



SAFE Magasinet

Nr. 2 – 2004

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 5	Er jeg min egen sikkerhetssjef?	Mette Møllerop
Side 6 – 9	Sikkerhet for oljearbeideren	Mette Møllerop
Side 10 – 11	Konflikt er en forutsetning for forbedring	Mette Møllerop
Side 12 – 13	En god leder er lik god sikkerhet	Mette Møllerop
Side 14	En god HMS-kultur er en del av en organisasjonskultur	Mette Møllerop
Side 15 – 16	Tariffoppgjøret 2004	Bjørn Tjessem
Side 17 – 18	OFS prioriterer pensjon og jobbtrygghet – OLF prioriterer avtalerasering	Mette Møllerop
Side 19	Deep Sea Driller	Mette Møllerop
Side 20 – 25	OFS ÅRSMØTER	Mette Møllerop
Side 26 – 32	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 33	Transocean bløffer Statoil, Shell & Hydro! STANS RIGGEN!!	Terje Nustad
Side 34	Nopef og deres manglende perspektiver	Terje Nustad
Side 35	Hva gjør fagforeningene og spesielt NOPEF?	Terje Nustad
Side 36	Frustrasjon blant oppsagte i Odfjell	Mette Møllerop
Side 37	Engasjert debatt om renhold!	Kari Bukve
Side 38	”Forpleiningskrig på sokkelen”	Mette Møllerop
Side 39	Tilsvar på leserbrev fra kontoransatte i ESS	Mette Møllerop

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 40	OFS har besøkt Oseberg feltsenter	Roy Erling Furre
Side 41 – 42	Besøk fra Brasil	Mette Møllerop
Side 43 – 44	Skipsfartsmeldingen, liv og lære.	Mette Møllerop
Side 45	OECD støtter YS' syn på midlertidig ansettelse	Mette Møllerop
Side 46 – 51	Da oljå mistet uskylden	Mette Møllerop
Side 52 – 53	§ det juridiske HJØRNE	Mette Møllerop

Er jeg min egen sikkerhetssjef?

Skrevet av: Mette Møllerop

Pulveriseres arbeidsgiverens ansvar ved sikkerhetskonseppter som Statoils Kollegaprogram? Er såkalt individuell atferdsbasert sikkerhet nok, eller må sikkerheten inngå i en større sammenheng?

- Nei, sier Finn Strand, en av initiativtakerne til Kollegaprogrammet, det er ikke det som er spørsmålet nå. Hvis noen er redd for at det blir overfokusering på menneskelig atferd, er det heller slik at vi ikke har vært gode nok tidligere til å ta tak i den biten. Nå er det balanse mellom de tre områdene: Teknikk – System – Mennesker.

Et annerledes program

”Et sentralt begrep innen ulykkesforebyggende arbeid er barrierer. Med dette menes barrierer mot ulykker, og begrepet omfatter tekniske, systemmessige og organisatoriske tiltak som skal hindre at ulykker oppstår.

Eksempler på barrierer er sperringer, personlig verneutstyr, brannndører, prosedyrer, inspeksjoner, god planlegging, riktig kompetanse, risikovurderinger, samt tekniske barrierer som brann- og gassdeteksjon, nøddavstengningssystem, brannvannssystem og redningsmidler.

Barrierebegrepet inneholder både de tradisjonelle tekniske tiltakene, men også tiltak på de litt mer myke sidene.

I Kollegaprogrammet har Statoil valgt følgende fem barrierer som skal stå i fokus i hele perioden:”

- Riktig prioritering
- Etterlevelse
- Åpen dialog
- Løpende risikovurdering
- Omtanke for hverandre

Programmet går over to dager. Som gjennomgangsfigur og tilnærmet toastmaster, har Statoil valgt Odd Børretzen som aldri har satt sine bein på noen oljeboringsplattform på noen sjø, men som har lang erfaring fra sjø i egen båt.

Programmet har en form som nok overgår det meste av hva Statoil har presentert for et så stort publikum tidligere. Det har en form som engasjerer og trekker folk med, og det har en balansert blanding av selvopplevde beretninger, sterke opplevelser, korte innlegg fra oljearbeidere, tillitsvalgte og ledere som uttrykker både ”for og imot” syn på sikkerhet og selve Kollegaprogrammet. Publikum deltar med diskusjoner og ”summing” gruppevis og med formidling av sine tanker og spørsmål via mikrofon til resten av forsamlingen.

Alt som foregår vises via tre storskjermer foran, det gjelder selvfølgelig også publikum som filmes og ”sendes” på skjerm.

Dette er uten tvil en forestilling som griper og engasjerer, men det er lett å føle seg mer som publikum enn som deltaker.

Det er ikke noe galt i det, man lar seg også rive med av teateropplevelser, men som i alle profesjonelle forestillinger blir det en barriere for publikum (for å bruke programmets egen terminologi) å stille kritiske spørsmål via storskjerm. Du kan ”tenke det, ønske det, ville det med, men gjøre det...?”

Premissene er på en måte lagt, og problemet er i større grad de spørsmålene som ikke stilles, enn de kritiske som kommer.

Sikkerhet prioriteres høyest

Det var Henrik Carlsen, Statoil UPN, sitt budskap til forsamlingen. Dersom du står ovenfor valget mellom produksjon og sikkerhet, skal du velge sikkerhet. I forhold til tidligere praksis i Statoil sa han følgende: ”Riktignok har det skjedd store forbedringer, men vi kan ikke si oss fornøyd med sikkerheten så lenge folk omkommer i denne virksomheten. En ting er hva jeg sier, noe annet hva jeg gjør. Hvis vi står i konflikten mellom økonomisk gevinst og sikkerhet, skal vi prioritere sikkerhet.

Dette brevet gikk ut fra Henrik Carlsen,

Konserndirektør i Statoil:

Som du sikkert er kjent med, har vi i Undersøkelse og produksjon Norge (UPN) satt i gang et langsiktig program for å bedre sikkerheten i våre operasjoner på land og sokkel.

Programmet vil involvere alle medarbeidere i UPN, så vel ansatte i Statoil som ansatte hos våre leverandører.

Kollegaprogrammet for bedre sikkerhet består av to-dagers samlinger som gjennomføres i perioden 2003 til desember 2004, og oppfølgingsaktiviteter på arbeidsplassen din.

Oppfølgingen starter en tid etter samlingene og vil vare i flere år.

Dette blir den viktigste delen av Kollegaprogrammet, hvor du og dine kamerater selv skal drive programmet fremover i laget og på arbeidsplassen.

Vi har startet Kollegaprogrammet for bedre sikkerhet for å skape en tryggere arbeidsdag for oss alle, slik at vi kan vende hjem etter endt arbeidsøkt uten å ha blitt påført skader.

For at programmet skal bli vellykket og gi de positive effektene vi ønsker, forventer jeg helhjertet medvirkning og oppslutning fra alle.

Velkommen til et annerledes program med din personlige sikkerhet som tema

Hadde du valgt annerledes, ville ulykken ikke ha skjedd?

- Kollegaprogrammet ligger langt tilbake i tid, hvis du tenker på tidspunktet da vi begynte å arbeide med ideen til programmet, forteller Finn Strand.

- Dette var ingen flyveide. Da vi satte i gang i 2001, besluttet UPN sin ledelse å dra i gang "noe" som kunne bidra til at vi fikk mye mer fokus og oppmerksomhet rundt atferd. I forhold til atferd tenkte vi menneskelige valg og menneskelige handlinger. I tillegg ønsket vi å få en mer synlig ledelse. Vi var veldig klar over at vår ledelse ikke var synlig nok. Vi ville ha våre ledere på banen for å diskutere og prate med folk. Vi endte opp med to ting. Det første skulle dreie seg om lederne i form av tiltaket "Åpen sikkerhetssamtale", ÅSS. Opplæringen i ÅSS startet i begynnelsen på 2003. Vi har kjørt intense endags kurs hvor 4.000 ledere nå har blitt kurset. Her kjører vi kun seks om gangen fordi kurset er dialogbasert. Vi har både teori og praksis, det siste i form av øvelser. Alle førstelinjeledere skal ta dette.

Hvordan foregår en slik samtale?

- Prinsippet er at dette ikke er en samtale som du tar fordi du tror "noen" gjør feil, men fordi "noen" er i arbeid. Du går rett og slett bort til noen og spør hvordan de jobber. Om en lager et stillas, spør du "hvordan tenker du deg at du kan bli skadet? Hvor alvorlig kan skaden bli? Hvordan kan jeg unngå å bli skadet?" I snitt består samtalen av 30 prosent prat, 70 prosent lytting. Det dreier seg altså om påminnelser, om å bry seg, om å være synlig. Vi mener at 99 prosent av ulykker og hendelser skyldes menneskelig svikt, ikke en rent teknisk svikt. Når teknikken svikter er også mennesker involvert i en eller annen form – det vil alltid være mennesker i en feilkjede.

Atferd og holdninger

- Da ÅSS var godt i gang, skulle vi dra i gang "noe" for medarbeidere uten ledelsesansvar. Det ble en lang og kronglete vei. Vi tenkte først tradisjonelt, et kurs over to dager med foredrag og kanskje en og annen film. Det er et langt sprang fra dette til det vi har fått i dag.

