



## SAFE Magasinet

Nr. 8 – 2001

### Innhold:

| <u>SIDE</u>  | <u>INNHOOLD</u>  | <u>SKREVET AV:</u> |
|--------------|--|--------------------|
| Side 1 – 3   | Dobbelt så flink?  | Mette Møllerop     |
| Side 4       | En rekke støtteklæringer har kommet.<br>Her presenteres et lite utvalg:                              | ?????              |
| Side 5       | Godt mottatt i BJ  | ?????              |
| Side 6 – 7   | Hva med et løft for maling og stillas...?  | Kari Bukve         |
| Side 8       | Leder - OFS til å stole på!  | Terje Nustad       |
| Side 9       | OILC like "fornøyd" med Eurest som OFS   | Bjørn Tjessem      |
| Side 10      | Streik på West Epsilon iverksettes før avreise<br>norsk sokkel!                                      | Mette Møllerop     |
| Side 11 – 12 | West Epsilon i konflikt  | Mette Møllerop     |
| Side 13 – 14 | Året som forandret oss alle  | Mette Møllerop     |
| Side 15 – 17 | Frode Kyvåg: Hvordan bli god?  | Mette Møllerop     |
| Side 18 – 19 | Kampen mot Stabelutvalgets innstilling er<br>ikke over   | Mette Møllerop     |
| Side 20      | Kvinner på tvers   | Mette Møllerop     |
| Side 21 – 22 | Leserinnelegg - Klasseskille mellom maritimt<br>mannskap og andre arbeidsgrupper fra<br>offshoreskip | Mette Møllerop     |
| Side 23      | Nytt fra klubber og bedrifter - Bemanningen<br>i FPL på Gullfaks m.v.                                | Mette Møllerop     |
| Side 24 – 25 | Nytt fra YS/Gjensidige for år 2002   |                    |

| <u>SIDE</u> | <u>INNHold</u>  | <u>SKREVET AV:</u> |
|-------------|---|--------------------|
| Side 26     | Rydd opp - Brann og eksplosjonsårsaker  | Halvor Erikstein   |
| Side 27     | Tvangsflytting?   | Roy Erling Furre   |
| Side 28     | det juridiske HJØRNE - Tilrettelegging av arbeidet for yrkeshemmet arbeidstaker | Birgitte Rødsæther |

## Dobbelt så flink?

Skrevet av: Mette Møllerop

Må jenter være dobbelt så flinke som gutter i oljebransjen for å vise igjen, eller er det bare en tilfeldighet at enkelte jenter faktisk har planer om å bli det? - Målet er to fagbrev innen brønnservicefaget, sier Susanne Nøttveit, for tida i lære som brønnservicetekniker.



Susanne Nøttveit og Rolf Onarheim

Susanne Nøttveit, 19 år. På vei til å få sitt første fagbrev som brønnservicetekniker, spesialist innen sementering.

*Hva gjør du når du er sementerer?*

- Enkelt forklart, ligger det i jobben min å blant annet pumpe ned sement rundt foringsrør, isolere brannsoner og lignende. I dybde under havet kan det være snakk om opptil 3-4000 meter. Vi tilsetter derfor kjemikalier for unngå at sementen størkner på vei ned i rørene og før den er på riktig plass.

*Skjer det noen gang at sementen likevel størkner?*

- Ja, det kan skje, og det er dyrt! Fryktelig dyrt! Jeg har for øvrig ikke opplevd det ennå.

*Det høres ut som en ganske slitsom jobb?*

- Ja, den mest krevende delen av jobben er nok selve sementeringen. Det er også den kritiske delen av jobben, nettopp fordi så store verdier står på spill. I tillegg til dette kommer rengjøring og vedlikehold. Det kan være både fysisk tungt og arbeidskrevende. Det utstyret du bruker har du selv ansvar for. Du har også ansvaret for maskineriet, at det fungerer og er godt vedlikeholdt.

- Du bruker slegge for å få av sementen, skyter Rolf Onarheim, klubbleder for BJ-klubben inn. Det utstyret som du bruker er så tungt at du virkelig må slite.

- Jeg lærer meg teknikker, sier Susanne. Selvfølgelig kan vi få belastningsskader vi som andre, men jeg tror egentlig ikke det er så mye mer av det hos oss. Vi har jo ikke statisk arbeid, slik som forpleiningen. Rolf: Det tyngste arbeidet går ut over muskel og skjelett. Knær er et utsatt område. Det

verste er imidlertid ikke disse skadene, men støyen. Vi jobber under et voldsomt støynivå og det medfører en god del hørselsskader. I tillegg til selve sementeringen har en brønnservicetekniker også ansvar for trykktesting og vedlikehold av alle de ulike typene brønnutstyr. Susanne inngår i en minimumsbemanning til tross for at hun bare er lærling. På spørsmål om hun synes det er en utfordring, sier hun at det går bra.

- Det verste som kan skje er en blow out?

Det har jeg selvfølgelig tenkt litt på, men så lenge jeg vet hva jeg skal gjøre og kjenner rutinene, har jeg roen på dette. Vi er som sagt bare to stykker ute, en går dag, mens den andre går natt. Det er lærlingen som er alene på natten og jeg synes det går helt greit.

### Nytt fag

- Dette faget er relativt nytt, sier Rolf.

BJ Services var det første selskapet som satte dette i sving og har etter hvert fått god erfaring både med faget og med lærlingene.

*Hva fikk Susanne til å velge akkurat dette faget?*

- Jeg hadde interesse for det. En onkel av min far jobbet i Nordsjøen og jeg syntes alltid det hørt spennende ut. At det akkurat ble sementering, var mer en tilfeldighet. Jeg er opptatt av teknologi og synes det er interessant å følge med i utviklingen av den. I denne bransjen er de teknologiske utfordringene store. Samtidig fikk jeg jo en mulighet til å gå på skole samtidig som jeg jobbet. På skolen hadde de egentlig ikke så mye peiling på faget de heller. De er nok mer teoretiske enn praktiske der. Likevel ble jeg anbefalt dette faget og jeg angret ikke.

### **Veien fram til fagbrev**

Susannes bakgrunn er følgende: Først grunnkurs mekaniske fag på Gann videregående skole. Deretter VK I på Stavanger Maritime skole og så to år i lære.

- I teorien lærer vi alt om boring fra start til mål. Det er veldig spennende og jeg er ikke redd for å anbefale andre jenter å prøve seg.

*Hvor mange jenter var det i klassen?*

- Vi hadde to klasser med fire jenter, to i hver klasse. Med 15 elever i hver klasse, var det selvfølgelig ikke så mange. I dag er det en bedre fordeling, rundt ni - ti stykker, tror jeg.

*Har alle jentene tatt fagbrev?*

- Ja, det har de, men de velger gjerne faget vekk i jobbsammenheng, fordi de synes ansvaret som sementerer blir for tungt.

- Det er problematisk at det er slik, skyter Rolf inn. Ansvaret kan nemlig oppleves som ganske tungt. Ved tette rør, ruller bokstavelig talt millionene. Mange gruer seg til å ta den jobben også som voksne.

- Vi er så få, og alltid alene om ansvaret. Jeg synes det hjelper å være godt orientert om hele prosessen og vite hva som skjer under operasjonen i brønnen.

### **Jente i brønnservice**

*Hvordan ble du som jente tatt i mot der ute?*

- Godt noen steder og ikke fullt så godt andre steder. Stort sett er det veldig koselige folk med godt humør og de er kjekke å samarbeide med.

- Vi må ofte dele lugar, Susanne, det er vel ikke så kjekt?, spør Rolf. Det har vært tilfeller av seksuell trakassering. Unge jenter på crewet må dele lugar med eldre menn. Det ligger i kortene at det kan bli problemer ut av det. For å si det enkelt; forelskede menn kan være en belastning.

- Ja, det er sant, sier Susanne. det er heller ikke så lett i starten når en er ny, men du lærer etter hvert folk å kjenne.

*Er dette et ømtålig tema?*

- Tja... Jeg får jo også en del ekstra service fordi jeg er jente. Jeg var nok litt blyg, litt naiv i starten. Men det hjelper godt når du lærer folk å kjenne og blir trygg på jobben din og miljøet der ute. Skjer det noe, går det også greit å ta igjen med samme mynt.

*Er det ikke mulig å dele lugar med damer fra forpleiningen?*

- Jo, vi har prøvd det, men i og med at jeg i min jobb er i beredskap hele døgnet, kan jeg bli vekket opp og hentet til alle døgnets tider. Det blir jo veldig forstyrrende for den jeg deler lugar med, så dermed blir det enklest å dele lugar med den du likevel skal jobbe sammen med.

- Og den personen er ofte ganske mye eldre enn deg, sier Rolf. Det ideelle er egen lugar, men på flyterigger er det stort sett ikke plass til det.

### **Sleipner A, en kjempe arbeidsplass**

- Jeg savner virkelig den arbeidsplassen. Der var det godt miljø og kjekke folk. Veldig flott arbeidsplass.

*Hvorfor ble du ikke værende der da?*

- For det første sier lærekontrakten at du skal ha forskjellige utfordringer og erfaring. Dessuten synes jeg det er viktig å få mest mulig utfordringer selv også. Jeg ønsker å utvikle meg, skaffe meg kompetanse fra alle områder, derfor er det bra å jobbe på mange forskjellige arbeidsplasser.

Susanne tar fagbrevet i september. Men, hun har ingen planer om å hvile på noen laurbær da. Nok et fagbrev står på ønskelisten, komplementering denne gang. På spørsmål om det er vanlig å ha to fagbrev innen brønnservice, svarer både Rolf og Susanne benektende.

- Det er ikke mange som har det. Tvert i mot er det svært uvanlig. Du må nok vise at du er dobbelt så flink som jente, sier Rolf, uten at jeg tror det er motivet til Susanne. Hun er spesiell, og jeg regner med at hun har ambisjoner om å komme lenger enn til den grensen fagbrevet som brønnservicetekniker setter for henne.

Susanne: Foreløpig er den viktigste drivkraften å lære mest mulig om boring og produksjon. Senere får vi se hva som kommer ut av dette.

### **Fast jobb**

Tida vil vise om det blir BJ Services som blir Susannes faste arbeidssted. Lærlinger er nemlig ikke sikret jobb etter læretida. Bedriften har kun ansvar for deg så lenge du er på lærekontrakt.

*Er det vanlig i denne bransjen?*

- Ja, svarer Rolf, kanskje i motsetning til andre fagområder, er ikke lærlingene her garantert noe som helst når de er ferdige.

- For tida har BJ fem lærlinger under opplæring, sier Susanne. Alle er innen sementering. Vi begynte på likt, kjenner hverandre godt og har et godt forhold til hverandre. Selv om vi ikke ser hverandre daglig, treffes vi med jevne mellomrom. Vi gjennomgår tre, fire kurs i løpet av læreperioden og vi har en såkalt lærlingesamtale hvert halvår.

