



SAFE Magasinet

Nr. 5 – 2002

Innhold:

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 1 – 2	Engelsk klubbleder i fransk selskap i Norge	Mette Møllerop
Side 3 – 4	Helikopterulykken i britisk sektor skulle ikke ha skjedd	Mette Møllerop
Side 5	Leder - Høsten er tid for dans rundt gullkalven!	Terje Nustad
Side 6	Leserinnelegg - Fleksibel pensjonsalder	Mette Møllerop
Side 7 – 10	Nordsjøens glemte helter	Mette Møllerop
Side 11	det juridiske HJØRNE	Birgitte Rødsæther
Side 12	Leserinnelegg - En oljearbeider har gått i land	Mette Møllerop
Side 13	Menneskerettighetsdomstolens avgjørelse av OFS saken	Bjørn Tjessem
Side 14 – 15	Nytt fra klubber og bedrifter:	Mette Møllerop
Side 16	Rydd opp! - Respekt for den nye Kjemikalieforskriften	Halvor Erikstein

Engelsk klubbleder i fransk selskap i Norge

Skrevet av: Mette Møllerop

Alan Atkinson, den blide engelskmannen som har vært hovedverneombud i Elf i en årrekke, sitter nå med klubblederansvaret i EANOF, OFS-klubben i Elf.



Alan Atkinson, klubbleder i EANOF

- Jeg har vært i EANOFs styre i 14 – 15 år, i forskjellige funksjoner. Lederposisjonen er den eneste jeg ikke har hatt, før nå i denne perioden. Jeg trodde i grunnen ikke det ville fungere, men det gjør jo det, blant annet på grunn av god støtte fra de andre i styret og klubbens medlemmer.

Det er uvanlig med en britisk leder for en norsk fagforening?

- Ja, det er det vel kanskje, men jeg har jo vært her lenge. Selv om jeg er engelsk og fortsatt bosatt i England, er jeg jo godt vant med norske forhold etter så lang tid. I tillegg til styreverv i klubben, har jeg også vært hovedverneombud i drøyt 12 år. Nå deler jeg tida 50/50 mellom styrevervet og oppgaven som hovedverneombud. Jobben som hovedverneombud er både viktig og nyttig. En får veldig mye erfaring og kunnskap om sikkerhet som kommer godt med i andre sammenhenger. Dessuten føler jeg at jeg er bedre beskyttet i forhold til jobben min som hovedverneombud enn som klubbleder, i disse omstillingstidene.

Hva er du egentlig ansatt som?

- Jeg er automatiker og i Elf er mitt yrke outsourced, altså overtatt av underleverandører. Det var for øvrig ikke bare arbeidssituasjonen som gjorde at jeg sa ja til ledervervet. Jeg følte at jeg hadde noe å gi EANOF etter 25 år i selskapet. Jeg har jo dessuten erfaring fra alle de andre styrevervene, bortsett fra å sitte som klubbleder. Dermed var det jo på en måte min tur.

Geburtsdag uten feiring

Etter alle omstillingene i Elf forsvant en rekke ansatte ut av selskapet og klubbens medlemsgrunnlag minket kraftig.

- Vi hadde geburtsdag i mai, men vi følte ikke at vi hadde noe særlig å feire. Vi har ikke mange medlemmer igjen lenger, og situasjonen for de gjenværende er heller ikke særlig oppmuntrende. Det er trist, både for medlemmene, for oss og for OFS. Vi har alltid vært en solid klubb og en lojal støtte for OFS, men nå, med bare 30 medlemmer igjen etter disse omstillingsperiodene, var det ikke så mye å feire. Denne situasjonen blir også min og styrets viktigste oppgave framover. Medlemmene legger opp vårt videre løp framover og min og vår oppgave blir å sikre medlemmene på et eller annet vis.

2-4

- Medlemmene i EANOF har alltid ønsket en arbeidsordning med 2-4 skift, men med en lønnsreduksjon på rundt åtte prosent, er flere i tvil. For en fem, seks år siden mente vi at selskapet ville tjene på en 2-4 ordning. De ville få færre

helikopterturer, overnattinger, reiser og lignende. Dette la vi også fram for selskapet. Lønnsreduksjon var ikke nevnt den gang. I dag er situasjonen en annen og det er opp til medlemmene våre å avgjøre hva de ønsker. I tillegg skal vi også diskutere lengden på arbeidstida, altså hva som er normal arbeidstid og hva som er overtid.

Framtid

- Vi venter at Frigg stenger ned i slutten av 2003. Deretter følger rundt ni måneder med klargjøring, rengjøring og flytting. Etter dette er det ikke lenger produksjon hos oss.

Vi må derfor konsentrere oss om å ta vare på våre ansatte. Halvparten av medlemmene er over 57 år. For disse er det altså aktuelt med pensjon. Den andre halvparten ligger rundt 40 til 45 år, og disse vil nok ha vanskeligheter med å få jobb. Elf har tidligere løst dette med såkalte "pakker". Når en ikke er fylt 50 år, er det ikke pakke en trenger, men jobb. Vi håper derfor at denne pakken også inneholder muligheter for å bli overtatt av andre operatører. Våre folk har erfaring og kunnskap som en bør dra nytte av.

Har dere fått noen signaler fra selskapet om dette?

- For øyeblikket har vi ingen ting på bordet, ikke pakke, ikke pensjon, ikke jobb. Vi vil imidlertid gjøre det vi kan for å få dette i havn. Problemet er at offshoreansatte i motsetning til landsatte, ofte ikke bor her. Nye jobber kan medføre flytting, ny bolig, ta barna ut av skole, oppbrudd med venner og familie og så videre. Vi må derfor prøve å lage akseptable løsninger for alle, enten det er pakker, jobb eller andre ting.

Hva med EANO?

Når produksjonen legges ned, spører det for medlemsgrunnlaget til EANO. Medlemmer som vært utsatt for outsourcing og omstillinger de siste årene, har fortsatt vært lojale OFS-medlemmer, men da som enkeltmedlemmer. Alan regner med at dette vil fortsette.

- Ja, vi har ingen grunn til å tro at de ikke fortsatt vil stå i OFS, dersom jobbsituasjonen tilsier det. Vi har jo allerede en rekke medlemmer som er organisert på det viset. Vi har også flere medlemmer som er utenfor tariffområdet, men altså likevel er organisert hos oss. I dag har vi faktisk bare ti medlemmer som det skal forhandles for.

Hva med selskapet, skal det fortsette?

