



SAFE Magasinet

Nr. 3 – 2002

Innhold:

SIDE	INNHOOLD	SKREVET AV:
Side 1	Leder - Riggnering i krise og fremtidsrettet HMS-melding!	Terje Nustad
Side 2 – 5	Beredskapsfartøyer	
Side 6 – 7	Granskingsrapport	Mette Møllerop
Side 8 – 9	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 10	OD gir Statoil og Dolphin varsel om pålegg som følge av dødsulykken på Byfjord Dolphin i år.	Mette Møllerop
Side 11 – 15	Skal ungdommen virkelig satse på arbeidsledighet i Nordsjøen	Mette Møllerop
Side 16 – 18	Viktig stortingsmelding	Mette Møllerop
Side 19	Årsmøte i OFS-klubben i Odfjell	Mette Møllerop
Side 20 – 22	Ny klubbleder i aktiv klubb	Mette Møllerop
Side 23 – 24	Angrep på arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid	Roy Erling Furre
Side 25	det juridiske HJØRNE - En oppsigelses form og innhold	Birgitte Rødsæther

Leder - Rignnæring i krise og fremtidsrettet HMS-melding!

Skrevet av: Terje Nustad

Det er krise i rignnæringen, 12 rigger står i fare for å gå av kontrakt i år uten nye oppdrag. Flere tusen arbeidstakere kan stå i fare for å miste jobbene sine. Dette rammer ikke bare de ansatte i riggselskapene, men vil få ringvirkninger for en rekke selskap som er involvert i virksomheten. Situasjonen er dramatisk og overraskende i en tid med høy oljepris. Slike situasjoner har som regel oppstått i tider med lav oljepris. OFS undrer seg om det er andre grunnleggende forhold i utviklingen av norsk oljenæring som er i krise. Skaper oljeselskapene en vanskelig situasjon i en tid med lav funnrate for å presse rignnæringen ytterligere og for på sikt å utfordre norsk oljepolitikk vedrørende ressursforvaltningen? Vil oljeselskapene utnytte situasjonen til hyppigere lisenstildeling, eventuelt å øke arealene som tildeles vesentlig?

Det mest alvorlige er at næringen kan miste mye kompetanse som selskapene har bygget opp over tid. Arbeidstakerne lurer nå på om deres dyktighet og innsats kun har kommet oljeselskapene til gode. Høye krav til effektivitet er innfridd og milliardbeløp er spart inn; Sitter arbeidstakerne nå igjen med Svarte-Per? Næringen kan på sikt også få et rekrutteringsproblem. Tidligere har de fryktet en utvikling der ungdommen snur ryggen til oljevirksomheten. Hvordan kan denne næringen være et satsingsområde for ungdommen, når næringen selv ser på de ansatte som en belastning som de ønsker seg færrest mulig av?

Når næringen mister sin forutsigbarhet mister de fleste interessen. Selv riggselskapene gjør det, noe som vises på investeringsnivået som igjen betyr gamle og umoderne rigger. Midt på åttitallet hadde Norge den mest moderne riggflåten i verden og norske riggselskaper blomstret. Nå har vi havnet i den andre enden, som igjen skaper HMS-problem. Vi vet at næringen selv har utarbeidet en rapport som sier at de gamle riggene er like bra som nye.

Tull, sier OFS. De er blitt et lappverk og nedlesset med utstyr som de i utgangspunktet ikke ble bygget for. De tilfredstiller ikke dagens HMS-krav. Oljeselskapene selv krever langsiktighet for sine investeringer. Når de ikke selv akter å utføre bore- og letevirksomheten, må de allikevel ta et ansvar for at denne delen av norsk oljevirksomhet også får den nødvendige langsiktighet. OFS frykter at denne ansvarsfraskrivelsen har vært for lenge når en ser den dominerende rollen som amerikanske riggselskap nå har fått på norsk sokkel. Ser vi begynnelsen på en total utflagging av norsk rignnæring?

OFS mener situasjonen er svært alvorlig og har hatt møter med toppledelsen i flere oljeselskap om dette. Den 21 mai var vi i møte med olje- og energiminister Einar Stensnæs som også er opptatt av problemstillingen. Han er leder av et utvalg, Kon-Kraft, som igjen har utarbeidet tre konkrete forslag. Vi har ingen tro på at disse forslag vil løse krisen, men kun dempe de kortsiktige konsekvensene. Hvis ikke operatørselskapene er villige til å ta et mer overordnet ansvar, foreslår OFS at staten må tvinge samtlige operatører på norsk sokkel inn i et fellesskap med staten som håndterer alle sider ved lete- og borevirksomheten på norsk sokkel. Dette for å sikre en mer langsiktig og mer stabil aktivitet.

Stortinget har vedtatt en ny HMS-melding og OFS gratulerer hele Kommunalkomiteen for godt gjennomført arbeid. Spesielt vil vi takke SV sine representanter som har vært viktige pådrivere. Vi tenker da spesielt på Hallgeir Langeland og Kari Andersen som initiativtakerne til stortingsvedtaket om at meldingen skulle utarbeides. OFS har et spesielt forhold til meldingen med bakgrunn i vårt tidligere krav om å få utarbeidet en ny sikkerhetsmelding. Det viktigste tiltaket i meldingen er at det nå skal utarbeides en egen HMS-melding hvert fjerde år. Det er et tiltak som OFS har foreslått for flere år siden og som vi er meget glade for. Arbeids- og Administrasjonsdepartementet som har HMS-ansvaret på norsk sokkel, må nå synliggjøre sitt ansvarsforhold på en ny og klarere måte. Næringen vil nå få et kontinuerlig fokus på HMS-problematikken som må taes mer på alvor. Operatørene som er en hovedbedrift, må kvalitetssikre og følge opp alle aktiviteter som utføres i alle ledd av de kontrakter som er inngått. Regelmessige HMS-meldinger vil også bety at de blir omfattende og vil kunne avdekke utviklingen av de HMS-kulturer som utvikles i selskapene.

Nå er sommeren over oss og hvor muligheter for aktiviteter utendørs ligger til rette. Fysisk trening er viktig for vår psykiske og fysiske helse og kan bidra til bedre kvalitet på våre liv. Det betyr igjen at vi også blir mer motstandsdyktige mot sykdommer og slitasjeskader. Det ser vi i vår næring som krever en god helse for at en skal kunne utføre harde arbeidsoppgaver 12-16 timer i 14 dager. Vi ser en utvikling der antall tap av helsesertifikat er økende i alle selskap. Jeg vil oppfordre dere alle til å tenke over dette, og kanskje benytte sommeren til fysiske aktiviteter som igjen kan forplante seg til de andre årstider. Ingen ønsker å miste jobben ufrivillig, la oss gjøre et forsøk for å unngå å havne i denne statistikken. Undertegnede har begynt, og jogger så ofte som jeg kan.

Tenk på deg selv og ha en god og aktiv sommer

Beredskapsfartøyer

Innledning på årsmøtet til OFS-klubben i Odfjell Mitt navn er Siegfried Bischler. Jeg jobber som Organisasjonssekretær i OFS. Før det har jeg jobbet offshore siden 1970, de siste 27 åra som kranfører. Har tidligere jobbet på boredekk, helt til jeg opplevde en alvorlig ulykke der oppe, og etter den hendelsen takket jeg gladelig ja da tilbudet om kranførerjobben kom. Jeg har vært med på en del hendelser opp gjennom tiden kan jeg love dere.



Siegfried Bischler.
Foto Mette Møllerop

Jeg er blitt bedt om å holde et innlegg om:

Problemstillingen beredskapsfartøy

Jeg kunne sagt mye om Beredskaps problematikken generelt, men jeg har forstått det slik at det helst er arbeidsmiljøet om bord på disse fartøyene utvalget ønsker å sette søkelyset på.

Det at SUL nå vil gjøre det, er veldig positivt for de ansatte ombord. Det er første gangen jeg hører at et utvalg har satt dette på dagsorden. Så takk til initiativtakerne her i Statoil.

For det virker som ansatte om bord på båtene er "glemt" når det har vært reist krav om et bedre arbeidsmiljø offshore. De er jo en del av oljeindustrien de og, eller?

La det være sagt med en gang: Jeg har ikke så stor kjennskap til de daglige arbeidsforholdene om bord, men det skal ikke så stor fantasi til å tenke seg at det er en stor utfordring å holde både beredskapen og motivasjonen på topp til daglig. Det er heldigvis lenge mellom hver gang de virkelig må "trå til" for alvor.

Jeg har derfor kontaktet flere som har lang erfaring fra denne tjenesten og bedt de komme med innspill og tanker de måtte ha omkring det å arbeide innen denne spesielle tjenesten.

Innlegget har jeg delt i følgende emner:

- 1.Hvordan opplever de hverdagen.?
- 2.Hva vil etter deres mening forbedre beredskapen og arbeidsmiljøet.
- 3.På hvilken måte vil de bli i bedre stand til å gjøre den jobben de er tiltenkt.

Jeg ønsker at disse innspillene fra de ansatte vil skape en konstruktiv debatt etterpå, og at det vil komme noe positivt ut av det.

Historikk

Tidligere var det et krav at hver plattform hadde sin dedikerte standby båt.

Selv om kanskje kvaliteten på mange av fartøyene i den første tiden ikke var så mye å skryte av, så lå de der tett opp til oss, og kunne gjøre en jobb dersom forholdene ikke var for ille. Og det var utvilsomt bedre enn ingenting.

De første båtene var i hovedsak små ombygde fiskebåter som ikke var særlig egnet til den påtenkte oppgaven. Da tenker jeg både på manøvreringsmuligheter og annet redningsteknisk utstyr ombord. Mange av de første båtene hadde mer enn nok med å passe på seg selv da det stormet som verst der ute. Har selv opplevd at standby båten vår "forsvant" bak i horisonten da skipperen ikke torde å snu i det dårlige været. "Hvem skal hjelpe oss om det går galt" skrek han tilbake til plattformsjefen, som hadde bedt han komme nærmere riggen. Vi så aldri den båten igjen. Det var "off hire" med en gang.

I dag er det stor forskjell på de båtene som opererer der ute. Vi har fått flere flotte og moderne stand by båter med topp utstyr. Men vi har vi også de små eldre båtene, med redningsutstyr som egner seg best til å operere innaskjærs. De får også pålagt seg større oppgaver, kanskje uten at båtene og utstyret blir oppgradert. Det er på disse båtene arbeidsforholdene for mannskapene utvilsomt er dårligst. Målet må være at de gamle båtene som fremdeles opererer der ute, blir skiftet ut med nye og hensiktsmessige båter.

Dagens overvåkning av områdene rundt plattformene

I dag ligger de fleste standby båtene i såkalt midtposisjon, noe som medfører større krav til overvåkningsutstyret. Flere gamle båter har utstyr som ikke holder mål til dagens oppgaver.

Noen båter er utstyrt med billige radarer, noe som medfører en redusert overvåkning av området, og kan i enkelte situasjoner representere en fare for sikkerheten til plattformene, hevder navigatørene om bord.

De viser til radarer som i dårlig vær ikke greier å oppdage andre små fiskebåter før de er på en avstand på 3-5 nm. Dette gjør at disse Standby båtene er dårlig rustet til dagens nye terror bilde, og gjør plattformene mer sårbare en det som er nødvendig.