### **Kunnskapsoverlevering**

- De eldre er ekstremt gode å forklare. De tar deg med rundt, viser deg til rette, lærer ting fra seg. Jeg synes det er lettere å spørre eldre om hjelp.

*Er folk ute generelt flinke til å lære fra seg?*

- Det er delt, vil jeg si. Du må selvfølgelig være flink å spørre selv også. Det nytter ikke å vente på at kunnskapen kommer av seg selv. De som jobber ute er selvfølgelig ikke pedagoger, men de har arbeidserfaringen og kunnskap om utstyr, kultur, rutiner og lignende. Den kunnskapen får vi ikke på skolen, den må vi skaffe oss ute på riggene. Derfor må vi på en måte og ta ansvar for egen læring. Som lærling får du et program og dermed vet du hva slags pensum du skal gå igjennom. Du må selv ta opp igjen det du ikke har fått med deg.

- Dette faget er dessuten et ganske nytt fag, sier Rolf. Foreløpig er faget litt å la veien som blir til mens du går. For oss gamle er det også viktig å få inn unge som setter i gang tankevirksomheten vår.

Susanne: Ja, det er godt å få satt hjernen i sving hos dere!

Rolf: Mange takk! Inne på bedriften hos oss har nok ikke oppfølgingen vært så bra som den burde ha vært. De viktigste årsakene til det, er arbeidsmengden på verkstedet, der er det rett og slett for travelt. I tillegg kommer manglende kunnskap i bedriften. I år valgte vi derfor å ikke ta inn nye lærlinger. Vi vil heller gjøre en ordentlig jobb med de fem som er inne nå.

- Skolen burde også vært lagt opp noe annerledes, mener Susanne. Det hadde vært en fordel med både VK I og VK II, da med teori og mye mer praksis. Problemet i dag er at vi har lite praksis og flesteparten av lærerne har lite praktisk erfaring. Lærerne er veldig flinke, men for teoretiske. De mangler den andre biten, og den må du få i Nordsjøen.

### **Framtida**

Susanne bekymrer seg ikke om framtida. Rolf skryter av henne. Hun vil ut, vil jobbe, vil vite mer. Hun har pågangsmot i lange baner. Hun kommer til å nå langt.

- Det vil bli stadig mer lønnsomt å drive denne bransjen også. På grunn av utviklingen innen teknologi, er det mer penger i å vedlikeholde en brønn enn å bore en ny. Å forlenge levetida til en brønn, der ligger det mye penger. Oljepolitisk er dette et viktig framtidssområde. Utfordringen ligger i å klare å rekruttere folk. Det er et paradoks å høre fra mediene at folk skal sies opp, utsiktene er vanskelig og det meste er tungt og trist.

Vi opplever ikke det som vår framtidsvirkelighet.

*Hvilke mål har dere for faget framover?*

- Kvinner inn i faget. Det er et kjempepluss for næringen!

- Ja, det er jeg enig i. Og for min egen del: et fagbrev til!

## En rekke støtteerklæringer har kommet. Her presenteres et lite utvalg:

Skrevet av: *Mette Møllerop*

### **OFS Klubben Eurest, OKE**

OFS Klubben Eurest, OKE gir herved forpleiningsarbeiderne på West Epsilon full støtte i sin kamp for å sikre arbeidsplassene når boreriggen skal på kortvarig oppdrag på belgisk sokkel.

Dersom Smedvig og Universal Sodexho får gjennomføre sine planer med å bytte ut eksisterende forpleiningspersonell med billigere arbeidskraft, ja da er dette SOSIAL DUMPING på sitt aller verste og må bekjempes med alle midler.

Finner Arbeidsretten ut at den varslede plassfratredelsen er tariffstridig, må en samlet fagbevegelse finne nye veier å bekjempe dette uvesenet på og i den forbindelse ser OKE svært positivt på det etablerte samarbeid mellom NOPEF og OFS i denne saken.

Boreriggenes pendling mellom nasjonale grenser i Nordsjø-bassenget er et økende problem og en trussel mot arbeidsvilkårene i norsk oljevirkksomhet. Vi har friskt i minne en borerigg som opererer på norsk sokkel med østeuropeisk forpleiningspersonell. Selv om det heter at disse avlønnes etter norsk tariffavtale, er vi langt fra overbevist om at det er dette som skjer i praksis.

Storkapitalen har ingen nasjonale grenser, og dersom bruk av billigere arbeidskraft vinner frem, vil dette på sikt medføre friere flyt av billig arbeidskraft og få dramatiske konsekvenser for norsk arbeidskraft på norsk sokkel. De norske rederne har tradisjoner med å flagge ut tusenvis av norske arbeidsplasser når det passer dem, og de multinasjonale forpleiningselskapene har heller ingen gode tradisjoner for å sikre våre arbeidsplasser.

OFS Klubben Eurest, OKE, anser denne saken som et angrep på norske oljearbeideres rettigheter, og vil stille seg solidarisk bak de tiltak OFS setter i verk for å bekjempe denne negative utvikling.

Stavanger, 10. desember 2001

Med solidarisk hilsen

OFS Klubben Eurest

Oddleiv Tønnessen - Leder

### **OK'D (OFS Klubben Dolphin)**

Jeg gir arbeiderne organisert i NOPEF og OFS full støtte i den viktige kampen dere fører for å sikre avtalte og ordnede lønns- og arbeidsvilkår ved oppdrag på utenlandsk sokkel. Det er viktig at dette gjelder alle som arbeider om bord. Vi kan ikke godta forskjellsbehandling av yrkesgrupper som fører til dårligere vilkår enn det som er avtalt på norsk sokkel.

Med Hilsen Stig A. Knudsen - Leder

### **Statoilansattes Forening, SaF**

Styret i Statoilansattes Forening gir arbeiderne organisert i NOPEF og OFS sin fulle støtte i den viktige kampen dere fører for å sikre avtalte og ordnede lønns- og arbeidsvilkår ved oppdrag på utenlandsk sokkel. Det er viktig at dette gjelder alle som arbeider om bord. Vi kan ikke godta forskjellsbehandling av yrkesgrupper som fører til dårligere vilkår enn det som er avtalt på norsk sokkel.

Med hilsen for SaF - Tor Stian Holte

## Godt mottatt i BJ

Skrevet av: Mette Møllerop



*Rannveig Sunde*

I 1993 begynte Rannveig Sunde i BJ Services, også hun som brønnsevicetekniker.

- Jeg ble veldig godt mottatt av kollegene her. På den tida var det ikke så mange jenter i dette fagområdet, og de andre folkene rundt oss, de innen boring og produksjon, lurte nok i sitt ellers så rolige sinn på om dette kunne gå bra.

Og det gjorde det?

- Jada, stort sett så gikk det bra og dessuten så gjør vi jentene en vel så bra jobb der ute som "gutta". Antakelig vinkler vi en del ting annerledes. Likevel vil det jo alltid være en del personer, eller personligheter, som kan gjøre ting vanskelig for en. Hvordan takler du det?

- Det går seg til. Du takler kinkige situasjoner bedre etter hvert som tiden går.

Selv trengte jeg litt tid på meg, men det kommer jo an på hvilken type du er selv, selvfølgelig.

Et viktig poeng med det å være jente i Nordsjøen, er at en blir lagt merke til på godt og vondt.

- Det kan være både positivt og negativt, sier Rannveig. Også på det området er det nok avhengig av hvem du er. Uansett, når jeg selv oppsummerer mine år offshore, er det stort sett positive ting som sitter fast i minnet: Mange greie folk som man blir godt kjent med fordi man kommer tett innpå folk.

Nå jobber Rannveig på land, på "BJ-labben".

- Det var ikke fordi jeg var lei av Nordsjøen. Jeg valgte det selv, etter å ha fått mitt andre barn.

## Hva med et løft for maling og stillas...?

Skrevet av: Kari Bukve

**OFS har vært på riggbesøk på Ula- og Gydafeltet og kom i snakk med forskjellige yrkesgrupper. Vi vil her prøve å gjengi litt fra hverdagen til stillas-, maling- og isoleringsarbeiderne. Samtalene er gjengitt med tillatelse fra disse.**

### Lønns og arbeidsvilkår

Førstemann ut er arbeidende formann innen maling, stillas og isolering. Han er også flaggmann i tillegg. Han har en timelønn på 174 kroner timen og arbeider på 2-3 / 2-4 scedule.

"Lønns- og arbeidsvilkårene gjør at folk forsvinner fort ut av bransjen og nye kommer stadig til. Bedriften takler det greit, men inntjeningen blir liten pga lave tilbud. Arbeidet offshore er sesongbetont, noe som gjør at en arbeider fra sommeren til jul og dette styrker ikke akkurat rekrutteringen til faget."

### Lærling i maling og stillas

Vedkommende er 20 år og har vært lærling i to år. I januar går han opp til fagprøven. "Når en er lærling offshore, har en fagperm med seg ut der vi forklarer hva vi har gjort og svarer på relevante spørsmål for oppgaven. Alt må godkjennes av en fagarbeider /formann." "En har også fadderordninger offshore, der fadderer påtar seg å vise en rundt på riggen og er tilgjengelig for spørsmål."

"Alt er i grunnen greit – men utfordringen er lønna! Begynnerlønnen som lærling er 32,40 kroner i timen og vi stiger hvert halvår. I dag er min lønn 84 kroner timen, det vil si 122 kroner med offshore-tillegg."

### Må reise hjem

Maling- og stillasarbeiderne blir ofte sendt hjem. Et eksempel er Statfjord, der en fikk beskjed på timen " pakk sakene og dra hjem, budsjettet er oppbrukt !"

"Maling er et nødvendig onde." " Det er nesten som det er vår feil at riggen rustet" .

"Et vedlikeholdsprogram som fungerer som det skal, tar for seg system for system, og det er et fastlagt program." "Vi driver nå kun med førstehjulsarbeid. Det kan føre til gravrust og gropstæringer som ikke er tillatt på bærende konstruksjoner. Når rusten kommer så langt, blir vedlikehold dyrere til slutt."

### Verne- og tillitvalsarbeid innen maling og stillas

"Vi savner og trenger en klubb. Flere har sluttet og begynt på land da byggebransjen tok seg opp. Derfor har klubben nå smuldret vekk. Bedriftene burde ha en avtale om å ikke konkurrere på våre lønns- og arbeidsvilkår. For en stund siden gikk alle selskaper utenom ett, (NSL) opp i pris. Det laveste tilbudet stakk av med store kontrakter.

Hvor er operatørens ansvar i dette?

Det ligger et sikkerhetsaspekt i å dumpe prisene til et så lavt nivå, både når det gjelder stadige nyansettelser og lite planmessig vedlikehold. Gjelder ikke HMS plakaten for oss?"

" Verneombudsarbeid er ikke alltid like populært. På Ekofisk ( den verste rustholken jeg har vært borti!) var jeg i et verneombudsmøte og sa min mening – etter dette fikk jeg ikke komme på flere verneombudsmøter - de sluttet rett og slett å henge opp informasjon med beskjed om når disse skulle være. Når jeg spurte etter møtene, fikk jeg ingen respons!"