De fleste ulykker skyldes menneskelige holdninger, mener Strand. Det er grunnfilosofien i kurset og bekreftes av den vinklingen kurset har. De egenopplevde hendelsene er tuftet på de valg du som enkeltperson har gjort. Hadde du valgt annerledes, ville ulykken (kanskje) ikke ha skjedd.

- Skal vi dra 10.000 mennesker til Stavanger må det være et annerledes kurs, deltakerne må møte noe nytt, sier Strand. - Alle må få samme budskap. Få, men viktige budskap – og enkelhet. Folk må få sterke opplevelser, noe de husker lenge. De må få en følelse av at de er med, deltar, blir aktivisert. Og – det må være langsiktig. Det stopper ikke klokka 15 andre dag. Det er da det begynner. Da kurset ble dratt i gang, tenkte Statoil 10.000 deltakere fordelt på 60 kurs. Nå har antallet økt fra 60 til 85 kurs. Det innebærer en økning til 18.000 mennesker.

Er ikke atferd gammeldags tenkning?

- Nei, vi føler ikke at dette er gammeldags. På samlingene er mange av problemstillingene hentet fra vår historie.

Vi har kalibrert kurset både mot Rogalandforskning og Veritas og føler vi er på riktig side. Dessuten er dette en intern Statoilproduksjon. Vi har ikke kjøpt dette fra noen, dette er lagt opp etter eget behov.

Er fagforeningene i Statoil fornøyd med kurset?

- Tilbakemeldingene er gode. De som har deltatt er veldig godt fornøyd.

Rammebetingelser?

Mange spørsmål kan stilles: hviler til sjuende og sist sikkerheten på den enkelte oljearbeiders skulder? Hva med de rammene du operer under? Hva med systemet? Er ikke de rammene du opererer i, avgjørende for handling og resultat?

- Ja, de er helt avgjørende, sier Strand.

- Det viser blant annet eksemplene som vi har brukt i kurset. Det vil alltid være en rekke forhold som påvirker sikkerhet. Vi vil finne årsakssammenhenger som kan ligge langt ute hva gjelder tid og rom. Vi får aldri god nok sikkerhet hvis vi ikke gjør noe med disse, men i siste instans er det din egen atferd som avgjør.

Forskjellige systemer og kultur?

Kontraktører, underleverandører, innleid arbeidskraft, økende grad av innvandret arbeidskraft; hva betyr det for et selskaps arbeidskultur og prosedyrepraksis?

- Folk flyttes fra rigg til rigg. Det har ikke så mye med Kollegaprogrammet å gjøre, men det er et problem, det er vi klar over. ÅSS kan brukes her. Men kollegaprogrammet handler om fem grunnpilarer og vi mener at aktiv holdning i forhold til disse, vil redusere disse problemene betraktelig. I tillegg har vi en omfattende gjennomgang av alle våre innretninger. Det er et prosjekt som går kontinuerlig. Et konkret eksempel er prosedyrer, hvor disse skal være oversiktlige og lettere tilgjengelig. Vi har fokus på styringssystemer. Hvis noen er redd for at det nå blir overfokusering på menneskelig atferd, er det heller slik at vi ikke har vært gode nok tidligere til å ta tak i den biten. Nå vil jeg si det er balanse mellom de tre områdene; teknikk, system, menneske. Når det nå blir lettere å ta opp ting med sine ledere, bør det føre til at det blir lettere å også ta opp de tekniske tingene.

I stressperioder er Kollegaprogrammet viktig

- Før vi satte i gang med samlingene hadde vi noe vi kalte forankringsmøter, forteller Per Kotte, prosjektmedarbeider i Kollegaprogrammet og en av dem som alltid er til stede på kursene. – Vi hadde ti møter. Først med alle fagforeningene, deretter mellomlederne og ledere, alle våre enheter og de største kontraktørene hvor også Henrik Carlsen/UPN var til stede. Hvis du lurer på hvordan enkelte kontraktører oppfattet dette, så var det noen som spurte på forhånd om de burde sende "sjefen", eller om det var nok med en HMS-sjef. Vi sa at det var det samme for oss; vi hadde Henrik Carlsen med Olav Fjell som reserve. Da kom de!

Kurs på toppen av alt mulig annet stress

- Folk hos oss sa: her har vi Tampen 2020, haleproduksjon, omstruktureringer, nedbemanning, og nå altså dette. Vi svarte: nettopp da, med utfordringer og stressede situasjoner er det dobbelt så viktig med Kollegaprogrammet. Fem barrierer, med spesiell vekt på t du må lære deg å ha omtanke for dine medmennesker og det er på sin plass å si i fra hvis du ser en kollega gjøre noe som er en fare for en selv, andre mennesker eller omgivelsene. Det andre vi stresser i dette programmet er: ta deg tid til å vurdere arbeidsprogrammet før du starter og under arbeidets gang. Dette er selvfølgelig kjente ting, men nå i en ny innpakning.

Har oljearbeideren tid til omtanke under dagens forhold?

- Du skal ta deg tid til omtanke.

Omtanke – kommer den for sent, går det over i omsorg.

Omtanke og omsorg må gjøres stuerent. Det er ok å si i fra at en må skrelle av machoskallet. I gamle dager sto vi og så på; det går aldri bra, sa vi. Nå stopper vi folk. Vi håper vi har bidratt til en åpnere holdning.

Er fokus riktig

Er Kollegaprogrammet "stengt" for andre diskusjoner enn menneskelig atferd?

- Nei, selvfølgelig ikke. Folk diskuterer i

Kollegaprogrammet. En tok for eksempel opp tekniske prosedyrer. Det er viktig.

Kan ikke Kollegaprogrammet føre til at en mister fokus på andre saker som burde vært tatt opp og diskutert?

- Nei, vi skal ha en åpen dialog, vi skal selvfølgelig kunne snakke sammen. Jeg har og hørt rykter om RUH som ikke ble rapportert, men det er ikke slik vi skal ha det. Alle hendelser skal rapporteres. Om det faktisk skjer, er vanskelig å svare på. Jeg tror vi er kommet så lang i industrien vår, at vi ser nytten av rapportene nettopp for statistikken sin del. For å kunne gjøre noe med et problem, må vi ha en sann statistikk. Systemet er ikke bygd opp for å ta noen, men for å bli bedre.

Stoppe opp - spørre

- Faren med ÅSS er at statistikken blir målet, ikke middelet. Samtalen er målet, at folk snakker sammen. Det er åpen dialog. En annen barriere er etterlevelse, å etterleve alle krav og prosedyrer som vi har. Vi forventer at alle har kjennskap til prosedyrene på sitt arbeidsfelt. Vi er klar over at mengden dokumenter er stor og derfor tidvis vanskelig å ha kjennskap til, men vi forventer at alle har kjennskap til sitt felt.

Hva med fremmed arbeidskraft og prosedyrer, systemer og kultur? Kan ikke det bli en barriere?

- Jo, og det jobber vi med. Ingen vet hvor stort problemet vil bli ennå, men at det er der, og at noe må gjøres, det ser vi jo. Når det gjelder både denne og andre barrierer, gjelder regelen: riktig prioritering. Kommer du i en konflikt med sikkerhet, har sikkerhet prioritet. Der er både Henrik Carlsen og andre krystallklare.

Kollegaprogrammet begynner etter at samlingen er over

Finn Kristian Skage, Prosjektmedarbeider med bakgrunn fra vedlikehold og prosess, sju år som HVO: - Kollegaprogrammet begynner etter at samlingen er over.

For Skages del begynte Kollegaprogrammet i månedskiftet januar/februar i fjor da han ble spurt om han kunne gå inn i

programmet for å delta i planleggingen av samlingene.

- Vi har laget et program som i første omgang går ett år fram med en månedlig agenda. Vi begynner med et allmøte ute en måned etter samlingen, eller andre turen etter samlingen. Jeg reiser ut med enhetsdirektøren som kontaktperson for prosjektet. Det er mitt ansvar å følge disse enhetene opp etter samlingen. Dette er et "tilbakeleveringsmøte". Det de har fått på samlingen skal tilbake til linjen. Av i snitt 30 – 40 hindringer skal det velges ut fem som det skal jobbes med. Neste tur møtes en igjen for å se på hvilke tiltak som trengs for å fjerne hindringer i forhold til aktuelle saker. Etter seks måneder kommer jeg ut igjen. Vi som jobber i prosjektet har forpliktet oss til å snakke med hver ansatt to ganger i året.

Oppsummering og verktøy for å løse saker er også en del av prosessen.

Skage trekker fram den direkte kontakten med folk som viktig. Det er dette som gir erfaringsoverføring, og håpet er at de som jobber på plattformen, samarbeider om erfaringene.

- Når det gjelder leverandørindustrien, jobbes det med felles erfaringer, men det går tregt. Vi skal være en ressurs for plattformen for at de skal nå målet, men ansvaret ligger i linjen.

Hvilke erfaringer har dere fått til nå?