"Stilles det ikke strengere krav til utstyret fra operatørens side", spør navigatørene seg.

Midtposisjonen medfører også at båtene ikke kan gå i nær standby ved arbeid over åpen sjø eller helikopterankomst, selv om kompenserende tiltak er iverksatt på plattformene. Om det er godt nok, er et annet spørsmål. Greier de å håndtere konsekvensene av et helikopter som havarerer og faller i sjøen nær riggen på en betryggende måte?

Det er en ting, men hva når standby båten er nødt til å forlate denne posisjonen og dra mot en av plattformene den har ansvaret for? Noe som skjer ganske ofte. Det kan være for å avvise en fiskebåt som er på vei inn i sikkerhetssonen, og som ikke svarer på anrop. Eller det kan være en ulykke på plattformen.

Da ligger de andre plattformene der med en beredskap som har fått en dobbelt så lang avstand enn forutsatt. Og hva om det skjer noe med, eller på, en av de andre plattformene da? Responstiden kan da plutselig bli mer enn fordoblet, selv i god vær.

Er det en tilfredsstillende beredskap for det området?

Standby båt funksjon og hvordan det påvirker arbeidsmiljøet om bord

Båtene skal som nevnt dekke store områder med flere plattformer og hvordan blir da den reelle responstiden ?

Når beredskap skal planlegges og dokumenteres, bør responstiden i dårlig vær, være det viktigste parameter. Og ikke avstand i nm. For det forteller nesten ingen ting.

Jeg vil se de båtene som greier å holde 25-30 knop i dårlig vær og høy sjø!

En tur som tar 90 min. under optimale forhold, kan lett ta 2-3 ganger så lang tid under dårlige forhold. Hvor mange av de som måtte ligge i det opprørte havet vil da greie å holde ut til hjelpen når frem?

Ved en større katastrofe så er det heller ikke sikkert at alle som havner i sjøen får tid til å ta på seg en overlevelsedrakt, og derfor er avhengi av hurtig hjelp.

Hva hjelper det så om selskapene i etterkant av en ulykke kan vise til at beredskapsfartøyet virkelig befant seg innenfor den vedtatte avstanden, men turen tok så lang tid at mange ikke greide å holde ut til de nådde frem? Det er i alle fall en viktig del av beredskapsproblematikken, som angår den enkelte som jobber på installasjonene. Og her er det deres egen arbeidsgiver som legger premissene. Responstiden er også en påkjenning for de som arbeider på disse fartøyene: Å skulle ivareta en beredskapsoppgave som en ikke er sikker på at en greier å gjennomføre tilfredsstillende, og særlig hvis en vet, at en ikke har det utstyret som en skulle hatt for å kunne gjøre en optimal innsats, eller at beredskapen avhenger av at ulykken skjer på en dag med godt vær, noe katastrofer har en lei tendens til ikke å gjøre!



Draupner

Foto Øyvind Hagen, Statoil

Det kan virke ut fra et fagforeningssynspunkt som om vernetjenestene i de forskjellige selskapene har blitt "presset" til å akseptere de forskjellige løsningene ut fra helt andre motiver enn de rent sikkerhetsmessige:

Nemlig den velkjente KOST/NYTTE verdien.

Beredskap vil aldri opptre som pluss i regnskapet. En kan håpe at en aldri får bruk for dens tjenester, og tror en det, så er det utvilsomt mye penger å spare med å kutte den.

Kommunikasjon og stressfaktorer

Mye av den interne kommunikasjonen på riggene foregår på VHF, og kanskje med flere rigger på samme kanal. Det medfører ekstra mye støy og stress for de på broen. Ansatte skal forsøke å "sile ut" den kommunikasjonen som ikke angår båten, samtidig som en skal ivareta andre oppgaver som hører med til brovakten.

Hva bør gjøres med dette?

Bemanning og søvnkvalitet

Effektiv beredskap er avhengig av et våkent og opplagt mannskap. Og ikke minst nok bemanning om bord. Flere båter har svært lav bemanning og konsekvensen av dette er en daglig skiftordning som en bør se nærmere på ut fra et HMS perspektiv.

Ansatte går 6 timer på vakt og har 6 timer fri. Det betyr at de ansatte kun, og i beste fall får, 4 til 4,5 times sammenhengende søvn daglig i løpet av en 4 ukers periode.

Jeg vil her lese et brev som er skrevet til organisasjonen av en som jobber om bord på en Standby båt:

"Stiller herved spørsmål om lovligheten og den helsemessige siden ved at en på Offshorefartøyer har en vaktordning med 6 timers varighet og 6 timer fri, i opptil 2 måneder av gangen. Dette kan ikke være helsemessig tilrådelig på lang sikt, da man sjelden får mer enn 4 timers søvn mellom vaktene.

Og i tillegg må man forsøke å sove i lugarer med høyt og varierende støynivå når fartøyet er i arbeid ved installasjon, thrustere og maskiner kjøres kontinuerlig, og med store bevegelser i fartøyet gjennom store deler av året, slik at man ofte har nok med å holde seg fast i køya og nødvendig hvile og søvn blir derved minimal over lengre perioder.

Her burde forbundet forlange å få foretatt en studie med legepersonell for å få klarlagt de helsemessige aspekter ved denne menneskelige mishandling som vi er utsatt for i årevis og godkjent av norske myndigheter. Mens på skip i utenriksfart med lange og rolige turer skal det være 3 vakt system for at mannskapene skal få den nødvendige og internasjonalt bestemte hvile mellom vaktene. Så minimum i denne bransjen burde være 3 vaktsystem.

Så er det lønn og tiden om bord. Her er det mye å ta igjen i forhold til de andre i oljeindustrien som vi også er en viktig del av. Uten fartøyer ingen olje. Så derfor burde vi stille på lik linje med de øvrige innen denne industrigrenen. Noe som er langt fra tilfelle pr i dag, og avstanden bare øker for hvert år og hver lønnsforhandling.

Vil påstå at Norsk Storfte har større rettigheter og blir bedre behandlet enn sjøfolk i dag."

Ja dette brevet taler vel for seg selv?

På plattformene har det vært hevdet at å skiftet fra natt til dag midt i turen representerer en fare for sikkerheten, og enkelte operatører forbyr sågar en slik ordning.

Men innen beredskapstjenesten er denne ordningen godtatt. Hvorfor spør jeg?

Dette er et alvorlig arbeidsmiljøproblem som fortjener å bli gjenstand for grundig oppmerksomhet, og jeg håper at SUL vil forfølge dette.

Det virker som det også er stor forskjell på operatørkravet til minimumsbemanningen.

Og beklageligvis så er visstnok ikke Statoil den "flinkeste gutten i klassen" som stiller de strengeste kravene!!!! Tvert om, virker det som.

For er virkelig 6 mann om bord tilstrekkelig??

Når de i en operasjon mest sannsynlig må sette 3 mann på sjøen i MOB båten, så skal de tre ombordværende være i stand til å manøvrere båten og ta ombord overlevende og kanskje skadede personer.

Fysikk

Våre redningsmenn skal også være fysisk stand til å redde oss den dagen det skulle bli nødvendig. Dette betyr at da må de ha muligheten til å kunne drive fysisk fostring om bord. Vi må ikke glemme at de jobber 4 uker på og 4 av. På de nye båtene har de egne trimrom med fullt utstyr. Men hva med små gamle båtene? Der har de kanskje bare en trimsykel på broen eller i hospitalet, og det er det. Fornøyde, godt trente mannskaper, med redningsutstyr som holder mål, vil yte en mye mer den dagen det virkelig blir bruk for de. Og en dag kan det kanskje være med på å redde livet ditt, du som jobber offshore.

Øvelser

Som et kostnadsreducerende tiltak har antallet reelle øvelser gått ned. Særlig merkbart ble det da bestemmelsen om overtid for øvelser ble innført for mannskapene. Nå blir flere av øvelsene kun utført av vaktgående personell. I tillegg så er det blitt mange "papirøvelser".

De om bord føler at dette ikke er med på å bedre beredskapen, heller tvert om.

Når det gjelder samkjøring av øvelser, så er det de ansattes mening at det er stor forskjell fra felt/plattform. Noen gjør det ofte, andre sjeldent. Har det noe med forskjellige syn på verdien av slike øvelser å gjøre, eller er det også et økonomisk spørsmål?

Det er det bare de ansvarlige som kan svare på.

Trivsel

Når det gjelder den daglige trivselen om bord på de eldre båtene, så har mange nedslitte og spartanske messer og dagrom. De har kun felles dusj og wc.

De fleste har heller ikke direkte telefonforbindelse til land, så om de vil ringe hjem må det skje over kyststasjon eller satellitt med de store kostnadene det medfører.

Det burde det vel være mulig å gjøre noe med, Statoil?

Et annet stort problem på disse eldre båtene, er at mange av de verken har kjøle eller fryserom om bord. De har noen små frysebager og da kan en selv tenke seg kvaliteten på kostholdet i slutten av en 4 ukers oppholdsperiode, særlig da om sommeren!

Mange båter opererer med "kokekyndige" dekksmenn. Det borger heller ikke for at kostholdet ligger på et akseptabelt nivå. Vi trodde at den tid var forbi da man søkte etter: Kokekyndig maskinist, godt kjent på kysten!!!

For disse menneskene er vel også det Statoil kaller MEDARBEIDERE, og burde ikke de være sikret en tilnærmedesvis lik standard som de andre medarbeiderne i Statoil har???

Har helt til slutt lyst å kaste en "brannfakkell" inn i denne diskusjonen om beredskapsproblematikken når det gjelder stand-by fartøyene:

Burde ikke denne beredskapstjenesten anses som en integrert del av petroleumvirksomheten offshore, og de ansatte være underlagt de samme lover og avtaler som andre offshoreansatte???

DET, ville utvilsomt medført en vesentlig forbedring av arbeidsforholdene til de som utfører denne viktige tjenesten. Men akkurat den skal jeg la ligge nå.

Konklusjon

Håper at dette utvalget vil se nærmere på de tingene jeg har nevnt, og få gjort noe med dette.

Etter å ha hørt hva de ansatte sliter med på de gamle båtene, sitter en igjen med den følelsen at skal arbeidsmiljøet og sikkerheten bli bedre, så må det investeres i nye og bedre båter.

Men da må også rederne få rammevilkår som setter de i stand til å gi de ansatte et godt arbeidsmiljø og næringen vil få den beredskapsflåten den trenger for å kunne ivareta liv og verdier. Båtene må øke bemanningen slik at de kan ha daglige skiftordninger som ikke sliter på helsen og kan gi de ansatte en bedre søvn kvalitet.

Takk for oppmerksomheten!

Granskingsrapport

Skrevet av: Mette Møllerop

Granskingen som er foretatt etter ulykken på Byford Dolphin resulterte i en rapport framlagt 21.mai. Granskingsgruppen bestod av sju personer hentet fra Statoil, Dolphin og Esso, med Kristian Korsbø fra Statoil som granskingsleder. Rapporten beskriver en rekke forhold som både hver for seg og sammen avdekker mangelfulle rutiner og prosedyrer og sviktende kvalitetskontroll.