- Ja, det håper vi virkelig. Elf har alltid vært et godt selskap å jobbe i, og klubben har hatt et godt forhold til Elf. Også Frigg har vært en bra arbeidsplass hvor folk har trivdes. Frigg sender all gass til England, og vi har vært trofaste leverandører. Det vi kan kalle regularity i produksjonen, har vært vårt mål og varemerke, og det har vi holdt. Med det som bakgrunn, er det riktig å forvente at selskapet betaler oss tilbake i form av gode avtaler for de ansatte.

Fritid

Hva med fritid? Får Alan Atkinson tid til familie og interesser når han sitter som leder i EANO, jobber som hovedverneombud og skal legge forholdene til rette for medlemmene i denne siste fasen?

- Tja, fritid? Jeg har heldigvis voksne barn og en kone som er sterkt engasjert i jobben sin på en skole for elever med lærevansker, så de klarer seg uten meg i perioder. Når jeg er hjemme, blir det mye arbeid i og på huset. Dessuten er både kona og jeg opptatt med speiderarbeid. Når det er ferietid, har vi reist mye rundt, også i Norge. Blant annet har Nordkapp og Tromsø fått besøk av oss.

Hva med å bosette seg her?

- Det kunne jeg egentlig godt tenke meg. Nå bor vi i Teaside, men så lenge kona er i jobb der, er det i hvert fall ikke mulig. Jeg får nøye meg med den leiligheten jeg har her...

Helikopterulykken i britisk sektor skulle ikke ha skjedd

Skrevet av: Mette Møllerop

Skaden på rotorbladet etter lynnedslaget tre år tidligere burde vært oppdaget, sier Erling Munthe-Dahl, overingeniør luftfart i Statoils Driftstøtte. 11 mennesker omkom da helikopteret til det britiske selskapet Bristow Helicopters styrtet i Nordsjøen 16.juli. Oljeselskapet Shell som leiet helikopteret, mistet ni av sine ansatte, i tillegg omkom mannskapet på to.



Erling Munthe-Dahl

Utmatting av rotorbladet etter et lynnedslag tre år tidligere, er årsaken til ulykken, slår rapporten til etterforskningsgruppen fast.

- Etter lynnedslaget ble bladet på rotoren sendt til fabrikken, forteller Munthe-Dahl. - Etter daværende prosedyrer i forbindelse med lynnedslag ble bladet kontrollert og godkjent for videre tjeneste. Dette skulle ikke ha skjedd. Bladet skulle selvfølgelig ha vært tatt ut av tjeneste.

Ville dette kunne skjedd her i Norge?

Etter ulykken i England ble tilsvarende helikoptre i Norge kontrollert. Ingen av rotorbladene har vært utsatt for lyn, dessuten er de av en mer robust konstruksjon. Bladene vil dessuten umiddelbart bli tatt ut av service etter en slik hendelse.

Betyr dette at denne ulykken teoretisk også kunne ha skjedd her i landet før vi fikk ulykken i England?

Nå viser det seg at ingen norske helikoptre av typen S-76 hadde rotorblader av samme type som ulykkesmaskinen. Det eksisterte imidlertid ikke noe forbud i Norge før ulykken, så like blader kunne ha vært montert på tilsvarende helikoptre her i landet.

Hvilke prosedyrer bruker helikopterselskapene i forbindelse med lynnedslag?

- Etter lynnedslag inspiseres alle utsatte deler. Fabrikkens krav er at enkeltdele skal skiftes ved lynnedslag. Noe godkjennes for videre bruk. Rotorblader som har skader etter lynnedslag må alle sendes til fabrikken for vurdering og eventuell reparasjon/testing, operatøren kan ikke foreta noen form for reparasjon i slike tilfeller.

Norsk sektor er vel mer utsatt for lyn enn andre sektorer?

- Ja, hele Nordsjøen er utsatt. Vi er derfor opptatt av å legge rutiner for å sikre oss mot dette. På grunn av energimengden

som lynet inneholder, vil det kunne oppstå en skade der hvor lynet går inn og ut. Det er mangel på ettersyn av den skadete delen, i dette tilfellet bladet, som er det kritiske punktet her, altså ikke selve lynet.

Utsatt transport

I en rapport som skal legges fram under den kommende luftfartskonferansen på Sola i september, konkluderer Sintef i Trondhjem med at helikoptertransport er fem ganger farligere enn å reise med fly, tog eller buss. Selv om risikoen nå er halvert i forhold til risikonivået som er presentert i en undersøkelse fra 1990, viser likevel rapporten at helikoptertransport fortsatt er en type transport som er utsatt for fare.

- Helikoptertrafikken er den farligste biten ved transporten, det er det ingen tvil om, sier Munthe-Dahl. - En regner at det er åtte ganger farligere å fly helikopter enn å kjøre bil. Omregnet til et enkelt eksempel, vil det si at det er like farlig å være en time i luften med helikopter som å kjøre bil fra Stavanger til Oslo. Med det perspektivet på helikoptertransport, er det forholdsvis greit å vurdere faremomentene. Vår oppgave er å holde fokus på sikkerheten. Vår konklusjon er at selv om det virker veldig nært, har ulykken likevel skjedd utenfor vårt område. Vi har våre sikkerhetsprosedyrer og vi må fortsatt holde fokus på sikkerhetsfaktorer og de risikoer som ligger der.

Er sikkerheten her hjemme bedre enn for eksempel i Storbritannia?

- Nei, vi har ingen grunn til å tro at de har et lavere sikkerhetsnivå der enn det vi har. Det er de samme krav til vedlikehold og ettersyn på fly og helikoptre i hele Europa.

Er det grunn til å kritisere operatørselskapet eller produsenten for ulykken?

Den midlertidige ulykkesrapporten har ingen konklusjon i så henseende. Den endelige rapporten kan gi et bedre grunnlag for en slik kritikk. Vi vil følge saken i tiden fremover, og er svært opptatt av at eventuelle feil blir avdekket slik at sikkerheten for helikoptertrafikken kan bli enda bedre.

Du er nyansatt i Statoil, går du også inn under begrepet "nye koster"?

- Det jobbes kontinuerlig med ny teknologi for å bedre sikkerheten ved helikoptertransporten. Det er i tråd med den sikkerhetspolitikken Statoil har hatt før jeg ble ansatt. Teknolog utvikling på dette området er en høyt prioritert oppgave, fordi helikoptertransport så langt vi kan se framover, er den beste måten å frakte folk til å fra installasjonene på.

Jeg følger dermed de samme linjer for rutiner som mine forgjengere har lagt.

Leder - Høsten er tid for dans rundt gullkalven!

Skrevet av: Terje Nustad

Høsten er konferansetid og når dette skrives er det den store ONS-messen som arrangeres i Stavanger. En messe som koster utrolige 1,2 mrd. NOK hvor også kongen får provisjon for å delta på åpningsseremonien. Det er mange som kaster seg inn i dansen rundt gullkalven og hvor krav til kostnadsbesparende tiltak fort blir glemt, i hvert fall her på landsiden.