- På Heidrun, Petrojarl og Sleipner er vi blitt tatt i mot på en suveren måte. Vi har friske diskusjoner i kaffebarer og tilsvarende steder og det setter i gang en prosess.

Det skjer jo fortsatt ting. Det er ikke slik at vi har en samling og så er det flott. Men folk sier at det nå er lettere å snakke om ting som skjer, ta tak i ting og løfte det opp. Det skal være lov å stoppe opp og være kritisk. Fortsatt finner vi folk som ser på prioriteringen av økonomi og kostnader i produksjonen i stedet for sikkerhet: "Nei, beklager, det koster for mye penger."

Om vi får til svar at "dette ikke går, dette må vi leve med", er det klart at det strider mot intensjonen i programmet.

Det er mange ting som er svært kostbare. Men vi har mulighet til å se på prosedyrer, verktøy, andre måter å gjøre ting på.

Selv om enkelte er skeptiske, må vi finne måter å jobbe på og få forståelse for at dette er problemer som kan løses.

Hva er gevinsten?

- Det er vanskelig å måle, men trivsel, økt tillit, lavere risiko, færre ulykker, det er store gevinster. Å måle dødsfall er umulig. Vi hadde tre dødsfall. Hvis ikke kollegaprogrammet hadde vært satt i gang, hadde vi hatt flere dødsfall da?

Prosedyrer

Forskjellige ledere vil kunne ha forskjellige måter å kjøre avdelingen på. Samkjøring av disse er derfor en prioritert oppgave. Samtidig jobbes det med problemområdene rundt styringssystemene til Statoil.

En ting er Statoils ansatte, noe annet er leverandørindustrien?

- Ja, hvis du opplever at det for eksempel er 80 forskjellige rettelsers på en prosedyre, er det uoverkommelig å sette seg inn i alt. Dersom noe skjer, hvem skal da dømmes for det? Prosedyrene må gjøres mer brukervennlige. I en slik prosedyre-jungel er det håpløst for folk å få fullgod oversikt. Noe er heldigvis på gang, men vi har en stor jobb å gjøre. Av og til tenker jeg at det kan være flaks at ting har gått godt. Det er kort vei fra suksess til fiasko.

Dette er en viktig sak for fagforeningene. For dem og for arbeidstakerne dreier det seg om å komme levende og frisk hjem fra jobb.

- Ja, det skal ha høy pris. Tryggheten er det viktigste og jeg må ha en garanti for at det er trygt å arbeide der ute.

Har du forståelse for problematikken i forhold til sikkerhet når det gjelder samsoving og shutling?

Ja, det har jeg full forståelse for. Jeg har også forståelse for arbeidsforhold og arbeidsbetingelser som må legges bedre til rette, dersom de er med på å redusere sikkerheten om bord.

Jeg har spurt både Strand og Kotte om deres syn på åpne grenser og fremmedarbeidere i Nordsjøen. Ser du positivt eller negativt på det?

- Vi må i hvert fall være i forkant. Vi må avdekke problemområdene før de dukker opp.

Odd Sevlund, HMS-koordinator ved Sørlandets Sikkerhetssenter:

- Dersom den som utfører arbeidet ikke forstår eller opplever sikkerhetsforskrifter som fornuftige, da motarbeider man det.

Det er langt i fra den ansattes skyld at vedkommende ikke forstår hvorfor, det har jeg opplevd i Statoil. Får man ikke en god forklaring på hva som er hensikten, er det duket for neglisjering. Her har Statoil utfordringer i forhold til informasjonsarbeidet.

En annen sak som opptar meg, er kommunikasjonen mellom ansatte og ledelse. Ledelsen skal spørre; hvordan har du det?

Ikke; hvordan går produksjonen? De aller, aller fleste av oss svarer; takk jeg har det bare bra. Ikke; takk, men jeg har det faktisk helt grusomt! Kravene og spørsmålene er for mange og presset er for stort. Det er for få folk som svarer slik.

De fleste ser bare fram til å reise hjem.

Kåre Ekroll er gjest på kurset. Til daglig direktør for fellestjenester i BP: - Jeg er veldig fornøyd med kurset.

Jeg synes programmet tar opp holdninger som er viktig og som vi alle må jobbe med. Fint at innslagene her tydelig viser hva som skjer når din egen atferd ikke helt holder mål.

Bjarte Ydstebø er gjest og representerer kontraktørene:

- Alle kontraktøransatte som har oppdrag for Statoil skal gjennomføre kurset. Det er viktig at vi alle "snakker samme språk", har lik atferd og like prosedyrer i forhold til arbeidsoppgaver.

Einar Bergh, kommunikasjonsrådgiver i Statoil, er meget godt fornøyd med kurset: - Formen kurset har fått og måten det er lagt opp, virker veldig engasjerende. Det ser en pådeltakerne. I tillegg er budskapet i forhold til holdninger og atferd viktige for vår egen og andres sikkerhet.

Sikkerhet for oljearbeideren

Skrevet av: Mette Møllerop

For tida diskuteres og jobbes det med sikkerhet på flere plan. Er arbeidet godt nok? Er det for ensidig? Naivt? Tar en småtingene og hopper over helheten? Er hvert menneske sin egen sikkerhetssjef? Tenker en først og fremst mekanisk, teknisk, prosedyrer? Hva med gasser, varmt arbeid, støy?

Vi har sett på sikkerhet med forskjellige briller og satt dem inn under overskriften "Sikkerhet for oljearbeideren". Dette dekker noe av det som foregår og diskuteres akkurat nå. Vi tar ikke sikte på å presentere alle mulige sider ved sikkerhetsproblematikken i petroleumsindustrien i denne omgangen. Vi håper derimot du har forslag til andre artikler og nye vinkler og er glad for friske forslag og innspill som kan brukes i neste omgang.

Vi starter med et intervju med Tor Brøvig Aasen, overlege og avdelingsleder ved Yrkesmedisinsk avdeling ved Haukeland Universitetssykehus i Bergen.

Deretter kommer en artikkel om Statoils Kollegaprogram, bestående av tre intervjuer: Finn Strand, en av initiativtakerne til Kollegaprogrammet, Per Kotte, prosjektmedarbeider i Kollegaprogrammet, og Finn Kristian Skage, også prosjektmedarbeider med bakgrunn som HVO.

De to siste intervjuene er tatt med forsker Helge Ryggvik, Universitetet i Oslo og professor Jan Hovden ved NTNU i Trondheim. Begge disse jobber til daglig med samfunnsrelaterte sikkerhetssystemer.

I tillegg har vi vært så heldige å få bruke Stavanger Aftenblad sin artikkel om Deep Sea Driller, skrevet av Line Noer Borrevik, som viser oss noen av konsekvensene ved manglende sikkerhet.

Vi har også en artikkel fra det første møtet med representanter for overlevende og etterlatte fra Deep Sea Driller, i OFS-huset. Formålet med møtet var blant annet å danne en støttegruppe.

I en tid hvor oljearbeidere sliter med omstillinger, nedbemanninger, oppsigelser, konkurranse mellom egen og utenlandsk billig arbeidskraft, uthuling av arbeidsmiljølov og en rekke angrep på tidligere opparbeidete rettigheter, er det viktigere enn noen sinne å holde fokus på et sikkert arbeidsmiljø. All erfaring viser at HMS-områdene er de som lettest blir "glemt" i kampen for tilværelsen

Diagnose på arbeidsmiljø

Kvaliteten på arbeidsmiljøet i bedriftene varierer veldig, sier Tor Brøvig Aasen, avdelingsoverlege og avdelingsleder ved Yrkesmedisinsk avdeling, Haukeland Universitetssykehus i Bergen. - Samtidig er det klart at kontrollen ikke er god nok. Jeg er ikke overbevist om at arbeidsgiver har god nok oppfølging verken i forhold til farlige stoffer eller skader som påføres arbeidstakerne.

"Yrkesmedisinsk avdeling, Haukeland Universitetssykehus, har et regionalt ansvar for Vestlandet. Regionen er landets tyngste industrielle region og har en vesentlig økonomisk betydning for hele landet. Utfordringene for arbeidsmiljøet er store med et betydelig innslag av bl.a. prosessindustri og verkstedindustri. Vi har gjennom årene fått henvist en rekke pasienter med bakgrunn som konstruksjons- og vedlikeholdsarbeidere med sykdom i luftveier, hud eller nervesystem. Disse arbeidstakerne har en kompleks eksponering som til dels er dårlig kartlagt og helseeffektene av denne eksponering er kun ufullstendig kjent. Dette gjør det også vanskelig å tilrettelegge den forebyggende virksomhet."

Dette var skrevet og sagt som en del av innledningen til møtet 13. februar med den foreløpige tittelen: "Eksponering, sykdom og forebygging hos konstruksjons-, verksteds- og vedlikeholdsarbeidere i petroleumsnæringen." Møtet var arrangert av OFS med Halvor Erikstein som ildsjel og koordinator i samarbeid med prosjektleder Tor Brøvig Aasen, avdelingsoverlege og avdelingsleder ved Yrkesmedisinsk avdeling, Haukeland Universitetssykehus i Bergen.

Av skadene som arbeidstakerne får i forbindelse med forskjellige typer eksponering i arbeidsmiljøet, er det mye som ikke er kjent, sier Tor Brøvig Aasen.