- Rigger er ikke optimal for den type komplett-eringsoppgaver som var aktuell på Sigynfeltet.
- Mangelfull kvalifisering av riggen for den aktuelle type kompletteringsoppgave
- HAZOP (identifisering og beskrivelse av risikofylte arbeidsoperasjoner) ikke fulgt opp
- Mangelfulle prosedyrer og prosedyrebrudd
- Mangelfull kompetanse, opplæring, erfaring og holdning
- Mangelfull arbeidstillatelse, SJA og pre-jobbmøter
- HMS-tiltak nedprioritert
- Mangelfull kvalitetskontroll
- Mangelfull risiko- og barriereforståelse
- Mangelfull orden og renhold
- Mangelfull kommunikasjon

Om ledelsen av virksomheten sier rapporten:

- Mangelfull planlegging, prioritering og koordinering
- Mangelfull involvering av operativt personell
- HMS-tiltak nedprioritert
- Mangelfull kvalitetskontroll
- Mangelfull risiko- og barriere-forståelse

Når det gjelder beredskapsmessige forhold av betydning har granskingsgruppen dette å si:

"Beredskapsorganisasjonen om bord og støtteapparatet på land fungerte på en meget tilfredsstillende måte. Oppfølging av de involverte i etterkant av ulykken ble meget godt gjennomført."

Gruppen peker på tiltak som må gjennomføres:

"Kortsiktige tiltak:

- Ledere på alle nivåer må styrke kvaliteten på periodisk revisjon og følge opp sine organisasjoner, både på land og sokkel, med hensyn til HMS-engasjement, involvering, standardisering, kontroll og oppfølging.

Langsiktige tiltak:

- Iverksette tiltak som sikrer full oppmerksomhet ved utførelse av rutine-oppgaver
- Vurdere godheten av system for disponering av rigger. Kompenserende tiltak bør synliggjøres bedre dersom rigg ikke er optimal for aktuell arbeidsoppgave.

Fordeling av skyld?

Sitat: "For å oppnå effektiv riggutnyttelse, ble Byford Dolphin valgt til å utføre jobben med å bore og komplettere 3 undervanns produksjonsbrønner. Rigger var godt egnet for boreoppdrag, men er ikke en optimal rigg for denne type kompletteringsoppgaver som skulle utføres på Sigyn. Dette har medført at det måtte utføres flere kritiske arbeidsoppgaver på denne riggen enn på en rigg som er bedre tilpasset for denne type operasjon.

Samtykkesøknad ble godkjent av OD den 30.10.2001."

Her er altså både Statoil, Esso og Dolphin på den ene siden og Oljedirektoratet på den andre, enig om å la Byford Dolphin utføre operasjonene selv om riggen ikke er en optimal rigg for denne type arbeidsoperasjoner.

Videre sier gruppen:

"Det var hektisk aktivitet på plattformen før kompletteringsfasen. Dette skyldes blant annet at vesentlige endringer i kompletteringskonseptet ble implementert kort tid før kompletteringsfasen ble iverksatt. Utstyr til kompletteringsoperasjonen kom sent om bord i forhold til fremskyndet kompletteringsplan.

Det kan se ut til at samspillet mellom Statoils prosjektpersonell på land og offshore ikke fungerte godt nok da operasjonene på riggen gikk hurtigere enn planleggingen på land. Dette førte til at operasjoner ble gjennomført uten tilstrekkelig tid til planlegging og forberedelse.

Tiltak som fremkom i HAZOP-utarbeidelsen ble ikke brukt og fulgt opp av Statoil og Dolphin i planlegging, forberedelser og gjennomføring av operasjonen. HAZOP'en ble utarbeidet den 06.03 og tiltaksliste for kommentarer ble sendt fra Statoil til Dolphin først den 12.04 (fem dager før ulykken, reds. kommentar). Plattformssjef utarbeidet kommentarer til tiltakene og videresendte kommentarene den 13.04 til egen organisasjon om bord og på land og til Statoil boreleder om bord.

Arbeidsoperasjonen med forberedelser og installering av HXT startet den 14.04. Oppfølgingen av HAZOP var mangelfull fra både Statoil og Dolphin prosjekt- og plattformledelse. Det førte blant annet til at foreslåtte tiltak om ekstra bemanning, for bedre å kunne koordinere arbeidsoppgavene, ikke ble gjennomført."

Om Essos ansvar skriver granskingsgruppen:

"Sigyn prosjektet er organisert slik at Statoil har overtatt operatørens oppgaver i fasene boring og komplettering samt produksjon. Avtalen er nedfelt i kontrakt som beskriver ansvars- og oppgavefordeling. Esso har etablert en verifikasjonsplan for å sjekke ut en del utvalgte aktiviteter i prosjektet kombinert med regelmessige møter."

"Prosjekt- og operasjonsledelse

Etter at granskingsgruppen har foretatt flere samtaler med Statoils og Dolphins operative ledelse i dette prosjektet, både på sokkel og på land, har inntrykket av et passivt og mangelfullt HMS lederskap festet seg. Det virker som om fremdrift har fått prioritet framfor sikker drift. Kommentarer som: det var sikkert mitt ansvar, det skulle vel jeg ha gjort, det har jeg ikke gjort noe med, dersom vær og arbeidsmengde tillater, beskriver dette.

Det er avdekket at det var noe uklar rollefordeling mellom Statoil boreleder og Dolphin boresjef i styring av den praktiske gjennomføring av HXT operasjonen.(horisontalt ventiltre). Statoils representant hadde 3 ulike jobber, selskapsrepresentant på Petro Jarl I, involvert i Volve-prosjektet, og assisterende boreleder på Byford Dolphin i halv stilling. Ca en uke før hendelsen gikk han over til dagskift som boreleder.

Selv om prosjektledelsen på land har vurdert Statoil boreleders arbeidsmengde til å være akseptabel, stiller granskingsgruppen spørsmål ved arbeidsmengden og om det har vært tid nok til god involvering i planlegging og forberedelse."

Spørsmålet som ble stilt tidligere i artikkelen i forbindelse med Statoils evaluering av forholdene om bord på riggen, kan gjerne gjentas: Det er uten tvil betimelig å spørre Statoil hvordan selskapet kan gi Byford Dolphin denne evalueringen ved utgangen av mars, for så, etter kort tid, si opp på grunn av forholdene om bord?

Hvis en i tillegg legger til uttalelsene fra granskingsgruppen når det gjelder ansvar og ansvarsfordeling, virker det om mulig enda mer merkelig å skyve skylden over på Dolphin. For, kontraktoppsigelse må vel kunne tolkes som straff påført den ansvarlige?

At ansatte og tillitsvalgte stiller spørsmål om Dolphin nå er syndebukken, er kanskje ikke så rart? At de samme menneskene fortviler over å bli sittende arbeidsledige i den situasjonen riggmarkedet nå er i, er vel også fullt forståelig?

Oljedirektoratet: «HMS-hensyn har ikke blitt vektlagt tydelig nok gjennom ledelse og arbeidsutførelse, verken hos Dolphin eller Statoil»

COOPERATION EVALUATION

STATOIL		EVALUATES	Dolphin a.s. (Service company)
Activity/Service (i.e. Cased tubing):		Drilling rig	
Licence/Field:		Well 24/12-4 and 16/2-2	
Rig/Platform/Installation:		Byford Dolphin	
PLANNING	Satis- factory	To be improved	Comment
Personal continuity / capacity	x		
Qualified personnel onshore	x		
Active involvement in planning	x		
Contribution in writing programs	x		
Experience transfer from other jobs & fields	x		
Ability & will to cooperate in planning	x		TP only available for short period in planning.
Communication / open dialog onshore	x		
Creativity / new ideas	x		
Correct documentation for planning phase	x		
Cost information / cost focus	x		
OPERATION			
Problem solving offshore	x		
Problem solving / operational support onshore	x		
Qualified personnel offshore	x		
Ability & will to cooperate offshore	x		
Cooperation with other contractors offshore	x		
Communication / open dialog offshore	x		
JOB REPORT / REVIEW			
Job report delivered in time	x		
Quality of job report and data	x		
Improvement suggestions	x		
Correct invoice	x		
ATTITUDES / GENERAL			
Focus on HSE/Q	x		
Common job / problem understanding	x		
Initiator & ability to improve / follow up	x		
Knowledge of contract philosophy & content	x		
Cooperation with other contractors onshore	x		
<small>Satisfactory: Better than or as expected. Comment on outstanding performance.</small>			
<small>To be improved: Not acceptable. Comment on why improvement needed.</small>			
Date	Print Name	Signature	Signature of
04.01	Jensens		

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Fellesinformasjon fra SaF og Nopef

Fellesinformasjon fra SaF og Nopef om meglingsresultatet 4-28 kravet innfridd, partene lokalt drøfter innføringen av 2-4 innen 01.10.02, vi vil ta dette opp i de lokale forhandlingene som starter i morgen 18.juni. Løsningen innebærer at det trekkes lønn tilsvarende timereduksjon 122 timer, dvs 7,71% som i rederiområdet. (dvs. overtid fra første time) Partene lokalt kan inngå alternative avtaler om hvordan timer til gode disponeres og kompenseres. Der det er opprettet bedriftsinterne lønssystem inngår kursbestemmelsen i den lokale særavtale. Utvalgsarbeid som skal vurdere ny avtalestruktur for bransjen, en innstilling skal være ferdig til 1. juli 2003. Helligdagstillegget økes til 1.275,- pr.dag Skifttillegget økes med 2,- pr.time. Forsikring; Tap av helsesertifikat, det etableres fellesordning administrert av forbundene.

Forbundsvisе middler; Bedriftene innbetaler kr. 420,- pr. medlem pr. År til formål tilsvarende formål som er fastsatt for opplysnings- og utviklingsforndet. NB, Lønnstilleggene skal det forhandles om lokalt i selskapene, for vår del starter oppgjøret på det interne lønssystemet i morgen. (det generelle tillegget på 4,9% som er gitt på OLF-avtalen et godt utgangspunkt for de lokale forhandlingene)

Mer informasjon finner du på nettsidene til OFS og NOPEF

Mvh Tor Stian Holte, SaF og Lill-Heidi Bakkerud, NOPEF

Kritisk tilsyns-rapport mot Mærsk Jutlander

Etter tilsyn om bord på Mærsk Jutlander, har OD varslet pålegg om utbedring.

Manglende vedlikehold var ett av hovedpunktene i rapporten, som omhandlet mangler av teknisk, operasjonell og organisatorisk art. Dette bekrefter vårt inntrykk av at det som hovedregel er generelt lavere HMS nivå om bord på de flyttbare innretningene på sokkelen. Vi håper at OD sin tilsynsaktivitet fremover vil være med på å løfte standarden på våre flyttbare innretninger.

Boligforholdene på Kvitebjørn

Vernetjenesten og fagforeningene har lenge lagt stor vekt på muligheten til enmannslugarer. Skal det oppnås, må det være tilstrekkelig kapasitet på boligkvarterene. Videre må aktivitetene på feltene tilpasses kapasiteten på boligkvarterene og om nødvendig må floteller tas i bruk. I det nye regelverket for petroleumsvirksomheten har også myndighetene signalisert at de legger stor vekt på dette. Når nye felt planlegges er det da selvfølgelig viktig at dette virkelig blir tatt hensyn til helt fra starten av. Koordinerende hovedverneombud i Statoil, Peter Alexander Hansen, har tatt opp saken om de fremtidige boligforholdene på Kvitebjørn. 14. mai 2002 holdt han et møte med representanter for fagforeningene i Statoil. Der bestemte man seg for å be om et møte med Oljedirektoratet. Dette møtet avholdes i dag, 31. mai 2002. Nå er det viktig å se at tilsynsmyndighetene stiller seg bak strenge krav til hvile og søvnkvalitet på sokkelen når dette skal gjennomføres i praksis også på nye felt.