Hit kommer alle "betydningsfulle" personer i næringen og hvor visjoner og tanker for fremtiden blir presentert og diskutert. Skal du være med i dansen koster det deg penger, mange penger; det gjelder også for oss som representerer de norske oljearbeiderne. Mest sannsynlig har de priset dette så høyt for nettopp å holde slike som oss på avstand. Energiministrene i Norge og England skal blant annet legge frem en rapport og sine tanker om en mer effektiv utnyttning av de to lands sokler i fremtiden. Bare for denne ene dagen må OFS betale Kr 5 700,- for en person. OFS har påpekt dette overfor de respektive, da vi mener, at vi som arbeidstagerorganisasjoner burde ha fri tilgang til slike konferanser. Næringen burde ha en egeninteresse i å ta et ansvar for at vi får ta del i all informasjon vedrørende utviklingen i norsk oljevirkksomhet.

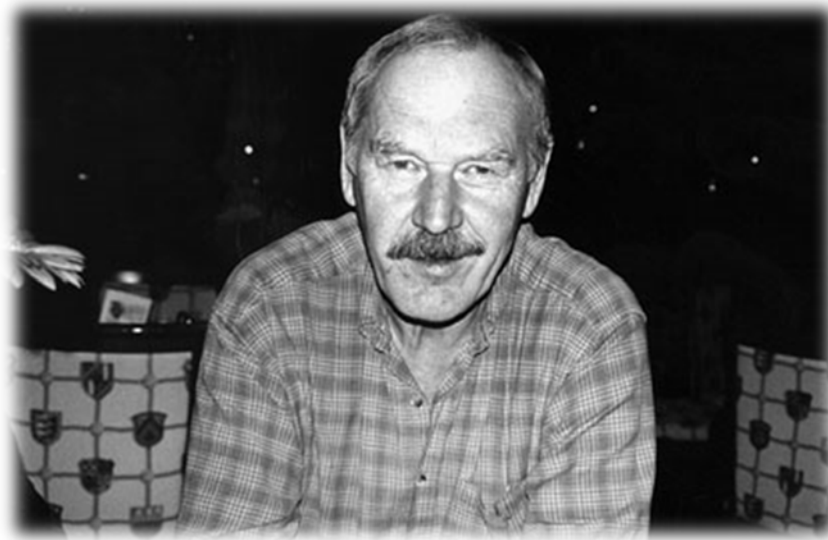
Eller har denne næringen så mye å skjule at de ikke ønsker oss til stede? Det kan man lett forstå hvis man så TV-programmet som NRK sendte mandag den 26 august om såkalte "skitne penger". Et program hvor også den internasjonale oljeindustriens virksomhet ble omtalt. Det ble blant annet satt fokus på Statoil og Hydro sin virksomhet i korruperte land i Afrika. Alle vet at korrupsjonen er svært utbredt og hvor landenes lille elite omtrent tømmer statskassen for å berike seg selv. All informasjon om hvor mye penger selskapene betalte inn til myndighetene skulle være hemmelig, og nåde den som forsøkte seg på noe annet. Hydro hadde en spesiell naiv holdning til dette. Deres leder i Angola skjønte ikke problemstillingen og hadde ikke sett noe til denne utstrakte korrupsjonen i landet. Journalister som forsket på dette mente da at enten måtte man være dum eller så var man blind. En prest som også hadde engasjert seg i at befolkningen ikke fikk ta noen del i rikdommen, mente samtlige vestlige selskap var noen store hyklere. OFS mener det norske samfunn må kreve av sine oljeselskap en offentliggjøring og innsyn i de økonomiske transaksjoner som gjøres internasjonalt. Hvis dette ikke tåler dagens lys, har vi ingenting i disse landene å gjøre. Norge kan ikke delta i et råkjør i en næring som driver ren utplyndring av andre lands naturressurser og lukke øynene for en utstrakt økonomisk kriminalitet. De oljeselskap som driver slike lysskye affærer bør også nektes tilgang på norsk sokkel. Jeg vet at da skulle vel de fleste selskap vært kastet ut, og da sier jeg, hvorfor ikke? Da kunne Norge utarbeide en alternativ oljeindustri i samarbeid med de land som vil satse på en demokratisk og bærekraftig utvikling for sine land. Da ville vi kunne presse de andre oljeselskapene til å gjøre det samme. De måtte da begynne å etterleve sine verdidokumenter også i det virkelige liv. En ball vil begynne å rulle i et spill der pengestrømmen stoppes til de diktatoriske og korruperte landene. Land som da vil bli isolert og gå i oppløsning av seg selv.

OFS vil imidlertid holde sin egen temadag under OFS-kongressen i november, hvor vi håper både Olje- og Energiministeren samt direktørene for de viktigste selskapene vil delta. Da kan OFS og våre tillitsvalgte få ta del i fremtidsvisjonene for næringen, og da helt gratis.

Leserinlegg - Fleksibel pensjonsalder

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS har i mange år hatt i sine vedtekter en intensjon om en fleksibel pensjonsalder fra 57 år og oppover. Jeg er selvfølgelig enig i at dette er nødvendig for at oljearbeidere som lytter til kroppens signaler og finner ut at nok er nok, skal ha en mulighet til å førtidspensjonere seg før de helt møter veggen.



Øyvind Hvalen

Så må vi gå inn på de økonomiske realitetene for å få til en slik ordning. For det første må Staten åpne muligheten for en lavere pensjonsalder for oljearbeidere. Det andre er at bedriftene på Sjøkysten må betale inn x antall kroner for å finansiere kostnaden ved en lavere pensjonsalder. Spørsmålet her er vel om det er vilje til å imøte OS sine krav. Jeg håper imidlertid at det er vilje ute i havet hos de som kjenner denne problemstillingen på kroppen til å begynne å reagere.

I mellomtiden kan de som føler seg for friske til å gå på trygd/sykelde seg, men samtidig kjenner på kroppen at nå begynner det å røyne på, sette seg inn i regelverk og muligheter for redusert arbeidstid. Trygdeloven sier at du kan gå 50% sykemeldt inntil 12 mnd. Etter dette må du enten gå tilbake til 100% jobb, eller søke enten medisinsk eller yrkesrettet attføring.

Har du vært 50 % sykemeldt 1 år og har gått tilbake til 100% jobb og dette har fungert i 6 mnd, har du på nytt muligheter for å gå 50% sykemeldt i 12 mnd.