- Enkeltpersoner går dessverre ofte alene med sine plager. Vi får mange henvisninger, men folk bor spredt, og derfor er det vanskelig å få oversikt over omfanget. Folk havner som oftest hos sin egen lege. I praksis blir det ofte slik at du jobber et sted og har bedriftshelsetjenesten et annet sted, du treffer forskjellige leger og disse har ikke nødvendigvis full kompetanse på dette området. Derfor har vi ikke særlig god oversikt. Blir det større og mer omfattende undersøkelser er det lettere å kartlegge arbeidsmiljøet.

Hva bør en gjøre for å få oversikt over forholdene?

- Skal man få en brukbar oversikt over forholdene i Nordsjøen, må man gå målrettet inn, kjøre målrettede undersøkelser, og arbeidsgiversiden må bli en aktiv støtte.

Er ikke arbeidsgiverne aktive støttespillere?

- Nei, ikke gode nok, dessverre.

Allergier

- De allergiske reaksjonene fører til hudproblemer og skader luftveiene. Går en for lenge i et miljø hvor en utsettes for konstant eksponering av stoffer som gir allergiske reaksjoner, kan disse gå over i en kronisk tilstand. Da er det selvsagt vanskelig å gjøre noe med sjukdommen, sier Brøvig Aasen. - Derfor er det også viktig å teste nye stoffer før de tas i bruk.

Ser arbeidsgiverne dette som viktig?

- En god del ser nok det, men de krever dokumentasjon.

Hva slags dokumentasjon?

- Tester av stoffene aksepteres. Det er godt nok

og brukes blant annet på allergener. For å teste ut kjemikalier derimot, er det ikke like lett. De testmetodene som finnes, er foreløpig ikke brukt i Norge, men de brukes blant annet i USA.

Spesialdiagnostikk

Det jobbes med å etablere spesialdiagnostikk i Bergen. Avdelingen har selv bygget opp et provokasjonslaboratorium til dette formålet. Laboratoriet har fått økonomisk støtte fra Statoil, men er foreløpig ikke fullfinansiert, og er derfor fortsatt i startfasen.

Under omvisningen blant avansert utstyr på laboratoriet, bekrefter Tor Brøvig Aasen at dette er et arbeidskrevende område og trekker fram innsatsen til forskerne Marianne Dalene og Gunnar Skarping ved Stockholm Universitet.

- Takket være samarbeidet med dem får vi utført en lang rekke viktige tester. Dalene og Skarping har utviklet svært avanserte metoder for å kunne kartlegge det kjemiske arbeidsmiljøet og vi har samarbeidet om å utvikle spesialdiagnostikk som kan dokumentere sammenheng mellom eksponering og sykdom.

Innenfor arbeidsområdet konstruksjon, verkstedsted og vedlikehold i petroleumsindustrien er malingssystemene et "stridstema"?

- Det er ikke ukjent for oss at arbeidsgiverne i selskapene har vanskeligheter med å innse hvilke skader som påføres folk som jobber med maling og vaskemidler som inneholder icosyanater. Blant annet er folk mer eller mindre følsomme ovenfor slike stoffer. Toleransegrenene er altså forskjellige. Noen får utslag allerede i løpet av ett til to år, hos andre kan det gå flere år før en merker noen reaksjon. Ettersom vi mangler tilbakemelding og oversikt over den enkeltes situasjon, oppleves dette som svært bekymringsfullt.

Arbeidsgivers ansvar

Operatørene har prosjektansvaret og dermed ansvaret for underleverandørene. Men hvem har ansvar for bedriftshelsetjenesten og arbeidsmiljøet til den enkelte arbeidstaker?

- Alle vil gjøre en god jobb. Men risikovurderingene rundt arbeidsmiljøet, hvilke stoffer som finnes, hvordan de virker, det må kartlegges. Først da kan arbeidsgiver gjøre en målrettet innsats.

Kan du gi en diagnose på arbeidsmiljøet i næringen?

- Jeg har ikke noe enten – eller svar. Kvaliteten på arbeidsmiljøet i bedriftene varierer veldig. Samtidig er det klart at kontrollen ikke er god nok. Jeg er heller ikke overbevist om at arbeidsgiver har god nok oppfølging verken i forhold til farlige stoffer eller skader som påføres arbeidstakerne.

Er forebygging et avgjørende stikkord?

- Allergier kan i prinsippet forebygges. Det er gunstig for den enkelte og for økonomien. Det sparer oss for store beløp i helseutgifter og trygd. Mulighetene for forebygging er store og det bør være i alles interesse å gjøre det.

Prosjektet

- Forholdene ligger til rette for at prosjektet lykkes dersom alle parter blir med. Uten støtte fra alle, vil det være vanskelig å få det gjennomført.

Opplever du mulighetene til støtte som gode?

- Ja, for så vidt. Både myndigheter, Petroleumstilsynet og trygdekontorene vil være med. Disse vil nok også kunne være drivkrefter sammen med oss i det videre arbeidet. Likevel er det et faktum at det er vanskelig å skaffe prosjektmidler. Det er lite forståelse for forebygging. Derfor er det viktig å gå inn i konkrete prosjekter. Tidligere utlyste NHO midler til slike prosjekter hvert eneste år. De siste årene har det ikke vært gjort, dessverre. Vi må derfor jobbe mer med dette selv og det er tidkrevende ved siden av det medisinske- og forskningsmessige arbeidet vi har ansvar for.

Hvor mye trengs?

- Det vet vi ikke ennå. Vi er inne i en sonderingsfase og finansieringskildene er som sagt ikke mange. Bransjen bør selv ta ansvar for dette, men vi kan ikke presse eller tvinge dem. Det trengs nok en del bevisstgjøring for å få det til.

En annen og meget viktig drivkraft i prosjektet er hensynet til menneskene som er påført arbeidsmiljørelaterte sykdommer?

- Ja, hvis du ser på lungesykdommer, er de ofte permanente. Det er dermed lite å gjøre med dem når de først er der. Derfor er forebygging så viktig. Dersom en kommer tidlig i gang med tiltak, kan en forhindre at folk blir sjuke. Derfor har dette prosjektet høy prioritet.

Vanskeligheter

Det er ingen grunn til å stikke under en stol at næringslivet kan se på kartlegging av helsefarlig arbeidsmiljø som en utidig innblanding i deres arbeidsområde. Forskerne Marianne Dalene og Gunnar Skarping opplevde dette i sitt arbeid. Det svenske næringslivet så på deres forskning som uønsket. Det gikk etter hvert så langt, at den svenske regjeringen måtte gripe inn for at de skulle få fortsette med arbeidet sitt. Problemer kan altså oppstå når økonomi og helse kommer i konflikt. Også på Haukeland har de merket tendensene.

- Ja, i forbindelse med dykkerne har vi nok merket litt av dette. Bransjen ville ha et ord med i laget og ønsket å overprøve våre resultater. Det forsinket nok erkjennelsen av dykkernes problemer, dessverre.

I OFS opplevde vi pressens dekning av dykkersaken som et viktig bidrag i å få fram deres situasjon. Syns du pressens rolle i forhold til dykkersaken står i kontrast til den pressedekning dere ellers får?

- Pressen og mediernes interesse for arbeidsmiljøpåførte sykdommer er nok ikke så svært stor, nei. Slike sykdommer er ikke så interessante og dermed heller ikke så lette å fange opp som enkeltmenneskers skjebne, action og blinkende blålys.

Hva kan fagbevegelsen gjøre?

- Fagbevegelsen har en viktig oppgave som representant for medlemmene og vaktbikkjer for arbeidsmiljøet. Det har jo også blant annet dere i OFS vist at dere er i stand til, ved det arbeidet som legges ned på dette området

Ønskeprosjektet

Finnes et ønskeprosjekt på avdelingen ved Haukeland?

- Ja, det gjør det. Vi ønsker oss ett 3-årig prosjekt hvor vi følger opp de nye som kommer inn i yrket, kartlegger hvilke farer som finnes og undersøker eventuelle allergireaksjoner. Dermed får vi mulighet til å fange dem opp i en tidlig fase og gi dem et tilbud. Vi får en oversikt over hvordan de har det, hvordan er helsetilstanden i gruppen, hvordan går det når arbeidstakerne er i 50-års alderen, hvordan klarer de eldre seg, hva skal til for å holde dem i jobb, hvilke forebyggende tiltak skal vi sette inn? Som du ser, vi har en hel rekke viktige spørsmål som vil gi oss viktige svar i et slikt prosjekt.

Selv om framtida forhåpentligvis vil gi oss bedre verneutstyr og bedre prosedyrer, vil vi vel ikke komme så langt at vi kan unngå bruk av enkelte kjemikalier?

- Nei, noe vil vi nok være nødt til å bruke, men vi må vite hvordan kjemikaliene virker. Vi må vite hvilken risiko vi utsettes for når vi bruker dem, og vi må kartlegge virkningen av verneutstyr for å unngå unødvendige helseskader.