### Kontraktør i operatørselskap

Vedkommende vi snakket med, har arbeidet på Statfjordfeltet, Ekofisk, Friggfeltet og Osebergfeltet.

" Det er ok å jobbe i BP-systemet fordi det er lett å få gehør her. Dessuten er det kort responstid på saker som vi tar opp. Jeg opplever at BP er et positivt selskap å være kontraktør i, i alle fall her på Gyda."

"I den tiden jeg jobbet i Statoil-systemet opplevde jeg det som et noe tungrodd system. Dette var fordi vi i stillas hadde liten kontakt

med Statoils linjeledelse ute. Det var svært personavhengig, i forhold til hvem en traff på, og det opplever en ikke her ute på Gyda. I den perioden vi var i Statoil-systemet, opplevde vi at det var markerte forskjeller mellom kontraktør og operatør.

Dersom

du kom i kontrollrommet og skulle ha

"Work permit" og operatøren leste avisen, tok han seg gjerne tid til å lese den ferdig først. Dette er jo en stund siden, og det har gjerne bedret seg nå."

### Fellesforbundet og støtte fra andre klubber i OFS systemet

"I IKM stillas fikk en ikke jobb dersom en ikke var med i Fellesforbundet. I 1996 hadde vi (OFS) en stor streik, og der var jeg streikevakt. Scana prøvde å mobilisere ut streikebrytere som var uorganiserte og/eller medlemmer i Fellesforbundet.

Tillitsvalgte fra klubben i Statoilansattes Forening støttet oss, det gjorde også plattformledelsen på Draupner - uoffisielt.

Streiken knekte oss. LO lovde gull og grønne skoger – men det skjedde ingen ting etterpå..."



**Kommentarer fra OFS**

Vi har nå begynt å få inn en økende andel medlemmer fra maling og stillas både i R& M og Dalseide og Fløysand. Vi etterlyser engasjerte mennesker i selskapene som er interessert i å starte klubb. Vi vil bakke dere opp og gi dere hjelpen dere trenger for å komme i gang med klubbarbeid.

## Leder - OFS til å stole på!

Skrevet av: Terje Nustad

**År 01 i det nye årtusen er i ferd med å ebbe ut. Et spennende år med flere viktige og begivenhetsrike hendelser. Det har vi også fått oppleve i vår egen næring.**

Privatiseringen av Statoil var en slik stor begivenhet. Enkelte aviser kalte det en revolusjon, og det er en god karakteristikk. Dette handlet ikke bare om å privatisere Statoil, men innebærer også en radikal endring av norsk oljepolitikk. OFS var den eneste organisasjonen som utarbeidet et eget forskningsdokument med en alternativ oljepolitikk. OFS har fått rett i flere av de negative konsekvenser privatiseringen ville kunne gi. Det er verd å merke seg at Jens Stoltenberg nå er svært urolig for de samme konsekvenser. Han frykter et ytterligere nedslag av statens interesser i Norsk Hydro og Statoil. Dette er direkte oppsiktsvekkende, og Stoltenberg synliggjør at han ledet en uansvarlig regjering med lav dømmekraft. De må ha visst at en privatisering i sin ytterste konsekvens vil være at Statoil blir et utenlandsk selskap om få år.

OFS sine analyser viser seg også å være riktige på de fleste områder. Den nye avtalestrukturen i OLF-området viser seg å ha en negativ utvikling totalt sett. OLF har tidligere ikke villet lytte og ta til etterretning våre innsigelser. OLF innser nå at noe må gjøres, og om nødvendig gå tilbake til tidligere avtalestruktur. Derfor sitter partene nå sammen for å diskutere utviklingen av avtalen. De Facto har gjort en meget god konsekvensutredning av den nye avtalestrukturen. Konklusjonen er, at de som har lokale lønnsforhandlinger, er taperne når det gjelder lønnsutviklingen som en følge av forhandlinger. Det tapte har de imidlertid tatt igjen ved bonusutbetalinger. Det betyr også redusert sykepenge- og pensjonsgrunnlag.

Året ble avsluttet med en konflikt i Smedvig Offshore og Universal Sodexo for våre medlemmer på West Epsilon. West Epsilon skal til utenlandsk sektor. OFS og Nopef krevde derfor å få opprettet en tariffavtale som regulerer slike utenlandsopphold.

Med Norges Rederiforbund, NR, i spissen mente jo selvfølgelig Smedvig at dette var ulovlig. Smedvig viste så at personalpolitikk ikke er selskapets sterke side i en konfliktsituasjon. De svarte på vår strategi med å sende "trusselbrev" til sine ansatte, og truet med avskjed hvis de deltok i konflikten. Ulovlige kampfmidler hevdet OFS og Nopef, og stevnet dem for Arbeidsretten. NR stevnet oss for samme rett med påstander som gjør våre medlemmer lovløse. Når dette skrives er saken ikke behandlet, men vi ser frem mot en dom i fra Arbeidsretten.

OFS sin ledelse vil takke alle sine medlemmer, sine ansatte og andre støttespillere for et positivt år.

Vi ønsker dere alle en hyggelig jule- og nyttårs helg.

Julehilsen fra Terje Nustad

## OILC like "fornøyd" med Eurest som OFS

Skrevet av: Bjørn Tjessem

OFS ved undertegnede og OFS klubben i Dolpin ved Stig Knudsen, var siste helg i september i Aberdeen og besøkte OILC og ledelsen i Dolphin Drilling. Vi hadde de første dagene lange samtaler med ledelsen i OILC.



Jake Molloy & Bjørn Tjessem

Det vi var mest opptatt av, var hvordan forpleiningen fungerer på UK sektor. Som de fleste nå er kjent med, så har vi på norsk sokkel store problemer med forpleiningsselskapene, i særlig grad vil jeg nevne Eurest, men Universal Sodexho kommer "hakk i hel".

Eurest og andre forpleiningsselskap på britisk sokkel har til nå vært langt verre enn de norske, men nå kjenner vi igjen fra UK sokkel det som skjer i Norge i dag. Det er tydelig at de norske selskapene lærer fra sine overordnede på UK sektor. Her flyr de inn damer fra Latvia for å bruke dem i tre uker under dårligere vilkår enn de britiske, for så å sende dem tilbake. Ingen har oppsigelsesvern. Alle jobber fra tur til tur. Eurest i Norge forsøker nå å overføre og ansette så mange som mulig inn i en ny resurspool, hvor en ikke vet når en skal på jobb. Du kan like godt bli sendt til vaffelhuset på Sola flyplass, som du kan bli sendt ut for å jobbe offshore.

Men tilbake til vårt møte med OILC. Gjennom ansatte i operatørselskapet "Kerr McGee" fikk vi vite at Eurest ute på riggene handler inn varer til riggene som de stiller store spørsmålstegn ved. Ute på en Dolphin-rigg har de oppdaget at Eurest rett og slett handler inn råttne grønnsaker. (Som er blitt brukt i diverse retter) Dette har vi bevis for både i bilder og skriv. Dette har de gjort for å tjene mer penger, selv om de har fått økte rater den senere tiden. Det som skjedde når de fikk økte rater, var at standarden ble vesentlig verre. Stueren fikk litt mer i lønn, og Eurest fikk mye mer. Arbeidsfolkene som kom til bordet etter

12-16 timers skift fikk mat som ikke var spiselig. Dette er bare en historie av mange.

Vi, Stig Knudsen, Jake Molloy og undertegnede fikk også et møte med ledelsen i Dolphin Drilling. Jeg vil først takke Per Johannson for at han ville møte oss. Og det var et hyggelig og interessant møte. Vi informerte om hvordan vi som arbeidstakere sliter med innleid forpleining. I den sammenheng sa vi oss og meget fornøyd med at Dolphin i Norge bruker egen forpleining. Dolphin Drilling UK hadde selv meget god erfaring med sin egen forpleining som de brukte tidligere, men nå valgte de innleid forpleining på grunn av at riggene kun hadde 2 mnd kontrakter.

Vi overrakte også et brev som en operatøransatt hadde skrevet om forholdene i Eurest ute på en Dolphin rigg. Dette brevet viste hvordan Eurest tjener penger på, skal vi si en litt "luguber" måte. Dette er og i stil med den såkalte "slapp/handle" saken i Eurest her på berget, hvor en ikke vet hva som er rett og galt. Det kom også frem under møtet at innleid forpleining ikke er noe billigere enn egen forpleining. Dette bør jo være et tankekors for alle som leier inn forpleiningstjenester.

## Streik på West Epsilon iverksettes før avreise norsk sokkel!

Skrevet av: Mette Møllerop

**OFS og NOPEF har i fellesskap overfor Smedvig Offshore a.s og Universal Sodexho Norway, fremsatt krav om opprettelse av tariffavtale for våre medlemmer på West Epsilon. En tariffavtale som skal gjelde for den perioden riggen skal operere utenfor norsk sokkel, ca. 4-6 måneder.**

Det kreves at tariffavtalen som gjelder på norsk sokkel skal gjelde i sin helhet også på nederlandsk sokkel og at mannskapet skal være 100% intakt. Dette ut i fra at det er for en kort periode, og ut i fra et beredskapsmessig og moralsk perspektiv. Det er også svært kritikkverdig at Smedvig ikke gir Universal de rammevilkår som er nødvendig for at hele forpleiningspersonellet kan være med ut. Av totalt 21 er det 16 som ønskes erstattet med billigere arbeidskraft fra utlandet. De økonomiske bespareleser må være marginale.

I henhold til Arbeidsmiljøloven har alle arbeidstakere som skal arbeide i utlandet mer enn en måned krav på skriftlig avtale om sine lønns- og arbeidsvilkår. Det er en forutsetning at avtalen skal foreligge før avreise. Loven er en følge av EU-direktiv og gjelder da for alle tilknyttet EU/EØS. Smedvig og Universal vil ikke forholde seg til spillereglene som gjelder for norske arbeidstakere, når de forsøker å presse disse til å godta en dårligere arbeidsavtale.

Når Smedvig nekter å inngå tariffavtale med organisasjonene er det i henhold til norsk arbeidsrett full anledning til å varsle og iverksette plassfratredelse for å få opprettet en tariffavtale i et såkalt avtaletomt rom. Arbeid utenfor norsk sokkel er i dag ikke dekket av tariffavtale. Våre lønns- og arbeidsvilkår har ikke kommet av seg selv, men gjennom samhold og standhaftighet i fra arbeidstakerne og deres organisasjoner. De ansatte på West Epsilon viderefører denne grunnleggende fagforeningstradisjon for at våre avtaler kan videreutvikles.

Den varslede plassfratredelse vil bli iverksatt fra det tidspunkt nedjekking for avreise skal starte. Arbeidsoppdraget på norsk sokkel anses da avsluttet, og ut fra et juridisk og sikkerhetsmessig perspektiv er dette det mest riktige tidspunkt å iverksette konflikten.