Dette er en form for slalåmkjøring som det i en del situasjoner kan være en måte å trappe ned på, siden det er så liten vilje fra både arbeidsgiversiden og politikerne til å gripe fatt i lavere pensjonsalder for Oljearbeidere.

Øyvind Hvalen

Nordsjøens glemte helter

Skrevet av: Mette Møllerop

Å jobbe på forsyningsbåt er ingen spøk. I boka "Nordsjøens glemte helter" tar Bjørn Halvor Kvilhaug et kraftig oppgjør med sikkerhetsnivået på arbeidsoperasjonene om bord på båtene.



Bjørn Kvilhaug

Bjørn Kvilhaug, 52 år og bosatt på Sandnes i Rogaland, har brukt tid og krefter på å dokumentere hendelser fra sitt liv til sjøs. Boka som kom ut tidligere i sommer, tar et kraftig oppgjør med de sikkerhetsforholdene sjømennene på forsyningsbåtene levde under. Kvilhaug hadde sin periode til sjøs på disse båtene mellom 1978 og 1986. Sjømannsykket fikk en brå slutt da Kvilhaug ble skadet i forbindelse med et kranløft om bord på Safe Truck, etter at en uerfaren kranfører ble satt til å utføre flere containerhiv.

- Vi fikk melding over radioen at vi måtte være forsiktige, for kranføreren var ny og skulle læres opp. Vi hadde alle sanser i hjelpenn! Etter flere vellykkede hiv skjedde likevel det fatale. Vaieren var festet til en stålkule, og kranføreren la hele forløperen slik at kula hang om lag en meter over dekk. Vaieren ble liggende i en svær bue på dekk slik at jeg måtte gå innenfor vaieren og slite for å få slakk nok til å åpne kroken. Mens jeg kjempet for å åpne kroken, begynte kranføreren å hive. Idet jeg oppdaget dette, klarte jeg akkurat å løsne kroken fra containeren. Jeg grep vaieren med venstre hånd for ikke å få kroken i hodet. Dermed fikk jeg vaieren over nakken og ble med stor kraft slått inn i siden på containeren. Dette skjedde på et tiendedels sekund. Jeg holdt venstre hånd på vaieren for å få den unna, men den flisete vaieren huket seg fast i hansken min og kranføreren fortsatte å hive med meg med på lasset. Det gikk oppover tre-fire meter til hansken røk. Jeg var så høyt oppe at jeg så M-containeren ovenifra. Deretter falt jeg i dekk.

Til tross for smerter og uten å vite hvor store skader han hadde fått, tok Kvilhaug sin del av jobben på det siste skiftet før han skulle hjem. - Jeg forsto jo at jeg hadde fått meg et kraftig slag og verket forferdelig i nakke, rygg og hode. Jeg håpet jo at det ville gå over. Det gjorde det ikke. Det ble sykemelding, diverse sykehuskonsultasjoner viste at to nakkevirvler hadde kollapset og Kvilhaug ble sendt til Haukeland sjukehus for operasjon. Her ble sjømannsykket avsluttet. Etter flere forsøk med andre jobber som viste seg å være umulige å gjennomføre på grunn av smerter, lammelser og mangel på styrke i armer og bein, ble også annen yrkeskarriere skrinlagt. En lang kamp med sykehus, leger og trygdevesen fulgte. Resultatet som nå har gjort livet noenlunde levelig, var tilbudet om operasjon for nakkeskade. Som landets første pasient endte han nok en gang på operasjonsbordet og våknet med beskjed om at operasjonen var vellykket.

Ganngutta og sjømannsdrømmen

- Jeg reiste til sjøs som 16-årig guttunge, slik som så mange andre. Etter å ha vært en av "Ganngutta", altså fått sjømannsopplæring på skoleskipet Gann, fikk jeg hyre på Berge Bergesen. Etter et lite år der, ble det et par år på Bergesenrederiets Sigtina, før kona og jeg fikk jobb på gasstankeren Vestri i åtte måneder. Vi avsluttet sjømannslivet inntil videre, fordi kona var gravid og jeg ønsket å være på land i en periode. Drømmen vår var å reise ut sammen igjen når ungene var blitt store. Ved årsskiftet 78/79 reiste jeg ut igjen, denne gangen på forsyningsbåt.

Var de tidlige årene som sjømann like tøffe som livet på forsyningsbåtene?

- Det kan vel egentlig ikke sammenlignes. Det tøffeste for en 16-17-åring var all fylla. Fra kaptein til dekkbesetning var fylla rett og slett et mareritt. Dekkgutten og jeg var de eneste som ikke smakte alkohol. Jeg var dritredd mange ganger og forlangte å lære navigasjon for å kunne trø til på det verste. Det var et under at det gikk bra mange ganger. Etter hvert drakk jo jeg og, men jeg har alltid skilt mellom arbeid og fritid.