Konflikt er en forutsetning for forbedring

Skrevet av: Mette Møllerop

Å ta opp HMS problemer i det daglige, er viktigere enn diskusjoner på konferanser. Det betyr at arbeidsplassen må ha et klima som gjør det mulig å ta opp og løse problemer.

- Mange av kampanjene som går har et innhold det er vanskelig å være uenig i. Å endre atferd i forhold til sikkerhet hos mennesker er selvfølgelig viktig. Også null skader er viktig, men det er et problem når fokus på dette kommer i stedet for noe annet og faktisk dekker til mer fundamentale problemer.

Skjer det nå?

- Det kan dekke over konflikter og kollektiv kritikk av den organisatoriske sikkerhetskulturen.

Et lite tilbakeblikk på hva som har skjedd på sikkerhetsfronten de siste årene, kan være nyttig.

I Helge Ryggviks arbeidsnotat "Fra forvirring til ny giv, om en storulykke som aldri inntraff", skriver han: "Sikkerhetssystemet som ble etablert i norsk oljevirksomhet på 1980-tallet ble til under helt spesielle historiske forutsetninger. Et sikkerhetssystemets effektivitet kan ikke forstås utelukkende basert på de lover, regler og formelle prosedyrer som gjør seg gjeldende. Det vil også være bestemt av et komplisert samspill mellom forhold som den teknologiske utviklingen, måten selskapene organiserer seg på, fagforeningenes styrke, oljepris, muligheten for nye funn og økt produksjon i det aktuelle området, samfunnets og systemets egne aktørers generelle bevissthet rundt sikkerhetsspørsmål og den kultur som råder på den enkelte arbeidsplass og i relevante institusjoner." Om situasjonen som utviklet seg på slutten av nittitallet trekker Ryggvik blant annet fram synkende oljepris, mindre interesse for norsk sokkel, reduksjon av kostnader kombinert med innføring av nye teknologiske konsepter og nye selskapsinterne organisasjonsformer, ressursmangel i Oljedirektoratet og mer svekkede fagforeninger. "Dessuten kunne det virke som den sterke allmenne bevissthet rundt sikkerhetsspørsmål og den moralske autoritet et hvert sikkerhetskrav fikk i etterkant av Alexander Kielland-tragedien var blitt svekket".

Fagforeningene var på banen og advarte industrien mot forverring av sikkerhetssituasjonen.

- Advarslene ble avvist som "dommedagsprofetier". Blant annet beskyldte Henrik Carlsen fagforeningene for å drive skremselspropaganda rundt sikkerhetsspørsmål for å konkurrere om medlemmer. Fagforeningene skapte en ukultur ved å skape dårlig arbeidsmiljø på plattformene. (NRK P1)

I samme periode viste Jan Hovden, professor ved NTNU, til en rapport som var under arbeid i SINTEF/NTNU, hvor mange av informantene hadde hevdet at økonomisk optimalisering gikk foran sikkerhetsmessig robusthet. ("Utfordringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i norsk petroleumsbransje"). Hovden ble for øvrig kraftig irettesatt av Oljeindustriens Landsforening for sine uttalelser, i det en viste til at en reelle utviklingen av sikkerhetsarbeidet dreide seg om å få skadetallet ned til null, fra et allerede lavt nivå. Helge Ryggviks forskningsrapport ble svært godt mottatt av myndigheter og politikere, men oljeselskapene var ikke like begeistret...

Et av spørsmålene i dag blir om det overordnede sikkerhetssystemet er under så god kontroll, at industrien kan tillate seg å prioritere et individuelt sikkerhetsansvar, eller riktige sagt, atferdsbasert sikkerhet.

Atferdsbasert sikkerhetssystem blir et "ovenifra og nedsystem".

- Undersøkelser av sikkerhet på sokkelen viste at det var enighet om risikovurderingen både blant vanlig ansatte og tillitsvalgte og verneombud. Det var altså ingen krisemaksimering for å rekruttere medlemmer. Det er også en realistisk forutsetning for Arbeidsmiljøloven, AML, at den tar utgangspunkt i at det er en konflikt mellom arbeidstaker/kollektivet og arbeidsgiver/industrien.

Fagforeningen har uttrykt dette og

Petroleumstilsynet har bekreftet det. Hele prosessen er et eksempel på hvor viktig konflikt er for å skape forbedringer. Det betyr ikke at en arbeidsgiver ikke mener at sikkerhet ikke skal være bra. Men rammebetingelsene for en direktør er annerledes enn for en arbeider. Samarbeidet vil være basert på konflikt/motsetningsforhold.

Er du dermed i mot kampanjer?

- Nei, det er jeg ikke, men poenget er at det ikke må ta fokus fra AML og det arbeidet som gjøres gjennom hele året i utvalgene. Nettopp på grunn av de

reelle maktforholdene i det daglige arbeidslivet, er det viktig å styrke det kollektive miljøet for å kunne ta opp ting som angår den reelle arbeidssituasjon. Etter å ha deltatt i et slikt forum som Kollegaprogrammet og du går tilbake til jobb, er det likevel andre som bestemmer. De skal tjene penger og det vil stå i motsetning til arbeideren. Sikkerhetsarbeid må være en kollektiv bevegelse nedenifra, ellers tilsløres det.

AML må beholdes

Kampanjer passer ikke like godt i Norge?

- Nei, det gjør de ikke. Selv om kampanjene høres flotte ut, er likevel de aller fleste av dem utviklet andre steder hvor utgangspunktet er at det ikke eksisterer uavhengige fagforeninger og ingen AML. Det er land som har et annet ståsted for dette arbeidet enn det vi har i Norge.

Et nøkkelspørsmål vil derfor være om disse systemene i det hele tatt kan brukes i Norge. De må "oversettes" på et eller annet vis, og resultatet er avhengig av hvordan det gjøres. Tar systemet utgangspunkt i at vi for eksempel har en AML, eller er en med på å skyve bort deler av det systemet som faktisk har fungert bra.

Ryggvik er opptatt av å beholde og styrke AML.

- LO er med på reforhandle en ny lov. Det er trist i den situasjonen vi er i nå, hvor arbeidsgiverne vil fjerne vesentlige elementer i loven og faren er stor for at vi får noe som er verre. Et grunnleggende spørsmål som må med i en ny lov er dette: Man anerkjenner at det er en motsetning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og samfunnet, rett og slett fordi dette dreier seg om å tjene penger. I tillegg må verneombudsordningen med de rettigheter verneombudene ha, med i loven, ellers blir dette et tilbakeskritt.

Arbeidsgiverne ønsker ikke det?

- Arbeidsgiver burde være glad for kollektiv korreksjon. Det vil samfunnet tjene på og det vil arbeidsgiver tjene på. Oljeselskapene baserer seg på målbare resultater, også når det gjelder skader og ulykker. Men det er ikke en entydig sammenheng mellom skader og storulykker.

Du kan lære folk å gå i trapper, men samtidig fjerner du en supplybåt. Gelenderne kan måles og du kan måle færre trappeskader, men du kan ikke måle effekten av å fjerne en supplybåt. Storulykker har nesten alltid komplekse hendelsesforløp. Noe kan selvfølgelig reduseres ved slike kurs, men ikke alt og ikke alltid. En plattform er en kompleks organisasjon. Uten "håndlaget" til dem som jobber der, vil ingen plattform fungere. De som jobber har forståelse for hva som er viktig og hva som ikke er viktig. Forutsetningen for å bruke slik kunnskap, handler om å tørre å ta opp krav. Gode samarbeidsforhold forutsetter at en har en sterk fagforening som tillater og forventer at ting tas opp. Det gir gode resultater.

Hvordan ser et godt fungerende sikkerhetssystem ut?

- Det er vanskelig å svare på. Det avhenger av hvilken historisk situasjon man er i. På 80-tallet var AML avgjørende i kombinasjon med sterke fagforeninger.

Arbeidsgiver må selvfølgelig også ha sine systemer for sikkerhet. Teknologiske kontroller viktig, med kvalitetskontroll på teknikk, en må ha systemkontroll som går over teknologi.

Ryggvik trekker fram et vesentlig trekk ved det norske systemet som er bra: operatørene har et overordnet ansvar for sikkerhet. Men nå ser en allerede en tendens til å skyve ansvaret nedover i rekkene.

Dermed må man og godta at arbeidsgiver utvikler slike kampanjer. Da må vi samtidig være oppmerksom på innholdet. Vi må ikke bare se på sikkerhet som den enkeltes ansvar, men anerkjenne at det er motsetninger. Altså må kampanjene bygges opp rundt verneombudene, selv om arbeidsgiver har ansvar for kampanjen. Dessuten må arbeidstakerne trekkes inn i opplegget.

Hva tenker du spesielt på i forhold til det siste?

Å trekke inn arbeidstakerne er det mange grunner til. Styrking av innholdet er viktig, i tillegg sikrer det oss mot at det finnes skjulte dagsordener fra ledelse og arbeidsgiver. Poenget er at en må tørre å ta opp problemene når det virkelig gjelder.

Outsourcing er et nytt stikkord. Hva med nye selskaper som mangler sikkerhetssystemer?

To selskaper, to underleverandører eller en operatør og en underleverandør er lik to systemer.

