidsmiljøet og redusere risiko for helseskader. Fravær som skyldes ulykker er forsvinnende lite i forhold til fravær og tap forårsaket av fysisk belastning, støy og kjemisk eksponering.

### **Mister mer enn jobben**

Med bakgrunn i alle krisemeldinger om nedbemanning er det all grunn til å frykte et hardere arbeidsmiljø. For den som ikke lenger klarer stå i jobb, blir konsekvensene dårlig livskvalitet og økonomisk uføre. Det kan uten tvil kalles en personlig storulykke. Derfor er det viktig å minne hverandre på de store

konsekvenser og tap som kan ramme den enkelte hvis arbeidsmiljøet blir salderingspost.

På de fleste plattformer blir en møtt med utsagn som at målet er at du skal være like frisk når du reiser som da du ankom. Det vises gjerne til at en har en god skadestatistikk. Dessverre er det lite statistikk for de skadene som blir forårsaket av dårlig arbeidsmiljø. I perioder med kostnadskutt spares det på alle områder. Noe av det første som kuttes er tid til kursing og opplæring. Stillinger som fristilte hovedverneombud trekkes inn og verneombudenes tid til vernearbeid reduseres. I tillegg ser vi





at antall profesjonelle stillinger innenfor helse, miljø og sikkerhet reduseres.

### Kjemisk helsefare

I petroleumsindustrien håndteres et utall kjemiske forbindelser og produkter som kan gi helseskader. Det kan være stoffer som etter lengre tids eksponering gir hjerneskader og påvirker hukommelse og psyke. Andre forbindelser kan over tid gi nedsatt lungefunksjon eller allergiske reaksjoner i åndedrett og hud. Slike skader kommer gradvis. Kjemisk eksponering er sjelden så akutt at skadene kommer på skadestatistikken.

Mange arbeidsoppgaver i petroleumsindustrien må utføres ved bruk av verneutstyr, som åndedrettsvern, kjemikaliebestandige hansker og overtrekksdresser. Spesielt er bruk av riktig verneutstyr kritisk for de som driver med overflatebehandling. Forbruk av korrekt verneutstyr er en betydelig utgiftspost for denne bransjen. Blant ISO-bedriftene (Isolasjon, Stillas og Overflatebehandling) er konkurransen hard, og kontraktene går til den som tilbyr lavest pris. Her ser vi at det settes av lite ressurser til opplæring. Samtidig fører også dårlig økonomi til oppfordring om at det må spares på forbruk av verneutstyr. En farlig kombinasjon som fort kan påføre enda flere alvorlige helseskader.

ISO-fagene faller inn kategorien risikoutsatte grupper (RUG), altså yrkesgrupper som er ekstra utsatt for arbeidsbetinget skade og sykdom. Det blir neppe endring til det bedre før de som skal ha jobbene utført, spesifiserer verktøy, krav til opplæring og verneutstyr på en slik måte at den som vinner kontrakten er den som har det beste systemet på kvalitet og helse, miljø og sikkerhet. Ofte gir yrkessykdom forårsaket av kjemisk arbeidsmiljø liten mulighet for omplassering til annet arbeid. Samtidig er det svært vanskelig å få slike skader godkjent til yrkesskadeerstatning og yrkessykdomstrygd. Den som rammes må ikke bare slite med helseplager, men havner gjerne i et økonomisk uføre. For en familie er en forsørgers tap av helse, tap av jobb og inntekt en storulykke som rammer hele familien.

### Støy er en trussel

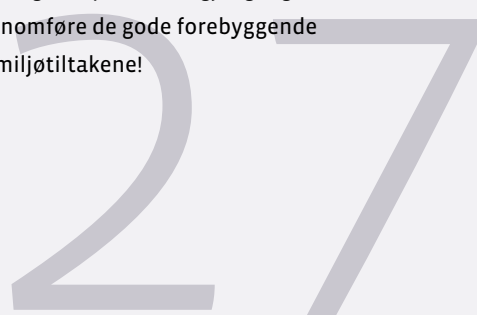
For de fleste av oss er det lett å forstå at det å miste evnen til å høre naturens lyder, føre en samtale uanstrengt, ha en god musikkopplevelse på konsert eller fra et musikkensemble er et stort tap. Høy støy gir skader som nedsatt hørsel og tinnitus. Hørselen kan svekkes så kraftig at det blir vanskelig å føre samtaler i rom med flere tilstede. Det fører fort til misforståelse og sosial isolasjon på jobb. Den som rammes har mange tap. Noen må slutte i jobb for de ikke

lenger fungerer. Mange får problemer med det sosiale livet.

Tinnitus er en vedvarende ulyd i øret og blir ofte kalt Djevelens orkester. Ved tinnitus har en aldri ro og er fratatt muligheten til å oppleve stillhet. Tinnitus ødelegger søvnkvalitet og konsentrasjonsevne og kan virke direkte invalidiserende.

Det er grunn til å frykte at støyreduserende tiltak og bruk av mindre støyende utstyr er ett av områdene hvor industrien vil bruke sparekniven. Da er det viktig å huske at støyskader ikke bare rammer noen prosent av arbeidsstokken, men enkeltmennesker - på en hard og brutal måte.

Vi har vært gjennom noen år med svært høy aktivitet i petroleumsvirksomheten. Mange gode arbeidsmiljøtiltak er blitt utsatt på grunn av manglende kapasitet. Det er mitt håp at de som styrer spareknivene kan stille seg det enkle spørsmålet: Ville jeg utsatt meg selv for det jeg ber mine arbeidsfolk om å tåle? Kanskje en grundig tankeprosess omkring konsekvensene av dårlig arbeidsmiljø vil gi svaret: Nå har vi både kapasitet og kompetanse tilgjengelig. La oss gjennomføre de gode forebyggende arbeidsmiljøtiltakene!





## Grov sosial dumping

**Tekst: Atle F. Rostad. Foto: Halvor Erikstein**

Regjeringens forslag til omfattende svekking av arbeidsmiljøloven har fått det glatte lag av både faginstanser og arbeidstakerorganisasjoner. Kombinasjonen av generell adgang til midlertidige ansettelser, undergraving av arbeidstidsreguleringen og unntak fra likebehandlingsbestemmelsene ved innleie, peker ut en faretruende kurs. Når arbeidslivet undergraves av stadig flere kriminelle virksomheter som kynisk bryter det de kan av lov og avtaler, er det hasardiøst å gi dem enda større spillerom.

Flertallet i befolkningen har heldigvis oppfattet hvor farlige disse forslagene er, og hva de vil kunne gjøre med det norske arbeidslivet. Motstanden blant folk flest står derimot i skarp kontrast til arbeidsgivernes begeistring – samt ønske om enda mer vidtgående endringer. Om stortingsflertallet velger å ta faresignalene på alvor, er heller ikke like åpenbart. I ytterste konsekvens står hele vår samfunnsmodell på spill.

### **Hvor blir det av Petroleurstilsynet?**

Sosial dumping i ulike former har satt store deler av arbeidslivet under press. De verste eksemplene har vært avdekket i bransjer som bygg, hotell og restaurant, renhold, fiskeforedling og på verftene. Under noe mindre medieomtale har vi også i olja sett tendensen en god stund, særlig på petroleumsanleggene på land. I senere tid har imidlertid den massive, undergravende innleien slått inn for fullt også på sokkelen. Aller verst rammet er arbeiderne underlagt

Industrioverenskomsten, oljeindustriens pariakaste.

Innleien fra vikarbyråer er nå så omfattende at den utvilsomt utgjør et brudd på arbeidsmiljøloven. Likevel har ikke Ptil reagert de gangene fagforeningene har varslet om forholdene. I mellomtiden har tilstanden forverret seg. På tross av masseoppsigelser har selskapene paradoksalt nok ingen ambisjon om å avskaffe innleien. Tvert imot annonseres det nå etter mer arbeidskraft gjennom ulike bemanningsbyråer.

### **Autoritær ledelse**

Stadig flere arbeidsgivere seiler bort fra det tradisjonelle partssamarbeidet, og mot en mer aggressiv utøvelse av såkalt HR-styring, hvor innspill fra arbeidstakerne ignoreres til fulle. De tillitsvalgte som våger å sette foten ned, og yte motstand mot lov- og avtalebruddene, blir ofte utsatt for represalier. Ensiddig, autoritær styring er på vei inn,

til forpurring for både arbeidsmiljøet og bedriftsdemokratiet.

I mange bedrifter på konstruksjons- og vedlikeholdsområdet ("ISO-fag") nekter ledelsen allerede som utgangspunkt å anerkjenne de etablerte rammene rundt partsforholdet, og hopper bukk over både arbeidsmiljølov og hovedavtale. Likevel blir de ofte tvunget til bordet av fagforeninger som fremdeles har både oppslutning og valgte representanter.

I vikarbyråene derimot, er det umulig å drive reelle fagforeninger. Deres inntreden utgjør en eksistensiell trussel mot det organiserte arbeidslivet. Eksemplene derfra blir stadig mer groteske. Den massive, ulovlige innleien undergraver alle typer rettigheter.

### **Skandaleprosjektet Valemon**

I skrivende stund blir Statoils nye Valemon-plattform klagt ut til produksjon ute på Tampen-feltet i Nordsjøen. Dek-





ket er bygget i Korea, transportert på fraktskip og heist på plass av en gigantisk kranbåt. Den blir nå skrudd, sveiset og rørbelagt ute blant høststormene. Mange hundre arbeidere jobber dag og natt for å få alt på plass. Nesten alle er innleid gjennom bemanningsforetak.

Hovedkontraktøren for Hook-Up'en heter Wood Group Mustang, tidligere Agility, og tilbake i 2012 Grenland Group (det er ikke lett å henge med i alle oppkjøpene). De benytter seg nå nesten utelukkende av innleid personell, blant annet fra det fagforeningsfiendtlige sveitsiske gigantkonsernet Adecco, som har fått fotfeste i markedet gjennom oppkjøp. Man må nesten lete med lupe der ute etter Wood Groups egne ansatte.

Likeså hos deres underleverandør for ISO-fag og tilkomstteknikk, Kaefer Energy. Innleien fra bemanningsselskaper ligger gjerne rundt 90 prosent på hvert av skiftene. Masseoppsigelsene hos Statoils faste ISO-kontraktører gjør denne virkeligheten enda tristere. Fast ansatte mister altså jobben samtidig med at vikaryrårer bemanner olja.

De ansatte i vikaryrårer får ikke den samme lønnen eller de samme tilleggene som de fast ansatte hos kontraktørselskapene. De blir heller ikke likebehandlet når det gjelder arbeidstidsordningen. Begge forholdene er lovstridige. Likevel er den største

bøygen at de fleste ansettes på ny for hver 14-dagers arbeidsperiode, altså helt uten stillingsvern.

#### **Waco Isolering AS**

Et konkret eksempel er særlig verdt å nevne. Bemanningsselskapet Waco Isolering AS, eid og drevet av finansmannen som grunnla Stavanger Oilers, Hartti Kristola, er et av disse kyniske "selskapene" som tjener ekstra penger på å snyte arbeiderne. Da en av hans "ansatte" fikk rede på at han fikk lavere lønn enn hva lov og avtale krever, og tok dette opp med bedriften, fikk han følgende svar fra Kristola selv:

Vi ønsker selvfølgelig at du får den lønnen som du ønsker, men vi har dessverre ikke dekning for mer enn vi har betalt til deg, og dermed blir du nødt til å prøve å finne et firma som kan oppfylle dine krav. Du har jobbet hos oss med arbeidsavtaler pr tur (14 dager) og har således ikke noe som binder deg til å jobbe for oss videre. Du kan søke jobb hos Kaefer og få de betingelsene de tilbyr. Vi ser dessverre ikke noen grunn til å lage en ny arbeidsavtale med deg for neste tur når du ikke er fornøyd med betingelsene. Vi kansellerer den planlagte turen til Valemon 11.11. og ønsker deg lykke til videre.

#### **Den norske modellens nådestøt?**

Overgang fra industri til tjenesteyting, og outsourcing av stadig flere oppgaver til bemanningsbyråer har, i kombinasjon

med massiv uregulert arbeidsinnvandring, svekket fagbevegelsens samlede makt og oppslutning. Svekket forhandlingsmakt forplanter seg, som tilfellet på Valemon er et av utallige eksempler på, gjennom et dårligere vern og mer vilkårlighet for den enkelte arbeidstaker. Det fører også til økende forskjeller.

Nylig avholdt forskningsprosjektet Normod 2030 sin avsluttende konferanse hos Fafo. Denne omfattende kartleggingen av utviklingen i arbeidslivet og velferdsstatene i de nordiske landene konkluderes med et rungende varsko: Hvis det ikke snart tas kraftige grep, vil ulikhetene og arbeidslivet i Norden om halvannet tiår ligne på de vi i dag finner i Sør-Europa.

Det er ingen grunn til å undervurdere utfordringen som ligger foran oss. På Fafo-språk kalles Waco-eksemplet gjerne for "svekkelse av lokalt partsamarbeid". For oss som har skoene på oppleves slike vikaryrårer mer som et lovløst diktatur, uten mulighet for engang å ytre seg mot lovbrudd. Her må LO, YS/SAFE og Ptil på banen før det er for sent, og seriøst vurdere om de vanlige virkemidlene er på høyde med situasjonen.

20



## Undergraving av arbeidstidsbestemmelsene

**Tekst: Atle Rostad. Foto: Arkiv**

Arbeidsmiljøloven (§10-1) definerer arbeidstid som den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, defineres som arbeidsfri. I tillegg sier aml §10-2 at "arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn."

Arbeidstiden vår er nedfelt i tariffavtale, eller i aml der det ikke finnes tariffavtale som gjøres gjeldende gjennom partsforhold eller innleie. Likevel opplever vi, i likhet med veldig mange andre arbeidere, ofte at disse bestemmelsene undergraves. Mange arbeidsgivere uttrykker åpent at de ikke egentlig bryr seg om dem i det hele tatt (sitat: "vi har en slik praksis").

I olja og ved verftene jobber vi stort sett i det som defineres som "ekstremturnus". Det fører i utgangspunktet veldig mange sosiale og helsemessige ulemper med seg. Forskning viser imidlertid at forutsigbarhet i arbeidstiden kan bidra til å redusere ulempene. Dette vet vi veldig godt, vi som jobber slik. Tariffavtalen har en arbeidstidsordning som skal gi oss forutsigbarhet. Den undergraves likevel av ledelsen når som helst (og vi er langt ifra den eneste gruppen i landet som utsettes for det).

I særlig grad undergraves tariffavtalen og forutsigbarheten når ledelsen fremstiller det som om det er timebanken – ikke tariffavtalen – som bestemmer når vi skal jobbe. Timebanken fungerer gjerne i tillegg som en individualisering av arbeidstidsordningene, selv om disse finnes i det kollektive avtaleverket. Begrepet "minustimer" kjenner vi altfor godt. De oppstår når bedriften ikke mobiliserer ansatte etter normalrotasjon, men heller ikke permitterer. Den ansatte er da ikke skyld i det. Likevel blir den ansatte avkrevd arbeidsinnsats på et senere tidspunkt, ofte gjennom helt hasardiøse rotasjonsopplegg (14-7-14-7-14 etc), for å "ta igjen det tapte". Riset bak speilet fra ledelsens side er trussel om trekk i lønn om den ansatte "takker nei til turer". I praksis er dette en trussel om å bryte aml til arbeidstakers ulempe etter at arbeidstaker ikke aksepterer at ledelsen ensidig bryter tariffavtalen – også til arbeidstakers ulempe. Slike trusler må slås ned på.