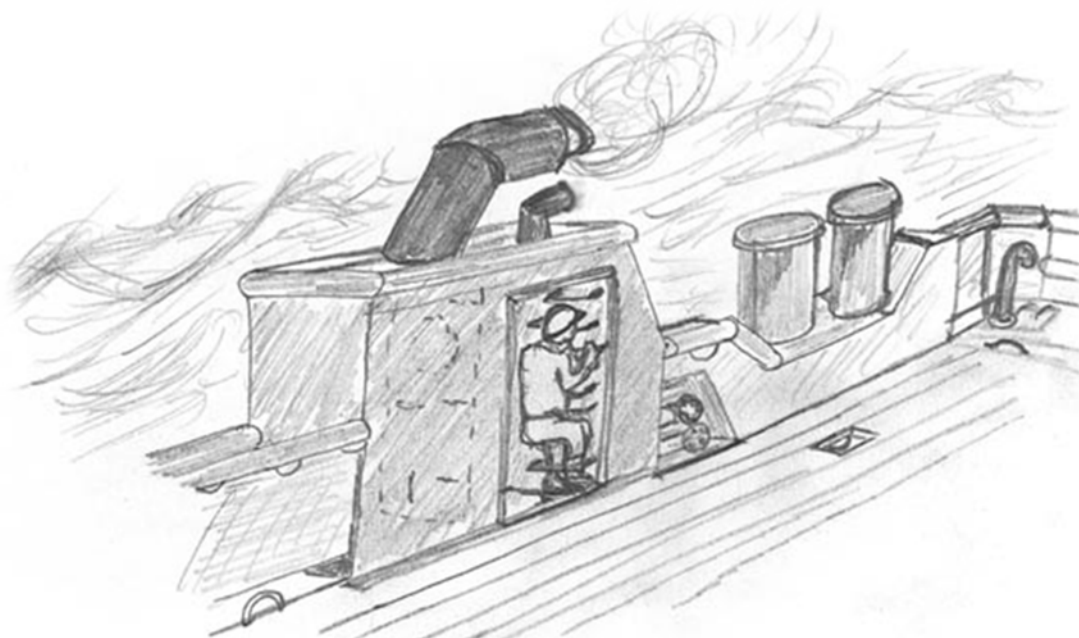
Vinn eller forsvinn

I boka skriver Bjørn Kvilhaug i forordet: "Etter å ha blitt ødelagt under arbeid på dekk på et forsyningskip i Nordsjøen, føler jeg at noen må ta til orde for de som mistet sine liv eller som ga sin helse for at Norge skulle få opp oljen fra havbunnen. Dette er en yrkes-gruppe som ikke er omtalt i media. Sannheten er feid under teppet, slik at ingen skal se galskapen og de metoder som oljeselskapene opererte med, og det press de la på sjøfolkene som arbeidet for dem. Selv kapteiner og mannskap ble satt under stort press for å få oss sjømenn til å holde kjeft, slik at både skip og mannskap skulle beholde sitt arbeid og dermed sikre at rederiet ikke mistet sin lukrative kontrakt med oljeselskapet. Alt hang i en tynn tråd, og en måtte stå på og arbeide i storm og stille. Det var enten "vinn eller forsvinn"

- Jeg visste definitivt ikke hva som ventet meg da jeg gikk om bord. De nye arbeidskameratene mine hadde riktignok advart meg, men hvor ille virkeligheten var, det ante jeg faktisk ikke.

Sjømann eller oljearbeider

- Forskjellsbehandlingen mellom en sjømann og en oljearbeider er enorm fra oljeselskapenes side. Du kan si at sikkerheten stopper ved rekkverket på plattformen. Verken vindstyrke eller bølgehøyde har betydning for lossing og lasting. Vi har jobbet i orkan, selv om dette sikkert aldri ble nevnt i de offisielle rapportene. Ikke kunne vi surre oss fast, ikke kunne vi bruke redningsvester for de er i veien, og heller ikke nytter det med opplåsbare drakter, for de blåser seg jo opp ved sjøsprøyt. Vi måtte bare stå på uansett vær, fordi plattformen var avhengig av våre forsyninger.



Her er nødutgangen fra maskinrommet
Inne i skorsteinen akterut.
her hadde vi vårt skjule sted når bølgene
og lasten ville ta oss

Sjømann eller oljearbeider

- Forskjellsbehandlingen mellom en sjømann og en oljearbeider er enorm fra oljeselskapenes side. Du kan si at sikkerheten stopper ved rekkverket på plattformen. Verken vindstyrke eller bølgehøyde har betydning for lossing og lasting. Vi har

jobbet i orkan, selv om dette sikkert aldri ble nevnt i de offisielle rapportene. Ikke kunne vi surre oss fast, ikke kunne vi bruke redningsvester for de er i veien, og heller ikke nytter det med opplåsbare drakter, for de blåser seg jo opp ved sjøsprøyt. Vi måtte bare stå på uansett vær, fordi plattformen var avhengig av våre forsyninger.

Hørte du om mange ulykker?

- Vi hørte om folk som omkom. Blant annet var der en kar fra Haugesund som faktisk og het Kvilhaug, som ble klemt i hjel på dekk. Men når en sjømann ble skadet eller drept, gikk det under Sjøfartsdirektoratet. Rapportene gikk ikke til OD. Dermed kom slike ting heller ikke på statistikken over skader i Nordsjøen. I beste fall ble det fem linjer i avisen. Hadde det vært en oljearbeider, ville det ha vært en katastrofe. Da jeg ble ødelagt av kranen, fikk jeg bare et brev fra Phillips med beskjed om at dette var en hendelse.

I en tidligere reportasje i OFSA om livet om bord på en forsyningsbåt, ble det sagt at det kun er galgenhumor som får folk til å orke dette livet. Ser du det og slik?

- Ja, uten den typen humor hadde vi aldri overlevd. Vi har jo en helt annen skiftordning, blant annet, fem uker på, fem uker av. Dagene er delt opp i 6-timers skift. Vi lever i en verden med vanvittig støy. På lugarene kan støynivået ligge oppe i 140 decibel. Hvordan skal en kunne sove i det bråket? I tillegg har du været og bølgehøydene som gir voldsom bevegelse i båten og ristingen fra maskinen. Og, som sagt, presset fra oljeselskapet. Uansett hvordan været er, må du til pers. Plattformen begynner å mangle mat, oljeselskapene ser hvem som er dyktigst (eller dumtest), hvilken av båtene starter opp først og hvilken slutter først. Ingen tør starte sist og ingen tør avslutte først.



Hva med nasjonalitet på mannskapet?

-Vi bør ha norsk mannskap, ellers blir det fort misforståelse i kommunikasjonen. I denne jobben er det viktig at alle vet hva den andre gjør, til enhver tid. En annen ting er felles krankurs for dekkfolkene og kranførerne. Det er bra at Statoil har startet opp dette. De andre oljeselskapene må følge på med slike kurs.

I boka skriver du om alkoholkonsumet. Et sted forteller du om alle ølboksene som lå slengt omkring. Var det vanlig å drikke om bord på forsyningsfartøylene og?

- Ja, selv om det var individuelle forskjeller og forskjell på alkoholkulturen på de forskjellige skiftene, var alkoholmengdene som ble inntatt, til tider nærmest utrolige. Det er et under at det gikk bra enkelte ganger. Alkoholen styrte mange av disse gutta, ikke omvendt. Hadde det skjedd noe, kunne rederiet sett langt etter nye kontrakter med oljeselskapene. Jeg var med på en del av dette kjøret jeg og, ikke i arbeidstida, men på fritida. Etter hvert ble det tid for selvransakelse. Jeg har et kapittel med i boken om det, og jeg sluttet med drikkingen. Men for all del ikke misforstå. Til tross for et kritisk blikk på drikkingen, var samholdet og kameratskapet mellom oss utrolig sterkt og godt.

Hva gjør Phillips?

I et brev til Phillips datert 9.januar 2002, skriver Bjørn Kvilhaug blant annet:

"Kjære Phillips. Dere kan gjerne kalle det et hendelig uhell. Jeg må dessverre kalle det for et uhell av en uerfaren kranfører."

"Etter som årene har gått, har mine tanker stadig forsterket min mening, at Phillips er ansvarlig for den store skaden jeg da ble påført. Den gang spesialrapporten ble skrevet, uttalte legen som skrev den til meg, muntlig, at han måtte også ta hensyn til dere og forsikringsselskapet, for han sto liksom mellom barken og veden, som det hetet."