Jorunn Krohnborg og Øyvind Hvalen ut av klubbstyret i Eurest

Det er med beklagelse å melde at Jorunn og Øyvind nå går ut av styret. Begge har gjennom mange år gjort en solid innsats for sine medlemmer. Jorunn har vunnet i lotto med sitt nye ansettelsesforhold i Statoil og vi ønsker henne lykke til i sin nye jobb. Hun vil bli overført til Statoil Ansattes Forbund og vi går ut i fra at hun med sine fagforeningskunnskaper snart er inne i sentrale tillitsverv i SAF. Vi har faktisk lurt på om vi skal kreve en overgangsum som kompensasjon for tap av en dyktig tillitsvalgt fra SAF, men har kommet frem til at den såkalte "bosmanndommen" forhindrer dette. Vi vil savne Jorunn's gode humør og solide fagforeningsarbeid. Offshorelivet til Øyvind Hvalen er også over. Han er en av veteranene og har i mange år hatt sentrale og lokale tillitsverv. Han har hatt en spesiell interesse for pensjon og forsikringssaker og er en beryktet og fryktet kapasitet på dette området. Øyvind er en mann som aldri gir seg og har sagt seg villig til å stille sin kompetanse til rådighet for klubben så lenge vi har brukt for han. OKE er selvfølgelig glad for dette og ser frem til å ha Øyvind som faglig støttespiller i vårt videre arbeid. Det er likevel på sin plass å takke Øyvind for solid innsats og ønsker han lykke til i sin pensjonisttilværelse. Som følge av dette rykker Per Christian Leirvåg og Jorunn Fimreite inn som faste styremedlemmer. Anne Grete Bjerg og Magnar Kråkenes blir nye varavalgte til styret.

Nytt forhandlingsmøte med Eurest

Det er avtalt nytt forhandlingsmøte med bedriften 31. mai. På dette møtet vil vi ha fremlagt status om gjeninntakelsen av oppsagte medarbeidere i ledige stillinger. Vi vet mange venter utålmodig på at de skal få brev fra bedriften om gjenninntakelse og vi kan forstå den frustrasjon som følger av dette. Bedriften arbeider med saken og vi forventer at alle ledige stillinger er fylt opp når vi kommer på forhandlingsmøte i slutten av mai. Vi har også tatt oppsaken vedrørende PC ordningen for dem som ble oppsagt da disse ble trukket for restbeløpet når feriepengene ble utbetalt. Vi håper på en løsning også i denne saken.

Behov for resepsjonister!

Eurest har behov for resepsjonister til de to flotell oppdragene til sommeren. Kan du traktere en PC og har erfaring med slikt arbeid så meld din interesse til bedriften. Dersom vi ikke klarer å skaffe kvalifisert personell så må bedriften vurdere å leie inn dette personellet.

Boligkvarterer på sokkelen

5. juni 2002 sendte Oljedirektoratet et brev til deltakerne i Sikkerhetsforum og til alle rettighetshavere i utvinningsstillatelser på norsk sokkel. Brevet gikk også til redere og entreprenører for flyttbare innretninger. Brevet omhandler praktiseringen av aktivitetsforskriften § 31 når det gjelder kravet om "nødvendig restitusjon og hvile" og innretningsforskriften § 59 om boligkvarter.

I brevet siteres fra Stortingsmeldingen om Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten: "Departementet har fått en klar forståelse av at innkvarteringsforholdene på innretningene er blitt forverret som følge av innsparinger. Dette går på bekostning av nødvendig restitusjon og hvile for arbeidstakerne, noe som også innebærer en sikkerhetsrisiko."

Kommunalkomiteen uttalte under sin behandling følgende: "Komiteen mener at det er viktig at alle får høve til å sove aleine. Dette er et sentralt punkt som Oljedirektoratet bør følge opp i sitt tilsyn."

Stortinget slutta seg til behandlinga av sikkerhetsmeldinga i Kommunalkomiteen. Oljedirektoratet sier i sitt brev:

"Intensjonen med de aktuelle bestemmelsene vil bli ivare tatt gjennom å sikre at arbeidstakerne får sove uforstyrret og normalt aleine. Med andre ord bør det kun skje i helt spesielle tilfeller at en arbeidstaker ikke får sove aleine."

Lugarkapasiteten skal planlegges slik at mest mulig av arbeidet kan utføres på dagtid, skytling skal unngås og arbeidstakerne skal få sove aleine. Nye innretninger skal planlegges fra starten av slik at dette kan oppnås både under normal bemanning og ved bemanningstopper. På eldre innretninger nevner OD som eksempler på løsninger: Lengre tidsrammer for aktiviteter, ombygging av boligkvarter og bruk av flotell. Ved oppdag som skal utføres av flytende innretning skal en velge innretning med tilstrekkelig boligkapasitet. I konklusjonen på brevet bekrefter OD at det nye HMS-regelverket innebærer en innskjerping i forhold til praksis etter tidligere regelverk. OD varsler også at selskapene til høsten vil bli bedt om å redegjøre for status og planer for hvordan næringen vil følge opp det nye regelverket på dette området.

Brudd på Hovedavtalen – Nopef og SaF trekker seg fra alle samarbeidsarenaene i UPN

10. juni 2002 var fagforeningene innkalt til et orienteringsmøte om forbedringsprosessen i Undersøkelse og produksjon Norge. På møtet kom det fram at bedriften uten å ha drøftet det på forhånd med de tillitsvalgte hadde truffet beslutninger om saker som er av stor viktighet for oss.

Det gjelder blant annet framtidig sysselsetting i virksomheten. Vi mener at dette er et grovt brudd på Hovedavtalen og viser manglende respekt for de ansatte og deres tillitsvalgte. Etter vedtak på styremøte i SaF i dag trekker vi representantene for SaF/YS i Statoil fra alle samarbeidsarenaene i UPN med øyeblikkelig virkning. NOPEF har gjort et tilsvarende vedtak. Dette vil si at ingen representanter fra disse foreningene vil møte i AVDU, BU i enhetene og områdeutvalgene i UPN. Vi vil komme tilbake med ytterligere informasjon når dette foreligger.

OD gir Statoil og Dolphin varsel om pålegg som følge av dødsulykken på Byfjord Dolphin i år.

Skrevet av: Mette Møllerop

Oljedirektoratet (OD) har nå slutført sin gransking etter dødsulykken på Byfjord Dolphin 17. april i år. En 44 år gammel oljearbeider mistet livet etter å ha blitt truffet av en rundt 200 kilo tung rørbit som falt ned fra boredekk over det nivået der oljearbeideren selv jobbet.

ODs gransking har bekreftet det årsaksforholdet som kom fram i den foreløpige oppsummeringen like etter ulykken. Direktoratet framhever i sin sluttrapport at det er et sett av årsaker som har ført til ulykken. Blant årsakene kan nevnes mangelfull

- planlegging og arbeidsforberedelser
- bruk av sikkerhetsanalyser
- kjennskap til og brudd på gjeldende prosedyrer
- orden og ryddighet
- kommunikasjon og praksis i forhold til at mange arbeidsoppgaver utføres samtidig
- tildekking av åpninger i dekk mellom aktuelle arbeidsområder

Ulykken skjedde på Sigynfeltet, der Esso er operatør. Statoil er rettighetshaver i lisensen og hadde ansvar for operasjonsutførelsen på vegne av Esso. Innretningen var på kontrakt for Statoil.

Både Esso, Statoil og Dolphin har nå fått oversendt ODs granskingsrapport. Statoil og Dolphin har fått varsel om pålegg med svarfrist 10. juni. Påleggene innebærer at begge selskapene må gjennomføre en rekke tiltak knyttet til Helse, Miljø og Sikkerhet. HMS-hensyn har ikke blitt vektlagt tydelig nok gjennom ledelse og arbeidsutførelse, verken hos Dolphin eller Statoil. På bakgrunn av dette varsler direktoratet tiltak som omfatter alle Dolphins innretninger og alle flyttbare innretninger som er i oppdrag for Statoil på norsk sokkel.

Skal ungdommen virkelig satse på arbeidsledighet i Nordsjøen

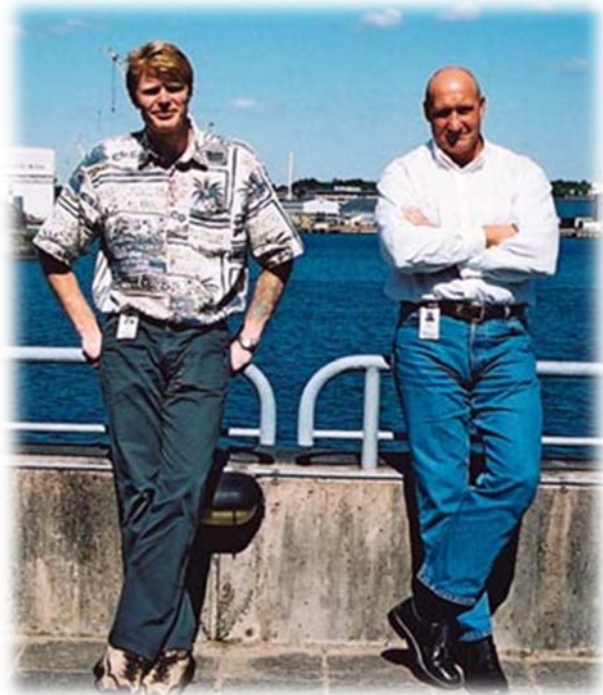
Skrevet av: Mette Møllerop

Er dette framtidens annonse for oljeindustrien? Ved arbeidsoppdrag som er kortvarige, usikre og til tider går på helse, miljø og sikkerhet løs, er det vanlig å betale meget høye honorar... Hva slags gulrøtter har oljeindustrien tenkt å bruke i framtida?

Arbeidssituasjonen i Nordsjøen virker for tiden både usikker og uoversiktlig. Riggmarkedet er på nedadgående kurs og fagforeningene er svært bekymret. Flere av OFS sine tillitsvalgte trekker sammenlikninger med situasjonen på nittitallet, da omstillinger, nedbemanning og oppsigelser førte til at dyktige fagfolk forlot Nordsjøen sammen med kompetanse og kunnskap. På toppen kom rekrutteringsstyrke på ungdomsfronten, ungdom våget ikke å satse på en så usikker bransje som oljeindustrien. Også Oljeindustriens Landsforening, OLF, var bekymret. Da situasjonen endret seg og arbeidsbehovet steg, ble rekrutteringsbehovet påfallende. Markedsføring på videregående skoler, høyskoler og universitet ble prioritert. Det samme gjorde store annonsekampanjer med ledige stillinger, sats på oljeindustrien og trygg framtid.