Hver for seg kan de være ok. Sammen er det ikke nødvendigvis godt nok. Dette er det dessverre lite forskning på, og det burde det absolutt vært.

En god leder er lik god sikkerhet

Skrevet av: Mette Møllerop

Det er ikke noe galt i å ta vare på seg selv og vise ansvar, men det kan bli for store pendelsvigninger i forhold til kollektivet, sier professor Jan Hovden ved NTNU i Trondheim.

- Utsagnet "en god leder er lik god sikkerhet", brukte man tidligere, sier Jan Hovden.

- I forhold til de ansatte var man opptatt av disiplin, oppfølging og konsekvens.

Ledelse er alfa og omega i forhold til sikkerhet, samtidig må det ikke bare komme direktiver fra ledelsen og ned til de ansatte. Man snakker om system i forhold til sikkerhetskultur, det handler om kollektivet, ikke individet. Det er ikke noe galt i å ta vare på seg selv og vise ansvar, men det kan bli for store pendelsvigninger i forhold til kollektivet.

Hva mener du med det?

- Hvis du tenker deg en pendel med ledelsen på topp og de ansatte på bunnen, samt en vertikal akse med motivasjon på den høyre siden og disiplin på den venstre, er det viktig for å få et godt resultat, at pendelen heller mot motivasjonsdelen, ikke svinger for mye i vertikale perspektiv og gir et ensidig trykk på "golvet". Det kan fungere, men det blir lett for mye fokus på de ansatte og flukt fra lederens ansvar.

Er det slike "system" selskapene bruker?

- Det har vært mer eller mindre liknende konsepter i alle selskap. Om en kjører disse på feil måte, kan det havne nede i venstre hjørne, med tyngdepunktet i disiplin/ansatt.

Hastverk er lastverk

Utrykket er gammelt og godt brukt, men egner seg fortsatt godt.

- Ulykker skjer når en skal skynde seg, når en for eksempel skal rydde opp i en avvikssituasjon. Når ting rusler og går, skjer det sjelden noe. Det ligger i ryggmargen på folk, man vil rydde opp, ordne opp. I såkalte short-cut situasjoner skjer det. Det er ikke vondt vilje, man vil så gjerne gjøre ting raskt og effektivt.

Det betyr at en derfor må ha et system som hindrer slike short-cuts?

- Ja, systemet må derfor forhindre at dette ikke får negative konsekvenser. Uansett mengde kollegaprogrammer, kan det likevel bli feil. Det vil alltid være situasjoner hvor en eller annen handler feil. Man må altså ha folk rundt seg som kan korrigere, og derfor handler det ikke minst om bemanning. I tillegg må det tekniske systemet være robust.

Ikke sladring

I et kollegaprogram og mellom kolleger, skal det ikke være sladring, men gjensidig støtte, påpeker Hovden.

- Det må være i en sammenheng hvor en tenker robust organisasjon. Organisasjonen må være tilrettelagt for sikkerhetsarbeid. Uten det, blir det feil å skyldte på individet. Arbeidsmiljøet må tilrettelegges for å fungere, en kan ikke bare ta for seg holdningene til de ansatte. Er arbeidsmiljøet tilrettelagt, da vet du hvordan du skal gjøre jobben din, opplæringen går lettere, og mulighetene for å gjøre feil blir mindre.

Kontraktører

- Det er ikke like lett for kontraktører å følge et kollegaprogram. Selv om viljen er tilstede, vil det bli kollisjon med sikkerhetssystemet. Hvis en ikke har samme sikkerhetssystem, vil distribuerte beslutninger ikke bli forstått like godt. Det trengs større forutsigbarhet på grunn av at man jobber parallelt, i motsetning til tidligere hvor man laget alt på et sted, i tur og orden.

Hva med språket, vil det kunne gi problemer?

- Jeg skal gi deg et eksempel fra Sunndalsøra. En gruppe polakker og rumenere var innleid som sveisere. Enkelte av dem behersket engelsk, og en kommuniserte på et vis, i hvert fall når det gjaldt selve arbeidsoppgaven. Arbeidsutførelsen gikk for så vidt også greit, men at arbeidsmiljøloven ikke var blitt fulgt, ble først avdekket etter at de hadde forlatt landet. Det viste seg at arbeidsrommet var så trangt at de satt sammenkrøpet som apekatter og sveiset. Vi har også eksempler på portugisiske murere som ikke brukte maske. Moralen eller konklusjonen er: man blir god på det man blir målt på...

Målbare synlige skader.

Hovden mener det er fare for ensidig fokusering på arbeidsulykker. Slik ensidig fokusering kan nemlig gå på bekostning av det øvrige arbeidsmiljøet og problematikken rundt storulykker.

- Der kan det ligge latent i vedlikeholdsprogrammene og hvis programmene er dårlige, hjelper det ikke med sikker atferd.

Kan en "lulle seg inn i" Kollegaprogrammet?

- Ja, en kan i hvert fall miste fokus på helheten. Ulykkesskadene er ikke så mange. Selv om det skulle bli null skader en gang,

kan det likevel være tilfeldigheter. Man har ikke nok tilfeller til å konkludere med noe sikkert resultat.

Hvor er problemene?

- Man må ha mer fokus på de alvorlige ulykkene, de som invalidiserer og dreper. Man må se på arbeidsmiljøforhold som kan gi kroniske sykdommer og storulykker som kan blåse folk i luften. En flis i fingeren, en forstuvet ankel, er mindre viktig, men lettere å måle. Man er altfor opptatt av trivielle arbeidsulykker. Det er greit nok å holde seg i gelenderet, men tre, fire trinn gir sjelden de store skadene.

Motivasjon

Kollegaprogrammet skal virke motiverende og støttende for den enkelte, ikke bare kontrollerende, selv om det trengs innimellom. Man må kunne snakkes til, men det er bare en liten del av helhetsbildet. Korrigeringer må oppleves støttende i forhold til jobben din. Dette er viktig, mener Jan Hovden.

- Motivasjon, engasjement og glede er viktig. Jeg har sans for legen og professoren Per Fugelli, han har ikke mye "mullatendenser". En må ikke bli for "islamistisk" i korrigeringen. Det kan bli fryktelig mye gravalvor av slikt, og tar det overhånd, blir det utrivelig å jobbe under slike forhold. Man må kunne spøke og tulle litt, til og med med sikkerheten. Statoil gjorde det på forsiden av en av sine årsmeldinger. De brukte humor og kreativitet, og det likte jeg. Som kjent ble forsiden pyntet med en mann som brukte riktig sikkerhetsutstyr, men som samtidig slo hjul på plattformen. Det må fortsatt være lov til å gjøre slike ting. For mye gravalvor kan føre til at man mister perspektivet på stort og smått.

En god HMS-kultur er en del av en organisasjonskultur

Skrevet av: Mette Møllerop

Knut Haukelid, seniorforsker ved Universitet i Oslo: "En kultur eksisterer ikke i et vakuum, men må alltid sees i forhold til en gitt teknologi og en gitt organisasjon med strukturer og systemer. Spørsmålet blir da hvilke teknologier, organisasjonsformer, strukturer og systemer er det som gir en god HMS-kultur?"

I "HMS-kultur", et forskningsprosjekt i regi av Norges Forskningsråd, skriver seniorforsker Knut Haukelid ved senter for teknologi, innovasjon og kultur ved Universitetet i Oslo følgende:

"2. HMS-kultur – organisasjonskultur – nasjonal kultur – globalisering

En god HMS-kultur kan vanskelig betraktes løsrevet fra en mer overordnet organisasjonskultur. HMS bør utgjøre en naturlig og integrert del av en slik overordnet kultur, og i prosjektet vil det være viktig å belyse slike sammenhenger. HMS-kultur bør også belyses på bakgrunn av nasjonal kultur. Hvilke verdier og målsetninger er sentrale i en norsk kontekst? De senere år har også globaliseringen spilt en viktig rolle. Hvordan påvirker slike prosesser våre verdivalg, og hvilken betydning har de for HMS?"

"4. HMS-kultur og ledelse

God ledelse er av stor betydning for en god HMS-kultur og ledelsen spiller en viktig rolle på flere nivåer. Ikke minst spiller ledelsen en sentral rolle når det gjelder å skape gode rammevilkår for HMS, samt omdømme og tillit.

Ledelsen er ikke bare en premissleverandør for gode rammevilkår. Den enkelte leder spiller også en sentral rolle som foregangsfigur i det daglige arbeidet, men det er et åpent spørsmål hvilken rolle ledelsen bør spille i HMS-arbeidet. Dette spørsmålet bør adressere ulike ledelsesnivåer og ledelsens rolle både overfor linjen og relevante staber.

En sentral antakelse i næringen er at det som ledelsen gir oppmerksomhet blir kultur. På et plan er dette riktig, men flere organisasjonsstudier viser at tiltak som iverksettes av ledelsen ofte møtes med motstand og sabotasje av de ansatte.

Dermed er det skapt en motkultur. Likeledes synes det å være en rekke eksempler på at ledere kommer og går, mens bedriftskulturen består."

"5. Flere kulturer – gir konflikter?