"Med den store skaden som nå har fremkommet ved hjelp av moderne undersøkelser, er det ikke rart at jeg har lidd så grusomt gjennom mange år med smertehelvete".



OFS har en rekke eksempler fra oljearbeidere som er påført skader i jobbsammenheng og pårørende til drepte oljearbeidere, som vet hvilken tung vei det er å komme i mål i forhold til oljeselskap og forsikringsselskap når det gjelder økonomisk oppgjør og erkjenne skadeansvar.

Hva gjør oljeselskapet når det ikke er snakk om en oljearbeider, men en skarve sjømann fra en forsyningsbåt?

- Jeg håper jo det beste, sier Bjørn Kvilhaug. Ingen er tjent med en kostbar advokatkrig. I tillegg det viktig å sette lys på helsevesenets behandling av oss. På bakgrunn av både offentlige etaters, forsikrings- og oljeselskapers manglende vilje til å hjelpe, men desto større vilje til å spare penger, må historien min og andre sjømenns historier fram i lyset. Verken vi sjømenn eller dykkerne som jobbet for oljeindustrien, har vært verd mange sure sild. Vi ga vår helse og vårt liv for olje-Norge, deretter ble vi glemt.

det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

En arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av arbeidsmangel har etter arbeidsmiljølovens § 67 fortrinnsrett til ny ansettelse i den samme virksomheten. Regelen har stor aktualitet nå for tiden da det foregår masseoppsigelser på grunn av manglende oppdrag i flere boreselskaper. Ikke minst gjelder dette da sjansene for nye kontrakter innen relativt kort tid synes å være gode.

Fortrinnsretten gjelder i tillegg til den oppsagte "vanlige" arbeidstaker også for midlertidig ansatte etter arbeidsmiljølovens § 58 A som ikke har fått videre arbeid grunnet arbeidsmangel, og for arbeidstakere som har godtatt redusert stilling istedenfor oppsigelse av samme grunn. Regelen gjelder imidlertid ikke ansatte i vikariater. Både fordi det er en relativt vid omkrets som er vernet av bestemmelsen og fordi en som har fått en "stillingsoppsigelse" eller "endringsoppsigelse" er å betrakte på alle måter som en "vanlig" oppsagt må resultatet bli at også "stillingsoppsagte"/"endringsoppsagte" har fortrinnsrett, selv om de for så vidt allerede har et arbeid i bedriften.

For å være omfattet av fortrinnsretten må en ha vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i løpet av de 2 siste år. Videre må den som skal gjeninntas være skikket for den aktuelle stilling, noe som betyr at en må ha de ferdigheter som normalt forutsettes for stillingen. Arbeidsgiver kan således ikke nyansette en bedre kvalifisert person når der er en fortrinnsberettiget med god nok kompetanse.

Hvis der er flere fortrinnsberettigede til den samme stillingen, noe som oftest er tilfelle ved igjeninntagelse etter masseoppsigelser, skal arbeidsgiver følge de samme regler for utvelgelse ved inntaket som ble fulgt ved oppsigelsene. Dette betyr at i tillegg til vektlegging av ansiennitet og andre kriterier som i mange tilfeller er avtalt mellom bedriften og de tillitsvalgte, skal det også tas hensyn til arbeidsmiljølovens § 60 nr. 2, siste setning, som sier at det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

Perioden den ansatte har fortrinnsrett starter på oppsigelsestidspunktet og gjelder frem til ett år etter oppsigelses-fristens utløp.

Ved uenighet om fortrinnsretten kan en reise søksmål etter de vanlige regler om usaklig oppsigelse og resultatet kan bli at en får dom for ansettelse i den stilling en mener seg berettiget til, samt erstatning.

Leserinlegg - En oljearbeider har gått i land

Skrevet av: Mette Møllerop

Så kom da dagen at oljeeventyret var over for meg. 29.aug i fjor fikk jeg et illebefinnende under arbeid på Statfjord B. Etter observasjon på sykestuen ble jeg sendt med eget helikopter og to sykepleiere til Haukeland Sykehus for videre undersøkelser. 2 dager etter var konklusjonen at de hadde en frisk pasient som ble hjemsendt.

På grunn av dette ble sokkelsertifikatet sperret 03.09.01. Min lege søkte seinere på høsten om å få helsesertifikatet tilbake, men dette ble avslått av Fylkeslegen i Rogaland 12.02. Saken ble anket, og endelig avslag ble gitt av Klagenemda til Fylkeslegen 12.04. Det var det!!

Jeg går nå på medisinsk rehabilitering og har inne søknad om 100% uføretrygd. Samtidig er det en kamp med bedriften om å få utbetalt loss of licence på 8G. Etter rettsavgjørelse og tariffoppgjør regner jeg med å ha en god sak. Dessuten påløper det 12% morarente i ventetiden.

Så kommer det som er viktig for meg og mine kolleger ute i havet: De bakenforliggende årsaker til inndragelse av helsesertifikat, og et ekstremt høyt sykefravær. Når vi vet at for eksempel Eurest SSP gjennom flere år har operert med et sykefravær mellom 10 og 15% og 20-25 tap av helsesertifikat hvert år, er det vel ingen overdrivelse å si at man jobber i en syk bedrift.

Spesielt de siste årene har vært veldig belastende med omstillingsprosesser og redusert bemanning. Samtidig nærmer gj.snittsalderen seg 50 år. (Den vil vel snart gå nedover p.g. av loss of licence og dødsfall) Aldringsprossessen og økt arbeidspress er en dårlig kombinasjon.

Arbeidsmiljøloven og Samforskriftene sier klart fra at det SKAL tas hensyn til den enkelte arbeidstakers alder og yteevne. I praksis blir dette tatt lite hensyn til. For at lovens intensjoner skal kunne etterleves må bemanningen økes på de installasjonene som har de største belastningene. Så sier arbeidsgiversiden at dette har vi ikke penger til. Dette er i og for seg forståelig når vi vet at kontraktorfirmaer har inngått så dårlige avtaler med operatørene at det til syvende og sist blir de på gulvet som må ta den største belastningen.

Det som er helt klart er at det er Rettighetshaver (operatør) som har det overordnede ansvar for arbeidsmiljøet på Sokkelen. Dette fritar selvfølgelig ikke det enkelte kontraktorfirma for sitt ansvar. Operatøren skviser kontraktøren, og kontraktøren skviser oss på gulvet. Resultatet blir ødelagt helse for alt for mange av oss. Det er mye som tyder på at operatør/kontraktør er så kyniske at at i stedet for å ta ansvar og la oss få arbeidsforhold som vi kan fungere i, selv om ikke yteevnen er 100%, sender de regningen over til Trygdekontoret.