Mange av de ansatte kjøper, eller føler at de må kjøpe, denne argumentasjonen. Vi kan hjelpe de av medlemmene som tar dette opp med oss. Vi bør nok likevel oppskalere bruken av virkemidler for å kunne hjelpe dem mer effektivt.

Ofta opplever vi – til overmål – at ansatte har fått forlenget avspasering samtidig med at innleie har foregått

innen samme disiplin. Da blir det ekstra uspiselig. Hvis ledelsen opplever at "minustimer" er det beste strategiske middelet den har for å undergrave vår rett til forutsigbarhet, gjennom å presse de ansatte individuelt, blir det enklere å forstå hvorfor de bruker innleie samtidig som de lar egne ansatte opparbeide seg "minustimer".

ISO-bedriftene bruker vikarbyråer delvis for å kjøpe en ensidig styringsfleksibilitet som de ikke kan få hvis tariffavtale og fagforening fungerer. Vikarbyråene er en utfordring i seg selv i hht stillingsvernet, men har stor negativ effekt også når det kommer til arbeidstidsbestemmelsene. I vikarbyråene er det ingen som kan hjelpe de som opplever at rotasjonsordningen deres blir herset med.

Hvis arbeidsgiver forsøker på å undergrave arbeidstidsbestemmelsene gjennom kollektive avtaler, kan vi i det minste forhandle og forsvare oss. Når de kjører angrepene mot individuelle arbeidstakere, blir jobben vanskeligere – særlig når vi ikke vet om det. Vi har derfor laget en kortfattet info om hvordan vi opplever regelverket, og hva den enkelte arbeidstaker (medlem) som opplever dette bør gjøre.





## - Eriksson gjør arbeidslivet utrygt

- Regjeringen ignorerer alle advarsler og er i ferd med å styre arbeidslivet i fullstendig feil retning. Slik reagerer YS-leder Jorunn Berland på forslaget fra arbeidsministeren i dag om å åpne opp for mange flere midlertidige jobber.



- Ønsker vi virkelig et arbeidsliv der flere ansatte ikke vet om de kan gå på jobb neste måned? spør Berland.

Eriksson argumenterer med at en midlertidig jobb er et springbrett ut i arbeidslivet. YS-lederen mener dette er fullstendig feilslått politikk.

- Å være midlertidig ansatt gir permanent usikkerhet. Regjeringens forslag vil føre til at vi får et B-lag i arbeidslivet. Arbeidstakerne vil gå fra den ene midlertidige stillingen til den neste. Springbrettet Eriksson snakker så varmt om, vil bare være starten på en utrygg hverdag, mener Berland.

YS mener de som skal ut for jobb i første gang må tilbys noe annet enn usikkerhet og midlertidig arbeid.

- Uten fast jobb blir det vanskelig for mange unge å få boliglån. De vil måtte tenke seg om to ganger før de etablerer seg og stifter familie. Og de vil nøle med å si i fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Derfor må det fortsatt være slik at arbeidsgiver ansetter fast når arbeidet er av fast karakter, krever Berland.

I dag må arbeidsgiver ha en saklig grunn for å si opp ansatte. YS frykter at midlertidige kontrakter vil bli mye mer vanlig og erstatte dagens ordning med prøvetid. En samlet fagbevegelse reagerer sterkt på regjeringens politikk. Forslaget opprører ikke bare medlemmene i YS, men en samlet norsk fagbevegelse.

- Eriksson utfordrer trepartssamarbeidet. Dette er nok et eksempel på at det regjeringen tidligere har sagt settes til side. Regjeringen har tidligere uttalt at

trepartssamarbeidet er av stor verdi. YS oppfordrer nå Stortinget på det sterkeste til å behandle forslaget grundig. På sikt kan dagens forslag skape et helt nytt arbeidsliv. Den langsiktige virkningen er at midlertidige og ikke faste stillinger blir normalen, sier Berland.

Hun understreker at YS ønsker at flere skal komme i arbeid, men at hun er uenig i virkemidlene som nå foreslås.

- Eriksson vil ha flere i jobb. Den målsetningen deler vi. Forslaget vil imidlertid få motsatt effekt. Det er dokumentert at de som er løst tilknyttet arbeidslivet oftere blir stående utenfor, sier Berland.

Kontaktpersoner:

YS-leder Jorunn Berland,  
mobil: 92 44 48 89  
Kommunikasjonsrådgiver Liv Hilde  
Hansen, mobil: 95 27 07 14



## En uvanlig, **men flott dag på jobb**



**Tekst og foto: Mette Møllerop**

I lang tid har jeg hatt et ønske om å få oppleve arbeidsdagen til en oljearbeider. Ikke minst ble ønsket forsterket da Statoil-ledelsen utbasunerte at oljearbeidere ikke jobbet nok. De «skrudde bare et par timer om dagen». En slik påstand ville jeg oppleve ved selvsyn.

Innbydelsen kom på plass, alle nødvendige tillatelser kom. Tusen takk til en hyggelig og hjelpsom ledelse på Mongstad som var villig til å oppfylle en drømmedag på jobb!

Også, og kanskje ikke minst, tusen takk til en effektiv og løsningsorientert klubblleder Jan-Eirik Feste som ordnet

det slik at jeg hadde «hele» anlegget til disposisjon, det vil si i hvert fall det som var relevant for en vanlig arbeidsdag for en driftsoperatør og en vedlikeholdsarbeider.

### **Oppkledd etter alle kunstens regler**

Vi startet i kontrollrommet, i hjertet,

eller kanskje hjernen til anlegget. Her styres all produksjon, sikkerheten overvåkes, feil oppdages og meldinger om arbeid som må utføres, kontrolleres eller rettes opp, sendes ut. Her sitter blant annet Anna Rosseland, driftsoperatør, opptatt av å følge med på produksjonen. (Bilde 1)





Min «kollega» Caroline Spurkeland, siste års lærling som driftsoperatør, er på plass etter dagens første runde i anlegget. Klokka nærmer seg 08.00 og jeg er klar for å bli oppkledd i riktig arbeidsantrekk. (Bilde 2) Kjeledress, vernesko, hjelm, hansker, briller og hørselvern. I tillegg kommer en avansert gassdetektor festet i lomma som skal sikre at fotoapparatet som henger rundt halsen min, kan brukes inne i anlegget. Selv trenger jeg ikke skrujern, tenger og annet utstyr, men skriveblokk og blyant. Transportmiddelet er sykkel. Sykkel med korg som har plass til nødvendig utstyr i arbeidsdagen. Litt informasjon

og oppdatering om aktuelle saker før vi vandrer videre får vi først.

Torstein Tuseth til høyre og Arne Kjeilen til venstre, er godt fornøyd med arbeidsplassen.

- Å ja, sier de og ler. Vi skrur nok mer enn to timer. (Bilde 3) De bekrefter at alt går sin vante gang, det er ikke noe alvorlig å rapportere om.

Da er vi klare og skal ut å inspisere anlegget. (Bilde 4)

#### **Overvåking er en viktig del av arbeidet**

Her skal man ikke ha høydeskrekk! (Bilde 5)

Arbeidet dreier seg mye om overvåking,

forteller Caroline.

- Det er ikke hardt fysisk arbeid, men vi legger bak oss lange distanser til fots i løpet av en arbeidsdag. Da er sykkel en god å ha. Nå starter vi på en inspeksjonsrunde. Disse rundene tas flere ganger og vi må være nøye.

Hva skal sjekkes?

- Pumper, vifter, rør blant annet. Alt skal fungere uten noen form for lekkasje og får vi lekkasjer, må vi avgjøre om vi må tilkalle en vedlikeholdsarbeider eller selv vurdere om vi kan reparere dette på egen hånd. Vi har lov å reparere vifter, bytte ventiler eller vifteremmer, altså mindre utfordrende ting som ikke krever spesialkompetanse. Store



reparasjoner på utstyret tas av egne folk.

På spesielle dager eller på nattskift gjøres ofte annet rutinemessig vedlikehold. Da sjekkes ting som ikke blir gjort daglig, for eksempel tenn-apparat på ovnene. (Bilde 6, 7, 8)

### Syn, hørsel og luktesans er et arbeidsredskap på Mongstad

Visste du at sansene er et viktig hjelpemiddel på et oljeanlegg? Det er det faktisk, og det krever erfaring og kunnskap om du skal bruke det.

- Ja, lukt, syn og hørsel er viktig i dette arbeidet. Det er ofte sansene dine som

først merker om noe ikke stemmer i produksjon og drift.

Jeg syns det lukter gass og olje hele tida. Hvordan skiller du «vanlig» lukt fra «farlig» lukt?

- Det er en del av erfaringen du får. Vi lukter oljelekkasjer med en gang og vet hva vi skal se etter.

### Ikke «hvitsnipparbeid»

Arbeidet er ikke akkurat «renslig». Det samles mye støv og skitt under produksjonen når ingrediensene dreier seg om koks, olje og vann. (Bilde 9, 10) Det ser ut til at erfaringen med å bevege seg på denne arbeidsplassen kommer godt

med, for til tross for at jeg ikke er den som skrur og måler, men bare ser på, er jeg definitivt den som blir mest skitten.

- I den delen av anlegget vi skal inn i nå, er det investert over en milliard kroner for å lette arbeidet og forbedre HMS-delen. (Bilde 11, 28)

Har det gjort en stor forskjell?

- Ja, det har det. Arbeid vi tidligere brukte en og en halv time på å gjøre, får vi nå gjort på en halvtime.

Selv om det ikke er tungt fysisk, kan det likevel være utfordrende arbeidsoperasjoner.

- Ja, det er klart. Noen dager er hektiske, andre er roligere. Dessuten er





det mye klatring, og her skal du ikke ha høydeskrekk. (Bilde 27) Vi har tre forskjellige anlegg her. Jeg er lærling på ett av dem. Her produseres koks som brukes til aluminiumsproduksjon.

### Temperatur er viktig

Mye dreier seg om riktige temperaturer. Kjølepumpene bruker vann for å kjøle ned varmen.

Her lages residue eller tung olje, om til lettere komponenter. Til det trengs svært høy varme (Bilde 23). Tunge og lette komponenter skilles. Koks er for øvrig en av de tyngste komponentene. Vi lager også fyrgass for å varme opp ovnene.

### Pumpesjekk

Her sjekkes pumper, vi kjenner på vibrasjoner i pumpen, kjenner på overflaten at varmen er korrekt, ja i det hele tatt kjenner at pumpen fungerer som den skal, at den har det greit, som Caroline sier. (Bilde 12,13,14,15,16,17)

Hva med ulyder? Jeg synes lyden her var noe rar?

- Ja, den er det. Da merker vi pumpen med et skilt, og sender melding til kontrollrommet slik de kan skaffe kompetent personell for å sjekke om reparasjon er nødvendig. Varmevekslerne veksler mellom å varme opp og kjøle ned. Også viftene har kjølefunksjon og må fungere korrekt.

- Den sterke lukta du kjenner her, kommer fra en oljelekkasje. Her har noen allerede hengt opp skilt, og jeg regner med at vi har vedlikeholdsfolk her om ikke lenge.

Slike lekkasjer kan kanskje ikke stå slik lenge?

- Det avhenger av hvor det er, og hvor alvorlig lekkasjen er. Det er flere pumper, og ikke alle trenger være i drift til en hver tid. Men i utgangspunktet skal de ikke stå slik over lengre tid. (Bilde 18, 19, 20, 21, 22) Kjemikaliepumpene må sjekkes for å se om de hele tida leverer riktig mengde kjemikalier. Spylolje må ha riktig nivå. Dette måles også jevnlig.



24

Vann brukes til mye. Blant annet brukes vann for å få fart på oljestrømmen som kjøres inn i koksovnene, før koksen pumpes videre inn i drummene. Kanskje en noe avansert prosess for den ufaglærte gjesten, men det er altså viktig at oljen ikke «crackes» i rørene/leggene før den blir til koks.

Derfor sjekkes også kondensatorene kontinuerlig. Vannet varmes opp og utvider seg 1700 ganger til damp, og er da klar til bruk for å få oljestrømmen over i koksovenen.

(Bilde 25)

- Tre ganger om dagen loggføres sjekken i en kompressorlogg. Der skriver vi ned temperatur, trykk og nivå. (Bilde 24)

De pumpene som kanskje er mest utsatt for lekkasjer, er de som brukes til å fylle drummene (beholdere).

- Her gjelder det å være nøye, for her er det ofte noe som skjer.

Det kan ta 24 timer å fylle en drumme med koks.

Caroline er en av seks lærlinger i dette området i A2, som det heter. De er fordelt på seks forskjellige skift.

- Her i A jobber mellom 15 og 16 ansatte og vi er delt opp i poster. På hver post er det en operatør og to på panelet i kontrollrommet. Lærlingen kommer i tillegg.

Har du opplevd noe skummelt noen gang?

- Nei, heldigvis ikke. Det er ikke ofte det

skjer noe alvorlig, men litt småskader kan det jo bli. Ikke noe alvorlig altså, ikke noe å snakke om.

Opplever dere slitasjeskader?

- Ikke nå lenger. Før, da arbeidet var tyngre uten de samme hjelpemidlene vi har nå, var det nok en del slitasjeskader. Nå er det mye bedre, men selvsagt skal vi ikke ta lett på noe, selv om arbeidsmiljøet og sikkerheten stadig blir bedre. Tross alt jobber vi med varm olje og høyt trykk. Det skal man ha respekt for.

#### **Ansvar for utplasserte elever**

Et tilleggsoppdrag for Caroline er ansvar for et par elever som er utplassert fra





25

Knarvik videregående skole. Utplasing er en del av samarbeidet mellom skolen og Statoil som begge parter har glede og nytte av. Det er vanlig at det er lærlingene som har dette ansvaret. Tony Ellingsen Nilzen og Michael Dale Nilsen er de to heldige og de er svært godt fornøyd både med utplasseringssted og veileder Caroline.

- Caroline er veldig flink til å forklare.

En kjempegod veileder!

Hvordan er de andre her? Er de snille med dere?

- Ja da. Veldig greie og her et det godt miljø.

Ønsker dere læreplass her?

- Ja, selvfølgelig. Vi søker nå, men vi må

søke mange steder for sikkerhets skyld, selv om det er her vi helst vil være.

Oppgavene de to har fått, er ikke noe småtteri. De skal tegne og beskrive anlegget og det må de gjøre i et annet rom, alene, uten hjelp. (Bilde 30)

Det blir presentasjon dagen etter, og da kommer læreren og lærlingeansvarlig på Mongstad. Sistnevnte er for øvrig den som bestemmer om de to eventuelt får noen lærlingeplass, så mye står på spill nå.