Det vurderes fortløpende om det skal iverksettes boikott- eller sympatiaksjoner. OFS og NOPEF oppfordrer alle på norsk sokkel om å uttrykke sympati og sende støtteerklæringer til West Epsilon (Fax 51 50 99 16)

Stavanger 04.12.01

OFS - Terje Nustad (90907332) NOPEF - Leif Sande (90110701)

## West Epsilon i konflikt

Skrevet av: Mette Møllerop

- Slik det nå ser ut, vil den enkelte ikke lide noe økonomisk tap når streiken settes i gang, sier klubbleder i Smedvig, Roy Aleksandersen. Vi er veldig glad for all støtten vi har fått og vil rette en stor takk til alle som allerede har bidratt.



West Epsilon på Sleipnerfeltet

- Den siste utviklingen i saken om West Epsilon, er at Norges Rederiforbund stevnet begge organisasjonene, OFS og Nopef for Arbeidsretten, forteller Roy Aleksandersen, leder i Smedvigklubben. Begge organisasjonene har gått til motsøksmål. Det ble avholdt et formøte i Arbeidsretten 6. desember, for å avklare en del viktige ting i saken. Arbeidsretten tar saken opp som en hastesak den 14.12.01, og det betyr at vi har en nærmere avklaring når OFSA er gått i trykken.

Det har kommet en rekke støtteerklæringer fra både enkeltpersoner og andre klubber i begge hovedorganisasjonene. Sammen med disse kommer også tilbud om økonomisk støtte for å få gjennom kravene som konflikten dreier seg om.

- Slik det nå ser ut, vil den enkelte ikke lide noe økonomisk tap når streiken settes i gang. Vi er veldig glad for all støtten og vil rette en stor takk til alle som allerede har bidratt.

### Fra ulovlig til lovlig konflikt

- Noen har kanskje lurt på hvorfor vi forandret standpunkt i forhold til ulovlig/lovlig konflikt. Det er ikke så merkelig som det kanskje høres ut. Vi har gått inn i et område hvor lite er prøvet tidligere, og da er det ofte den sterkeste rett som gjelder.

Vi så riggen som ferdig på norsk sokkel og da er vi i teorien ikke omfattet av regelen om virkeområde i overenskomsten. Etter en grundig vurdering ble vi enige om at det var viktig for oss å prøve å stoppe West Epsilon. Dermed ville Arbeidsretten bli nødt til å ta et standpunkt til AML's bestemmelser om at vi hadde rett på en avtale før riggen forlot norsk sektor. En sak kommer også raskere opp i Arbeidsretten om riggen fremdeles er på norsk sokkel. Det er og viktig å få med seg at Riksmeklingsmannen valgte å la være å nedlegge forbud mot arbeidsstans.

*Hva vil dere gjøre med medlemmer som velger å signere avtalen?*

- Som klubb kommer vi ikke til å signere noen avtale. Vi kommer heller ikke til å " reagere " på noen måte, overfor de som signerer på individuell avtale. Vi kommer altså ikke til å ekskludere noen som signerer som følge av press fra bedriften i forbindelse med dette utenlandsoppholdet, så sant det ikke er andre ting en gjør som er i strid med foreningens vedtekter.

### **Kampen for en god hoved- og tariffavtale**

I informasjonsmateriellet fra Smedvigklubben står dette å lese: "Har de rett de som hevder at vårt oljeeventyr blir vår forbannelse? Det er noe som heter at: Penger tar livet av det meste. Også solidariteten? Det er en alminnelig oppfatning blant tillitsvalgte på begge sider av bordet om at vi på norsk sektor i Nordsjøen har en god hoved- og tariffavtale. Arbeidsgiversiden mener sågar at den er alt for god.

*Hvordan er vi kommet dit vi er i dag?*

Svaret på det, vet vi alle. Den er kjempet igjennom ved blod, svette og tårer!"

*Hva betyr forverringen av rammebetingelsene på sokkelen for denne saken?*

– I de siste årene har disse blitt dårligere og dårligere, med det resultat at arbeidsbetingelsene, spesielt for den eldre garde, er betydelig svekket. En rekke oljearbeidere har mistet helsesertifikatet sitt. Vi vet også at sikkerheten er blitt dårligere de siste årene. Dette er dokumentert! Våre avtaler er under et økende press fra arbeidsgiverne. Se bare på det som skjer i forpleiningsbedriftene, der de allerede har startet smuldringen av avtaleverket. Vi er redd for at dette vil bre seg til de andre entreprenørbedriftene dersom vi lar dette skje.

### **Navionsaken ga Smedvigklubben en viss erfaring**

- Første protokoll for "Navion" da den forlot norsk sektor, endte med at mannskapet fikk med seg hele avtalen.
- Den neste som ble signert ble ikke fullt så god. Ny protokoll ble signert med bakgrunn i at vår første protokoll var i ferd med å gå ut, og Navion forble "ute". Mannskapet på "Navion" var ikke helt fornøyd, og har gitt oss en del pepper for den.

Nå er det "Epsilons" tur til å gå utenlands.

- Foreningene hadde en klar forståelse av at NR-avtalen i sin helhet skulle følges under dette utenlandsoppholdet, forteller Roy Aleksandersen. Derfor var overraskelsen stor

da protokollen skulle signeres og vi leste tilbudet fra bedriften. Ikke bare reduserer de dagens avtale, men de vil heller ikke ta med seg den norske forpleiningen, med de følger dette får for arbeidsmiljøet og beredskapen og sikkerheten ombord. I tillegg er det selvfølgelig også et moralsk og samfunnsmessig ansvar i dette.

*Hva med spilleregler?*

- Fagforeningene følger spillereglene. Vi tar ansvar. Vi tenker på fellesskapet. Det ønsker vi også at medlemmene skal tenke på. Vi hevder at det er ulovlig det bedriften holder på med.

West Epsilon skal ut på et kort oppdrag, for så å seile hjem på norsk sektor igjen. Altså hevder foreningene sin rett i et avtaletomt område.

Følg utviklingen i saken på Smedvigklubbens hjemmeside: [www.smedvigklubben.no](http://www.smedvigklubben.no)

## Året som forandret oss alle

Skrevet av: Mette Møllerop

2001 er snart historie. For ettertiden vil det bli stående som et dramatisk år, hvor hendelser som de fleste av oss tidligere bare har assosiert med James Bond-filmer, har bidratt til å synliggjøre hvor sårbare vi er. Bedre enn noen sinne ser vi nå hvordan verdens land og folk, på tvers av grenser, er uløselig knyttet til hverandre. Når en stor ulykke rammer et land - en by, så rammer den ikke bare de som lever der, den rammer oss alle.



Randi Bjørgen

I kjølvannet av tragedien i USA 11. september, samt påfølgende store ulykker, har verdensøkonomiens sårbarhet lyst mot oss fra aviser og TV-skjermer daglig. Verdens børser kjører berg- og dalbane, og store og viktige næringer balanserer på kanten av stupet. 10.000'ere av mennesker har blitt arbeidsledige som en direkte eller indirekte konsekvens av det som skjedde. Det er ikke urealistisk å tro at vi så langt bare har sett "toppen av isfjellet".

Her hjemme merker vi også at noe er i ferd med å skje. Signaler på konjunkturedgang har vi sett lenge, og i løpet av de siste månedene har disse forsterket seg. Vi har sett nedtur i IT-bransjen over tid. Dramaet omkring industrigiganten Kværner ble en såpeopera med bismak.

Innen reiseliv og turistnæring opplever vi dramatisk nedgang. Det gjenstår riktignok å se om denne er langvarig, men uansett vil vi i løpet av kort tid oppleve store endringer og omstillinger også her. Og sist, men ikke minst; dette og mye annet har skapt stor usikkerhet i bank- og finansnæringen.

Dette angår oss alle på en eller annen måte.

Og det er et uomtvistelig faktum at YS har mange medlemmer innenfor flere av de næringene som nå føler seg utsatt. Vi har derfor et helt spesielt ansvar framover for å følge utviklingen nøye og sørge for at de riktige grepene blir tatt når situasjonen krever det.

Det er viktig at våre medlemmer føler seg trygge på det.

Men vi skal også ha med oss at dette året, som nå snart er historie, har hatt mye positivt å by på. Blant disse er det to ting jeg har lyst til å nevnte spesielt. Det ene er de endringene i vår organisasjon som den ekstraordinære kongressen i september vedtok. Disse endringene medfører at vi nå har en "slankere" organisasjon. Det er kortere avstand mellom våre besluttede organer, og vi har satt oss selv organisatorisk i stand til å reagere raskt når situasjonen krever det.

Det er også svært gledelig å kunne konstatere at vi denne høsten endelig har fått en sykelønnsavtale på plass. Den representerer et av de viktigste grepene som er tatt om et stort og alvorlig problem. Sykefraværsproblematikken har hengt over oss som et "vått ullteppe" lenge, og tiltak for å redusere sykefraværet har vært diskutert og utredet til det kjedsommelige. Det har også vært sterke krefter som har arbeidet for økonomiske sanksjoner mot den enkelte arbeidstaker gjennom karensdager og redusert sykepengeutbetaling. Dette har vi heldigvis unngått gjennom denne, for alle parter, forpliktende avtalen. I tiden framover skal alle avtalepartene, i fellesskap, arbeide for at intensjonene i avtalen oppfylles og at sykefraværet går ned. Bare gjennom aktiv innsats, på alle nivåer, kan vi sikre norske arbeidstakere økonomisk trygghet når sykdom rammer, også i årene framover.

Vi har hatt Stortingsvalg i år, og vi har fått ny regjering. Så langt har de ikke rukket å vise oss veldig mye av den kursen de har stukket ut. Noen signaler har vi fått i forbindelse med stats-budsjettframlegget, og disse vil nok forsterke seg gjennom det nye året. Og det er viktig å være klar over at heller ikke denne regjeringen på noen måte er fredet. I YS er vi godt forberedt på å si klart fra dersom det blir ført en politikk som strider mot våre mål og medlemmenes interesser. Vi går inn i et nok nytt år med nye, spennende oppgaver og utfordringer. Og vi er klare til å gå løs på dem selv om vi vet det vil bli slitsomt, og at det vil kreve mye av oss alle.

Til alle; medlemmer og tillitsvalgte: "Ha en riktig god og avslappet juleferie. Hent krefter, energi og arbeidslyst til å gå løs på oppgavene som venter.

Med ønske om en fredelig jul og alt godt i året som kommer!