En sentral målsetning med dette prosjektet er å skape en felles HMS-kultur, men i de fleste selskap er det ikke en, men flere kulturer. Det kan være en ledelseskultur kontra en grasrotkultur, eller det kan være forskjellige avdelinger eller enheter med hver sin kultur, og på en oljeplattform kan det også være kulturforskjeller mellom operatør og kontraktører. I utgangspunktet regnes slike forskjeller som konfliktskapende, og dermed uheldig for HMS-kulturen."

"6. Kultur – organisasjon – teknologi – økonomi – kontrakter

En kultur eksisterer ikke i et vakuum, men må alltid sees i forhold til en gitt teknologi og en gitt organisasjon med strukturer og systemer. Spørsmålet blir da hvilke teknologier, organisasjonsformer, strukturer og systemer er det som gir en god HMS-kultur? Og hvordan påvirker økonomiske rammevilkår, kontrakter og bonusordninger slike sammenhenger? Et annet sentralt spørsmål er om stor grad av "outsourcing" vanskeliggjør arbeidet med å skape en god HMS-kultur?"

Tariffoppgjøret 2004

Skrevet av: Bjørn Tjessem

Blir vi nødt til å streike for å forsvare opparbeidede rettigheter og vilkår ?

Når du leser dette er vi mest sannsynlig i gang med årets tariffoppgjør for de faste og flytende installasjonene, og utfordringene er formidable. Om vi skal klare å opprettholde lønns- og arbeidsvilkår, jobbtrygghet og pensjon som i dag, må vi nå gjøre en del endringer i tariffavtalene.

Vi opplever daglig en stadig mer aggressiv arbeidsgiverside som med alle midler forsøker å uthule de tariffavtalene vi har. Prosentandelen med kontraktøransatte kontra opprøransatte, blir stadig større. Alle selskap bruker også i stadig større omfang innleide og folk på korttidskontrakter. Vi vet og at myndighetene ønsker enda større bruk av såkalt fleksibel arbeidskraft, flere korttidskontrakter og innleid arbeidskraft.

Myndighetene er for tiden ikke på vår side. Vi ser og hører hver eneste dag at vi har et stadig økende sykefravær. Samtidig hevder noen at vi aldri har vært friskere.

Vi må bli mer fleksible, vi må jobbe lengre, helst til vi dør, samtidig har det aldri vært flere uføretrygdede. Aldri har så mange blitt utstøtt fra arbeidslivet. Samtidig har vi ikke råd til pensjon. Stillingsvernet skal svekkes, slik at vi får mer utrygge ansettelses forhold.

Flere skal gå på korttidskontrakter. Vi må bli mer konkurransedyktige og billigere. Fagforeningene må få mindre makt. Rigger kommer inn på norsk sokkel med krav fra norske selskap om at det skal være 50 prosent utenlandsk bemanning, ansatt på Barbados uten faglige rettigheter. Og så videre, og så videre... Samtidig tjener oljeselskapene mer penger enn noen gang. Oljeprisen har ikke vært så høy på 17 år. Hva skjer, og hvem lar seg lure?

To store utfordringene ligger nå på bordet. Pensjonsreformen og arbeidslivslovsutvalgets instilling. (se tidligere OFSA) Begge disse reformene er det flertall for på stortinget i dag. Disse reformene vil i seg selv føre til en rasing av arbeidsmiljøloven og pensjonssystemet vårt. Vi vet ikke hva de endelige resultatene vil bli, men vi frykter det verste, og det er for sent når vi vet det. For at vi ikke skal få en rasing av våre opparbeidede vilkår og rettigheter innen kort tid, må vi sikre oss gjennom tariffavtalen slik at vi har mulighet til innflytelse gjennom OFS. AML er et av de viktigste verktøyene vi har for å kunne fungere som en sterk fagforening. Med alle disse truslene hengende over oss må vi nå ta ansvar slik at vi fortsatt skal kunne bevare å bedre oljearbeidernes vilkår.

Pensjon

Vi må tariffeste eksisterende pensjoner i alle selskaper slik at de kun kan endres gjennom forhandlinger med OFS. I dag er alle pensjonsordningene i selskapene på OLF avtalen administrative ordninger som ensidig kan endres av arbeidsgiver. På avtalen med Norges Rederiforbund har vi pensjonen tariffestet og her må vi sørge for å opprettholde eller forbedre de ordningene vi har i dag.

Med pensjonsreformen hengende over hodet, og det som Fellesforbundet har godtatt vedrørende pensjon i årets oppgjør, vil sannsynligvis de aller fleste

pensjonsordninger bli vesentlig forverret innen kort tid. Ved årets oppgjør har vi en plikt ovenfor medlemmene til å få sikret de ordningene vi i dag har gjennom tariffavtalene. Det vi bli et av hovedkravene under oppgjøret. Utover dette krever vi også at de som har hatt 10 år med nattarbeid skal kunne få gå av to år tidligere med pensjon.

Jobbtrygghet

Jobbtrygghet vil være et annet viktig krav. Som sikkert de fleste har fått med seg, legger myndighetene opp til økt bruk av innleie og bruk av korttidskontrakter. Dette er totalt forkastelig og vil føre til stor utrygghet for arbeidstakerne. Her vil vi tariffeste at innleie og bruk av slike kontrakter skal avtales med de tillitsvalgte. På flyteriggsiden ser vi en sterk utvikling av at selskapene tar inn personell fra UK selv om det er hundrevis av norske kvalifiserte riggarbeidere som går uten jobb. Dette kan vi ikke sitte stille og se på. Innen forpleining må vi få ned bruken av innleid personell og redusere folk på korttidskontrakter. Dette kan en få til ved at en har vikarpooler med fast ansatte. OFS ønsker også å forsterke ansiennitetsreglene da vi ser en negativ utvikling hvor ansiennitet betyr mindre og mindre.

Lønns og arbeidsvilkår

En annen utfordring vi står ovenfor, er det store antallet nye aktører som kommer på sokkelen. Talisman har overtatt Gyda fra BP og her har vi klart å sikre våre medlemmer de samme vilkårene som de hadde i BP, men vi har samtidig store angrep fra OLF/NHO som går på at nye aktører skal kunne drive plattformen på helt andre lønns- og arbeidsvilkår enn de vi har i dag. Dette må vi demme opp for, slik at våre medlemmer ikke skal frykte for jobbtrygghet, lønns- og arbeidsvilkår dersom nye aktører overtar installasjoner. Uansett hvem som driver installasjonene, så skal lønns- og arbeidsvilkår være de samme

enten en kaller seg driftselskap eller operatør.

Tillitsvalgte

Hverdagen til en rekke tillitsvalgte blir stadig tøffere. Ikke nok med at arbeidsgiverne driver med store omorganiseringer som i selv er arbeidskrevende for de tillitsvalgte, men det virker som de tror at AML og hovedavtale allerede er fjernet. Medbestemmelse er i enkelte selskap blitt et fremmedord. For at vi ikke skal bli totalt overkjørt, må vi sikre de tillitsvalgte bedre.

Permisjoner

Vi ønsker også å gjøre en del med velferdspermisjonsordningene som i en rekke tifeller viser seg å være utilstrekkelige og urettferdige.

Hva med lønnstillegg?

I årets oppgjør har motparten sammen med regjeringen klart å skape et bilde av at det ikke er særlig rom for lønnstillegg. Renten og en nesten negativ prisutvikling skaper ikke den store entusiasmen hos medlemmene til å slåss for de store lønnstilleggene. Samtidig er den store forskjellen som har oppstått mellom lønna til operatøransatte og kontraktøransatte forpleiningsarbeidere uheldig. Lønnsmessig for de kontraktøransatte og konkurransemessig for de operatøransatte. Det har også utviklet seg ganske store forskjeller på de lokale lønnsystemene i operatørselskapenes lønnsystemer hvor bonus i enkelte selskaper er blitt en vesentlig del av lønnen. Dette vil vi og se nærmere på.

Noen spådommer:

I skrivende stund i begynnelsen av en så langt vakker mai, ser jeg ikke store håp om særlig velvilje fra OLF og Norges Rederiforbund. De kravene vi fremsetter, rokker ved sterke prinsipper hos motparten. Tariffesting av pensjon er ikke noe OLF/NHO liker. Ja hvorfor ikke? Dersom de ikke har intensjoner om å endre våre pensjonsordninger til det verre, burde ikke dette by på problemer. Men det er jo akkurat det de ønsker og dette vi frykter. Dette kravet kan i verste fall tvinge oss ut i en konflikt. De andre kravene vi har, rokker også ved sterke prinsipper hos motparten. Men OFS er overbevist om at en del av disse prinsipielle kravene må på plass i år. Ved neste hovedtariffrevisjon om to år kan det være for sent.

Om vi skulle havne i en streik i år vil det med stor sannsynlighet være for å slåss for vilkår og rettigheter vi har, men som nå må forsvares.

Sannsynligheten for konflikt er som sagt stor både ovenfor OLF og NR.

OFS prioriterer pensjon og jobbtrygghet – OLF prioriterer avtalerasering

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi oppfordrer forbundene til samarbeid, sier Terje Nustad, leder i OFS.