Også lærlingene får lov å være til stede, og Caroline gleder seg til det.

- Jeg syns de er flinke og tror de vil klare dette fint.

### Matpause og klar for ny økt

I vedlikeholdsavdelingene er det folk somt. Her finner vi Robin Sæthre, Line Omdal og Bernt Ove Kvamme. Inntil vegg sitter fra venstre Helge Molland og Tomas Kvalheim. I tillegg har vi Andre Fivesdal og Svein Henrik Nilsen, mens Fred Austrheim jobber med å lage seg pauserøyk. (Bilde 42, 44)

«Vår mann, Kai Arne Fredriksen er klar sammen med Jan-Eirik Feste. Kai Arne sitter også i klubbstyret for SAFE på Mongstad. (Bilde 43)

Hans kjenner innledning når vi kommer inn, er at det er supert å jobbe her.

- Veldig godt arbeidsmiljø og kjekke kolleger.



### Fylle opp olje

Denne økten med vedlikehold dreier seg først om å fylle olje på en oljepumpe. Dette har vært en travel uke, forteller Kai Arne. (Bilde 45, 46)

- Formiddagen er også alltid mer travel for oss enn ettermiddagen, på grunn av kontraktører som skal instrueres og settes i gang med et arbeid. Jeg er redd det blir en litt kjedelig «arbeidsøkt» for deg nå.

Vel, ikke alle dager er like spennende på min egentlige jobb heller. Man kan ikke alltid få innholdsrike soldager. Rutinearbeid hører med det og.

- Årsaken til at olje må fylles på pum-

pen, er sannsynligvis en lekkasje. Det gikk en alarm i kontrollrommet om at nivået var for lavt. Da må vi trø til Fjellhallen som inneholder Mongstads oljelager er 22,5 meter høy og har en kapasitet på 290.000 kubikk olje. Hver pumpe kan få på plass 5.000 kubikk i timen. All oljen fra Troll B og C kommer i hvert sitt rør til anlegget. All annen olje kommer inn med båt.

### Forebyggende vedlikehold

Resten av ettermiddagsøkten går til forebyggende vedlikehold.

Det ligger en eim av diesellukt over oss. Det er mer lukt enn det bør være på

grunn av vindretningen. Det betyr arbeid for vedlikeholdsavdelingen.

- Vi må finne ut hvorfor det lukter og hvor lukta kommer fra.

Været betyr enn del for dem som jobber med vedlikehold. Mye av arbeidet foregår jo ute, og med kuling og regn er de våte til skinnenet.

- Heldigvis har vi dager med sol og varme, og da er det fint å jobbe ute.

Kai Arne har to månedlige servicelister som skal gjennomføres. I dag skal utallige pumper innenfor et stort område sjekkes.

- Det er rutine, men må gjøres. Pumpeoverhaling er kanskje det vi gjør mest,





45



44



46

og så lenge pumpene er utsatt for vær og vind, ruster de, og begynner å lekke. Selv om ettermiddagen for så vidt ble mindre variert enn formiddagen, er også dette en vanlig dag for Mongstad-ansatte. Det var en vanlig arbeidsdag jeg skulle delta på, og det tar man de arbeidsoppgavene man får. For øvrig erfarte jeg at heller ikke vedlikeholdsfolk skrur kun i to timer, så da er den saken være løst.

### Beredskap

Brann og beredskapsavdelingene på Monstad er godt utstyrt når det gjelder det tekniske. Her er driftsbiler både til

redning og slukking og slik må det være på et anlegg av Mongstads størrelse og med denne typen produksjon. Uten rask beredskapsreaksjon vil konsekvensene bli fatale. Det kan de for så vidt bli uansett om det skulle skje en alvorlig hendelse, men her er i hvert fall beredskapen på stedet, klar til bruk. Den største og mest moderne slukingsbilen har en kapasitet på 6.000 liter skum. Man kople på vann. Forholdet mellom skum og vann er tre prosent skum, 97 prosent vann. I tillegg finnes det depoter med skum rundt omkring på anlegget. Det høres veldig bra ut?

- Ja, det er bra, bekrefter Andre Kvalheim. Dette er en spesialbil, ganske ny, fin å kjøre og veier 38 tonn. Den har tre styreposisjoner under slukking, noe som gjør oss svært fleksible. Man kan stå i korgen, sitte i stolen (bak på siden av bilen) eller fjernstyre. Tilsvarende bil som denne finnes kun i Oslo og Bergen.

- Bilen krever spesialopplæring, og alle oss på brannstasjonen kan kjøre denne. Når ble bilen sist brukt?

- Den ble brukt i forbindelse med en lekkasje i oktober/november. Heldigvis er den ikke så ofte i bruk. Mannskapet består av 18 skiftgående



personer, delt opp på seks lag. De disponerer også to prosessoperatører som har beredskap som tilleggsfunksjon.

### **Kjøling**

Mongstad er en spesiell arbeidsplass med tanke på varme. Her er mye stål som kan bli fryktelig varmt ved en brann.

Når stål blir varmt, blir det mykt og faller ned, forklarer Kvalheim.

- Det gir selvfølgelig enda mer brannutvikling, og derfor er kjøling minst like viktig som slukking her, og derfor har vi og så tungt slukkeutstyr.

Den andre brannbilen er en fullt utstyrt vanlig brannbil med alle de vanlige brannmannstingene.

- Alle her er sertifisert for redning i høyden, det vil igjen si at vi har tauredning her. Ved skader på folk i høyden kan de fires ned.

### **Fare for å miste folk**

Statoils sparekniv truer også beredskapen på Mongstad.

- Vi må være tre sertifiserte redningsmenn hvis vi skal foreta redning i høyden. En klatrer på utsiden, to styrer. Dette øves det fast på.

Ved å redusere laget til to, blir konsekvensen at laget ikke kan ta på seg disse oppgavene. Da må den skadde personen henge der til de har fått fatt i folk. Sammen med beredskapen hører det også til en egen ambulanse og folk med fagbrev på hvert skift.

- Dersom ambulansen drar til for eksempel Haukeland med skadd person, trengs to personer. Ved alarm kreves det som kalles førsteinnsats, også to personer. Disse skal umiddelbart kjøre til skadestedet. Er bil nr. 2 i drift, har vi låst to mann og har ingen igjen til å ta seg av videre hendelser om dette skulle





André Kvalheim og Mette Møllerop



André Kvalheim og Jan-Erik Feste



Jostein Risnes



være en større ulykke.

Beredskapsavdelingen disponerer det som kalles frie mannskaper, men de har ikke vakt på stedet, de kommer kjørende fra sine bosteder.

- Skjærer vi ned på antall folk, kan vi ikke kjøre ut ambulansen før vi har fått folk på plass. Det kan i verste fall føre til at vi ikke klarer å redde liv.

#### **Pålagte oppgaver**

De disponerer en brannskadekoffert og to hjertestartere. Dette utstyret sjekkes her. Det samme gjør man med brannhydrantene.

Tidligere ble Nutec brukt til trening. I dag tar mannskapet dette selv.

- Vi tar også øvrig vedlikehold selv. Hva er konsekvensen her med en mann mindre?
- Vi må sannsynligvis få andre til å gjøre det. Det vil føre til at vi mister «kjentmannsrunden» på området. Mongstads beredskapsområde er for øvrig større enn Bergen sentrum, til sammenlikning.
- Man har misforstått om man legger seg på laveste nivå, konkluderer Kvalheim.

#### **Beredskapsoppgavene**

- Brannstasjonen skal bemanne brannbiler og ambulanse
- Førsteinnsatslaget med folk fra skiftet skal være med å slukke brann, være på brannbilen
- Oljevernberedskapslaget skal ta seg av utslipp til sjøen fra land eller fra båt. De som er med på oljeberedskapslaget er også med på førstelinjelaget. Ved en storulykke med brann, utslipp og skader, ja hva da, spør Andre Kvalheim.



## Puls, et spennende forum for diskusjon i SAFE

**Tekst og foto: Mette Møllerop**

Puls er et nytt og spennende forum for diskusjon og debatt i SAFE. Det er åpent for medlemmer og tillitsvalgte, og holdes på SAFE-huset.

Tirsdag 10. desember var det duket for Puls-møte nummer to i SAFE. Møtet tok opp en rekke problemstillinger rundt den relativt ferske situasjonen i petroleumsindustrien, og grunnlaget for innledninger og debatt var basert på fire delrapporter utarbeidet av De Facto. Det er De Factos Roar Eilertsen som har laget disse fire notatene for SAFE.

Notatene handler om konsekvenser av nedbemanningene for kommuner og lokalsamfunn, om oljeselskapenes «farvel» til den norske modellen, om kostnadene ved å handle «billige» installasjoner på sokkelen, og om outsourcingens pris innenfor drift og vedlikehold. Notatene kan bestilles i SAFE eller hentes på [safe.no](http://safe.no).

Vi har tro på at dette blir et spennende og nyttig forum, og med to fulle møter til nå, ser det absolutt ut til at klubbene mener dette er nyttig for utvikling og veivalg framover.

### **Det første Puls-møtet ble og et godt besøkt møte**

Debatten handlet også her om situasjonen i petroleumsindustrien og de

utfordringene det får for oljearbeidere generelt og våre medlemmer spesielt. Tillitsvalgte og klubbstyrer får problemene rett i fanget når de får fortvilte telefoner fra medlemmer som plutselig er uten jobb.

Dette skrevet gikk ut til klubbene, forfattet av 1. nestleder Roy Aleksandersen: Hundrevis av oppsigelser i de fleste selskapene i oljeindustrien rammer arbeidstakere og distriktene som en flodbølge.

Vi i SAFE frykter at summen av oppsigelsene kan komme opp i 20.000 og at ringvirkningene hos bedrifter som direkte og indirekte leverer tjeneste til industrien blir rammet.

Ansatte og jobbsøkere som er blitt forført av oljeindustriens rekrutteringskampanje med rop om at 4.300 arbeidsplasser er ledige, er nå blitt møtt med oppsigelser og tidenes kald-dusj.

Når så våre politikere og talspersoner fra Oslogryta uttaler at dette ikke bekymrer, dette er bare en kortvarig dupp, så fungerer de som medhjelpere til propagandamaskineriet til oljeselskapene som tydeligvis rir to hester samtidig. De



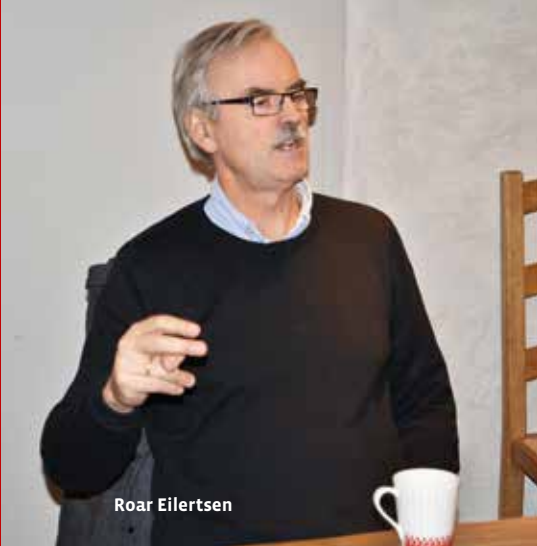
Roar Eilertsen, Roy E. Furre og Bjarte Måseth

ber fortsatt folk tro på at oljeindustrien er fremtidsrettet samtidig som oppsigelsene hagler. De vil presse kontrakter, rater og lønnskostnader ved å bråstoppe aktivitetene.

Problemet er bare at de kortsiktige målene til oljedirektørene er kvartalsresultatene og bonuser for oppnådde børsmaal. Samfunnet og olje-Norges mål er langsiktige, og kan ikke torpederes ved slike planlagte bråstopper som rammer viktige utbyggingsplaner og prosjekter som er tidskritiske og ikke kan utsettes uten at det lager fremtidige problemer.

23. utlysingsrunde har et stort antall





Roar Eilertsen



Bjørn Asle Teige

blokker i Barentshavet som er avhengig av at prosjektene ikke stopper opp. Manglende infrastruktur, beredskapsløsninger, satellittdekning og så videre er nå lagt på is i forbindelse med sparekampanjen. Viktige borerigger går i bøyn eller blir sendt ut av Nordsjøen, innretninger som vi trenger i Barentshavet.

Med dette som en innledning så ønsker SAFE å samle de av våre klubbledere som nå står midt oppe i nedbemanningsutfordringer.

Temaene vi vil gjennomgå er rettigheter, plikter, krav til de tillitsvalgte, hvordan håndtere konfidensialitet, hvilke prin-

sipper skal vektlegges, hva er jussen, hva er bedriftens styringsrett, infoplikt og eventuelle andre aktuelle tema.

Signalet fra Puls-møtet nr.2: reis debatten i fagbevegelsen og lokalsamfunnene. Motkraft er avgjørende for å snu en katastrofal utvikling i petroleumsnæringen, sa Roar Eilertsen under innledningen på Pulsmøtet, og trakk fram viktigheten av å bruke tillitsvalgte til å ta debatten nå.

Dette er viktige diskusjoner både i lokalsamfunn og for norsk industri, og handler om hvordan vi forvalter ressursene våre i framtida.

Vi må ut i kommunene og reise diskusjonen om hvilke konsekvenser dette vil få for kommuneøkonomien, sa både forbundsleder Hilde-Marit Rysst, konserntillitsvalgt i Statoil, Bjørn Asle

Teige, og flere av de øvrige deltakerne på møtet.

- De Facto-rapportene må spres og brukes som grunnlag for å mobilisere politikere, rådmenn og kommunestyrer til å bli med å snu utviklingen og stille krav til Statoil og Statoils eiere. Statoil er motoren i nedbyggingen av norsk petroleumsideindustri. Ved selskapsprioritering av utenlandsinvesteringer og bråstopp i investeringer på norsk sokkel, er de i ferd med å sette en rekke lokalsamfunn som har oljerelatert industri og tjenester som sitt viktigste inntektsgrunnlag, sjakk matt. Tillitsvalgte mener at de samlede planene for kostnadsuttak kan ende med at Statoil reduserer bemanningen i Norge med om lag 5.000 arbeidstakere. For industrien som helhet kan det være snakk om at så mye som 10.000 arbeidsplasser kan bli fjernet i løpet av forholdsvis kort tid. Tar



Per Ove Økland



Hilde-Marit Rysst

en med alle ringvirkninger kan kuttpolitikken redusere sysselsettingen i landet med opptil 20.000 arbeidsplasser.

### Hva betyr petroleumsindustrien for Norge?

Petroleumsvirksomheten er den viktigste enkeltnæringen i norsk økonomi. I 2013 stod den for 21,5 prosent av landets totale verdiskaping (BNP), 29,1 prosent av statens samlede inntekter og 48.9 prosent av all eksportverdi fra Norge. I 2014 anslår myndighetene at det vil bli investert drøyt 230 milliarder kroner på norsk sokkel, som er godt over 30 prosent av alle investeringer i landet. For 2015 er investeringene sunket til 180 milliarder.