Hvor lenge skal vi finne oss i dette? Tiden må da være overmoden for å begynne å kjøre rettsaker om arbeidsmiljøkriminalitet. Dette for å sette søkelyset på den rovdriften mange, spesielt innen forpleining blir utsatt for.

Til slutt vil jeg si at siden jeg begynte i Nordsjøen 1978 tross alt har hatt mange gode år med gode kolleger. Det som også har betydd mye er at jeg har vært med i tillits- og verneapparatet stort sett hele tiden. Jeg kommer fortsatt til å jobbe som forsikringsrådgiver for OKE.

Øyvind Hvalen

Menneskerettighetsdomstolens avgjørelse av OFS saken

Skrevet av: Bjørn Tjessem

Menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg avgjorde 22. juni i år OFS klage om at Norge bryter med prinsippet om foreningsfrihet, artikkel 11 i Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon (EMK), ved sin bruk av tvungen voldgift mot arbeidskonflikter i Nordsjøen.

Grunnen til at OFS' klaget til EMD var Høyesteretts dom av 10. april 1997. (OFS har opp gjennom historien blitt møtt med hele 9 lønnsnemnder) Høyesterett kom 1997 frem til at Regjeringens vedtaket i 1994 om å forby videre streik og henvise tarifftvisten til tvungen lønnsnemnd var gyldig.

I dommen uttalte Høyesterett bl.a. at det var tvil om streikerettens beskyttelse etter den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon art. 11.

Menneskerettighetsdomstolen ga ikke OFS medhold. Domstolen har i sin avgjørelse utelukkende bygget på situasjonen ved streiken i 1994, som var grunnlaget for OFSs klage. Domstolen peker på at OFS da fikk streike i 36 timer før streiken ble forbudt og tvisten henvist til Rikslønnsnemnda. Domstolen peker videre på hva den mener er spesielle og særlige omstendigheter i Nordsjøen, og som den mener rettferdiggjorde bruk av Rikslønnsnemnd.

På den annen side understreket Menneskerettighetsdomstolen at den ved sin avgjørelse av streikesituasjonen i 1994, ikke tar stilling til om systemet med bruk av tvungen voldgift og Rikslønnsnemnd alltid vil gå klar av prinsippene for foreningsfrihet i den Europeiske menneskerettighetskonvensjons artikkel 11.

Formelt er domstolens avgjørelse en avvisning av klagen. Avgjørelsen er imidlertid begrunnet i klagens realitet og er i innhold en realitetsavgjørelse.

OFS er selvsagt skuffet over avgjørelsen, særlig av at domstolen har isolert sin drøfting til kun å omfatte streiken i 1994, i stedet for å se på å vurdere den massive bruk av voldgift mot oljearbeiderne i Nordsjøen.

OFS ser positivt på at domstolen nå har slått fast at streikeretten er omfattet av foreningsfriheten i art. 11- noe som regjeringen har bestridt.

OFS vil fortsette sitt arbeid nasjonalt og internasjonalt for å styrke de faglige rettigheter, herunder retten til arbeidskamp, som det viktigste maktmiddel arbeidstakerne har.

Avgjørelsen er publisert på domstolens hjemmeside: www.echr.coe.int (Søk under Admissibility decisions).

For ytterligere opplysninger om saken vennligst henvend dem til OFS kontor, tlf.51843900, eller til advokat Bent Endresen, samme sted.

Nytt fra klubber og bedrifter:

Skrevet av: Mette Møllerop

Statoilansattes Forening støtter streiken til Heismontørene

Statoilansattes Forening har på styremøte 29. august 2002 vedtatt å gi sin fulle støtte til Heismontørenes Fagforening som har gått til streik der hovedkravet er opprettelse av tjenstepensjonsordninger.

Som medlemmer i Oljearbeidernes Fellessammenslutning har vi i lang tid fremmet krav om tariffesting av lavere pensjonsalder. SaF har også lagt stor vekt på at tjenstepensjonen skal være avtalt mellom partene og ikke bare en administrativ ordning slik som vi har det i dag. Derfor forstår vi at det nå er svært viktig at dere går i spissen for at formuleringene i tariffavtalene om innføring tjenstepensjon skal føre til noe mer forpliktende enn bare noen ord på et papir.

Vi ønsker dere lykke til med streiken!

Støtte til NOPEF etter streiken på Oljeserviceavtalen

Statoilansattes Forening vedtok på styremøte 29. august 2002 å bevilge kr 20 000,00 i streikestøtte til NOPEF etter streiken på oljeserviceavtalen.

Dette var en langvarig streik som etter vår mening er svært viktig i arbeidet med å harmonisere avtalestrukturen i olje- og gassvirksomheten. Vi mener en styrking av tariffavtalene innefor hele bransjen er av avgjørende betydning for sysselsetting og arbeidsvilkår i framtida. Krava deres og den makta dere satt bak for å få dem gjennomført vil være et godt grunnlag for videre resultater på dette området.

For Statoilansattes Forening
Tor Stian Holte - Leder

Pensjonsordningen

Gjennom de siste årene har OKE arbeidet aktivt med pensjonsforsikringen og har i en rekke forhandlingsmøter og samtaler tatt opp saker i tilknytning til ordningen uten å vinne gehør. Vi har spesielt vært opptatt at en rigid og diskriminerende bestemmelse om at ansatte som er syke 1.10, ikke blir innmeldt i ordningen og må vente et år til ny mulighet. Det er også slik at medlemmer i ordningen som er syke 1.10, heller ikke får justert pensjonsgrunnlaget i tråd med lønnsutviklingen.

I et raskt møte med økonomisjef Eli Aga ble denne saken avklart en gang for alle. Ingen diskriminering av dem som er syke 1.10! Disse skal behandles på lik linje med alle andre i bedriften. Hva var det som var problemet??

OKE flytter bedriftens lokaler - Lysere tider?

Klubbkontoret vil i denne uken flytte fra Pedersgata i Stavanger tilbake til bedriftens lokaler. Av den grunn vil det kanskje være vanskelig å nå oss på klubbkontoret. Våre nye telefonnummer er operative fra Mandag 2.september og blir som følger:

OKE leder - 51898891
OKE nestleder - 51898892
OKE faks - 51898893

OKE er glad for å flytte tilbake til bedriftens kontorer og anser dette som et synlig tegn på at samarbeidsforholdene mellom OFS klubben og bedriften normaliserer seg. En vanskelig tid ser ut til å nærme seg slutten. Vi er inne i en positiv dialog, hvor vi daglig opplever at bedriften lytter til våre råd og anbefalinger. Begrepet arbeidstakermedvirkning føles i dag å ha en helt annen betydning enn tidligere og det skal bli interessant å se utviklingen av dette. Vi vil likevel ikke kaste blå i øynene på våre medlemmer og si at alle problemer løser seg. Selvsagt vil de ikke det. De økonomiske rammebetingelsene i våre kontrakter ligger fast og selv om vi nå ser lysere på situasjonen, er det fortsatt langt igjen til målene våre.