De sist ansatte går først. For de eventuelle modige ungdommer som våget å satse, får en nå håpe at familie- og boligsituasjon ikke er av en slik karakter at sosialkontoret blir neste stopp. Penger kommer og går, penger skifter eiere fortere enn vi andre rekker å trekke pusten. Det gjør tydeligvis også lærepenger. Verken oljeselskap, OLF eller politikere har klart å tilegne seg den kunnskapen 90-tallet ga dem. Eller er det ikke så farlig med disse svingningene? Er bekymringene i ettertid bare et spill for galleriet? Kanskje er de kortsiktige gevinster viktigere enn langsiktig planlegging?

To – tre hundre ansatte ut av Transocean



Fra venstre: Øyvind Bjørløw og Jan Bakker

- Selv om mye rart kan skje innen denne uoversiktlige bransjen, er det et faktum at 12 av 21 rigger er uten kontrakt. Det utgjør rundt 2000 mennesker. Jan Bakker, klubbleder

i Transocean er oppgitt over kontraktforholdene i Nordsjøen.

- Dette er den fjerde nedturen i industrien. Det går vel gjerne to – tre år før dette tar seg opp igjen. Det er heller ikke mangel på oppdrag framover som er årsaken til dette kaoset. Det er først og fremst måten oppdragene organiseres på. Selv om det for øyeblikket ikke er nye kontrakter i sikte de nærmeste månedene, vet vi at nye store felt skal bygges ut. Dersom situasjonen endrer seg raskere enn det ser ut til nå, vil vi ha store problemer med å skaffe folk. Hvis vi ikke kan vise ungdommen at dette er en stabil og god bransje, er det ingen som satser på oss.

Hvordan ser riggmarkedet egentlig ut?

- Helt konkret har Transocean Artic gått av og står uten kontrakt. Det samme har Vildcat. Rigger som Winner, Prospect, Searcher og Polar Pioneer mister kontraktene i løpet av perioden september 2002 til februar 2003. Riktignok kan det gis opsjoner, men disse må det i så fall forhandles om. Fra www.oilinfo.no, en internettside som kontinuerlig oppdaterer markedssituasjonen, skrives det om situasjonen:

"Riggselskapene vil merke en nedgang i det norske riggmarkedet i løpet av denne vår og høst, ettersom kontrakter for ti rigger vil bli avslutet innen utgangen av 2002. Den markante nedgangen i riggetterspørselen kommer i hovedsak som en følge av at norske oljeselskaper er i ferd med å avslutte boring og komplettering av nye undervannsbrønner i felt under utbygging. I løpet av andre kvartal vil fire rigger gå av kontrakt med selskaper som opererer på norsk sokkel, mens ytterligere seks rigger vil være uten oppdrag innen utgangen av 2002, hvis ingen av kontraktene blir forlenget."

"Riggselskapene vil nok vende blikket mot et marked i Vest-Afrika, hvor behovet for dypvanns flyterigger er økende. Å gi slipp på borerigger med klarering til å bore i Barentshavet kan på sikt ha konsekvenser for norske oljeselskaper, ettersom det fra og med 2003 vil bli et betydelig behov for borerigger til nye planlagte feltutbygginger i Norskehavet og Statoils Snøhvit-felt i Barentshavet. Allerede i 2004 har Statoil planer om å starte boringen av åtte produksjonsbrønner og en vanninjeksjons-brønn på Snøhvit."

Store investeringer

- Det skal investeres 1000 milliarder kroner i de neste tiårene, sier Jan Bakker. Disse milliardene skal investeres i Norge. Hvor og i hva skal disse pengene investeres, spør jeg meg selv. I ODs årsrapport for 2001 sier de at de er redd for riggmangel på norsk sokkel. Norsk sokkel sitter nemlig på den nest eldste riggflåten i verden. Norge skal jo ligge i tet når det gjelder teknologi. Da kan du jo lure... Hvis det ikke skal investeres i ny riggflåte, hvilke rigger er det da som skal bore? Hvis oljeselskapene skal kunne kreve noe, må riggselskapene kunne planlegge. Oljeselskapene ønsker langsiktighet, det må også gjelde leverandørene. Både politikere og oljeselskaper må tenke annerledes.

Oppsigelsene har gått ut

I Transocean er oppsigelsene sendt ut. Oppsigelsestida varierer fra en til seks måneder. Selv om oppsigelsene teoretisk kan stoppes, tviler Jan Bakker på at det vil skje.

- Akkurat nå er det ikke oppdrag. På grunn av usikkerheten framover, er det heller ikke mulig å bare permittere folk i en periode.

For det første er det ikke lov å bruke permisjonsløsninger når tidsperioden blir så lang, for det andre er det jo ingen som helt sikkert kan si når arbeidskraftbehovet tar seg opp igjen. Hadde planleggingen vært bedre, hadde vi unngått dette. Hvor er egentlig politikerne i denne situasjonen? De har mistet totalt styring over fundamentet. Det eneste de gjør er å dele ut blokker.

Kompetanse

Den yngste arbeidskraften har best mulighet for å skaffe seg ny jobb. Det samme har folk med fagkunnskap og kompetanse.

- Det er ingen som ønsker å jobbe i en bransje hvor forholdene er slik vi nå ser det. Forholdene må endres hvis dette skal bli attraktive arbeidsplasser, sier Bakker. Tenk hva det har kostet riggeierne å sende alle disse folkene på kurs. Flinke, godt skolerte folk som de nå mister! Det er en skam! Både riggeiere, oljeselskaper, myndigheter og politikere må sette seg ned og meisle ut en ny politikk for oljeindustrien.

Hva med pensjonspakker og pensjonsløsninger for folkene som må gå. Får de en brukbar kompensasjon?

- Pensjonsordningen slår dårlig ut. Avtalen er 60 år. Er du for eksempel 58 eller 59 år mister du pensjonsrettighetene dine. Nå, i forbindelse med oppsigelsene, må vi jobbe for å få til løsninger som er til å leve med. I moderselskapet i USA har de gode pensjonsløsninger. Vi håper derfor at det skal kunne la seg gjøre å få en avtale her hos oss og. I løpet av kort tid har vi direktørene for både Europa og USA på plass i Stavanger. Vi får se hva disse møtene bringer oss.

Smedvig i samme båt



Roy Alexandersen, klubbformann i Smedvig

- For øyeblikket er vi i den heldige situasjon at vi ansetter folk. Per i dag har vi full sysselsetting og ansetter opp mot faste installasjoner, sier leder av Smedvigklubben, Roy Alexandersen.

- Rigggen West Epsilon ventes tilbake til norsk sektor i august og skal så til Valhallfeltet. (BP). Fra 1.juli begynner vi med 2-4 rotasjon og får dermed behov for enda flere folk.

Hvordan ser framtiden ut på lengre sikt hos dere?

- Vi har to enheter på langsiktige kontrakter, West Venture og West Epsilon. West Navion og West Vanguard har kun oppdrag ut året. West Alpha er nå på engelsk sektor hvor den har et 110 dagers oppdrag, estimert til midten av juli. Det er for øvrig en flyterigg.

Hvordan kan tilværelsen da se ut over jul?

- Vi er stygt redd for å få både oppsigelser og permitteringer. Et stort flertall av oppdragene er som du ser kortsiktige. Horisonten på det vi holder på med går på måneder. Langsiktig planlegging er det verre med. Vi får nok problemer både med å fornye riggflåten og med rekruttering.

Riggflåten et paradoks

- Det er et paradoks at vi som hadde verdens mest moderne riggflåte på åttitallet, nå har verdens nest eldste flåte. Stadig flere av riggene med de høyeste sertifikatene (SUT) er i ferd med å seile ut av nordsjøbassenget. Når det gjelder rekruttering, er situasjonen bekymringsfull. Siste mann inn, er første mann ut. Hvem vil takke ja til sånne arbeidsvilkår? Vi er blitt veldig effektive. Vi borer raskere uansett type boreoppdrag. Vi arbeider oss til arbeidsledighet. Men rett skal være rett. Vi borer mye tørt og. Likevel har vi en merkelig situasjon. Vanligvis gir høy oljepris høy aktivitet, mens lav oljepris gir lav aktivitet. I dag har vi høy oljepris og lav aktivitet. Det er ingen tvil om at bransjen er alt for lite forutsigbar.

Statoil har hevet bore-kontrakten med Byford Dolphin!

RIGG NAME / TYPE	RIGG OWNER	OPERATOR	TYPE OF WELL	LOCATION	DURATION
Transocean Arctic / Semi	Transocean Sedco Forex	-	-	Westcon Yards, Ølensvåg	Available
West Alpha / Semi	Smedvig AS	-	-	ABB Yards, Haugesund	Available
Transocean Nordic / Jackup	Transocean Sedco Forex	-	-	-	Available
Byford Dolphin / Semi	Dolphin	-	-	-	Available
Deep Sea Bergen / Semi	Odfjell	Amerada Hess/ Phillips	Expl.	KIT1	Aug/Sept, 2002
Transocean Prospect / Semi	Transocean Sedco Forex	Statoil	Dev.	Heidrun	Aug, 2002
Maersk Giant / Jackup	Maersk Drilling	Phillips	Dev.	Ekofisk	Aug, 2002
Deep Sea Trym / Semi	Odfjell	Statoil	Dev.	Gullfaks	Sept, 2002
Outlander / Semi	Global Marine	Norsk Hydro	Dev.	Troll	Sept, 2002
Scarabeo 5 / Semi	Salpem	Norsk Hydro	Dev.	Tampen	Nov, 2002
West Vanguard / Semi	Smedvig AS	Norsk Hydro	Dev.	Grane	Dec, 2002 (2007)
Transocean Pioneer / Semi	Transocean Sedco Forex	Shell	Dev.	Rogn Sør (f. mai 2002)	Jan, 2003
Transocean Searcher / Semi	Transocean Sedco Forex	Statoil	Dev.	Åsgard	Apr, 2003
Transocean Polar Pioneer / Semi	Transocean Sedco Forex	Norsk Hydro	Dev.	Troll	Feb, 2003
Scarabeo 6 / Semi	Salpem	Norsk Hydro	Dev.	Balder	Aug, 2003
Deep Sea Delta / Semi	Odfjell	Norsk Hydro	Dev.	Tune	Sept, 2003
West Venture/ Semi	Smedvig AS	Norsk Hydro	Dev.	Troll	Apr, 2004
Longland Dolphin / Semi	Dolphin	Statoil	Dev.	Gullfaks	Jul, 2005
Byford Dolphin / Semi	Dolphin	Norsk Hydro	Dev.	Vigdis	Jun, 2006
Stena Don / Semi	Stena Drilling	Statoil	Dev.	Norne	Dec, 2006
West Epsilon / Jackup	Smedvig	-	-	In Holland (*Valhall Flanke f. aug. 02)	2007

Tekst: Roy Erling Furre

Det har oppstått en meget alvorlig situasjon for alle våre medlemmer ombord på Byford Dolphin, etter at Statoil har valgt å kansellere kontrakten med riggen. Riggen har i siste tid vært på oppdrag på Sigynfeltet, der Esso er operatør, mens Statoil utfører boretjenesten på feltet.

Vår sympati går til de ansatte i Dolphin som blir rammet av dette plutselige kontraktstapet. Dette kommer på det verst tenkelige tidspunktet med lavkonjunktur i riggmarkedet. Det er allerede varslet oppsigelser i andre riggselskaper. Det vil derfor være vanskelig å skaffe ny jobb til alle som blir overtallige.