For en rekke kommuner og lokalsamfunn langs kysten, særlig i Rogaland og Hordaland, er utviklingen alarmerende. Selv om beregninger fra Statistisk Sentralbyrå, Oljedirektoratet og IRIS, International Research Institute of Stavanger, varierer noe avhengig av hvilke grupper de tar med i sine beregninger, omfatter antall sysselsatte i oljenæringen rundt 153.000.

Legger man til grunn annen virksomhet som også knyttes opp mot oljenæringen i en eller annen form (transport, hotell, diverse kontorrekvisita for eksempel), ligger tallet på sysselsatte rundt en kvart million. Altså er petroleumsnæringen utgangspunkt for om lag hver tiende arbeidsplass i Norge.

### Historien er viktig

Da den norske oljevirksomheten startet,



Stein Bredal, Roar Ellertsen og Hilde-Marit Rysst

var en av bærebjelkene at dette skulle komme hele det norske samfunnet til gode. Oljearbeidere skulle kunne bo hvor som helst i landet, reise til sin arbeidsplass i Nordsjøen, og på det viset bidra til at deres skattepenger kom deres egen kommune til gode. Norske underleverandører, norsk tjenesteytende industri skulle få oppdrag som sysselsatte folk i distriktene.

- Vi må ta opp igjen historien og minne kommunene på hvorfor det norske samfunnet har lyktes. Historisk sett handlet det om en bærekraftig utvikling, langsiktige planer og om at oljen er det norske folks ressurs som skulle gi en rettferdig velstandsfordeling over hele landet. Nå opplever vi i større grad at det er de kvartalsmessige resultatene som er viktige for oljeselskapene. Dette gjør staten, altså Statoils eiere, ingen ting for å stoppe, sa Hilde-Marit Rysst.

### Kampanjen er i gang

Kampanjen for å redde tusenvis av oljejobber langs kysten er nå i gang.

- Vi vil bruke tiden på nyåret til å besøke flere kommuner med rapportene og få i gang diskusjoner om metoder og mål for å snu utviklingen. Akkurat nå bruker vi førjulstida til å skrive brev til kommunene og lage en besøksplan som vi setter i gang med i januar. I tillegg må vi trekke inn tillitsvalgte og medlemmer som har hjemstedene sine i utsatte kommuner, og sette disse i sving med å be om møter i de forskjellige lokalpolitiske gruppene, i kommunestyre og aktuelle politiske organ, fortalte SAFES forbundsleder.

Det er kanskje den viktigste juleforberedelsen et olje- og energibasert fagforbund kan gjøre i dag!





## Et forsvar for forutsigbar arbeidstid

**Tekst: Atle Rostad**

Noen ganger opplever ansatte i å bli mobilisert lenge før normal avspasering er over, uten at bedriften anser dette for å være overtid. Slike krav må være begrunnet i tariffavtalen, eller i spesifikke protokoller om arbeidstidsordninger. Hvis et pålegg om kortere avspasering ikke forklares med annet enn diffuse "minustimer", er det et eksempel på elendig ledelse. Det skal begrunnes hvorfor den ansatte ikke har krav på normal avspasering.

Hva bør man så gjøre når man får en slik beskjed, altså at man liksom ikke skal ha krav på normal avspasering?

Hva hvis kravet kobles til en trussel om at man kan bli trukket i lønn for "minustimer"?

1. Være sikker på at man selv ikke har bedt om å få hoppe over en tur, eller sagt nei til et arbeidsoppdrag som følger arbeidsplanen i tariffavtalen eller for prosjektet
2. Hvis et prosjekt har en særskilt arbeidstidsordning som fraviker normalrotasjonen i tariffavtalen, be om å få den oversendt
3. Sørg for å ta vare på e-poster o.l. som "dokumenterer" at og hvordan du selv har spurt om endring i rotasjonsplanen
4. Fortelle at man som utgangspunkt har krav på full avspasering etter rotasjon
5. Be om en redegjørelse for når og hvorfor disse "minustimene" oppstod
6. Be om en redegjørelse for at det skyldes deg selv, og ikke at ressursavdelingen ensidig brøt med rotasjonsplanen på et tidligere tidspunkt
7. Finne ut om det i tillegg foregikk innleie av arbeidskraft innen samme disiplin på samme tidspunkt
8. Be om en redegjørelse for hva ledelsen egentlig legger i begrepet "minustimer"
9. Opplyse ressursavdelingen om at lønnstrekk er ulovlig etter aml §14-15, og at slike forsøk kan følges opp juridisk (forliksklage / politianmeldelse / tvist) eller i media (Stavanger Aftenblad)
10. Be om at dette diskuteres med en tillitsvalgt til stede fysisk eller per telefon
11. Varsle tillitsvalgte snarest mulig når et slikt krav kommer





## Petroleumstilsynet må bli tøffere

Tekst og foto: Mette Møllerop

Aftenpostens leder 21. november 2014 oppfordrer Petroleumstilsynet å anmelde alvorlige regelbrudd. Uten anmeldelse og straff, forvitrer selskapenes respekt for loven.

SAFE magasinet har Aftenpostens tillatelse til å trykke lederen i sin helhet.

Alvorlige regelbrudd må anmeldes  
Alvorlige hendelser skjer med jevne mellomrom på norsk sokkel. Hendelser som innebærer at regler er brutt og liv satt i fare. Allikevel blir de aldri politianmeldt av Petroleumstilsynet, som i praksis er arbeidstilsynet på norsk sokkel. Det er for slapt.

Tilsynsmyndigheter har en rekke ulike virkemidler og sanksjonsmuligheter, og skal være åpne for å bruke dem alle. Også anmeldelse.

Når oljeselskapene over tid ser at de i praksis ikke risikerer anmeldelse og straff, forvitrer den nødvendige respekt for regelverket.

Dette har miljøorganisasjonen Bellona påpekt gang på gang, og politiet har også gitt signaler om at de forventer anmeldelser når det er mistanke om straffbare handlinger.

Man må kunne ta i bruk pisk

Nå har Riksadvokaten og Økokrim tatt tak i dette for alvor, ifølge NRK. Beskjeden er at tilsynsmyndighetene må tørre å anmelde, og at de må gjøre det tidligere. Går det for lang tid fra regelbruddet skjedde og til en sanksjon kan gjennomføres, kan saken bli foreldet eller straffen redusert.

Det er et svært uheldig signal å sende til oljeselskapene.

Petroleumstilsynet (Ptil) har lagt seg på en linje om at dialog er bedre enn straff. Dette kan være en riktig strategi i barneoppdragelse.

Overfor mektige oljeselskaper må man



Veslefrikk plattform - Photo: Øyvind Hagen - Statoil.

også kunne ta i bruk pisk.

Anmeldelse med derpå følgende politietterforskning og eventuell straff kan være mer effektivt enn dialog når viljen til forbedring viser seg å være begrenset.

Den myke linjen fra Petroleumstilsynet har gitt noen uheldige utslag. For eksempel var det Bellona, ikke Ptil, som anmeldte den alvorlige nestenulykken på Gullfaks C i 2010, da Statoil mistet kontroll på en oljebrønn. Dette til tross for at Ptils granskning konkluderte med at det bare var tilfeldigheter som gjorde at hendelsen ikke endte i katastrofe i form av utblåsning og eksplosjon.



Gullfaks C14





Tilsynet er kritisert for overdreven tro på dialog  
Tilsynet konkluderte også med at nestenulykken på Gullfaks C sannsynligvis kunne vært unngått, dersom Statoil hadde lært av tidligere feil. At påpeking av tidligere feil ikke førte til nødvendige forbedringer, skulle vel også tilsa at hardere lut i form av anmeldelse ville vært riktig.  
Men Ptil endte bare opp med å gi Statoil pålegg om oppfølgingstiltak etter det som kunne blitt en storulykke. Politietterforskningen resulterte i bot på 30 millioner kroner.  
Når Ptil tidligere har møtt kritikk om

overdreven tro på dialog fremfor anmeldelser, har svaret vært at deres oppdrag fra Stortinget og regjeringen er at de skal være verdensledende på HMS, ikke antall politianmeldelser.  
Tilsynet er først og fremst opptatt av at oljenæringen skal iverksette forbedringstiltak, og mener andre virkemidler da er mer formålstjenlige.  
Anmeldelser kan ha disiplinerende effekt  
Men det ene ikke utelukker det andre. Snarere tvert imot. Flere politianmeldelser, når dette er på sin plass, kan ha en disiplinerende effekt som bedrer sikkerheten på sokkelen.

Det betyr ikke at Ptil skal gå til den andre ytterlighet, og anmelde ethvert lite avvik. De bør fortsatt bruke også de mildere virkemidlene de har til sin disposisjon, når det er mest hensiktsmessig.

Men vi kan ikke ha en praksis der Bellona overtar Ptils jobb med å anmelde grove overtredelser fra oljeselskapenes side.

Vi er enig med Riksadvokaten som sier at det er myndighetene som må ta dette ansvaret.



## Fravær av anmeldelser **skader ikke samarbeidet**

**Tekst og foto: Mette Møllerop**

Det er ingen hemmelighet at Petroleumstilsynet, Ptil, ikke anmelder saker til politiet. De har valgt andre virkemidler, og disse baseres blant annet på dialog med oljeselskapene, og samarbeid med politiet.

Nå har både Riksadvokaten og Økokrim gått ut med en særdeles klar melding til både Ptil, Miljødirektoratet, fylkesmenene og politiet med ønske om tidlige anmeldelser og raskere saksbehandling. Eksemplet Gullfaks brukes av både Riksadvokat Tor-Axel Busch og Hans Tore Høviskeland i Økokrim hvor de viser til at over tre år behandlingstid resulterte i en liten «lommerusk»-bot for Statoil. Vi er ikke avhengig av anmeldelser for å opprette en sak, sier Åslaug Høgemark, seksjonsleder i Nordsjø- og miljøseksjonen ved Rogaland politidistrikt, og politijurist ved samme avdeling, Lars Fredrik Bråten.

- Både i den omtalte Gullfakssaken og Veslefrikksaken som Aftenposten og NRK har skrevet om, hadde vi allerede opprettet sak og startet etterforskning da anmeldelsene kom.
- Det er ikke riktig at det var Bellona som først anmeldte Veslefrikk, det var Miljødirektoratet som gjorde det. I Gullfakssaken hadde vi allerede opprettet en politisak på bakgrunn av varsel fra Ptil, før politiet mottok anmeldelse fra Bellona. Vi har et svært godt samarbeid med Ptil, selv om de ikke anmelder saker, bekrefter Åslaug Høgemark.

- Vi har en meget god kommunikasjon, uten at vi kan si at det er for tette bånd mellom oss. Vi spør dem om råd i saker som krever teknisk, faglig vinkling og hvor de har den nødvendige kompetansen. Dette er et område de kan bedre enn oss. Saker trenger ikke anmeldelse for å opprettes.
- Vi oppretter saker på eget initiativ når vi får varsler, enten det er fra Ptil eller operatørene. Operatørene har for øvrig plikt til å varsle om hendelser offshore. Gjør de det?
- Vi regner med det, men vi kan selvfølgelig ikke vite om alle saker meldes inn. Vi har imidlertid ingen grunn til å tro at de ikke gjør det. Gjelder det også når underleverandører er involvert? Jeg tenker særlig på saker der flere selskaper er inne og ansvarsforholdene er uklare.
- For oss er ansvarsforholdet helt klart. Operatøren har alltid ansvaret og skal varsle oss. Det samme gjelder Ptil. De gir oss beskjed med en gang de har en hendelse som krever varsling. Likevel mener altså Økokrim og Riksadvokaten at anmeldelser er nødvendig?
- Det er vanskelig å være uenig med

Riksadvokaten når han mener det, men Ptil har en annen tilnærming til dette, sier Bråten. Tydeligvis er det en faglig uenighet mellom Ptil og Riksadvokaten om hva som er den tjenlige veien.

- Saker skal jo ikke glippe, de skal etterforskes, og i den sammenheng kan nok anmeldelser være gunstig, men vi får likevel sakene inn på andre måter, legger Høgemark til.

### **Tilsyn kan være en utfordring**

Tilsynssaker kan være et problem eller gi «hull» i rutinene. Det kan være bekymringsfullt at politiet ikke får kjennskap til ting som Ptil oppdager under tilsyn, sier Høgemark.

- Vi blir orientert om hendelser, men ikke hva de finner under tilsyn. Dersom det ikke er lovbrudd, trenger vi heller ikke opprette sak, men er det ting som finnes under tilsyn, som senere viser seg å bli en varslingssak, hadde det vært greit med en orientering i forkant.

### **Arbeidslivskriminalitet**

Samlebetegnelsen arbeidsmarkeds-kriminalitet dekker sosial dumping, korrupsjon, skatteunndragelser, svart arbeid, arbeidskriminalitet blant annet.





Det er et stort område, og her er flere instanser involvert.

- Utlendingsforvaltningen, Arbeidstilsynet og Skatt vest er gode samarbeidspartnere for oss. Et slikt tverrfaglig samarbeid gir oss et godt utgangspunkt

for etterforskning. Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er for øvrig saksområde i politiet.

Hva med fagforeningene? Får dere hjelp av dem?

- Vi samarbeider og med fagforenin-

gene, og det er et samarbeid som vi ser kan utvides og utvikles. Vi tar imot både tips, varsler og anmeldelser, og her har dere en utfordring. Dere kan gjerne bli flinkere både til å anmelde og ta kontakt om dere har bekymringsmeldinger.

### **Stort område, men tilstrekkelig kapasitet**

Nordsjøen med alt det innebærer av petroleumsaktivitet, skipsfart og personell, blir et omfattende arbeidsområde. Likevel klarer avsnittet ved Rogaland politidistrikt seg godt, mener både Høgemark og Bråten.

- Vi har aldri henlagt sokkelsaker på grunn av mangel på kapasitet. Det viktigste for oss er å få kjennskap til saken slik at vi kan vurdere om vi skal starte etterforskning. Vi har mange erfarne etterforskere her og er ikke underbeimmet på noen måte.

Hvor mange er dere her?

- Vi er seks etterforskere og to jurister. En av våre folk er spesialist på sjøfart, en er spesialist på offshore.

Det er for øvrig ikke mange politidistrikt som jobber med disse sakene i Norge. I dag er ansvaret fordelt på fire sokkelpolitidistrikt:

- Rogaland politidistrikt sør for 62° N
- Nordmøre og Romsdal politidistrikt mellom 62° N og 65° 30 N
- Helgeland politidistrikt mellom 65° 30 N og 68° 30 N
- Troms politidistrikt nord for 68° 30 N samt i havområdene utenfor Svalbards territorialfarvann



Politimyndigheten gjelder for innretninger og anlegg for utnyttning, lagring eller transport av undersjøiske naturforekomster på kontinentalsokkelen og i Norges økonomiske sone (NØS). Rogaland politidistrikt har bistandsansvar ved etterforskning av større saker forbundet med petroleumsvirksomheten på den norske kontinentalsokkelen nord for 62° N, og skal i tillegg bistå øvrige sokkelpolitidistrikt med opplæring og videreutdanning av etterforskere. Statsadvokaten i Rogaland har overordnet påtalemessig ansvar for alle kontinentalsokkelsaker.