OKE har som hovedmål å gjøre bedriften til en trygg og sikker arbeidsplass for oss som arbeider i denne bedriften. Får å oppnå dette må også bedriften tjene penger. Dette betyr også at de økonomiske rammebetingelsene i kontraktene må bedres. Får å nå disse målene må vi som fagforening ha en langsiktig og målrettet strategi, samtidig som vi får mulighet til å bruke våre krefter på en riktig måte. Bedriftsledelsens nye samarbeidstrategi vil gi oss en mulighet til dette.

OFS klubben i Eurest: Nye spilleregler i bedriften

Som kjent tok administrerende direktør initiativ til et parts sammensatt utvalg som skulle utarbeide nye forslag til nye spilleregler i bedriften. Utvalget fikk frist til midten av september til å legge frem sine forslag. Mange viktige områder blir berørt av dette arbeidet. I korthet vil vi nevne følgende:

- Innføring av bedriftsansienitet offshore (sokkelansienitet).
- Opp og nedtrappingsregler.
- Regler vedr. fast ansatte vikarer
- Regler vedr. vikarer med tidsbegrenset ansettelse. (løsvikarer)
- Ansettelseskontraktenes utforming
- Regler for opparbeiding av ansienitet
- K&R poolens posisjon i bedriften
- Bedriftens rekrutteringspolitikk
- Samarbeid bedriften og fagforeningene.
- Desentralisert styringsform

Styret i OKE skal behandle det foreløpige utkastet til ansienitetsregler førstkommende fredag og når utvalget er ferdig med sin innstilling må forslagene ut til høring i havet. Begge klubbene krever innført bedriftsansienitet offshore og dersom bedriften aksepterer dette så er det duket for omlegginger av det såkalte kontrakts ansienitetsordningen.

Ved innføring av en slik ordning vil sokkelansienitet bli lagt til grunn ved oppsigelser uavhengig hvor vedkommende arbeider. Dette kan bety at nedtrapping på en plattform i realiteten kan ramme personell som arbeider på en annen plattform. Det kan også bety at personell med minst sokkelansienitet vil bli plassert i gruppen for fast ansatte vikarer. I tillegg til dette vil bedriften få større muligheter til å tilrettelegge en individuell tilrettelegging av arbeidet for ansatte med nedsatt arbeidsevne. Dette kan også bety at personell kan bli flyttet på. Det blir også viktig å få plassert K&R pool inn i et regelverk som virker rettferdig for dem som har arbeidet noen år som vikarer i bedriften.

Vi vet at mange av disse forslagene vil skape debatt og ikke være like populære i alle leire. Det er derfor viktig at alle engasjerer seg og at de tillitsvalgte tar disse sakene opp til debatt slik at vi får gjennomdrøftet de forslag som kommer ut til høring. OKE mener den sysselsettingsmessige konsekvensen av omleggingen blir minimal siden vi som følge av tariffoppgjøret også skal forhandle om innføring av 2-4 ordning for alle ansatte. Legges denne ordningen på plass vil dette bety at flere får fast ansettelse. Dette blir spenn-ende, så følg med!!!

Rydd opp! - Respekt for den nye Kjemikalieforskriften

Skrevet av: Halvor Erikstein

Etter at det ble innført nytt regelverk offshore, er mange usikre på hvilke krav som gjelder for håndtering av kjemisk helsefare. Derfor handler "Rydd opp" denne gangen om Aktivitetsforskriftens paragraf 34, Kjemisk helsefare". Her slås det fast at det er Arbeidstilsynets "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften)" bestillingsnummer 443 som gjelder.

Denne forskriften trådte i fjord. Den stiller svært strenge krav til oppfølging av kjemisk helserisiko, men er forbausende lite kjent. Det kan se ut til at arbeidet med det nye regelverket har overskygget det meste av fokus på nye forskrifter for oppfølging av spesifikke områder.

Oppfølging av kjemikalieforskriften vil være krevende både for industrien og for tilsynsmyndigheten. Dessuten er bruk av yrkeshygienisk kompetanse en forutsetning for at arbeidsgiver kan gjennomføre en forsvarlig oppfølging. Det er også en forutsetning at det brukes yrkeshygienisk kompetanse til det omfattende kravet om risikovurderinger av helsefarlige kjemikalier. Det er også verdt og merke seg at risikovurderingene skal være skriftlig, og at arbeidstakerne og deres representanter skal ha tilgang på disse.

Mange arbeidstakere i Nordsjøen rammes hardt av kjemisk arbeidsmiljø. De spesielle skiftordningen fører sannsynligvis også til at kjemisk eksponering blir ekstra helseskadelig. Derfor er det viktig at forskriften som er et minimum for landbasert industri, blir respektert og etterlevd i oljeindustrien. Derfor oppfordrer vi alle våre medlemmer om at det i Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) blir gitt en status på oppfølging.

Kravet i paragraf 6 om risikovurdering og tiltak kan tjene som et godt eksempel på hvilke elementer som kreves vurdert i en kjemisk helserisikovurdering;

Arbeidsgiver skal kartlegge og dokumentere forekomsten av kjemikalier og vurdere enhver risiko for arbeidstakernes helse og sikkerhet forbundet med disse. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- a) kjemikalienes farlige egenskaper
- b) leverandørens informasjon om risiko for helse, miljø og sikkerhet
- c) forholdene på arbeidsplassen der kjemikalier forekommer
- d) mengden og bruksmåten av kjemikalier
- e) om arbeidsprosessene og arbeidsutstyret er hensiktsmessig
- f) antall arbeidstakere som antas å bli eksponert
- g) eksponeringens type, nivå, varighet, hyppighet og eksponeringsveier
- h) grenseverdier og administrative normer
- i) effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak
- j) konklusjoner fra gjennomførte helseundersøkelser
- k) skader, sykdommer, arbeidsulykker og tilløp til slike ulykker.

Ytterligere opplysninger som er nødvendig må innhentes.

Nye arbeidsaktiviteter som omfatter farlige kjemikalier, skal ikke settes i gang før risiko er vurdert og nødvendige forebyggende tiltak er iverksatt.

For midlertidige arbeidsplasser gjelder kravet om risikovurdering for alle nye arbeidssteder.

Forskriften og veiledningsteksten kan lastes ned fra www.arbeidstilsynet.no

Ta gjerne kontakt med undertegnede hjelp og informasjon.A