Dolphin er i siste tid blitt utsatt for hard kritikk etter en dødsulykke der en 44 år gammel mann ble drept av en fallende gjenstand. Oljedirektoratet sendte nylig ut en pressemelding med knallhard kritikk av sikkerheten ombord på Byford Dolphin. Blant punktene som OD anførte var:

- Manglende planlegging og arbeidsforberedelser og praktisk iverksetting av tiltak.
- Brudd på prosedyrer.
- Mangelfull orden og ryddighet.
- Utilfredstillende kommunikasjonspraksis.
- Uppreis praksis for utføring av parallelle operasjoner og arbeid på ulike nivå.
- Utilstrekkelig tildekking av åpninger i dekk og over arbeidsområder.

Det er blitt påpekt mangler ved HMS-arbeidet i Dolphin tidligere. Det er frustrerende at ledelsen i selskapet har vendt det døde øret til, og ikke tatt signalene på alvor. Hadde den øverste ledelsen i selskapet grepet fatt i problemene med manglende sikkerhetskultur, på et tidligere tidspunkt, kunne situasjonen vært en annen.

Kritikken mot ledelsen i Dolphin fritar ikke på noe vis Statoil fra sitt overordnede ansvar for sikkerheten ombord. Problemene med riggen må ha vært kjent lenge, og Statoil har unnlatt å gripe fatt i problemene på et tidligere tidspunkt. Det kan virke som om de vil skyve fra seg sitt ansvar ved å si opp kontrakten med umiddelbar virkning.

Vi oppfordrer Statoil til å gå for den mer konstruktive løsning ved å ta fatt i sikkerhetsproblemene på Byford Dolphin, og rette opp feilene sammen med de ansatte og ledelsen i Dolphin, fremfor å skyve alle ombord ut i langvarig arbeidsledighet. Det haster at alle involverte innser alvorret i situasjonen, og griper fatt i de problemene som OD påpeker, og går i gang med å rydde opp i sikkerhetsproblemene, slik at riggen kan ta fatt på nye oppgaver uten at det er tvil om at det er sikkert å arbeide ombord på Byford Dolphin.

Statoilrapport

Statoil har jevnlig inspeksjoner på sine innleide rigger. I evalueringen for januar, februar, mars er det en kraftig stigning i karakterene. Karakterene går fra 1 til 6, hvor graderingen forteller oss at 1 er "Not acceptable", 2 er "Improvements required", 3 er "Improvements expected", 4 er "Acceptable", 5 er "Good" og 6 er "Excellent".

I januar fikk et av områdene "Operational performance" karakteren 2. De øvrige lå på 4 og 5. Februar viste bedring på flere områder. Karakteren 2 var endret til 3, med kommentaren "Need better communication" i margin. To områder hadde gått ned fra 4 til 3: "Freight planning" og "Quality attitude". De øvrige områdene steg til 5 og 6, med 2 stk. 5 og 4 stk. 5.

I mars er situasjonen i følge Statoil meget god. På skjemaet lyser bare femmere og seksere. Blant annet har "Safety attitude", "Quality attitude", "Service level and communication offshore" og "Dolphin Employees (procedures, policies, performance)" fått 6. "Operation performance" har tatt steget opp til 6 denne gang og de øvrige kategoriene evalueres altså til "good". Det er uten tvil betimelig å spørre Statoil hvordan selskapet kan gi Byford Dolphin denne evalueringen ved utgangen av mars, for så, etter kort tid, si opp kontrakten på grunn av forholdene ombord

Viktig stortingsmelding

Skrevet av: Mette Møllerop

"27.mars i år var det 20 år siden Aleksander L. Kielland-katastrofen, hvor 123 oljearbeidere mistet livet. " Det er innledningen på dokument nr. 8:90, datert 3.juli 2000, dokumentet som er forløperen til Stortingsmelding nr.7 om helse, miljø og sikkerhet i petroleums-virksomheten. Dokumentet er signert stortingsrepresentantene Karin Andersen og Hallgeir Langeland fra SV.



« Det at vi nå skal legge fram en melding hvert fjerde år, er en seier. Det vet jeg at også fagforeningene er glade for »

- Jeg har vært opptatt av HMS saker innen oljeindustrien i lang tid, sier Hallgeir Langeland. Som rogalending er det selvfølgelig heller ikke så rart, vi er jo fra et område med mange oljearbeidere.

Er alle sider ved HMS-problematikken like viktig for deg, eller har du noen "hjerdebarn"?

- Det er vanskelig å trekke fram spesielle problemstillinger framfor andre, alle sider er selvsagt viktige, men jeg har nok jobbet ganske mye med sikkerhet i forhold til helikoptertransport. Blant annet betyr dette med å fly i et kontrollert luftrom veldig mye. I St. meld.nr.7 er behovet for å bedre kontrollen av luftrommet nevnt, men helikoptervirksomheten totalt sett trenger en grundigere gjennomgang og en mer kritisk vurdering enn det vi har fått til nå. Dessverre er denne gjennomgangen for svak på helikoptersikkerhet. Det er det enighet om også i OFS, Norsk Flygerforbund og Nopef. Jeg har for øvrig jobbet veldig mye med disse spørsmålene sammen med de nevnte organisasjonene, mest med OFS, faktisk, om du lurer på det.

I forslaget til stortingsmeldingen fra Andersen og Langeland hentes sitat: "2.2 Radarovervåking. Det er tidligere reist forslag om at flygning på kontinentalsokkelen må overvåkes og skje i kontrollerte luftrom, jfr. Dokument nr. 8: 88 (1997-1998) fra stortingsrepresentantene Hallgeir H. Langeland, Inge Myrvoll og Karin Andersen. Det er av avgjørende betydning at det til enhver tid er mulig å fastslå den nøyaktige posisjonen til helikopterene. Helikopterene må fly i kontrollert luftrom. Det er i denne forbindelse på sin plass å minne om den tragiske Norne-ulykken, hvor letingen etter mulige overlevende startet på feil sted."- Spesielt denne siste biten av helikoptervirksomheten er det behov for å følge opp og gjøre endringer i, sier Langeland.

Bakgrunn

I samme forslag sier Langeland og Andersen følgende:

"Det har fra ulike parter vært reist ulike spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet, uten at det har blitt foretatt en grundig gjennomgang av enkeltsakene og helheten. Det er derfor nødvendig å få en tilleggsmelding som foretar en helhetlig gjennomgang av temaet, en gjennomgang med fokus på oljearbeiderens vilkår og derved på forhold knyttet til helse, miljø- og sikkerhetsaspekter ved arbeid knyttet til norsk sokkel. Dette i tillegg til de elementer som tas opp i selve meldingen om olje- og gassvirksomheten."

Det vises også til Oljedirektoratets erfaringer når det gjelder tilsyn. "Oljedirektoratet har også registrert at selskapenes egen oppfølging av ulykker og uønskede hendelser er blitt dårligere. Dette skyldes mangel på faglig kompetanse innenfor de forhold som skal undersøkes, feilaktig eller utilstrekkelig metodikk, og i noen tilfeller også manglende evne og/eller vilje til å gjennomføre tiltak."

Langeland og Andersen ser dette som et sterkt signal om tiltak. De viser også til sikkerhetsdirektør Magne Ognedal og oljedirektør Gunnar Berge som begge uttrykker sterk bekymring for sikkerheten offshore. "I denne situasjon er det dessverre vår oppfatning at aktørene ikke i tilstrekkelig grad synes å ta problemene innover seg. Selskapene har tilgang på

de samme data fra virksomheten som vi har, men i media har for eksempel representanter for selskapene uttalt at sikkerheten aldri har vært så god som nå. Vi deler ikke dette synet."

ODs rolle og situasjon

Både Tarjei Lodden, OFS sin tidligere 2. nestleder og Roy Erling Furre, nåværende 2.nestleder, har lagt fram sin bekymring over omorganiseringen i OD.

- Ja, sier Roy Erling Furre. Vi mener at tilsynslederrollen må granskes. Våre tillitsvalgte og verneombud som har tatt kontakt med OD i forbindelse med saker de har trengt hjelp til, har fortalt oss at de opplevde tilsynslederen som en barriere i OD, på lag med arbeidsgiveren. Den tette kontakten mellom OD og oljeselskapene må derfor kartlegges, og dersom det viser seg at den er for tett, må det lages spilleregler for dette. I tillegg er ressurstilgangen til tilsynsvirksomheten viktig. Det må sikres at OD har nødvendige ressurser og faglig styrke til å utøve en tilsynsvirksomhet som er grundig og fanger opp alle forhold knyttet til HMS. OD er inne i en sårbar fase etter omorganiseringen. Det må derfor sikres at tilsynsaktiviteten ikke blir svekket.

Også Hallgeir Langeland er opptatt av å sikre økt støtte til ODs tilsynsvirksomhet.

- Vi foreslår 1,5 milliner kroner økning for det neste halvåret til OD. I slutten av måneden vil dette være avklart. I vårt forslag til ny stortingsmelding, tok vi også opp dette: "Fra fagforeningshold er det reist kritikk mot OD og ansvarsforhold som tilsynsmyndighet. Mange mener at myndighetene er alt for lite synlige i offshoremiljøet. I tillegg til de enorme verdier som befinner seg på sokkelen, er helsen, sikkerheten og arbeidsmiljøet til arbeidstakerne et område som myndighetene burde intensivere overvåkingen av. Den forholdsvis store mengden arbeidstakere som mister helsesertifikatet, viser oss at det er tiltak som mangler innen HMS-området. Samtidig er kontraktørbedriften ofte presset til å spare for å opprettholde den kontrakt de har med operatøren. En styrking av ODs kapasitet for å drive tilsynsaktivitet kan synes helt nødvendig, og må vurderes i kommende budsjett."

Både ønsket om et synlig tilsyn og forbedring av kvaliteten og effekten av ODs tilsyn har fått plass i stortingsmeldingen. Om et synlig tilsyn sier meldingen: "Det er ønskelig at direktoratet prioriterer å være mer ute på sokkelen. Dette vil bidra til å gi myndighetene et mer realistisk bilde av den faktiske tekniske tilstanden og arbeidsmiljøforhold. En viktig del av direktoratets tilsyn vil imidlertid ikke være direkte synlig for arbeidstakerne på sokkelen. For å ha ønsket effekt må direktoratets tilsyn også rettes mot beslutningstakere på ulike nivåer i aktørenes organisasjoner og dekke både planleggings- og driftsfasen.." Om forbedring av kvalitet og effekt sier meldingen: "I lys av utviklingen på sokkelen den senere tiden vil det være nødvendig å vurdere om kvaliteten eller effekten av tilsynet er tilstrekkelig. Det er i denne sammenheng viktig å videreutvikle metoder for å evaluere effekten av myndighetstilsynet."

- I denne prosessen fram til St.meld. nr.7, har både jeg og komiteen hatt et godt samarbeid med OD i tillegg til de nevnte fagorganisasjoner. De kapitlene som meldingen nå inneholder, er blant annet et resultat av det. Det er derfor naturlig, synes vi, at stortinget nå følger opp med tilleggsbevilgning til OD for å sikre midlene som trengs til å utføre pålagte oppgaver.