Politimestrene i de fire sokkelpolitidistriktene er ansvarlige for all politiinnsats innenfor sine angitte grenser på kontinentalsokkelen. Sokkelpolitidistriktene skal blant annet ha et oppdatert planverk for kontinentalsokkelberedskapen, være forberedt på å kunne opprette mottakssteder for evakuerte ved hendelser på sokkelen, ha etterforskere med særskilt kompetanse på petroleumsvirksomheten, og ha politipersonell med spesialkompetanse i overtakelse av en installasjon etter en aksjonsfase. (Kilde Stortingsmelding 29. 7.3.3 Kontinentalsokkelberedskap)

- Vi har altså ansvar for opplæring og vi har bistandsansvaret. Det innebærer blant annet at vi skal lære opp de øvrige distriktene og gi bistand til dem som trenger det.

Er sokkelsaker mer omfattende og arbeidskrevende enn de som bringes inn fra de øvrige tilsynene, som mattilsynet



og arbeidstilsynet?

- Det er forskjellig. Noen er omfattende, andre er enkle å etterforske. Vi har saker som krever 30 avhør, mens vi i andre saker klarer oss med ett. Det viktigste er å få saken etterforsket på best mulig måte. Svært mange saker ender for øvrig med forelegg eller henleggelse, sier Høgemark.

Det er heller ikke slik at seksjonen selv tar ut tiltale i de aktuelle sakene.

- Mange avgjørelser ligger hos statsadvokaten. Det er som sagt ikke sikkert det ender med noen sak. Også statsadvokaten henlegger fordi det ikke er funnet at noe straffbart har foregått, legger Bråten til.

Hvilke saker får dere inn fra Nordsjøen?

- Forskjellige former for utslipp, hydrokarbonlekkasjer, borekaksinjeksjoner



og forurensing, løftesaker. Vi kan få kollisjonsaker, eller skip som kan stå i fare for å kollidere med en installasjon fordi de er kommet innenfor sikkerhetssonen. Det er et bredt spekter av saker som kan forekomme og havner hos oss.

Et juleønske fra Åslaug Høgemark og Lars Fredrik Bråten?

Varsel eller anmeldelser etter tilsyn fra Ptil hvor ulovligheter er avdekket, hadde vært en fin julepresang.





## Får ansvar for rederiområdet i SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop/privat

Jeg gleder meg til å begynne på kontoret i SAFE, sier den nyvalgte organisasjonssekretæren Geir-Jonny Tvedt, klubbleder for SAFE-klubben i Transocean.

- Det er et stort område med mange utfordringer for tida, og det er bare å brette opp ermene å gå i gang.

Den nye organisasjonssekretæren bor i Fana i Bergen, er 46 år, gift har tre barn i alderen 13, 14 og 22 år. Kona har en på 19 år. Som svært mange andre familier, er det litt dine og mine barn, men alle fungerer fint sammen.

Geir-Jonny ble valgt til klubbleder i vår. Han overtok etter den nærmest legendariske Jan Bakker som da gikk av med pensjon. Bakker var en respektert klubbleder. Med sitt talent for verving, stadige påpeking av at tariffavtalen er det viktigste dokumentet man har, og særdeles engasjerte innlegg på møter på bedriften, i klubben eller på SAFEs landsmøter og kongresser, var han en sentral person i å bygge opp en solid klubb. Klubben er likevel ikke noe enmannsverk. Et sterkt og arbeidsvillig styre har stått på for klubben, og det gir resultater.

Geir-Jonny selv har sittet i styret siden 2006, har vært fire år i halv stilling først som sekretær, deretter som nestleder.

- I dag har vi tre hele stillinger på klubbkontoret.

Hva skjer med disse stillingene etter alle oppsigelsene?

- Vi vil fortsatt ha disse med god margin. I snitt har vi hundre medlemmer

per rigg, og med fem rigger går det helt greit.

### Vintersport er viktig fritidsinteresse

- Jeg er glad i all vintersport, men kanskje aller mest opptatt av alpint. Vi drar til fjells så ofte vi kan for å utnytte snøen og fjellene.

Hvilke fjell snakker vi om?

- Norske fjell! Vi har for så vidt flere muligheter. Vi drar der det er snø, enten det er Geilo, Hemsedal, Hafjell eller andre steder. I nærheten av Bergen har vi også Eikedalen og Voss.

Også båt hører med til interesseområdet.

- Dessverre har jeg ingen båt akkurat nå, så det blir det lite av.

Litt kjipt?

- Mja, jeg like å fiske, og gjerne fiske fra båt, så jo, det hadde vært kjekt med båt.

### De har kjent oppsigelser på kroppen, alle sammen

Geir-Jonny begynte i Transocean i 1995. I 2002 var det nedgangstid og oppsigelser, og Geir-Jonny var blant dem som måtte gå.

- Jeg søkte på nytt da Transocean Leader kom inn, og fikk jobben.

Hvor mange var rammet av nedgangen da?

- Vi mistet fire rigger og hadde to igjen. Jeg håper ikke det går så langt denne gangen.

Jeg antar det er en fordel å selv ha vært i en slik situasjon når du skal hjelpe andre i dag?

- Ja, det er det ingen tvil om. Vi har erfaring med oppsigelser alle sammen, og vet at det kan være tungt i perioder. Geir-Jonny hadde strøjobber for flere rederier i den perioden, blant annet hos Odfjell.

- Det gikk jo bra, men det er ganske frustrerende å ikke vite om du har jobb og lønn neste måned.

### Klubben er i de beste hender

Årsmøtet med valg holdes i slutten av mars. Fra 5. januar som blir klubblederens første arbeidsdag på SAFE-huset som organisasjonssekretær, går Inger Lise Nymo inn som leder, mens Steinar Nesse blir ny nestleder. Inger Lise blir pensjonist i mars, og hun og mannen har så mange planer framover at det nytter ikke med overtalelser for å lage en overgangsordning for det nye klubbstyret.

- Vi har så mange flinke medlemmer, at det går helt sikkert bra. Rune Joreng, sekretæren, har lang erfaring, og han skal nok klare å få tatt godt vare på de nye som skal læres opp. Jeg bekymrer meg ikke for det. Jeg ser framover og gleder meg til å begynne i min nye jobb. Klubben er i de beste hender.



## Nedbemanningene går som planlagt i **Transocean**

**Tekst og foto: Mette Møllerop**

Lange lister over ansatte som nå snart får oppsigelsesbrev i posten, er ikke hyggelige tanker for noen nå når folk flest er opptatt med juleforberedelsene.

Listene befinner seg på kontorpulten til Geir-Jonny Tvedt, klubbleder i Transocean og nyvalgt organisasjonssekretær i SAFE sentralt, og Rune Joreng, sekretær i klubben.

I forrige runde gikk det 67 – 68 fast ansatte da Polar Pioneer gikk, de oppsagte fikk en relativt lang oppsigelsestid. En del av disse gikk over i den såkalte poolen. Noen fikk muligheten til å skaffe seg andre jobber, mens andre endte med sluttpakke eller pensjon. De fikk tid til å områ seg?

- Ja.

Nå da?

- Nå er det varslet at 167 arbeidsplasser forsvinner ut. Vi vet at noen av de ansatte har skaffet seg jobb, men for de fleste, blir disse jobbene ikke aktuelle før til sommeren.

Den norske delen av Transocean vil ha rundt 1000 ansatte igjen.

SAFE har rundt 50 prosent av de ansatte offshore. De øvrige tilhører DSO, Industri



Inger Lise Nymo, Geir-Jonny Tvedt og Rune Joreng

Energi og Lederne. På grunn av klubbens størrelse og antall medlemmer ute i sjøen, rammes SAFE-klubben relativt hardt.

- Slik er det når man har mange medlemmer, men vi håper vi får beholde dem i SAFE i hvert fall, som medlem i en annen SAFE-klubb.



Transocean Arctic  
i jobb til juli 2016.  
Foto: Transocean



### Fortvilelse og frustrasjon

Så lenge ansiennitet er et av kriteriene, er det følgelig mange unge i etableringsfasen som mister levebrødet sitt.

Det er en fortvilt situasjon, sier de to tillitsvalgte.

- Den eneste trøsten er at det forhåpentligvis er lettere for de unge å skaffe seg ny jobb enn det er for en 50-åring. Kriteriene for nedbemanningene følges strengt. Kompetanse som fagbrev teller, ansiennitet er viktig og prinsippet «under ellers like vilkår», følges.
- I enkleste tilfeller må bedriften ta driftsmessige hensyn, og til en viss grad vil tillitsvalgte kunne bli skjermet. Dette er blitt en del av det daglige arbeidet som tillitsvalgt i Transocean.
- Vi går igjennom lister, vurderer kriterier og er slett ikke glade for å bruke tida til denne typen oppgaver. Noen får tilbud om å bli, men må gå ned i lavere stillinger, i hvert fall for en periode.
- Vi ønsker heller ikke for mange «høvdinger» på golvet, men også ledelsen må ta sitt, smiler Geir-Jonny Tvedt.
- Den siste kontrakten som nå ble tegnet, er Transocean Arctic som går fram til juli - 2016. Det spås en oppgang i 2016, og vi håper det holder stikk.

### En styrt og ønsket situasjon fra Statoils side

I et tidligere intervju til SAFEelement fortalte de tre klubbstyremedlemmene Geir-Jonny Tvedt, Inger Lise Nymoen og Rune Joreng at neste prosess starter med riggen Transocean Leader som skal ut av sokkelen, men at bemanningen ikke skal følge med over.

- Det vil bli gitt tilbud til noen få personer med nøkkelstillinger, men disse vil samtidig få tilbud om internasjonale avtaler, svarer klubbleder Geir-Jonny Tvedt. Det spørres om de har mulighet til å takke ja.

Hva tenker dere om situasjonen framover?

- Det er vanskelig å spå, men vår oppfatning er at situasjonen vil snu seg i løpet av et par år. Aktiviteten blir nok ikke like høy som den har vært, den vil sannsynligvis stabilisere seg på et lavere nivå.

Vi er ganske frustrert, legger Inger Lise Nymoen og Rune Joreng til.

- Dette er en styrt og ønsket situasjon fra Statoil og regjeringens side. Det kan umulig være billigere å sende tusenvis av oljearbeidere til NAV!

Også mangel på verdiskapning, er fortvilende.

- Her sender man milliardmaskiner ut av landet for å drive verdiskapning ute. Hjemme taper vi inntektene og vi taper kompetanse innen alle kategorier i oljeindustrien. Ringvirkningene blir fryktelig store. Det er en helt ubegripelig politikk, både økonomisk og arbeidsmessig.



## KORRUPSJONS RANGERING AV TOTALT 175 LAND

	Rank	Score av 100
• Algerie	94	36
• Aserbajdsjan	127	28
• Kasakhstan	140	26
• Iran	144	25
• Nigeria	144	25
• Angola	153	23
• Irak	171	16
• Libya	172	15

TRANSPARENCY INTERNATIONAL NORGE

## Global morgen: **Olje og korrupsjon**

**Tekst og foto: Mette Møllerop. Illustrasjon/Powerpoint: Stein Bredal**

Den røde tråden i Statoils korrupsjonshistorie ble nøstet opp da Stein Bredal holdt sitt foredrag på Kapittelfestivalen i Stavanger tidligere i høst.

Global morgen: Olje og korrupsjon, var arbeidstittelen på Stein Bredals innledning, og i et fullt møtelokale med flere kjente «oljeansikter» tilstede, var nok Bredals foredrag imøtesett med en viss forventning.

Norge har blitt sett på som et «rent» land i forhold til korrupsjon. I det minste opplever folk flest det slik. Virkeligheten er ikke fullt så rosenrød, eller hvit, påpeker Bredal.

Etter seks år i Statoils styre, erfarte han at også statens eget oljeselskap både opererte i korrupte land, og var involvert i korrupsjon.

### Hva er korrupsjon?

Korrupsjon er det, enkelt sagt, når noen beriker seg på fellesskapets bekostning. (Se faktaboks)

Norge er slett ikke blant de fremste i kampen mot uvesenet, om noen skulle tro det.

Da Norge beveget seg inn i oljeverdenen med sin nyoppdagede Nordsjøolje, var verden ute i full gang med store endringer. Koloniene løsrev seg. I Iran hadde BP etablert seg. Det sendte sjokkbølger inn i oljeselskapene da Iran nasjonaliserte oljeindustrien. Sjåhen av Persia ble avsatt og Ruhollah Khomeini

kom inn. Algerie var i krig med Frankrike i 1962.

Iran, Irak, Kuwait, Saudi-Arabia og Venezuela dannet Opec (Organization of the Petroleum Exporting Countries) 14. september i 1960. I 1961 og 1962 sluttet henholdsvis Qatar, og så Libya og Indonesia seg til Opec. Noen land har gått ut, andre har kommet til, og i dag er det 12 medlemsland i Opec, hvorav seks er fra Midtøsten, fire fra Afrika og to fra Sør-Amerika.

Norge erfarte nok en annen kultur blant hovedaktørene i den internasjonale oljeindustrien enn i den til nå, mer tradisjonelle industrien man hadde forholdt seg til.

### Norge opererer utenlands

I utgangspunktet er det selvfølgelig ikke prinsipielt galt å ha industrielle interesser i land utenfor Norge. Spørsmålet er i hvilke land, hva slags type industriproduksjon og hvilke vilkår man operer under.

Oljeselskapene SAGA, HYDRO, Statoil og DNO var de første som dro utenlands. De opererte/opererer i Nigeria, Iran, Angola, Kasakhstan, Aserbajdsjan, Libya, Algerie og Irak. Hva slags korrupsjonskultur har disse landene?

Det kan Transparency International si noe om:

Transparency International, TI, er en global organisasjon med avdelinger i over 90 land, deriblant Norge. National Chapter Guidelines styrer forholdet mellom disse avdelingene og resten av den internasjonale bevegelsen. Målet med organisasjonen er bekjempelse av korrupsjon. Gjennom alle sine avdelinger over hele verden, samt et internasjonalt sekretariat i Berlin, sprer TI kunnskap om skadevirkningene av korrupsjon, og samarbeider med myndigheter, næringsliv og sivilsamfunn om å utvikle og iverksette effektive tiltak for å bekjempe korrupsjon.

Hvis vi går tilbake til landene som de første norske selskapene innledet samarbeid med, er absolutt alle rangert i en egen liste over korrupte land.

Av 175 land ligger Algerie «best» an med 94. plass, Libya verst på 172. plass. Norge ligger for øvrig bak Australia, Danmark, Finland og Spania.

Har Norge vært innblandet i korrupsjon? Fra 2003 fram til 2013 er det 35 rettskraftige korrupsjonsdommer i Norge etter nye korrupsjonsbestemmelser i straffeloven. Her finner man blant annet Statoil-Horton-saken, SINTEF-saken,



## IRAN

Abbas Yazdi

"Eier" av Horton Investment



Mehdi Rafsanjani

Sønn av Irans eks. president Akhbar Rafsanjani



## ANGOLA

José Eduardo dos Santos  
Angolas president



Isabel dos Santos  
Datter av president José Eduardo dos Santos



Hun regnes av Forbes å være den mektigste og rikeste kvinnen i Afrika. Hennes formue hadde nådd mer enn rundt tre milliarder US dollar i 2013, noe som gjør henne til Afrikas første kvinnelige dollarmilliardær.