## Frode Kyvåg: Hvordan bli god?

Skrevet av: Mette Møllerop

**Hva må til for å få et godt resultat? Hvordan får du enkeltmennesker til å yte sitt beste, sammen? Gjelder de samme prinsippene som håndballklubben Bekkelaget bruker, også for næringslivet? Og for en fagforening? En klubb?**

I to dager, fra 10. til 11. oktober, var en rekke representanter for oljeindustrien samlet i Bergen på årets ODV konferanse (Offshore drift og vedlikehold). Norsk Petroleumsforening, NPD, som er arrangør av konferansen, ser denne som en av de viktigste møteplasser for leverandører og oljeselskap. For å sikre at både operatører og leverandører får nettopp det innhold og de foredragsholdere som de ønsker seg, var sammensetningen av medlemmer i arrangementskomiteen i år bedre enn på lenge. Om det var en av årsakene til at komiteen valgte å avslutte konferansen med en real energibombe er usagt, sikkert er det i hvert fall at Frode Kyvåg, Bekkelagets høyt profilerte trener, hadde forsamlingen i sin hule hånd.

### Forutsetninger for planleggingsarbeide

Hva kunne Frode Kyvåg tilføre oljeindustriens dresskledde menn på en konferanse om vilkår og framtidsutsikter for norsk oljeindustri? To stikkord. Planlegging og hvordan bli best.

Kyvåg startet med å streke opp de viktigste forutsetningene for å kunne arbeide med planlegging. Første punkt er kunnskap. Du må kjenne alle mulige faktorer som kan innvirke på den planen som kan legges.

Du må kjenne:

- Gruppen - Målsetting
- Budsjet - Konkurrenter
- Strategi - Administrasjon
- Test og kontrollrutiner

- Vi snakker ikke om hva vi vil vinne når vi snakker om målsetting, sa Kyvåg. Bekkelaget går ikke på banen for å vinne gull, sølv eller bronse. Når det gjelder målsetting er det snakk om arbeid. Du skal fokusere på arbeidsoppgaver. Gå på banen for å gjøre et arbeid. Gå på banen for å utføre arbeidet på best mulig måte. Å fokusere på gevinsten tar fra deg fokuset på selve jobben. At resultatet kan bli en gevinst, er noe helt annet.

### Hvilke planer?

- Både trening og kamper inngår i en overordnet plan. Men det er ikke nok. Vi må dele opp planperioden for å kunne nå det målet vi har satt oss. Vi starter på topp og detaljplanlegger både i tid og oppgaver. Skal vi styrke kantspillet på venstre side, ligger ikke det i en overordnet perspektivplan. Det kan være fart, flyt i samarbeidet, teknikk, og vil ligge i en delplan. Vi setter opp vår planlegging på denne måten:

- Perspektivplan
- Årsplan
- Periodeplan
- Delplan

Treningsdagbok for kontroll.

Det er lett å trylle bort en arbeidsdag, treningsuke etc.

- Som dere ser, har jeg også satt opp kontrollmuligheter. Jeg går ut i fra at alle har opplevd å sitte på slutten av en arbeidsdag eller arbeidsuke og lure på hvor tida ble av, hva har jeg egentlig gjort? Det er ingen god følelse. Alle våre spillere og seriøse idrettsutøvere for øvrig, har treningsdagbok hvor både målsetting, planer, gjennomføring og resultater beskrives og vurderes. Dagbøker er ikke bare en måte å kontrollere hva jeg faktisk har gjort og om det var dette jeg egentlig skulle gjøre. Boka er også et historisk dokument. Hva ble gjort for at dette skulle eller kunne skje?

Vi har også sektorplanlegging. Her inngår:

Teknikk - Taktikk - Teori - Fysikk - Psykisk

Kan dere bruke dette i deres planer? Ja, om ikke sektorene er helt identiske, er de tilnærmedesvis like og kan tilpasses bedriftens målsettinger. Også næringslivets ledere og arbeidsteam har bruk for målsettinger for den fysiske og psykiske tilstand.

Da Bekkelaget tok mål av seg til å bli en ledende håndballklubb i Norge, var det ikke nok å fortsette med trening og kamper som vi alltid hadde gjort. Vi kunne ikke bli ledende over natten, og vi kunne ikke bli ledende uten å ha en klar vurdering av at det vi gjorde, det hadde en klar funksjon og en definert hensikt. Vi satte opp en tidsplan over tre år som så slik ut:

### Treårsplan:

- 1 år - Markere oss
- 2 år - Vinne noe

3 år - Markere oss ute i Europa

Vi gjennomførte vår treårsplan med alle kontrollrutiner og vurderinger på plass. Og! Vi nådde målet!

#### **Hva slags lederstil?**

- Jeg var en skikkelig drittsekk, en bølle når det gjaldt ledelse. Jeg ga mine ordre og det var klubbens og spillernes lov. De hadde å adlyde. Jeg kjørte fem år med en autoritær lederstil, fem lange år med feil ledelse! Det fungerte ikke. Vi fikk ikke de resultatene jeg trodde vi skulle få. Jeg måtte gå i meg selv, se hva slags type jeg var, hvilke idealer jeg hadde for ledelse, var det i det hele tatt mulig å oppnå noe med min form for ledelse?

Det var det ikke. Jeg måtte starte helt på nytt. Det resulterte etter hvert i det vi har kalt: Psykologiske forutsetninger for å bli best:

- Miljø
- Lojalitet
- Lagånd/Felleskap
- Respekt
- Selvkontroll
- Ærgjerrighet
- Selvtillit
- Vilje
- Ambisjoner
- Miljø = vekstvilkår
- Trivsel
- Trygghet
- Stimuli

- Sammen med miljø har vi satt vekstvilkår, vi har satt opp trivsel, trygghet og stimuli for å kunne utvikle en selv og gruppen til et felleskap. Et par stikkord:

Hva presterer du hvis du ikke trives? Vedrørende lojalitet: En må legge forutsetninger for å oppnå lojalitet.

Motivasjon er ikke det viktigste. Det er feil eller en misforståelse som er ganske vanlig. Å kommunisere er derimot det viktigste. Vi må kunne snakke sammen og umiddelbart forstå hva vi gjensidig ønsker å formidle.

I tillegg er respekt viktig. Ikke bare for hverandre, en må også ha respekt for seg selv. Den som ikke har det, fungerer ikke. Mangler en eller flere av disse aspektene, kan det føre til depresjon, i alle varianter og grader. Det kan skje hos oss, og det skjer i arbeidslivet.

Vi har også satt opp disse elementene som viktige faktorer for vekst i et kreativt og trygt miljø:

Ærlighet  
Følelser  
Motivasjon  
Konsentrasjon  
Ydmykhet

- Punktene står både på egne bein og i en sammenheng. Det er vel også nokså åpenbart hva som ligger i dem. Begrepet ærlighet trenger kanskje en nærmere forklaring. Her er ærlighet å gjøre sitt beste. Det er ikke ærlighet å bare gjøre det godt nok eller gjøre en jobb som er til å leve med.

#### **Behandler du to mennesker likt, behandler du dem ulikt**

- Dette dreier seg også om lederstil. Det innbefatter kunnskap om hverandre, det bygger på respekt, på et trygt miljø, og hvilke vekstmuligheter den enkelte får. Ingen av oss er like, verken når det gjelder fysiske eller psykiske egenskaper. Differensiert behandling ut i fra forutsetninger er derfor en nødvendighet for likhet og respekt.

#### **Styringsimpulser**

- Det er samspill mellom det som skjer i psyken vår, altså mentale prosesser, og idrettslige prestasjoner. Vi har tre hovedtyper:

- 1) Følelser
- 2) Tanker
- 3) Psykisk energi

En person kan ikke samtidig være både positiv og negativ, men derimot er energitilstanden negativ og positiv. Det som er viktig er: Å være best mentalt når det gjelder.

Vi har altså:

Pluss – psyke/minus – psykeFølelser:

Tanker – Energi

Motor

Prestasjon

Dette lille regnestykket er logisk. Det handler om følelser. De tankene jeg har, er avgjørende for den energien jeg får. Energien er motoren i det jeg presterer. Dette handler også om tid. Energien er ikke statisk, den varierer i forhold til tanker og følelser. Derfor kan motorens tilstand variere og gi forskjellige prestasjonsutslag.

Vi spør derfor alltid: Hva rører seg i deg nå? Hva tenker du? Hva føler du? Vi må ha kunnskap om hverandre. Som trener må jeg vite "alt" "alltid".

### **Psykisk spenning**

Psykisk spenning er fellesnavnet for aktivitetsnivået i nervesystemet. Det setter i gang eller mobiliserer til handling.

Avgjørende faktorer for graden av aktivitet og resultatet av denne aktiviteten er:

- angst
- nervøsitet
- motivasjon
- aggresjon
- glede
- fysisk aktivitet

Det er klare forbindelser mellom utøverens spenningstilstand og prestasjon. Spenning som skyldes angst og aggresjon har en annen virkning på prestasjonen enn spenning som skyldes glede.

Vi har også en bit som vi kan kalle "Toleranseaspektet" . På mange måter er dette et aspekt som det er vanskelig eller umulig å si eller vite noe om. Hvorfor det? Det handler om hvor godt jeg kjenner deg, hvor godt kjenner jeg meg selv og hvor godt kjenner du deg selv. Hvilke grenseoppganger finnes? Hva tolererer du av meg? Hvor mye tåler jeg av deg?

Dette er en del av den mentale biten. Jeg tror at kunnskap om denne biten er den viktigste biten, altså den viktigste biten for å bli god.

# Kampen mot Stabelutvalgets innstilling er ikke over

Skrevet av: Mette Møllerop

**Oslo 4.12.01 Etter LOs høringsuttalelse i går, kan man få inntrykk av at Stabelutvalgets innstilling er parkert, og at flertallsforslagene ikke vil realiseres i lovvedtak. Men så godt står det ikke til.**

## Statlig sektor

Når det gjelder de foreslåtte begrensningene i demokratiet på statsområdet, jobber Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) med å forberede en Odelstingsproposisjon i tråd med Stabelutvalgets innstilling på dette området. Den nye regjeringen har riktignok ikke tatt standpunkt til om denne skal fremmes, men alt gjøres klart av embetsverket, slik at en lovendring kan være på plass innen tariffoppjøret i 2002. LO-Stat har gitt full støtte til de foreslåtte begrensningene i sin høringsuttalelse.

## Kommunal sektor

Kommunal sektor er et stort område. Tariffavtalene innen dette området gjelder for over 350 tusen arbeidere. Med unntak av AFs representant, Aud Blankholm, gikk Stabelutvalget inn for at hovedavtalene mellom Kommunenes Sentralforbund og fagforeningene skal endres gjennom forhandlinger slik at det er hovedorganisasjonene som bestemmer om en tariffavtale skal godtas og om det skal streikes. Når det gjelder lovendringer dersom man ikke blir enige i hovedavtaleforhandlingene går flertallet, inklusive LO's representanter i utvalget, inn for tvungen avstemning og tvungen kopling.

LO har møtt sterk motstand internt for dette standpunktet. I sin høringsuttalelse av 3.12.01 skriver LO:

" For så vidt gjelder kommunal sektor ønsker ikke LO å kommentere utvalgets forslag på det nåværende tidspunkt. LO forutsetter at departementet ikke fremmer forslag på dette området før de pågående hovedavtaleforhandlinger er avsluttet. LOs utgangspunkt er at forholdene innen kommunal sektor bør søkes løst gjennom avtale mellom partene."