Hva er det viktigste med stortingsmeldingen?

- Selve meldingen er jo viktig og gledelig i seg selv, fordi den tar opp så mange sider ved helse, miljø og sikkerhet. I tillegg ivaretar den helheten på dette området på en god måte. Et annet viktig aspekt er tankegangen hos dem som har jobbet

med dette og de av representantene som har brukt tid på å sette seg inn i stoffet. Meldingen dreier seg nemlig også om holdninger og ny kunnskap. Man må tenke sikkerhet, ikke penger og oljefond.

Nå når de har brukt mye tid på å behandle saken, er i hvert fall bevissthetsnivået hevet.

Andre ting du er fornøyd med?

- Det at vi nå skal legge fram en melding hvert fjerde år, er en seier. Det vet jeg at også fagforeningene er glade for.

Har du fått noen tilbakemelding når det gjelder selskapenes oppfatning av meldingen?

- Ikke så mye. Jeg har inntrykk av at de fortsatt er litt for ukritisk til egen HMS-tilstand
Sikkerheten kan ikke bli bedre, sier jo OLF. Selskapene tar med andre ord ikke dette alvorlig nok.

Årsmøte i OFS-klubben i Odfjell

Skrevet av: Mette Møllerop

Årsmøtet ble avholdt på Bergen Airport hotell 2.mai. Etter at de formelle punktene på dagsorden var godkjent, hadde Roy Erling Furre, OFS, en orientering om aktiviteter på utenlandsk sektor og godtgjøring for diverse rotasjoner.

Siegfried Bischler, OFS, hadde et interessant innlegg om framtidsplaner for supplyflåten. OFS ønsker å knytte til seg en større del av denne flåten. Seilende Oljearbeideres Forening (SOF) ønsker samarbeid/ sammenslåing med OFS.



Fra årsmøtet i Odfjellklubben

Beredskapsfartøy/logistikk fartøy vil bli vurdert angående bemanning og opplæring.

På årsmøtets andre dag ble deltakerne presentert for en organisasjonsbeskrivelse av Odfjell. Bengt Olsen fra Odfjell hadde ansvaret for dette punktet. Stikkordmessig sier årsmøtoreferatet følgende:

"Odfjell er delt i fire foretningsområder (Faste, Flytende, Enginering Kompetanse/Teknologi og Well Service). Han viste oversikt over hvorledes personell- og administrasjonsavdelinger er bygd opp. Planer for elektronisk føring av timelister og reiserekninger. Odfjell Drilling hadde pr. 31.01-01 1356 ansatte, hvorav 203 onshore. Det har vært en liten økning i sykefraværet. Gjennomsnittsalderen i firmaet er på ca. 37 år. Det er liten aktivitet på flyteriggside. DSB og DST har kontrakter som går ut i høst. Det blir jobbet for videre beskjeftigelse. Ekofisk-kontrakten ventes avgjort løpet av mai. Han orienterte om planlagte aktiviteter og kontrakter. Odfjell hadde en omsetning på ca. 2 milliarder i 2001. Overhead av mulige planlagte nybygg ble vist. En Aker H 4,3 rigg og 1 boreskip. Før eventuell bygging må vi ha kontrakt på disse."

Arbeidsoppgaver

Årsmøtet diskuterte en profilering av klubben og ønsket at det ble laget en velkomstpakke. Denne burde blant annet inneholde tariff- og forsikringsavtaler, lønnsmatriser, T-skjorter, oversikt over organisasjonen etc.

Årsmøtet ønsket også at riggbesøk må prioriteres.

I tillegg ble datasikkerhet diskutert. Forbedringsmuligheter og ny programvare vil bli vurdert.

Årsmøtet valgte nytt styre i klubben:

Leder: Tore Lundgren, tlf 55 93 33 19/908 70 446, email: tore.lundgren@c2i.net

Nestleder: Paul Helge Paulsen, tlf 31 28 88 01/901 49 595, email: p.paulsen@c2i.net

Sekretær: Inger Staff, tlf 56 51 64 36/909 83 187

Kasserer: Eivind Mariussen, tlf 56 35 40 09/909 91 192, email: mmariuss@frisurf.no

Styremedlem: Steinar Hansen, tlf 56 14 44 28/909 62 015, email: s-hanse4@online.no

Styremedlem: Karl Totland, tlf 53 43 15 21

Styremedlem: Frode Ellingsen, 55 26 43 61

Varastyremedlem: Eirik Mikkelsen, tlf 55 24 34 76/971 90 622

Ny klubbleder i aktiv klubb

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS-klubben i Esso ble formelt dannet november 1998. Den gang hadde klubben 105 medlemmer av et potensial på 150. Det utgjorde 70 % av de ansatte. I dag er organisasjonprosenten oppe i 90 %. Klubben har en medlemsstokk på snaut 140 medlemmer.



Gunvar Eriksen med arbeidssted Jotun A, er nyalgt klubbleder i Esso. I likhet med sine forgjengere og kolleger i styret, er han opprinnelig sjømann. I dag er han senior mekaniker på halv tid. Resten brukes til klubarbeid.

- Jeg overtar en godt opparbeidet klubb. Heldigvis er både Bjørn Sætervik og Svein Brekke ennå i styret. De har lagt ned et stort arbeid i klubben og står fortsatt på. Jeg har enda mye å lære, og da er det en god støtte å ha dem i styret.

Gunvar begynte å Esso høsten 1998. Fra 1992 reiste han som maskinsjef for Solstad Shipping, et Karmøy rederi som holder til i Skudesneshavn.

Er det mange folk i oljebransjen med den bakgrunnen?

- Ja, du finner både styrmenn, shippere, maskinsjefer og matroser. Mange av de ansatte her i Esso har denne typen bakgrunn. jeg ble for øvrig imponert da jeg kom i Nordsjøen. Organisasjonene har gjort et godt arbeid med arbeidsmiljø, HMS, lønnsavtaler og så videre, men sjokkert da jeg fant ut at folk delte lugar. På sjøen har det vært ene lugarer sikkert de siste 30 årene. Her må det settes inn krefter for å bedre dette.

Mange saker å jobbe med

Essoklubben er først og fremst opptatt av oppgjøret nå. Esso er det eneste operatørselskapet som ikke har et bedriftstilpasset lønssystem.

- Alle de øvrige har jo hatt en prøveperiode i fire år nå. Nå må det bli endelig avklart hva vi skal ha.

Hva vil dere ha?

- Vi har i utgangspunktet sagt nei til bedriftstilpasset lønssystem. Vi er litt redd for hvordan dette vil slå ut på hovedavtalen. Vi ønsker ikke å svekke den. Men hvis hovedoppgjøret gjør det slik at bedriftstilpasset lønssystem kommer for å bli, blir vi "presset" til dette vi også. Egentlig hadde vi håpet på en ny minstelønnsavtale.

Andre saker som står på planen?

- Innleiingsproblematikken krever en god del arbeid. Også hos oss har dette nemlig blitt et problem. Vi har blandt annet innleid arbeidskraft i våre driftsposisjoner og det er klart at Essoansatte buder hatt disse funksjonene. Disse innleide har andre tariffavtaler og dårligere arbeidsavtaler enn oss. Dette er uheldig, mener vi. Vi er uenige og har brakt denne saken

opp til OFS for å vurdert regelverket.

Hva mener ledelsen om dette da?

- De vil nå vurdere hele bedriftsorganisasjonen for å se om det er ønskelig å gjøre ting på en annen måte. Da er vi selvfølgelig med i bildet. Arbeidstakermedvirkning er for øvrig noe vi hele tiden jobber med. Ellers har du kanskje registrert lugardiskusjonene som pressen har trukket frem i forbindelse med HMS meldingen fra Stortinget. Vi er og opptatt av egne lugarer. Det er viktig for folk å kunne tekke seg tilbake og få kvalitetstid for seg selv. Vi har hatt store problemer med det ute, men det går an å løse lugarproblemet på relativt enkle måter. På Balder for eksempel, er nå lugarene delt opp til enmannslugarer. Folk er fornøyd selv om lugarene ble mye mindre. Nå har en i hvertfall mulighet til å trekke seg tilbake. Vi jobber med å innføre dette på Jotun og, og håper vi får dette greit igjennom.

Hva med den nye plattformen, Ringhorne, er den laget etter deres ønsker?

- Ja, det vil jeg si. På denne plattformen har vi fått være med på å prege miljøet og flere ting er tatt hensyn til. Verneapparatet sier også selv at de føler de har fått være med i prosessen og deres ønsker har blitt hørt. Det satt langt inne å få delt 10 lugarer om til 20 enmannslugarer; det er takket være et godt samarbeid mellom verneapparatet og klubben. Det blir spennende å prøve riggen i praksis når den starter opp i oktober.

Mange OFS medlemmer

OFS klubben i Esso ble formelt dannet november 1998. Den gang hadde klubben 105 medlemmer av et potensial på 150. Det utgjorde 70 % av de ansatte. I dag er organisasjonsprosenten oppe i 90 %. Klubben har en medlemsstokk på snaut 140 medlemmer.

Hva med de innleide, er de organisert hos dere?

- Det er Aker Offshore Partner, AOP, som har avtale med dem. Dermed tilhører de Fellesforbundet.

Årsmøtene deres har klappet inn mange med gjennom årene. Finner dere ikke brukbare damer?

- Vi hadde ei, men hun sluttet. Det er desverre veldig få jenter ansatt, to - tre stykker bare. Vi skulle ønske at flere søkte på jobber hos oss, og vi hadde ikke hatt noe i mot å få en bedre kjønnsfordeling i styret.

Hjemmeside

Stadig flere klubber lager hjemmesider på nett. Så også Essoklubben.

- Vi har en hjemmeside som vi ikke er helt fornøyd med. Vi har satt ned en komitè som skal forbedre den. Det er viktig å få den så oversiktlig og lesverdig som mulig. Vi må sørge for at den er godt oppdatert, med HMS stoff, aktuelle saker og informasjon til medlemmene. I tillegg jobber vi med å forbedre tillitsvalgtordningen. Vi vil gjerne ha opp engasjementet hos folk. Vi vil ha aktive medlemmer. Klubben holder regelmessige medlemsmøter og vi prøver å få tak i hva medlemmene syns, tenker og ønsker. Dette er viktig arbeid fremover. Desverre har mye av dette med tid å gjøre. med kun halv stilling for klubbløderer rekker vi ikke over alt.

Hva med din tid? Får du noe tid til familie og fritid?

- Først og fremst syns jeg nok at familien har tjent på byttet mellom sjømannsliv og oljearbeiderliv. Jeg likte godt å seile og, men med familie er det godt med mer familievennlige skiftperioder. Nå håper jeg selvfølgelig på 2-4. Når det gjelder familien, kone og tre barn, sier det seg vel nesten selv at skal du følge opp ungene, blir det ikke tid til særlig mye annet. Vi bor på Karmøy, i Vedavågen, og det er et godt sted å vokse opp, heldigvis.

Hva tenker du om framtida som klubbløder? Har du ambisjoner om å sitte en stund?

- Arbeidet tar en god del av fritida. På grunn av familien vil jeg vurdere det fremover. Jeg tar en periode og så får vi se. Men som jeg sa innledningsvis, heldigvis er vi en god gjen i styret. Med så mye hjelp og godt samarbeid, føles klubblødervervet ikke særlig tyngende.