Yarasaken og Vannverksaken, for å nevne noen. I listen over korrupsjonssaker på dømt etter gamle korrupsjonsbestemmelser i straffeloven, ligger det 21 rettskraftige korrupsjonsdommer. Tre av disse er Statoilsaker.

### Eksempel Angola

Redaktør i Dag og Tid, Svein Gjerdåker, skrev følgende kommentar om Statoil og korrupsjon 10. mai 2013 (gjengitt med tillatelse fra Dag og Tid/Svein Gjerdåker):

«Statoils nulltoleranse

Angola er et av de mest attraktive gjenværende leteområdene på planeten», sitat Statoil. Problemet er berre at Angola òg er eit diktatur og eit gjenomkorrumpert regime. Så då held vi vel oss unna? Noreg og Statoil bidreg vel ikkje til å styrkja økonomien til eit korrumpert diktatur?

Diverre. Som vi skreiv om siste veke:

I 2012 åleine betalte Statoil inn 33 milliardar i skatt, avgifter, «signaturbonusar» og «sosiale investeringar» til Angola. Og vi kjenner frasane for å legitimera det heile: «Åpenhet og kontakt er bedre enn isolasjon. Å trekke seg ut tjener ingen», seier næringsminister Trond Giske til Aftenposten. Og sjølvsagt har Noreg og Statoil sitt på det turre: «Vi stiller veldig strenge krav til norske selskaper og har nulltoleranse for korrupsjon», hevdar Trond Giske.

Nulltoleranse for korrupsjon? Då er du optimist når du opererer i eit land som Angola. Vi skal ikkje tvila på viljen,

men heile Angola er jo gjennomsyrt av korrupsjon. Rapport på rapport syner det. Det er umogeleg å ikkje bidra til korrupsjonen i landet når ein driv oljeverksemd i Angola.

Det veit sjølvsagt både Trond Giske og Statoil. Men Noreg og Statoil held fram, for det er ingen motstand å tala om mot det norske engasjementet i Angola. Regjering og storting stiller seg fullt bak Statoil.

Det minste vi då bør forlanga, er klar tale: Vi er i Angola for å tena endå meir pengar til Oljefondet og pensjonane våre. Verda er vond, demokrati og menneskerettar er ei mangelvare dei fleste stader, men vi kan ikkje gjera så mykje med det. Skal Statoil overleva, må selskapet ekspandera utanlands – sjølvsagt òg i dei «mest attraktive leteområdene på planeten».

Tydeleg tale er i alle fall betre enn klamme formuleringar om velmeinte intensjonar.»

### Eksempel Nigera

Stein Bredal gikk igjennom lista over korrupte land hvor Statoil er tungt inne. Han viste blant annet til Nigeria, hvor Dr. John Abebe, også kalt Mr. Statoil, fikk enorme utbetalinger fra Statoil for å sikre dem innpass i landets oljeindustri. Dagens Næringsliv skriver 13.2.2010: «Legen John Abebe lytter mens DN leser opp fra en hemmelig intern Statoilrapport fra 2004. Rapporten handler om millionutbetalinger, bonuser og mulig korrupsjon i Nigeria på 90-tallet. Den er

knusende om Dr. John Abebes opptreden på vegne av det norske statsoljeselskapet.

«Det er opplagt at John Abebe ikke har gitt Statoil assistanse i oljeteknologiske spørsmål ... Innholdet og mengden av arbeid som Dr. John Abebe utførte for Statoil er ellers ikke dokumentert».

- At det ikke finnes dokumentasjon for arbeidet jeg gjorde for Statoil? Det er det største sprøytet jeg har hørt! Jeg fikk jo betaling for jobben. Uten meg hadde ikke Statoil hatt tilgang til et eneste oljefelt i Nigeria. Statoil hadde ikke hatt noe som helst. Jeg er jo Mr. Statoil, roper Abebe.

Det har skåret seg mellom Abebe og Statoil. Det kan komme til å koste Statoil dyrt.»

Avtalen med Abebe var gjort før Norge skrev under på OECD-konvensjonen som forbød korrupsjon. Likevel er det uten tvil morsomt lesstoff som like gjerne kunne vært hentet fra et kriminalplot. Bare hør:

Den hemmelige Statoilrapporten viser at Abebe fikk 15.000 dollar i måneden i en avtale signert 10. august 1991. Få måneder senere var betalingen økt til 20.000 dollar i måneden. Noen uker senere fikk Abebe sin første bonusutbetaling på 150.000 dollar for arbeidet han hadde utført i første lisenstillingsrunde. Etter åpningsfesten kom nok en bonusutbetaling på samme beløp I 1994 var Statoil operatør for tre lisenser og deltaker i ytterligere én lisens. Alt var organisert gjennom det nigerianske

## NIGERIA

Miljøaktivist Ken Saro Wiwa



Ken Saro Wiwa ble henrettet november 1995 i sammen med åtte andre miljøaktivister.

I 2007 ble Shell av en rettsinstans i New York, dømt til å betale en erstatning på 15,2 millioner dollar til de etterlattes familier.

Dette var den største boten gitt i amerikanske rettshistorie for brudd på menneskerettigheter.

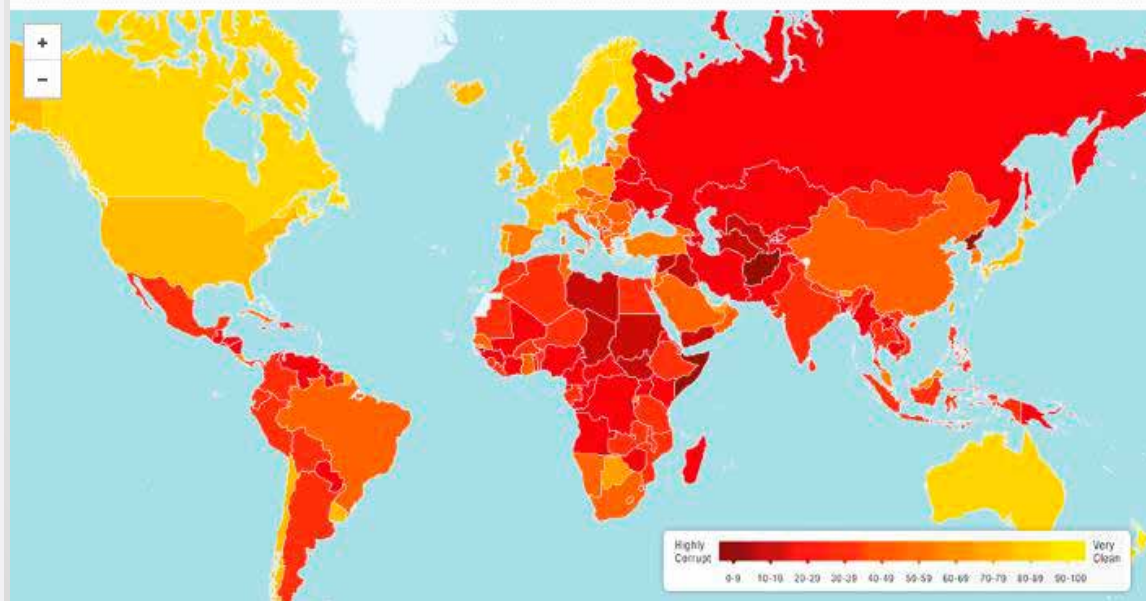
## NIGERIA

President Abacha



Død i armene på to prostituerte i 1998.

Hadde stukket unna 3 til 5 milliarder dollar til skatteparadis i utlandet.



selskapet Statoil Nigeria Limited, et datterselskap av Statoil Nigeria as, med legen John Abebe som styremedlem. I 1997 satte Statoil fortsatt 20.000 nye dollar inn på kontoen til Abebe hver måned.

Dagens Næringsliv spurte daværende Statoildirektør Harald Norvik om kommentarer.

- Dette må du nesten ta med Statoil, sier Norvik.
- Vi ser på en konsulent som heter John Abebe?
- Det kan godt hende dere ser på han – men det vil jeg ikke kommentere.»

Rapporten som advokatene Jørgen Stang Heffermehl og Jan Fredrik Wilhelmsen sammen med revisor Terje Nagell hadde skrevet, ble delt ut, lest og samlet inn igjen på et styremøte i Statoil 17. juni 2004. Her satt også styre-

medlem Stein Bredal. I rapporten gikk det fram at John Abebe hadde fått 2,2 millioner dollar.

Det var han ikke fornøyd med, sa Stein Bredal.

- Abebe stilte krav om 1,5 prosent av Statoils netto omsetning fra disse nigerianske feltene. Sett i lys av at antall fattige i Nigeria stadig øker, og oljeformuen i landet ender i små elitegrupper, blant annet som et resultat av korrupsjon, er det liten grunn til å lure på hvorfor det blir opprør i landet.

Før øvrig skulle 1,5 prosent av avtalen tilsvare den avtalen som Statoils partner BP inngikk med Abebe, nemlig 1,5 prosent av overskuddet etter skatt fra BPs oljeproduksjon i Nigeria!

Abebes siste ord før saken endte i nigeriansk høyesterett, var: - Jeg krever 1,5 prosent av gevinsten til Statoil i oljefeltene 213, 217, og 218. Tror Statoil at

Inducon Ltd var en julenisse som skulle gi dem tre oljeblokker gratis?

For ordens skyld, John Abebe kom til enighet med Statoil.

Statoil i dag har ekspandert og er nå inne i 40 land.

Regelen er slik: der det er mest korrupsjon, er det penger å tjene. Nigeria er et eksempel på hvordan «hindringer» ryddes av veien når disse hindrer land og oljeselskap i å tjene penger.

### Iran-Hortonsaken

Hortonsaken endte med Statoils konsernsjef Olav Fjells avgang etter at det kom for en dag at Statoil hadde betalt konsulenten Abbas Yazdi 115 millioner for å gi råd om Iran.

I følge Statoil-ledelsen fra 2004, visste de omtrent ingenting om 35 år gamle Yazdi med konto i Sveits og firma registrert i





det karibiske skatteparadiset Turks and Caicos, til tross for de store utbetalinger.

Richard Hubbard, daværende sjef for Statoils internasjonale virksomhet, sa til Dagens Næringsliv at han ikke ante hvordan Yazdi organiserte selskapet sitt, og han kjente heller ikke til noe annet selskap kontrollert av Yazdi. Han bekreftet til avisa at han imidlertid hadde fått Yazdis personlige forsikringer om at han var eieren.

Det var for øvrig Hubbard som på vegne av Statoil godkjente overføringene til Yazdi.

Olav Fjell selv signerte fullmakten til utbetalingen til Yazdi.

I virkeligheten var det Mehdi Rafsanjani, sønn av Irans president Akhbar Rafsanjani, som skulle være konsulent og skulle finne en åpning for at Statoilpengene ble betalt til Iran, på en måte som Statoil kunne godta.

Etter at Richard Hubbard hadde fått sparken, skrev han i et brev til Statoilstyret at også konstituert Statoil-sjef Inge K. Hansen var en av de mest sentrale da Statoil inngikk skandalekontrakten med konsulentselskapet Horton Investment Ltd. Dette var stikk i strid med Inge Hansens egne opplysninger om sin rolle.

### **Straff og bot**

Økokrim ga Statoil et forelegg på 20 millioner kroner for den såkalte Iranavtalen:

Statoil inngikk i juni 2002 en avtale om at de skulle betale 115 millioner kroner

over ti år til det iranske konsulentselskapet, som var drevet av sønnen til Irans tidligere president, Rafsanjani. Økokrim mente at den egentlige hensikten med avtalen var at konsulenten skulle påvirke beslutningstakere innen olje- og gassvirksomheten i Iran til fordel for Statoil.

Kort tid etter at avtalen var inngått fikk Statoil tildelt milliardkontrakter knyttet til et enormt iransk gassfelt.

Også tidligere konserndirektør i Statoil, Richard Hubbard fikk en bot på 200.000 norske kroner.

Statoils tidligere toppsjef Olav Fjell fikk sin sak henlagt etter bevisets stilling. Statoil ble dømt for overtredelse av straffelovens paragraf 276c, om såkalt ulovlig påvirkningshandel.

Statoil ble for øvrig også dømt i amerikansk rettsvesen hvor boten ble atskillig høyere, 140 millioner kroner.

Hva skjedde med Yazdi og Rafsanjani Abbas Yasdi ble drept, fortalte Bredal.

- Han ble tatt i et parkeringsanlegg og ført ned i en båt hvor man tok livet av ham.

Rafsanjani fikk en litt mildere skjebne.

- Han ble stilt for retten for korrupsjon både i Statoilsaken og flere andre saker.

For øvrig var det ikke bare Statoil som ble tatt for korrupsjon i Iran.

- Også SINTEF Petroleumsforskning (SPF) ilagt en foretaksstraff på to millioner kroner i bot, på grunn av de disposisjoner den tidligere direktøren er gjort ansvarlig for. Saken handlet om «betaling av utilbørlige fordeler til

høytstående iranske tjenestemenn».

Det ble overført nesten 102 000 dollar til en bankkonto i Sveits i forbindelse med en kontrakt i 2002 om konsulentoppdrag for selskaper innen Irans statlige oljeindustri.

### **Angola**

Korrupsjon en del av hverdagen i Angola, sa Vibeke Skauerud, Kirkens Nødhjelps lokale representant i Angola til TU Petroleum 30.juli 2012:

– Utfordringene er mange og store for norske selskaper som ønsker å etablere seg i Angola. Angola ble i 2011 rangert som nummer 168 av 182 land på Transparency Internationals korrupsjonsoversikt, og korrupsjon er en del av hverdagen for alle samfunnslag i landet, skriver Skauerud i en epost.

Hun forklarer at avgjørelser dras ofte ut i langdrag med vilje, i håp om bestikkelser, noe som blir bekreftet av Teknisk Ukeblads kilde i Angola.

Statoil henter store formuer hjem fra Angola, sa Stein Bredal og stilte spørsmål ved rikdommen til Angolas president og hans datter.

Isabel Dos Santos regnes av Forbes å være den mektigste og rikeste kvinnen i Afrika. (Forbes er et amerikansk forretnings- og finans Tidsskrift grunnlagt i 1917 av journalisten B.C. Forbes. Forbes er kjent for sine sine årlige lister over økonomiske resultater)

Dos Santos formue hadde nådd mer enn rundt tre milliarder US dollar i 2013, noe som gjør henne til Afrikas første kvinnelige dollarmilliardær.

## ALGERIE

Algeries, Energiminister Chekib Khelil

1999 - 2010



**Karriere:**  
1980 medlem av Verdensbanken  
2001 og 2008 President i OPEC

I den 12 august 2013, ble en internasjonal arrestordre annonsert til Khelil, hans kone og to sønner for hans påståtte rolle i en besikkelser skandale som involverer Algeries statsoljeselskap, Sonatrach.