Hovedavtaleforhandlingene mellom fagforeningene og Kommunenes Sentralforbund starter opp igjen 17. desember, og er ment å være ferdige innen jul. Det ser ikke ut til at partene blir enige om Stabelutvalgets forslag gjennom forhandlinger. Da gjenstår lovveien slik flertallet i Stabelutvalget la opp til, og som LO i sin høringsuttalelse åpner for. Rent teknisk og organisatorisk er det mulig for Stortinget å vedta en lovendring på dette området før tariffoppjøret. Den politiske sammensettingen av Stortinget åpner for at slikt kan skje, dersom ikke det er en klar og sterk opinion mot.

## Privat sektor

Flertallet i Stabelutvalget gikk inn for tvungen avstemning og tvungen kopling i privat sektor. Men LOs representanter utgjorde en del av mindretallet som var mot dette. LOs høringsuttalelse av 3.12.01 er vag og rund, men må forstås slik at man kan ha det som man har det i dag. Dermed er det ingen viktige fagforeninger som er for å innføre nye begrensninger i privat sektor. Men LO går mot å fjerne den folkerettsstridige koplingsparagrafen, til tross for at den ikke er brukt de siste 20 årene. Det er grunn til å stille seg spørsmålet om hvorfor den er viktig å beholde...

Tradisjonen etter krigen er at Stortinget ikke vedtar lovendringer på dette området uten at både LO-toppen og NHO-toppen er enige. Det er derfor godt håp om at Stabelutvalgets flertallsforslag på dette området blir skrinlagt.

## Konsekvenser og den videre kampen

Dersom Stortinget gjennomfører udemokratiske begrensninger i statlig- og kommunal -sektor, vil dette innebære et hardt slag mot mange av de yrkesgruppene som har vært sentrale i kampen for likelønn de siste tiårene. En annen effekt er at man innfører udemokratiske lover i store deler av arbeidslivet. Dette vil naturligvis ha smitteeffekt over på privat sektor.

Hvor lenge vil det gå før det kommer nye forslag om begrensninger som vil gjelde for privat sektor? Det trenger ikke å gå lenge. I gårdagens uttalelse fra LO-ledelsen antydes det en mulighet:

" Når utvalget så sterkt har latt folkerettslige synspunkter dominere sitt arbeid, ville det vært ønskelig om utvalget også hadde vurdert nærmere hvilke endringer som kunne være mulige innenfor folkeretten basert på anerkjente ufrikelighetsnormer og representativitet. LO har for øvrig klare motforestillinger til enkelte av de folkerettslige vurderinger utvalget har lagt til grunn." og " LO bemerker for øvrig at utvalgets drøftelser om folkerettslige skranker synes for lite nyansert. Kobling av forbund innenfor samme hovedorganisasjon kan for eksempel ikke sammenliknes med en generell adgang til å koble ulike organisasjoner på ulike avtaleområder."

Flertallet i LO's sekretariat ser for seg muligheter for å innføre begrensninger i lovverket ved å innføre representativitetsprinsipper og påpeker at LO mener at folkeretten åpner for tvungen kopling innenfor de enkelte hovedorganisasjoner. Her åpnes for både en amerikanisering av lovverket (kun den "mestrepresentative" fagforeningen på den enkelte bedrift/konsern har forhandlingsrett, slik det nå har blitt i England) og for en sentralisering av forhandlingene innenfor de enkelte hovedorganisasjoner gjennom tvungen kopling. LO-ledelsens standpunkt er at hovedorganisasjonenes

posisjon i forhandlingssystemet må styrkes, og at lovverket må tas i bruk, men da med andre forslag enn de Stabelutvalgets flertall la fram for privat sektor. Det er de frie forbundsvise tariffoppgjørene man vil hindre.

## Kvinner på tvers

Skrevet av: Mette Møllerop

Skrevet før tariffoppgjørene i forbindelse med Kvinner på Tvers sin konferanse i september



Støtte til streiken utenfor DS Louise Restaurant & Bar

Kvinner på Tvers er en landsomfattende kvinnekongress som har en sju års tradisjon der man tar opp ulike aktuelle politiske temaer og vinkler disse i forhold til kvinner på tvers av bransje og fagtilknytning. I år var temaet: "Det brutale og grådige arbeidslivet. Hva er drivkreftene, og hva er mulig mottrekk?" Av interessante innlegg på kongressen kan nevnes Ebba Wergelands; "Helseperspektiv på dagens arbeidsliv" og Ingse Stabel; "Stabel-utvalget –angrep på streikeretten?" Stabel-utvalget la fram sin innstilling 2.april i år. Innstillingen er nå ute på høring, med høringsfrist 01.10.01. Dersom forslagene i innstillingen skal få følger for tariffoppgjøret i 2002, må innstillingen være ferdig behandlet av Stortinget senest i februar 2002. Et av forslagene fra Stabel-utvalget som har vakt mest strid, er det som vil gi Riksmeklingsmannen anledning til å kople av-stemmingsresultat fra flere tariffområder.

Ingse Stabel, tidligere likestillingsombud, er leder for utvalget for tarifforhandlingssystemet. Hun var invitert til å innlede om utvalgets innstilling. Det må sies at hun møtte kraftig kritikk fra en rekke faglige tillitsvalgte.

NKF var blitt anmodet om å komme med en kommentar til Stabels innlegg og var heldig å komme først på banen. Undertegnede benyttet anledningen til å ta utgangspunkt i demokratiperspektivet og menneskerettighetsperspektivet.

Først stilte NKF seg undrende til hvorfor Stabel-utvalget ikke hadde problematisert lovendringsforslag som innebærer begrensning av demokratiet i sin innstilling. Det ble lagt vekt på at demokrati nettopp handler om å sikre alminnelige samfunnsmedlemmer mot overgrep fra myndigheter og mennesker med ualminnelige ressurser, samt å gi alminnelige mennesker innflytelse over sine livsvilkår. Fordi enkeltindividet uten store ressurser er avhengig av å handle kollektivt, er denne erkjennelse sentral for begrepene organisasjonsfrihet, forhandlingsrett og streikerett.

NKF hevdet derfor at koblet avstemming ville resultere i et flertallstyranni, der små og uavhengige fagforeninger ville bli kvalt og ikke hørt. NKF gjorde det helt klart at det ikke var behov for noen begrensning av fagforeningsrettigheter, men snarere tvert i mot et behov for en styrking av disse.

NKF tok også opp spørsmålet om hvorfor ikke Stabelutvalget hadde gått inn for å innarbeide ILO-konvensjonene om streikerett i norsk lov. Denne utelatelsen ble innrømmet av Stabel, som var usikker på om dette lå innenfor utvalgets mandat.

Fleire fagforbund tok opp problematikken rundt demokrati og FO, Fellesorganisasjon for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Disse mente at innstillingen manglet kvinneperspektiv. Norsk Journalistlag mente at man i tillegg også kunne glemme å få noe gjort med kvinnelønnsproblematikken dersom streikeretten ble fratatt uavhengige fagforeninger generelt.

Det skal nevnes at Stabel tilhører mindretallet i utvalget som gikk imot forslaget om tvungen kobling. Hun mente videre at et slikt forslag var kontroversielt og at sjansen for å få dette igjennom var små. Stabel innrømmet med andre ord at dersom forslaget ble vedtatt, ville det resultere i et inngrep i streikeretten.

Med den nye sammensetningen av Storting og med ny regjering kan mye skje på dette området i framtiden.

NKF er fortsatt medlem av UFF (Uavhengige Fagforeningers Forum). Sekretæren i UFF, Johan Petter Andresen, OFS, er nok den i Norge som kan mest om denne saken og vi føler at NKF er med der hvor det gjøres mest i sakens anledning.

## Leserinlegg - Klasseskille mellom maritimt mannskap og andre arbeidsgrupper fra offshore skip

Skrevet av: Mette Møllerop

**På skip har den maritime ledelsen, med dens besetning, alltid vært grunnstammen om bord, og har det øverste ansvar for drift, vedlikehold, helse, miljø og sikkerheten. Det er også den maritime ledelsen som rettslig kan stilles til ansvar for feilhandtering av eventuelle krisesituasjoner som kan oppstå**

Tenker her også på sjøforklaringer som kan resultere i både fengselsstraff og inndragelse av sertifikater. dvs. en hel utdanning i "vasken" dersom en gjør en feil.

Da det norske oljeeventyret startet i Nordsjøen var det i hovedsak maritimt personell som gikk over for å bemanne riggene i de mest sentrale stillingene. Riggene, som da var flyttbare innretninger, ble bemannet iht. Sjøfartsdirektoratets daværende regelverk: det vil si med de vanlige sertifikatpliktige stillingene.

I-81 forlot de flyteriggansatte sjømannsorganisasjonene i sinne og frustrasjon, og dannet sitt eget forbund: ROF, nå innlemmet i OFS. Også de gjorde det på grunn av manglende engasjement fra de etablerte maritime forbundene. (Supplyflåten ble den gang forespurt om de ville være med, men takket nei?) Og siden har OFS arbeidet jamt og trutt, og har til dags dato oppnådd meget gode lønns, fritids og pensjonsavtaler. Selv om de ikke fikk noen ting "gratis"! OFS har imidlertid stått på kravene fra de ansatte, og medlemmene har vært med å kjempe kampene som har medført de betingelsene de har i dag. Sammenlignet med maritimt personell på skip med tilknytning til oljeindustrien, ligger de "lysår" foran. Nevner bare den nye 2:4 turnusordning som gir et årsverk på 1460 timer.

På konstruksjon, survey, supply og MPSV-skip som opererer i Nordsjøen, er det blanding av mange kategorier personell. Og de går på forskjellige avtaler. Det i seg selv skaper frustrasjon, og til tider verbale konfrontasjoner. Og i slike diskusjoner kommer den maritime besetningen alltid ut som taperen.

Når en ser på utdanningsnivået og ansvarsmengden mellom de forskjellige gruppene, så er det ikke samsvar mellom lønns og arbeidsbetingelser.

# For å arbeide som rigger/dekksarbeider/eller kranfører kreves 14 dagers kranførerkurs, pluss relevant erfaring og sikkerhetskurs.

# For ROV personell kreves fagbrev pluss læretid. Samt sikkerhetskurs.

ROV personell har i praksis gått over på et 2:4 turnus system, de har fått beholdt samme lønn.

Kaptein og maskinsjef om bord på de samme skip, blir lavlønnete i sammenligning.

Dette gjør oss maritimt personell veldig opprørte og får blodet til å koke. Dette har medført at mange har sagt opp sin stilling og begynt på plattformer og rigger. Vi som er igjen og som liker jobben vår, og som fortsatt har litt yrkesstolthet igjen, vil ta fatt i dette problemet og prøve å gjøre noe: Vi ønsker at disse skjevhetene skal rettes opp!