Årsmøtet som ble avholdt i mars 2002 på Hotell Maritim, fikk denne sammensetningen:

Leder - Gunvar Eriksen

Nestleder - Jan Inge Nesheim

Kasserer - Bjørn Sæthervik

Sekretær - Svein Brekke

Styremedlem - Frode Hovlid

Styremedlem - Henning Torgersen

Styremedlem - Roger Thomsen

Styremedlem - Nils Hansen

Angrep på arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid

Skrevet av: Roy Erling Furre

Da den sittende regjering ble dannet, hadde de i Semb erklæringen en post om å arbeide for å utvide lovens øvre grense for tillatt overtidsarbeid opp til 400 timer. Nylig gikk fristen ut for å gi merknader til høringen om endring i arbeidsmiljølovens § 50, som regulerer lengden av overtidsarbeid.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, har i våre merknader til endringsforslaget om overtid, vært sterkt kritisk til forslaget. Foreskrift om HMS i petroleumsvirksomheten, rammeforskriftens § 51, har bestemmelse som medfører at kun deler av arbeidsmiljølovens § 50 om lengden av overtidsarbeid, gjelder offshore og land, ikke blir endret eller svekket.

Den enkelte arbeidstaker har ofte manglende kunnskaper om kroppens begrensninger og tåleevne når det gjelder økte eksponeringer i forbindelse med utvidet lengde på arbeidsperiodene. Derfor blir tillitsvalgte og tilsynsmyndighetenes rolle viktig når det gjelder å vurdere om utvidet overtid er forsvarlig.

Ved forlenget arbeidstid vil mekanismer som eksponering fra støy, kjemisk arbeidsmiljø osv. bli forsterket. Dette er forhold som ikke er belyst i endingsforslaget til ny lovtekst.

OFS har konkludert med at en utvidelse av rammene for bruk av overtid, og uten medvirkning fra arbeidstakernes tillitsvalgte og tilsynsmyndighetene, vil være en alvorlig trussel for helse og sikkerhet.

OFS krevde at lovendringsforslaget blir lagt på is inntil det er utarbeidet nytt beslutningsunderlag basert på både norsk- og internasjonal forskning.

Vi er videre sterkt kritiske til bestemmelsene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, som gir åpning for ekstremt store eksponeringsdoser som på sikt vil gi helseskader. De personlige og samfunnsmessige konsekvensene vil bli store dersom lovendringsforslaget blir vedtatt.

De foreslåtte endringene vil berøre områder innen petroleumindustrien det vi har erfaringer med store HMS problemer. Risikoutviklingen har vært sterkt negativ de siste år. Store grupper av våre arbeidstakere jobber allerede ved yttergrensene for forsvarlig HMS standard ved gjeldende overtidsregelverk. Disse problemene vil bli ytterligere forsterket dersom endingsforslaget på sikt blir innført offshore.

Petroleumindustrien er beskyldt for å drive en bruk- og kast mentalitet med bakgrunn i de store utstøtningsproblemene. Vi frykter at forslaget om å kunne inngå avtale med den enkelte om inntil 400 timer overtid, vil medføre at den enkelte arbeidstaker vil bli utsatt for et direkte press som medfører at arbeidstakere vil la seg presse til å arbeide overtid mot sin vilje. Erfaringene viser at det er sjelden at arbeidstakerne sier nei til å jobbe overtid.

Videre er forslaget om at bruk av overtid ikke skal avtales med tillitsvalgte eller arbeidstilsynet, meget uheldig, og vil innebære en dramatisk økning i presset mot arbeidstakerne. Det vil videre være dirkete undergravende for arbeidet med å ivareta helse, miljø og sikkerhet. Særlig sokkelregelverket er basert på høy grad av arbeidstakermedvirkning. Endringen det legges opp til, vil således være i strid med de etablerte prinsipper for både sokkelregelverket og prinsippene om arbeidstakermedvirkning i arbeidslivet generelt.

Arbeidstakerne på sokkelen har en lang rekke lovpålagte kurs i fritiden som kommer utenom oppsatt årsverk og rammen for overtid. Dette medfører mindre tid til restitusjon og hvile. For beredskapspersonell er det også omfattende øvelser og opplæringsprogram i arbeidstiden offshore og i fritiden offshore. Dette kommer også i tillegg til arbeidstiden.

Sett fra et sikkerhets-, helse- og velferdsmessig åsted, er det ikke forsvarlig og endre det eksisterende regelverket om overtid. Det synes heller ikke som om begrensninger er mer påkrevd. Selskapene i industrien er pålagt å logge sin bruk av overtid. Sammen med tallene for utstøtning i industrien, viser disse tall at det ikke er forsvarlig å ytterligere øke overtidsbruken. Det å utvide overtidsbruken vil stå i grell kontrast til de utstøtningsproblemene vi har både nasjonalt og i petroleumindustrien.

Føre vår prinsipper: Det er med forbauselse vi ser at lovforslaget er fremmet uten at internasjonale erfaringer og

forskningsmaterieell innen arbeidstid er lagt til grunn, knyttet til arbeidstid og lange arbeidsøkter. I Australia har departementet for industrirelasjoner initiert forskning som har gitt ny kunnskap om disse forholdene.

Se link: <http://www.ir.qld.gov.au/publications/-workinghours>

Denne departementsrapporten kaster nytt lys over mange etablerte myter om arbeidstid, samtidig som rapporten viser at søvnmangel medfører store sikkerhetsproblemer. Dette er en problemstilling vi ikke "snakker" om i Norge. Selv om tretthet og søvnmangel er en like stor risiko som å arbeide i "fylla" så er dette ikke samtalemene. Arbeidstakere som er "ruset" av tretthet er en sikkerhets- og helserisiko for seg selv og omgivelsene. Massiv forskning dokumenterer helseskadene ved lange- og hyppige arbeidsøkter. Det er derfor trist å se at dette forskningsmateriellet er oversett ved fremleggelse av lovendringsforslaget. Uvettig bruk av overtid vil øke utstøtningen fra arbeidslivet og må bremses.

Vi trenger styringssystem for hvordan håndtere søvnmangel, og kunnskap om å forebygge tretthet og søvnmangel. Disse probleme må også sees i særlig sammenheng med skift, nattarbeid og effektene dette har på helse og sikkerhet. Den foreslåtte utvidingen av overtidsrammene vil være uansvarlig sett med bakgrunn i kunnskapene i den australske departemenstrapporten. OFS har bedt om at det gjennomføres omfattende forskning og gjennomgang av eksisterende kunnskaper før en i det hele tatt vurderer endinger av lovverket om arbeidstid.

det juridiske HJØRNE - En oppsigelses form og innhold

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

Når arbeidsgiver ønsker å si opp en ansatt skal dette foretas i samsvar med strenge regler, både når det gjelder oppsigelsens form og innhold. Dette gjeldende uavhengig av hva som er grunnlaget for oppsigelsen. Oppsigelsesgrunnen vil variere fra tilfelle til tilfelle og arbeidsgiver er selvsagt også her forpliktet til å følge fastsatte regler i form av at oppsigelsen skal være "saklig". Hvorvidt oppsigelsen er "saklig" må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Jeg vil ikke gå videre inn på oppsigelsens form og innhold, og hvilke konsekvenser overtredelse av disse reglene medfører. Reglene følger av arbeidsmiljøloven § 57.

I. Krav til form og innhold

1. Før arbeidstakeren sies opp skal forholdet først drøftes med arbeidstakeren og hans tillitsvalgte så langt dette er praktisk mulig. Grunnen til dette er at man skal ha grunnlag for å kunne vurdere om en kommende oppsigelse er saklig, ikke minst med bakgrunn i førstehånds informasjon fra den ansatte selv. Ønsker arbeidsgiver å gå til oppsigelse grunnet vedvarende forhold på arbeidstakerens side, kan drøftelsesmøtet resultere i at arbeidstaker "skjerper" seg og at oppsigelse dermed er undvendig.
2. Oppsigelsen skal være skriftlig, og den skal enten leveres arbeidstakeren personlig eller sendes rekomandert.
3. Når arbeidstakeren blir oppsagt har han rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver, han kan reise søksmål om oppsigelsens gyldighet, og hvis søksmål blir reist kan han kreve å bli værende i sin stilling inntil tvisten er avgjort av en domstol. Alle disse rettigheter skal det redegjøres for i oppsigelsen. Det skal også redegjøres for hvilke frister som må overholdes for å kunne nå frem med overnevnte.
4. Hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt ved en evt. tvist for domstolene skal også nevnes i oppsigelsesskrivet. I løpet av ansettelsesforholdet kan bedriften ha endret karakter og navn eksempelvis pga. omstrukturering eller fusjon. Der er da avgjørende at man forholder seg til rett arbeidsgiver slik at frister ikke oversettes ved at feil bedrift blir saksøkt.
5. Ved oppsigelser som følge av arbeidsmangel har arbeidstakeren gjeninntakelsesrett. Denne fortrinnsretten til ny ansettelse, som følger aml § 67, skal det også opplyses om i oppsigelsesskrivet.
6. Det er intet absolutt krav om redegjørelse for oppsigelsesgrunnen. Hvis arbeidstakeren krever det etter at oppsigelsen er mottatt har han imidlertid rett til å få opplyst skriftlig hva som er grunnen.

II. Virkninger av mangler i form og innhold

1. Selv om oppsigelsen lider av formfeil betyr ikke dette at den uten videre er ugyldig. Dette betyr at en må vurdere hvorvidt den feil som er gjort har fått innvirkning på selve oppsigelsen. Man har således ikke krav på uten videre å bli værende i bedriften hvis formfeil er tilstede, men hvis det blir reist søksmål kan en på vanlig måte kreve å bli stående i stillingen og på den måten blokkere virkningen.
2. Når det gjelder regelen om personlig overlevering eller rekomandert varsling av oppsigelsen, vil den kunne være gyldig om dette er foretatt på en annen måte såfremt den har kommet frem til arbeidstakeren. Hvis det oppstår tvist om oppsigelsen er kommet frem eller ikke, er det imidlertid arbeidsgiveren som må godtgjøre at arbeidstakeren skal ha mottatt oppsigelse.
3. Vegrer arbeidsgiveren etter forespørsel å oppgi grunnen til oppsigelsen, får dette umiddelbart ingen konsekvenser. Bli det reist sak for domstolene, vil imidlertid et slikt forhold gi en negativ virkning for arbeidsgiver.
4. Ved mangelfull oppsigelse gjeldere ikke lovens vanlige frister for når en må ha reist søksmål. For å få oppsigelsen kjent ugyldig må en likevel reise søksmål innen fire måneder.
5. Er oppsigelsen mangelfull kan en, som ved en oppsigelse som er usaklig, kreve erstatning. Grunnen til dette er at det foreligger et mislighold av arbeidsgivers plikter.
6. Overtredelse av formkravene kan i tillegg til egen virkning også ha betydning for vurderingen om oppsigelsesgrunnlaget er saklig. Dette vil eksempelvis kunne være tilfelle for konferanseplikten, hvor en nøye drøftelse med den som skal sies opp mulig kunne resulterte i en alternativ stilling i bedriften. Spørsmålet blir om saken hadde fått en annen utgang hvis formreglene hadde vært fulgt.