Khelil nektet til internasjonale medier ha gjort noe galt.

## ALGERIE

Sonatrach – sjef Mohamed Meziane, i samtale med daværende Nord Afrika-sjef i Statoil Ottar Rekdal (i midten) og tidligere Algerie-sjef Terje Halmø (t.h)



**Hemmelig dokument lekket til Wikileaks:**  
...Energi- og gruvedminister Chakib var ansvarlig for Korrupsjonskulturen i Sonatrach...

- Energiminister Chekib Khelil ble fjernet i mai 2010.
- Sonatrach-sjef Mohamed Meziane ble sparket og fikk to års fengsel.
- Visepresident for markedet i Sonatrach – Chawki Rahal – ble sparket.
- Til sammen fem sjefer fikk fengselstraff, og enda flere mistet jobben.

### Aserbajdsjan

Aserbajdsjan kjøpte den 12 år gamle sønnen til president Dham Dliyev en eiendom i Dubai verd flere millioner pund.

Journalen, tidsskrift for Høgskolen i Oslo og Akershus, skriver Lars-Erik Kasin i mai 2010:

«Aserbajdsjanske journalister mener korrupsjon er så utbredt at innbyggerne i landet aksepterer det som en del av hverdagen.

– Korrupsjonen har infiltrert alt. Du betaler bestikkelser når du går til doktoren, og til lærerne på skolen. Det har blitt «a way of life», sier Vugar Gojayev, aserbajdsjansk journalist og tidligere koordinator ved Human Rights House i Baku.

Han forteller at korrupsjon nærmest har blitt lovlig, ettersom det gjennomsyrrer hele samfunnet i Aserbajdsjan. I en undersøkelse fra 2009, utført av Transparency International, svarte hele 46 prosent av aserbajdsjanere at de hadde betalt bestikkelser det siste året. Lønningene er så lave at folk i tjenesteytende yrker er avhengige av bestikkelser for å tjene nok penger. Kun Uganda hadde en høyere andel bestikkelser.»

### Algerie

Algeries energiminister Chekib Khelil hadde ministerposten fra 1999 – 2010. I 1980 var Khelil medlem av Verdensbanken. I 2001 og 2008 var han president i OPEC.

12. august 2013 ble en internasjonal arrestordre annonsert til Khelil, hans kone

og to sønner for hans påståtte rolle i en bestikkelsesskandale som involverer Algeries statsoljeselskap, Sonatrach. Khelil nektet til internasjonale medier for å ha gjort noe galt.

Hemmelig dokument lekket til Wikileaks viser imidlertid at energiminister Chakib Khelil var ansvarlig for korrupsjonskulturen i Sonatrach og han ble fjernet i mai 2010. Sonatrachs sjef Mohamed Meziane ble sparket og fikk to års fengsel. Visepresident for markedet i Sonatrach, Chawki Rahal, ble også sparket. Til sammen fem sjefer fikk fengselstraff, og enda flere mistet jobben. Terroraksjonen i In Amenas hvor en rekke mennesker, oljeansatte, ble drept på brutalt vis, var rettet mot et anlegg som var operert av Statoil, BP og det samme nevnte Sonatrach. Sistnevnte var selskapet som plukket ut sikkerhets-selskapet Sterling til å ivareta sikkerheten på anlegget. Sterling brukte franske leiesoldater til denne jobben.

### Libya

I Libya frifant Hydro seg selv for korrupsjon i 2003. I 2007 var det raskeste vei ut av landet.

Yaras sveitsiske agent skaffet milliardinntekter til Yara og betalte ut 100 millioner i omstridte kommisjoner. De fire øverste i selskapets ledelse ble innkalt til Økokrim.

### Irak

Peter Galbraith, tidligere toppdiplomater i FN, hadde i all hemmelighet økonomiske interesser i kurdiske oljefelt.

Galbraith som fikk sparken av FN i Afghanistan i 2009, krever via selskapet Porcupine, over 1,5 milliarder kroner av DNO for tap av oljelisenser i Irak. (Les for øvrig gjerne boka om Farouk Al-Karim som trakk seg fra DNO, skrevet av Per Lars Tonstad)

### Situasjonen i dag

Stein Bredal avsluttet sitt foredrag med å fastslå at korrupsjon er en stygg ting. Korrupsjon suger penger ut av felleskassen. Det gis etterlønn på hundrevis av millioner kroner til en elite, mens resten av befolkningen lever i stor fattigdom. I mange av disse landene er oljen blitt en forbannelse, ikke gitt trygghet og glede slik som her i Norge. Eliten i disse landene klarer å opprettholde sitt luksusliv ved hjelp av militæret.

Hva med Norge i dag?

Den siste saken som er omtalt nå, er Telenorskandalen i Usbekistan, hvor Vimpelcom som Telenor er storeier i, kjøpte lisenser og bidro til at pengene endte hos landets presidentfamilie. Økokrim omtaler korrupsjonsmistankene som «meget alvorlige».

- Det finnes mange skjulte saker, og det er både riktig og nødvendig at det norske folk informeres om disposisjoner som er gjort av selskaper med høyt statlig eierskap.

Det betyr at det kommer flere saker og flere avsløringer?

- Ja, bare vent å se, sier Stein Bredal.



## Hva er korrupsjon?

Korrupsjon er et mangetydig begrep. Korrupsjon er tyveri av politiske, sosiale og økonomiske goder fra befolkningen. I fattige land, men ikke bare der, skaper korrupsjon fattigdom, sosial marginalisering og politisk nepotisme.

I Fortalen til Europarådets korrupsjonskonvensjon av 1998 uttales det at «korrupsjon truer rettsstaten, demokratiet og menneskerettighetene, undergraver godt styresett, billighet og sosial rettferdighet, vrir konkurransen, hindrer økonomisk utvikling og utgjør en fare for stabiliteten i demokratiske institusjoner og samfunnets moralske grunnlag».

Rettslig benyttes korrupsjon som betegnelse på tilfeller hvor personer i tillitsposisjoner utnytter disse som byttemiddel for å oppnå personlige fordeler. Typisk tolleren som mot betaling unnlater å kontrollere smugleren. Transparency Internationals (TI) definisjonen ligger nært opp til dette: «Korrupsjon er misbruk av makt i betrodde stillinger for personlig gevinst». TI skiller mellom korrupsjon «ifølge regelen» og korrupsjon «på tross av regelen». Det første omfatter bestikkelser for å oppnå en fordelaktig behandling som mottakeren er forpliktet av loven til å utføre. Det siste omfatter derimot bestikkelser for å oppnå en behandling som mottakeren ikke har lov til å utføre.

Kravet om åpenhet

Alle som berøres av et forvaltningsvedtak eller en forretningstransaksjon, bør ha rett til å vite hvilke fakta og tall som ligger til grunn for beslutningen, om saksgangen og om prosessen bak beslutningen. Det er hva prinsippet om «åpenhet» eller «offentlighet» (eng. transparency) dreier seg om. Tjenestemenn, ledere og personer i tillitsverv må handle uvilkårlig, forutsigbart og saklig (upersonlig). Kort sagt, på en måte som er forståelig og tillitvekkende for den det gjelder.

I Norge har vi en offentlighetslov som gir rett til innsyn i de beslutningene som forvaltningen fatter.

Også næringslivet må sikre et minimum av åpenhet som et vern mot inhabile og uetiske beslutninger. Bedrifter kan velge å være åpne om dilemmaer knyttet til korrupsjon, interessekon-

flikter, inhabilitet, vennetjenester med mer. Bedrifter som velger å legge lokk på, risikerer at presse og påtalemyndighet avdekker saker mot dem over tid, eller avslører manglende kontroll og styring. Avsløringene vil drive ledelsen i vedkommende bedrifter fra skanse til skanse. Det skapes da lett et inntrykk av at den ene saken som ble avslørt ikke var unik, men at det ligger alvorlige og grunnleggende problemer bak. Bedriftene er neppe tjent med det. Korrupsjon i norsk straffelov Korrupsjonsbestemmelsene ble tatt inn i norsk straffelov i 2003, etter at Europarådets konvensjon mot korrupsjon ble implementert.

I den norske straffeloven er korrupsjon definert slik (§ 276 a):

• Å kreve, motta eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag, Eller:

• Å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag.

Norsk lovgivning mot korrupsjon er blant de strengeste i verden. Før endringen i 2003 var ikke korrupsjon noe framtrødende tema i straffeloven. Betegnelsen "korrupsjon" ble ikke benyttet i loven. Begrepene som ble brukt, var "trusler", "vederlag" og "tilbud om fordeler".

I 2003 ble straffeloven betydelig skjerpet ved at tre nye bestemmelser mot korrupsjon ble lagt til. Straffeloven har tre paragrafer om korrupsjon, som dekker:

- Korrupsjon
- Grov korrupsjon
- Påvirkningshandel – et mellomledd tilbys en utilbørlig fordel Både den som tilbyr en utilbørlig fordel (aktiv korrupsjon) og den som aksepterer et slikt tilbud (passiv korrupsjon), kan straffefølges for korrupsjon i henhold til straffeloven.

Loven kriminaliserer:

- Korrupsjon som involverer norske offentlige tjenestemenn og private aktører
- Korrupsjon som involverer utenlandske offentlige tjenestemenn og private aktører
- Medvirkning til korrupsjon Påtalemyndighetene er ikke pålagt å framlegge bevis på at den som har tilbudt en utilbørlig fordel har

oppnådd formålet med korrupsjonshandlingen. Det er tilstrekkelig å tilby eller gi en slik fordel, samt å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel i forbindelse med en stilling, et verv eller et oppdrag.

Straffeloven gjelder også bestikkelser som betales indirekte gjennom agenter, konsulenter eller andre mellomledd.

Strafferammen for korrupsjon spenner fra bøter og til fengsel i inntil 10 år, avhengig av om bestemmelsen knyttet til «korrupsjon», «grov korrupsjon» eller «påvirkningshandel» anvendes.

Bestemmelsen om påvirkningshandel gjelder tilfeller der en person gir eller tilbyr et mellomledd en utilbørlig fordel som belønning for å påvirke en beslutningstaker, uten at beslutningstakeren oppnår noen fordel. Et sentralt punkt i vurderingen av om det har foregått et lovbrudd, er hvor åpen mellomleddet har vært om sine aktiviteter, relasjoner og intensjoner. Denne bestemmelsen omfatter påvirkningshandel både i privat og offentlig sektor. Lobbyvirksomhet kan være en form for påvirkningshandel som i visse tilfeller kan anses som utilbørlig og ulovlig, for eksempel hvis den skjer i det skjulte.

Et viktig tema i straffeloven er: Hvilke handlinger, vederlag eller tjenester kan utgjøre «en utilbørlig fordel» og dermed medføre brudd på korrupsjonslovgivningen? En «fordel» er i henhold til forarbeidene til endringen av straffeloven i 2003 «alt som den passive parten mener han/hun har interesse av eller kan dra fordel av». Denne vide definisjonen omfatter:

- Økonomiske fordeler, for eksempel betalinger i kontanter eller på konto, biler, gratisreiser, oppvartning eller aksjer i et selskap.
- Ikke-økonomiske fordeler uten direkte materiell verdi, f.eks. at den passive parten får heder og ære, løfter om en framtidig ferietur eller en kontrakt, medlemskap i en eksklusiv forening, seksuelle tjenester eller privatskoleplass til barna.

Kilde Transparency International



## Krav om å skjevdele verdier ved samlivsbrudd mellom

Vi får ofte spørsmål om skjevdeling i forbindelse med skifteoppgjøret mellom ektefeller etter samlivsbrudd. Formålet med denne artikkelen er å redegjøre for hva skjevdeling er, og hvilke rammer det er for et slikt krav.

Hovedregelen ved oppløsning av et ekteskap er at alle verdier og eiendeler skal deles likt etter at gjeld er trukket fra. Dette innebærer at fra man gifter seg, så vil alle verdier som opptjenes av hver av ektefellene, som det gode utgangspunkt være gjenstand for likedeling etter samlivsbrudd. Det er unntakene fra dette, som vil skal gjennomgå nedenfor.

Man kan avtale unntak fra dette utgangspunkt helt konkret gjennom etablering av ektepakt, hvor det kan opprettes særreie på den enkeltes hånd. Det andre unntaket fra hovedregelen er skjevdelingsregelen i ekteskapslovens (el) § 59.

Det som kan skjevdeles etter el § 59 er pengeverdien av formue som klart kan føres tilbake til midler som ektefellen hadde da ekteskapet ble inngått, eller som en senere har ervervet ved arv eller gave fra andre enn ektefellen. Slike verdier kan en holde utenfor likedeling.

Det er videre en forutsetning at verdien er i behold, altså at verdien ikke er forbrukt under ekteskapet, da er kravet

tapt. For å kunne skjevdele formue man har ved ekteskapsinngåelse er det et vilkår at man har positiv formue ved ekteskapsinngåelse. Går man inn i ekteskapet med gjeld som overstiger verdiene er det ikke grunnlag for skjevdeling.

Det betyr heller ikke at en uten videre kan beholde selve eiendelen, selv om verdien kan skjevdeles. Dette bestemmes av andre regler i ekteskapsloven, som vi ikke går nærmere inn på her.

Det vil følgelig ofte være avgjørende å ha en oversikt og dokumentasjon på verdier en bringer med seg inn i ekteskapet, slik at dette kan dokumenteres i ettertid, dersom verdien ikke er forbrukt i løpet av ekteskapet.

En må altså kunne dokumentere at formuen er i behold når den kreves skjevdelte, eventuelt i hvilken grad den er i behold. Verdien av formuen kan ha hatt en verdistigning eller den kan ha hatt et verdifall. Er formuen for eksempel investert i en bil vil kravet antagelig være redusert ved ekteskapsbruddet. Hvis formuen motsatt er investert i en bolig, vil formuen typisk ha hatt en verdistigning.

I mange tilfeller er formuen forbrukt, det gjelder typisk penger som en ektefelle hadde på konto når en giftet seg. Hvis man derimot kan dokumentere at slike penger ble investert i eiendeler

som er i behold, og som har en verdi, har en et tilsvarende skjevdelingskrav i behold.

Det som ofte skaper store problemer er eiendeler som var beheftet med gjeld per ekteskapsinngåelse. Et eksempel på dette kan være:

Du har en eiendom med en verdi på NOK 2 000 000,- per ekteskapsinngåelse og den var beheftet med en gjeld på NOK 1 500 000,-. Ved samlivsbruddet har eiendommens verdi steget til NOK 3 000 000,-. Man hadde dermed en formue på (NOK 2 000 000,- minus NOK 1 500 000,-), det vil si netto NOK 500 000,-, som tilsvarer  $\frac{1}{4}$  av eiendommens verdi. Spørsmålet blir hva kan du skjevdele i dag?