Vi ser, og har i lang tid sett, at våre egne etablerte forbund tilsynelatende ikke bryr seg. Tenker da i første rekke på Sjøoffiserforbundet og Maskinistforbundet. Vi har vært i kontakt med Sjøoffiserforbundet og spurt hva de har på agendaen, saker de arbeider for. Svaret var: "Sammenslåing med Maskinistforbundet"! Det var visstnok den viktigste og eneste saken. Og vi vet jo nå hvordan den avstemmingen gikk. At det skulle være en hovedsak for organisasjonen, er jo et paradoks i seg selv når en ser på alle de uløste problemene vi sliter med i dette området. De kunne gjort jobben og stått på kravene for oss. Maktmidler bak kravene var der: De kunne truet med konflikt for hele supply og MPSV flåten, og det ville ha lammet hele oljeindustrien i Nordsjøen. Bedre forhandlingskort får en ikke. De sitter også på en stapp full streikekasse, som knapt har vært åpnet for en arbeidskamp. Heilt utrolig!

Vi vil ingen rederier til livs. Men faktum er at det er de mektige oljeselskapene som til sist betaler for de tjenestene vi utfører, og dermed er medansvarlige for de arbeids- og lønnsbetingelser vi har.

Vi har vært i kontakt med OFS som holder på å mobilisere en sterk avdeling for skip.

Og de tar våre signaler på alvor og vil arbeide etter medlemmenes ønske. For det er medlemmene som setter dagsorden i OFS.

Målsettingen er å klar: få nok medlemmer til å kunne kreve å bli part i avtalen og derved få forhandlingsrett. det kan skje til neste høst.

Vi anmoder andre maritime ansatte på alle offshore fartøy, til å gi OFS en sjanse. Meld dere inn.

Det er medlemsoppslutningen som til syvende og sist er avgjørende om vi skal nå målet.

OFS forventer at medlemmene er aktive i sitt medlemskap. Er det noe vi ønsker bør vi skrive det ned og sende det inn som forslag. Vi må være handlekraftige og mobilisere oss. En medlemsflukt legger også press på de maritime forbundene som kan resultere i at de yter mer og blir litt tøffere i forhandlingene sine.

Får vi rettet opp i urettferdige lønns- og fritidsbestemmelser kommer mange norske sjømenn tilbake til båtene, noe som rederiene vil sette pris på. Vi vil at dette skal være en attraktiv arbeidsplass.

Send dette rundskriv rundt til alle Supply og offshore skip.

OFS avdeling skip har pr. 20-11-2001. 211 medlemmer, noen hundre til og vi får forhandlingsrett.

Totalt har de over 5000 medlemmer og har vist at de er en handlingskraftig organisasjon.

Hilsen OFS medlem.

M/V "Seaway Kingfisher"



## Nytt fra klubber og bedrifter - Bemanningen i FPL på Gullfaks m.v.

Skrevet av: Mette Møllerop

### Bemanningen i FPL på Gullfaks

Arbeidstakernes representanter i K-AMU på GF ber om møte med OD, etter at Gullfaks ledelse reduserer bemanningen i FPL. Flertallet i K-AMU fattet vedtak i henhold til § 24 pnkt 3 og 4 om at bemanningen skal opprettholdes, til en får kontroll med sykefraværet.

Den organiserte vernetjenesten på Gullfaksfeltet, ønsker at det avholdes et møte mellom arbeidstaker representanter i Gullfaks AMU og relevant personell i OD.

Bakgrunnen for denne henvendelsen er vårt K-AMU møte, den 29.11.01 i sak 41/01 vedrørende bemanningsreduksjon i forpleining på Gullfaksfeltet. Flertallet i K-AMU gikk med bakgrunn i Arbeidsmiljølovens § 24 pkt 3 og 4 i mot denne bemanningsreduksjonen pga. gjennomgående høyt sykefravær i FPL på Gullfaksfeltet (pt. ca15% fravær i forpleining).

Sykefraværet i de andre avdelingene for Statoil personell; GFA og C 5% og GFB 2,8%.

Etter møtet "besluttet" likevel Gullfaks ledelse å gjennomføre nedbemanningen! (Se vedlegg) Dette er en ny praksis, og arbeidstakerne mener at slik bruk av arbeidsgivers styringsrett, er et brudd på AML.

Den organiserte vernetjenesten mener at om arbeidsgiver ikke finner å kunne gjennomføre vedtaket, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Oljedirektoratet til avgjørelse.

Da vi ønsker en snarlig avklaring, bør møtet mellom OD og arbeidstakerne i AMU, avholdes i uke 49. Vi vil invitere våre respektive fagforeninger med på møte.

Vi støtter flertallet i K-AMU som mener om at arbeidsgiver ikke finner å kunne gjennomføre vedtaket, skal spørsmålet, uten ugrunnet opphold forelegges for Oljedirektoratet til avgjørelse.

For SaF

Per Ove Økland

For Lederne

Per Helge Ødegård

### Årsmøtet i Statoilansattes Forening avholdes i Stavanger 5.-7. mars 2002

Vi ber om at alle tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte allerede nå merker seg disse datoene og setter av dagene til å delta. Vi må sammen sørge for at vi får full oppslutning slik at alle avdelinger blir representert på årsmøtet.

I følge vedtektene til foreningen skal årsmøtet blant annet behandle følgende saker:

- Årsberetning
- Regnskap/budsjett
- Inntømte forslag
- Vedtektsendringer
- Handlingsprogram
- Valg
- Offentlige uttalelser

Forslag til vedtektsendringer skal sendes til foreningens styre og må være styret i hende senest 1. januar 2002.

Opplysninger om frister o.l. i forbindelse med valgene på årsmøtet vil bli sendt ut i løpet av kort tid. Vi vil komme tilbake med informasjon om hovedsakene på årsmøtet, blant saker som vil bli viktige å diskutere er:

- Hvordan skal vi hindre at kostnadsreduksjoner fører til dårligere arbeidsmiljø og svekket sikkerhet?
- Tariffoppgjøret 2002

## Nytt fra YS/Gjensidige for år 2002

**Kollektive forsikringer** Har du spørsmål vedr. OFS sine kollektive forsikringer tar du kontakt med ditt nærmeste Gjensidige Nor kontor eller tlf.: 81 50 01 10

### YS/Gjensidige avtalen:

Alle OFS/YS medlemmer vil i år 2002 få topprabatten på 18 % på sine private skadeforsikringer (hus, bil, båt, hytte, reise etc.) hos Gjensidige NOR forsikring.

### Hvem kan kjøpe:

Alle medlemmer av OFS kan kjøpe gunstige kollektive forsikringer.

### YS Innboforsikring

Det vil fra 2002 bli innført to nivåer på innboforsikringen: 250.000,- og 1.500.000,-

I tillegg vil det også bli mulig å dekke seg utover 1.500.000,- mot en fast promillesats på 0,1%.

Det vil ikke bli noen endringer på distriktsinndelingen for 2002.

Prisene er kun indeksregulert med 3% i forhold til 2001.

For å bli omfattet av innboforsikring må du være registrert i norsk folkeregister.

Distrikt 1: Oslo

Distrikt 2: Asker og Bærum, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Drammen, Ski, Oppegård, Skedsmo, Lørenskog, Nesodden, Trondheim, Tromsø

Distrikt 3: Landets øvrige kommuner

### Priser for år 2002:

| Distrikt | 250.000,- | 1.500.000, |
|----------|-----------|------------|
| 1:       | 715,-     | 1.521,-    |
| 2:       | 472,-     | 998,-      |
| 3:       | 386,-     | 814,-      |

### Egenandel:

- Ordinær egenandel: kr. 3.000,-
- Ansvar: kr 3.000,-
- Rettshjelp: kr 2.000,- + 20% av overskytende beløp
- Naturskade: kr 4.000,-

**Trygghetsmedlemskap er inkludert i innboforsikringen.**

### Reiseforsikring:

Forsikringen gjelder på alle ferie-, fritids og yrkesreiser i hele verden, med utgangspunkt fra bostedsadressen i Norge.

Varighet inntil 5 uker. Avbestillingsforsikring er inkludert med inntil kr 15.000,- pr person og inntil 60.000,- pr familie.

For at reiseforsikringen skal gjelde må du være medlem av norsk folketrygd ha fast bopel, og årlig bo minst 6 måneder i Norge.

### Endringer:

Fra 01.01.2002 kan ulykkesforsikring ikke lenger kjøpes sammen med reiseforsikring.

**Ulykkesforsikring:**

Ulykkesforsikringen dekker: Ulykkeskade som medfører varig medisinsk invaliditet, uavhengig av yrke.

Du kan dekke deg, eller hele familien opp med egen ulykkesforsikring eller familieulykkesforsikring til en rimelig pris.

**Gruppelivsforsikring:**

Dette er en forsikring som dekker deg ved død. Den utbetales til de etterlatte, uansett om dødsfallet skyldes ulykke eller sykdom.

Dette produktet er G-regulert på dekningen, men premien er ikke G-regulert. Det er imidlertid gjort en viktig endring på produktet da premien nå blir skilt på kvinne og mann for å være enda mer konkurransedyktig.

Nedenfor vises tabellen med prisene for 2002.

Tabell gruppeliv 11G:

Forsikredes alder\*) Premie/menn\*\*) Premie/kvinner\*\*)

|              |       |       |
|--------------|-------|-------|
| t.o.m. 35 år | 524   | 398   |
| 36 – 40 år   | 766   | 548   |
| 41 – 45 år   | 1 114 | 744   |
| 46 – 50 år   | 1 736 | 1 124 |
| 51 – 55 år   | 2 192 | 1 482 |
| 56 – 60 år   | 2 634 | 1 762 |
| 61 – 65 år   | 2 790 | 1 834 |
| 66 – 70 år   | 3 584 | 2 228 |

\*) Alder som forsikrede fyller eller ville fylt i forsikringsåret.

\*\*) Dobbel dekning gir dobbel premie.

Endring av adresse på hjemmesiden til Gjensidige NOR

<http://forsikring.gjensidigenor.no/delta/portal/forsikring/ois/side?p=19269>

# Rydd opp - Brann og eksplosjonsårsaker

Skrevet av: Halvor Erikstein

**Spør folkene som driver med sikkerhetsanalyser om de har vurdert faren ved termittreaksjoner. Tror de du snakker aggressive trespisere som holder til i Afrika, har bedriften din et alvorlig sikkerhetsproblem.**

Termittreaksjon er en kjemisk reaksjon mellom lettmetall og rust (jernoksid). Reaksjonen skjer når eksempelvis aluminium blir slått mot en rusten flate. Gnistene som dannes er ikke bare friksjonsgnister, men det skjer en kjemisk reaksjon mellom aluminium og rust. Gnistene kan få temperaturer på mer enn 2000 grader Celsius.