Denne formuen er i behold og har hatt en verdistigning sammen med resten av huset og man kan dermed også skjevdele sin andel av verdistigningen.  $\frac{1}{4}$  av NOK 1 000 000,- som tilsvarer NOK 250 000,-. Skjevdelingskravet vil dermed beløpe seg til samlet NOK 750 000,-

I mange tilfeller er det imidlertid ikke så lett. Ekteparet har gjerne pusset opp boligen under ekteskapet med felleseiemidler. En del av boligens verdistigning vil dermed ofte skyldes oppussingen, som skal likedeles. Hva blir skjevdelingskravet i eksempelet over, om ektefellene med felles midler har pusset opp boligen for NOK 500 000?



## ektefeller



I en slik situasjon må en avklare hav som er verdistigning som skyldes den alminnelige verdistigning og hva som knytter seg til de aktuelle påkostninger av boligen. Dette er umulig å dokumentere eksakt, med mindre man har taksert boligen før og etter oppussingen. Man må i et slik tilfelle gjøre en noe mer skjønsmessig tilnærming på fordelingen mellom skjevdelingskravet og det som skal til likedeling.

Man har som sagt også mulighet til å skjevdele verdien av formue man har mottatt etter ekteskapsinngåelse. Dette gjelder hvis du har mottatt arv eller gave fra andre enn ektefellen. I dette tilfelle må også verdien av formuen være i behold. Arver du NOK 1 000 000,- og bruker de på løpende forbruk, mens den andre ektefellen bruker sin mottatte arv på å investere, vil altså kun den siste ha formue i behold å kreve skjevdelt.

Det er slik at den som krever å skjevdele må dokumentere både det opprinnelige kravet, og at det er i behold. Det er videre slik at det må være klart at skjevdeling kan foretas, og det holder dermed ikke å bare gjøre det mest sannsynlig at vilkårene for skjevdeling foreligger, det skal være «klart» altså uten tvil. Dette er som en forstår ofte i praksis en utfordring.

I mange tilfeller opplever vi at medlemmene føler at skjevdelingskravet

motparten har kommet med er urimelig. Ofte er det slik at en av ektefellene har tjent mer enn den annen over år, og har mer midler som går til likedeling uten å ha krav på skjevdeling av den grunn. Den som har bidratt minst til fellesskapet kan ha et skjevdelingskrav i behold, og dette kan se urimelig ut når en står der.

Hvis skjevdeling vil føre til et åpenbart urimelig resultat vil skjevdelingen kunne falle bort. Dette er imidlertid en snever og skjønsmessig unntaksregel og vil som regel være vanskelig å nå frem med. Vi må slå fast at dersom en først har et dokumentert skjevdelingskrav vil dette sjelden bli satt til side.

Det finnes måter å unngå de store tvistene som omhandler skjevdeling. Det enkleste og beste er å opprette en ektepakt som etablerer særreie for ektefellen(e) Ved etablering av slik ektepakt står en relativt fritt til å avtale ulike løsninger som kan ivareta at det ene for eksempel gikk inn i ekteskapet med midler.

Trenger du rådgivning eller konkret tvistebistand i forbindelse med et ektefelleskifte eller andre forhold som ligger under vilkåret til advokatforsikringen i Safe, ta kontakt!

Legal24 Advokatfirma AS

Med vennlig hilsen

**Vegard Haugen**  
Advokatfullmektig  
Telefon: 07240  
E-post: [safe@legal24.no](mailto:safe@legal24.no)



# §

## Det juridiske hjørnet

### Avskjed

Et arbeidsforhold kan opphøre på grunn av arbeidstakers eget forhold på to måter, oppsigelse eller avskjed. I årets siste juridiske hjørne vil grunnlaget og konsekvenser av en avskjed gjennomgås. Innledningsvis vil imidlertid avskjed sees litt i lys av den andre nevnte opphørsgrunn nemlig, oppsigelse.

#### Forholdet oppsigelse - avskjed

Ved avskjedigelse opphører arbeidsforholdet umiddelbart, i motsetning til ved en oppsigelse hvor det alltid vil være en oppsigelsestid av en viss lengde.

Det er ei heller lovens hovedregel å få stå i stilling ved avskjed dersom det blir tvist om avskjedens rettmessighet. Ved oppsigelse vil man derimot vanligvis få stå i stilling og heve lønn frem til saken er endelig avgjort i rettsvesenet slik at arbeidsgiver, dersom han ønsker at arbeidstaker ikke skal stå i stilling, eventuelt må bringe spørsmålet inn for retten og få en særskilt avgjørelse på at arbeidstaker skal ut av sitt arbeidsforhold mens saken pågår.

I avskjedssaker er det omvendt. Da må arbeidstaker få rettens avgjørelse før å kunne fortsette i jobb inntil saken



er endelig avgjort. Terskelen for å få medhold i et slikt krav er høy ettersom det ved avskjed er snakk om svært klanderverdige forhold ved arbeidstaker som grunnlag for avslutning av arbeidsforholdet, enten det er berettiget eller ikke.

En avskjed rammer således arbeidstakeren betydelig hardere enn en oppsigelse. Arbeidstaker står fra en dag til en annen uten inntekt. I tillegg

går en avskjed også ut over kollega og bedrift på en annen måte ettersom de uten forvarsel blir en ansatt mindre, med de merbelastninger en underbemanning og lekkasje av kompetanse, kan medføre ved å miste en kollega/ansatt. Å bli avskjediget vil nok trolig også få større negative konsekvenser for arbeidstakeren i sin søken etter nytt arbeid.

#### Vilkår for avskjed

Bestemmelsene om avskjed er regulert i arbeidsmiljøloven (heretter forkortet aml) § 15-14. Arbeidsgiver kan gå til det skritt å avskjedige en arbeidstaker hvis vedkommende har «gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig misforhold av arbeidsavtalen». Hvorvidt det er adgang til å avskjedige en arbeidstaker blir derfor en vurdering av om det foreligger vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. En avskjed kan litt forenklet karakteriseres som en «skjerpet oppsigelse» idet det skal mer til for at det foreligger en berettiget grunn til avskjed enn oppsigelse.

Forholdet som kan utløse en avskjed kan etter en konkret vurdering enten være et enkeltstående særlig graverende forhold, eller gjentatte brudd på arbeidspplikter som samlet sett blir grovt. Enkeltstående mindre og baga-



tellmessige forhold vil aldri kunne gi grunnlag for avskjed.

Det er spesielt forhold som er egnet til å skade virksomheten utad, eller arbeidsforholdene innad og arbeidsgivers styringsrett eller tilliten til arbeidstakeren, som vil kunne gi grunnlag for avskjed. Eksempler på grove pliktbrudd vil være grove tillitsbrudd eller grove brudd på lojalitetsplikten i arbeidsforholdet så som gjentatte ordrenekt, gjentatt skulk, sammenblanding av fullmakter i arbeidsforhold og privat, økonomisk mislighold og andre straffbare forhold knyttet til arbeidsforholdet.

Alle arbeidstakere kan avskjediges, uavhengig av type stilling. Det skal alltid foretas en individuell vurdering av hver enkelt avskjed. Avskjeden må vurderes i forhold til de særlige krav stillingen medfører og hvilken betydning krenkelsen av plikten kan ha i forhold til nettopp den konkrete stillingen. Det kan føre til at avskjed er berettiget for en arbeidstaker, mens den ikke er det for en annen arbeidstaker. For eksempel stilles det særlige krav til ledere.

Arbeidsgiver må også foreta en rimelighetsvurdering av om avskjeden vil

fremstå som en uforholdsmessig reaksjon før arbeidstakeren avskjediges. Ansettelsestid kan ha en betydning her.

Ellers er det som for oppsigelse at det ikke er et vilkår at arbeidstakeren tidligere er gitt en advarsel. Ved særlig graverende enkelttilfeller vil en advarsel tvert imot ofte være upraktisk da arbeidsforholdet må bringes raskt til opphør. Ved gjentatte brudd på arbeidsplikter kan en advarsel imidlertid være et sterkt bevis på at grunnlaget for en avskjed foreligger.

Fremgangsmåten ved avskjed  
Som ved oppsigelse skal arbeidsgiver drøfte ansettelsesforholdet, og en mulig avslutning av dette, med den ansatte og evt. tillitsvalgte før man går til en avskjed, jf aml. § 15-1. Har arbeidsgiver kun drøftet en evt. oppsigelse hvor arbeidstaker blir avskjediget vil det oppstå spørsmål om drøftelsesplikten er oppfylt. Andre formkrav som skriftlighet er også i all hovedsak likt som for oppsigelse.

#### **Konsekvenser**

Konsekvensene av en urettmessig avskjed er at den kjennes ugyldig og arbeidstaker får tilbake sin stilling. Man vil også ha krav på erstatning

for det økonomisk tap avskjeden har påført en samt et oppreisningsbeløp. Erstatningsbeløpet vil ofte bli høyere i en avskjedssak enn i en oppsigelses-sak fordi arbeidstakeren har et større økonomisk tap da han ikke har stått i stilling, og fordi oppreisningsbeløpet vil kunne bli høyere som følge av at en avskjed rammer hardere og er mer stigmatiserende enn en oppsigelse.

Da avrunder jeg hjørnet med å ønske alle SAFE-ERE en riktig god og fredfull jul. Jeg benytter også anledningen til å takke for meg ettersom jeg har sagt opp min stilling som advokat/leder jur. avd. i SAFE.



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

## Kan du dette?

1. Kanadieren Jan Tyson har skrevet en melodi med tittelen «Four strong Winds». Rundt midten av 60-tallet fikk vi en norsk utgave av denne, framført av Terje Rypdals daværende gruppe, Vanguards. Hva var den norske tittelen?
2. I hvilket fylke ligger Roa?
3. Hva lages tran av?
4. Hva het den jazz-avarten som blant annet Charlie Parker var eksponent for?
5. Fra hvilket land kommer brennevinstypen genever?
6. Hvor gammel ble Einar Gerhardsen?
7. Hvilket år kom Bruce Springsteens gjennombruddsalbum «Born to run» ut?
8. Hvilken norsk forfatter skrev «Under en hårdere himmel»?
9. Hva er en provisor?
10. Hvem var opphavsmannen til melodien «Blue moon of Kentucky» som Elvis Presley spilte inn tidlig i sin karriere?
11. Fra hvilken by kommer det engelske fotballaget Aston Villa?
12. Hvor finnes giftstoffet tein?
13. Hva het gjenforeningsalbumet som Eric Burdon og The Animals ga ut i 1977?
14. Hva er fremmedordet for ordblindhet?
15. Hva er en aktuar?
16. Hvilken musikkform framførte Aretha Franklin før hun ble soulsangerinne?
17. Hva var det tidligere navnet på Helsetilsynet?
18. Hva het han som ledet en fraksjon som ble ekskludert fra NKP i 1949?
19. Hvilket utested i landet har størst utvalg når det gjelder ølsorter?
20. Hva het altsaksofonisten som døde i 1970, og som var medlem av Duke Ellingtons orkester i nærmere 40 år?





**Stavanger**

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

**Kristiansand**

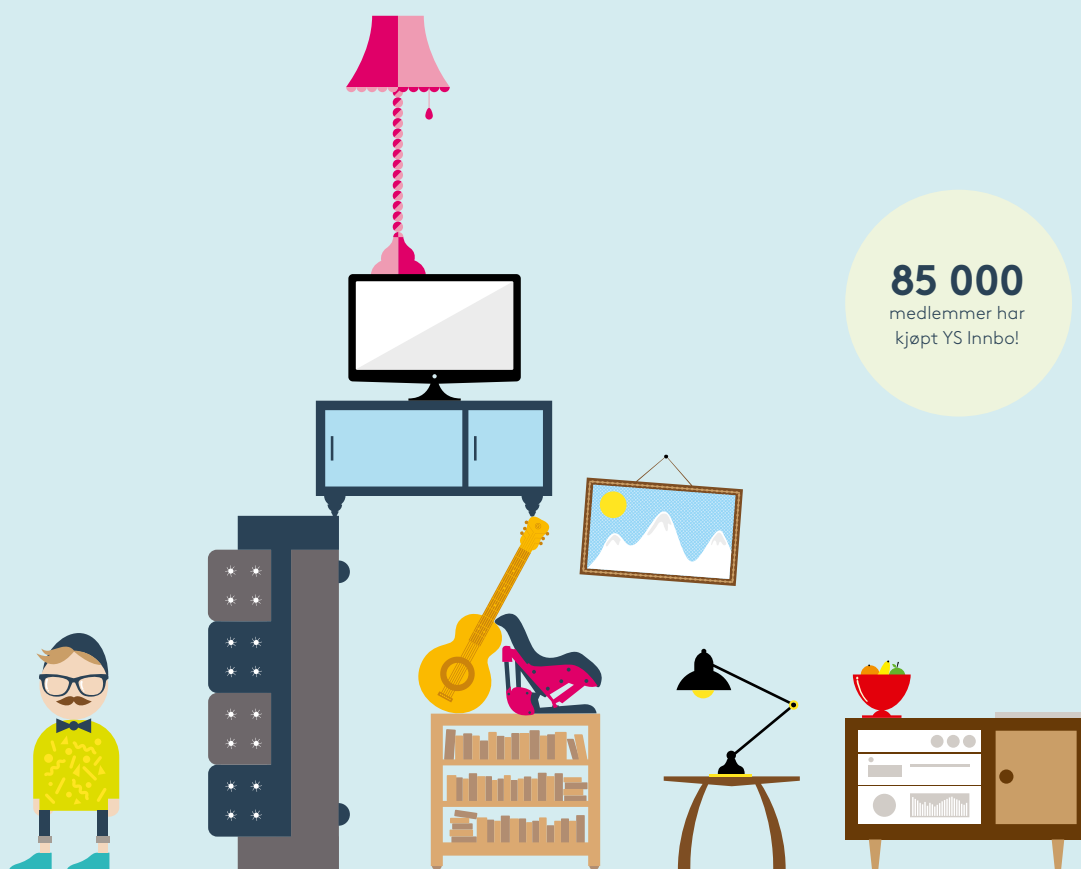
Festningsgata 40 - 4626 Kristiansand  
Tlf: +47 38 00 30 50

[www.kai-hansen.no](http://www.kai-hansen.no)



**KAI HANSEN**  
TRYKKERI

# IKKE LA YS INNBO GÅ DEG HUS FORBI



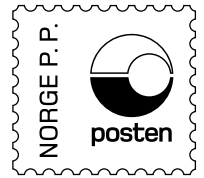
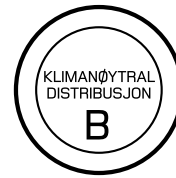
**85 000**  
medlemmer har  
kjøpt YS Innbo!

YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen tryggere kan du få enda lavere pris. Og du, ID-tyverisikring er inkludert i YS Innbo.

**Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)**







## Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 4 Juli 2014

<b>LEDERE</b>	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
<b>SAFE TARIFF</b>	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
<b>SAFE ADMINISTRASJON</b>	Bjørn Tjessem Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde Unni Berg Johansen Niils Petter Rønningen	• Adm.leder • Telefon 51 84 39 12/900 42 387 • E-post: bjorn@safe.no • 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: anja@safe.no • Resepsjon • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: unni@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: niils.petter@safe.no
<b>SAFE INFORMASJON</b>	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
<b>SAFE JURIDISK</b>	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
<b>SAFE HMS</b>	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no