$2\text{Fe}_2\text{O}_3 + 2\text{Al} \gg 2\text{Fe} + \text{Al}_2\text{O}_3$ , Netto energi

På den fleste offshoreinstallasjoner er det rikelig både med rustne flater og lettmetall. Bør eksempelvis håndtering av stillasmateriell i aluminium defineres som "varmt arbeid"? Er virkelig bruken av gnistsikkert verktøy vurdert og under kontroll? Svaret på det første spørsmålet, må være at det alltid må vurderes om stillasarbeid skal defineres som varmt arbeid. På spørsmål to, må svaret være; "nei, vi har ikke kontroll".

## Temperatur for selvantennelse

Temperatur for selvantennelse er minimumstemperaturen for at en gass antennes og forbrenningsreaksjonen opprettholdes. Selvantennelsestemperaturen varierer svært mye mellom ulike hydrokarboner. Generelt reduseres temperaturen med økende kjedelengde. Eksempelvis selvantenner metangass (CH<sub>4</sub>) først ved temperatur mer enn 500 grader Celsius, mens pentan (C<sub>5</sub>H<sub>10</sub>) selvantenner omkring 240 grader Celsius.

## Selvantennelse

En vanlig brannårsak har vært selvantennelse i filler med linolje. Nå brukes det ikke så mye linoljer, og det er mulig at denne brannårsaken holder på å gå litt i glemmeboken. Det kan bli katastrofalt. Vi må være oppmerksom på at også treoljer, Owatrol- og Benaroljer kan ha egenskap til å selvantenne.

En fille fuktet med linolje er et perfekt medium for selvantennelse. For det første blir overflaten som står i kontakt med luft svært stor. For det andre blir ikke varmen ledet bort, men isoleres i fillen.

I en selvoppvarmingssituasjon reagerer linoljen med oksygenet i luften (oksidering). Denne reaksjonen utvikler varme. Varmen øker oksidasjonshastigheten. Tilslutt blir temperaturen høy nok til selvantennelse.

## Statisk elektrisitet

Alle har opplevd statisk elektrisitet og følelsen av å få støt. For at et menneske skal kjenne en gnist, må den ha en energi på minst 1 milli Joule (mJ). Minimum energi for å antenne en perfekt gassblanding er 0,2 mJ. Eksemplet viser at dette er en tennkilde som vi kanskje ikke alltid har kontroll over. Spesielt kan det syndes kraftig når det gjelder bruk av slanger som ikke er antistatiske, og benyttes i forskjellige områder som ikke alltid er kontrollert. Eksempelvis leveres pusteluftslanger som ikke er antistatiske. Slangene kan lades kraftig opp av indre friksjon mellom luft og slangematerial. Dras de inn i et område med hydrokarboner kan det utløse brann.

## Konklusjon

Det er vår klare oppfatning at industrien ikke har kontroll med antenningskildene. Vi oppfordrer verneombud og tillitsvalgte til å be om at det gjennomføres grundige kartlegginger og risikovurderinger.

## Kilder;

John Bond, Sources of Ignition. Flammability Characteristics of Chemicals and Products. Butterworth-Heinemann 1991. ISBN 0-7506-1180-4.

Direktoratet for brann og eksplosjonsvern. Fagstoff hentet fra [www.dbe.no](http://www.dbe.no)

Trevor A. Kletz

What went wrong? Case Histories of Process Plant Disasters.

GPC 1986. ISBN 0-87201-339-1

# Tvangsflytting?

Skrevet av: Roy Erling Furre

## Oljeselskapet BP krever nå at nyansatte oljearbeidere må flytte til Stavanger!

### Distriktspolitikk og skatt

Da oljeeventyret begynte, var alle i Norge opptatt av at oljerikdommen skulle komme hele landet til gode. Distriktene skulle dra nytte av skatteinntektene fra arbeidstakerne som arbeidet offshore. Dette vil det bli slutt på. Stavanger vil i en periode få enerett på oljeinntektene i Norge. Mange kommuner i distrikts-Norge vil miste sårt tiltrengte skatte kroner fra oljearbeiderne som bor i distriktet. De offshoreansatte er i dag spredt over hele landet. Endringen i oljeselskapenes politikk vil ramme enkelte kommuner på sør- og vestlandet meget tungt. OFS forventer at alle landets distriktspolitikere gjør opprør mot den nye ansettelsespolitikken fra oljeselskapene. Rolf Terje Klungeland, fra Arbeiderpartiet, har tatt saken opp i Stortingets spørretime etter at OFS sin klubbleder i BP, Viggo Didriksen, tok opp saken. Statsråd Victor D. Norman, i Arbeids- og Administrasjonsdepartementet, AAD, vil ikke gjøre noe med saken. Han viste til at saken må prøves for domstolene.

### Distriktene tappes for ressurser

Distriktskommunene vil ikke bare bli tappet for skatteinntekter, men også verdifull kompetanse forsvinner fra lokalsamfunnet fordi offshorearbeiderne blir tvunget til å flytte til stedet der oljeselskapet har driftsorganisasjonen.

### Fjernstyring av kontrollrom

Flere oljeselskaper arbeider for tiden med å legge kontrollrommene på land. Det kan virke som den nye ansettelsespolitikken er et viktig ledd i en langsiktig plan. Vi er forberedt på at arbeidstakerne kan bli utsatt for stort press og krav om fleksibilitet der selskapene vil at vi skal arbeide både offshore og på land samtidig. Vi må slå tilbake mot de negative følger av en slik politikk. Den utviding av styringsretten som BP legger opp til, med at arbeidstakerne skal kunne flyttes frem og tilbake mellom ulike avtaleområder, er også i strid med gjeldende praksis.

### Svekkelse av arbeidstakerne offshore

Vi må også være forberedt på at antall operatøransatte på sokkelen går drastisk ned i årene fremover. Flere selskaper har hatt en negativ politikk med tanke på å sette ut arbeid til kontraktører. Dersom kontrollrommene flyttes på land samtidig som arbeidet som i dag utføres av operatøransatte elektrikere og mekanikere, settes ut til kontraktørselskap, vil dette medføre mer ustabile tilsettingsforhold på sokkelen. Sammen med kampanjevedlikehold vil dette resultere i at et fåtall arbeidstakere har tilhørighet til innretningene. Drift av AMU og vernetjeneste vil bli pulverisert fordi arbeidstakerne svekkes. Dagens trepartssamarbeid kan forsvinne som en følge av disse endringene.

### Det politiske bildet

Stadig flere politikere får øynene opp for denne saken. Den 5. og 6. desember hadde TV-Vest i Rogaland sendinger om saken. OFS-klubbleder, Viggo Didriksen, ga der en fin fremstilling av saken. Siri Meling, fra Høyre, ble også intervjuet. Hun hadde ingen motforestillinger mot den nye oljepolitikken. Det hun ikke tenker på er at det er kun for en begrenset periode at Stavanger vil få disse oljeinntektene. Når sokkelen blir bygd utlenger nordover, og feltene utenfor Stavanger tørker ut, vil Stavanger miste store deler av sin oljeindustri! Utspillet fra Høyres representant var derfor kortsiktig og uklokt.

### Frivillig flytting eller tvang?

Det er greit at arbeidstakerne stimuleres til å flytte ved hjelp av ulike former for tilrettelegging og velferdsgoder, men bruk av tvang er helt uakseptabelt.

Saken har vært tvistebehandlet mellom klubb og bedrift i BP. Tvistesaken er videre tatt opp mellom OFS og OLF. OLF gir BP medhold i saken som dermed må opp til rettslig behandling. Saken ligger nå hos YS og NHO. Både OFS og Nopef arbeider med denne saken parallelt uten at det er etablert et samarbeid mellom forbundene i denne saken.

Problemstillingen er nok i størst grad en politisk beslutning. Vår rettslige behandling av saken vil bare kunne gi små begrensninger i skadevirkningene. Derfor er det først og fremst politikerne som må rydde opp i dette.

### OFS krever: Nei til arbeidsavtaler med tvangsflytting!

## det juridiske HJØRNE - Tilrettelegging av arbeidet for yrkeshemmet arbeidstaker

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

**Arbeidsgiver har etter Arbeidsmiljølovens § 13 vidtgående plikter overfor en arbeidstaker som er blitt yrkeshemmet. Dette gjelder så vel for arbeidstakere som er blitt yrkeshemmet gjennom sitt arbeidet som utenfor arbeid. Men arbeidsgivers plikter er særlig vidtgående hvis yrkeshemmingen har sammenheng med arbeidsforholdene eller forsømmelser fra arbeidsgivers side.**

Arbeidsgiver har plikt til "så langt det er mulig" å iverksette nødvendige tiltak overfor yrkeshemmet arbeidstaker slik at arbeidstakeren skal få eller beholde et høvelig arbeid. I ordbruken ligger at denne plikten kan strekkes langt, og dette var også meningen fra lovgivers side. Det gjelder ingen begrensninger for hva som er årsaken til yrkeshemmingen.

I første rekke skal man se på mulighetene for å tilrettelegge arbeidet i nåværende stilling. Slik tilrettelegging kan eksempelvis bestå i endringer i arbeidsutførelsen, endringer i tekniske innretninger eller attføring. Fører ikke dette frem eller ikke lar seg gjøre, skal arbeidsgiver vurdere overføring til en annen stilling. Vurderes overflytting til annen stilling skal imidlertid både arbeidstakeren og dens tillitsvalgte tas med på råd.

Er arbeidsgiver motvillig til å gå med på tilrettelegging av arbeidet, kan man få trygdekontoret til å be arbeidsgiver om en redegjørelse for hvilke muligheter som finnes for tilrettelegging av arbeidet. Trygdekontoret retter ofte slik henvendelse til arbeidsgiver uten oppfordring fra arbeidstaker, men det er slett ikke alltid dette blir gjort. Arbeidsgiver har plikt til å svare på slik henvendelse fra Trygdekontoret.

Arbeidsgiver ønsker ofte å gå til oppsigelse av yrkeshemmet arbeidstaker

Oppsigelsen vil kunne være usaklig hvis arbeidsgiver ikke har vurdert tiltak etter Arbeidsmiljølovens § 13, eller er motvillig til å omplassere arbeidstakeren i passende stilling.

Skulle det likevel etter grundig vurdering ikke være noen muligheter i bedriften, og arbeidstaker er hemmet av en slik grad at han er fraværende fra arbeidet (sykemeldt), finnes det karantene for adgangen til å si opp arbeidstaker. Reglene om dette finnes i Arbeidsmiljølovens § 64. Vanligvis kan arbeidstakeren ikke sies opp de første 6 måneder etter arbeidsuførheten inntrådte. Har arbeidstakeren enten vært ansatt minst 5 år sammenhengende i bedriften eller har pådratt seg arbeidsuførheten i arbeidsgivers tjeneste er karantenetiden 12 måneder.

OFS vil innen dette nummeret av ofsa er trykket ha reist sak med bakgrunn i en konkret sak der vi mener det foreligger usaklig oppsigelse grunnet manglende omplassering som følge av yrkesskade.