- OLF legger opp til streik. De må få svar på tiltale, ikke bare fra OFS, men også fra de andre arbeidstakerorganisasjonene. Vi må sikre pensjonsrettigheter og jobbtrygghet.

Årets tariffoppgjør ble innledet tirsdag 11. mai ved at organisasjonene overleverte sine krav til Oljeindustriens Landsforening, OLF. OFS sine krav bygger i hovedsak på pensjon og jobbtrygghet.

- Når det gjelder pensjon, er det for oss viktig å få tariffestet de allerede etablerte pensjonsordninger i selskapene, sier Terje Nustad. - Vi ønsker også å få slått fast at de som arbeider kontinuerlig nattskift, skal kunne gå av to år tidligere med pensjon. Forutsetningene er at en har arbeidet ti årsverk på natt.

Jobbtrygghet

På grunn av utviklingen innenfor EU og det presset som er på Arbeidsmiljøloven, mener OFS at jobbtrygghet må bli det andre viktige temaet. OFS krever derfor at selskapene må basere seg på faste ansettelser, bruk av løsvikarer må minimaliseres, vikarenes situasjon forsterkes gjennom lokale avtaler, arbeidstakernes rettigheter skal sikres ved et hvert kontraktsskifte, bedriftsansiennitet skal følges, krav om reell arbeidstakermedvirkning ved anbud og kontraktsinngåelser, operatørselskapene må pålegges å sørge for at alle som arbeider på installasjonene må følge avtalens arbeidstidsbestemmelser og at organisasjonene må avtale arbeidsvilkårene for de med integrerte driftsløsninger land/sokkel.

Generelt lønnstillegg

Videre ble det fremsatt krav om et generelt lønnstillegg på 3.5 prosent.

- OFS har tidligere krevd at skift/natttillegget skal utgjøre en prosentandel av et lønnstabiltrinn, sier Nustad. Lederne har adoptert dette prinsippet, og OFS krever dermed det samme som dem på dette punktet. Tillegget vil da utgjøre 12 prosent og 15 prosent av lønnstrinn A8 linje 1, for henholdsvis de uten og de med konferansetid.

Hva svarte OLF?

- OLF svarte oss med motkrav som vil bety en rasering av tariffavtalen. De krever at avtalen tømmes for det materielle innholdet, og at alle selskap skal kunne forhandle lokalt. OLF ønsker med dette å svekke arbeidstakernes styrkeforhold ved å bryte opp avtalefellesskapet. Det er dette kollektive avtalefellesskapet som har gitt oljearbeiderne de lønns- og arbeidsvilkår de i dag har.

Ny avtalestruktur

OLF ønsker samtidig å nedsette et utvalg som skal se på en ny avtalestruktur. Intensjonen i forslaget er å få ned kostnadene og få redusert konfliktfaren. OLF vil at konfliktretten skal ligge på forbundsnivå og ikke følge forhandlingsarenaen ned på lokalt nivå.

- Operatørklubbene har allerede fått erfare hva det vil bety, sier Nustad. – Da eksisterer det ingen reelle forhandlinger. Hvilke konsekvenser vil det kunne få?

- OFS ser konturene av OLF sitt ønske; en avtalestruktur lik oljeserviceavtalen. Nopef har i flere år forsøkt å harmonisere oljeservice med operatøravtalen. Konsekvensen av OLF sitt utspill kan resultere i det motsatte. Vi har tidligere advart på det sterkeste mot en slik utvikling, og gjør det nå på ny. Oljearbeiderne burde vende bonusordninger ryggen, tenke mer langsiktig for å ivareta avtalefellesskapet og returnere til en normalønnsavtale. Hvis dette blir en realitet, er det snart slutt på den norske oljearbeideren. OLF er i ferd med å rive ned det vi har brukt 30 år på å bygge opp. Nå er det på tide å igjen vise styrke.

Hva vil OFS gjøre?

- OFS inviterer herved Nopef og Lederne til å danne en felles front mot OLF. OLF legger opp til streik. De må få svar på tiltale, ikke bare fra OFS, men også fra de andre arbeidstakerorganisasjonene. Vi må sikre pensjonsrettigheter og jobbtrygghet. Derfor spør vi: Tar dere utfordringen?

- Det ble brudd i forhandlingen klokka fire natt til torsdag 27. mai.

Siste nytt om forhandlingene

Alle forsøk fra OFS sin side for å oppnå enighet med OLF, strandet. Heller ikke et forsøk på samarbeid med NOPEF hvor målet var å levere inn en felles kravliste fra organisasjonen lyktes.

Som kjent har OFS jobbtrygghet og sikring av pensjonsordninger som sine viktigste krav. Verken disse eller de økonomiske kravene fant nåde for OLF sine øyne. Selv om den økonomiske biten ikke var det viktigste for OFS, er det økonomiske tilbudet ikke i tråd med tariffavtalens bestemmelser om tilnærmet lik lønnsutvikling på linje med med operatørselskapene. Tilbudet tilsvarer en lønnsøkning på 5700, tilsvarende 1,2 prosent. – Vi er imidlertid tilfreds med at OLF ville ta til følge disse kravene: full lønn under svangerskap, utvidet velferdspermisjon med lønn, at midlertidig ansatte som har arbeidet minimum et årsverk skal få dekket repetisjon av sikkerhetskurs og fornyelse av helseattest, godskrivelse av lønnsansiennitet ved fast ansettelse, og helligdagsgodtgjørelse ved fremmøte på heliport, sier Terje Nustad. Også lederne har brutt forhandlingene.

Forhandlingsutvalget

Disse sitter i forhandlingsutvalget for OFS og representerer områdene operatør, forpleining og boring:

Terje Nustad	OFS
Bjørn Tjessem	OFS
Kari Bukve	OFS
Einar Bryne	OFS
Magne Birkedal	BPK
Tor Stian Holte	Statoil ansattes Forening
Sten Atle Jølle	Statoil ansattes Forening
Gunvar Eriksen	Esso Ansattes forening
Oddvar Lea	OFS klubben HYdro
Oddleiv Tønnessen	OFS Klubben Eurest
Øyvind Olsen	USN Klubben
Alf Jørgensen	OFS Klubben i AKO
Finn Husberg	EANOF
Frank Nordmo	TBK
Harald Buer	OFS Klubben Shell
Roy Aleksandersen	OFS Klubben Smedvig

Deep Sea Driller

Skrevet av: Mette Møllerop

Økonomisk støtte til opprettelse av støttegruppe

Sentralstyret i OFS vedtok å støtte opprettelsen av en støttegruppe for overlevende og etterlatte etter Deep Sea Driller-ulykken med 16.000 kroner. OFS oppfordrer andre klubber, foreninger og forbund om å gjøre det samme.

Initiativet til støttegruppen ble tatt av de overlevende og etterlatte selv. Det er også støttegruppen selv som har tatt kontakt med aktuelle støttespillere og politikere for å få forståelse for, og skape press på kravet om å opprette en ny undersøkelseskomisjon. Da gruppen møttes 10. mai på OFS-huset, var det første gang de samlet møtte politikerne, og første gang de som gruppe med nyvalgt interimstyre, la fra sin historie.

Representanter for de overlevende og etterlatte hadde også kontaktet rederiet Odfjell for å be om støtte til stiftelsen av gruppen. Det ble avslag igjen. Sikkert ukjent for de fleste, gjaldt det første avslaget støtte til overlevende og etterlatte etter ulykken. Også den gang var det et ønske om å organisere seg som gruppe. Odfjell klarte å holde dem atskilt ved å fortelle den enkelte at han eller hun var den eneste som ønsket kontakt, de øvrige hadde ikke ønske eller lyst til å ha noe fellesskap. Alle dem som var rammet av ulykken på en eller annen måte, ble derfor sittende alene med sine tanker uten anledning til dele dem med andre i samme situasjon.

Roy Erling Furre og Kari Bukve fra OFS, var tilstede på det første møtet.

- Det var sterkt å høre de gripende vitnesbyrdene fra både de etterlatte og de overlevende, sier Furre. - De aller fleste ble oppsagt eller presset ut på en eller annen måte etter forliset. Flere er i dag uføretrygdet. Alle følte at de ble glemt veldig fort, aldri fikk de en hilsen, ikke engang et julekort var de verd. For flere av dem var den mangelfulle oppfølgingen og nærmest usynliggjøringen av dem i etterkant, nesten verre enn selve ulykken. Odfjell sin politikk var at alle som var rammet i ulykken skulle vekk. "Å bli sparket ut i kulden på den måten var ti ganger verre enn forliset. Det tok nesten knekken på meg". Det sa Reidar Dehli, en av de overlevende på møtet.

Dette er et av grunnlagene for å danne støttegruppen. For hver og en av dem er det viktig å få gjennomgått det som faktisk skjedde, få svar på de spørsmålene de har lurt på i 28 år.

Vedtak om støtte

Sentralstyret vedtok allerede dagen etter møtet å gi 16.000 kroner i støtte til etablering av støttegruppen. OFS sitt vedtak er ment som en stafettpinne. Organisasjonen oppfordrer dermed også andre klubber, foreninger og forbund om å gjøre det samme.

Hva annet kan OFS bidra med?

- Vi kan gi praktisk hjelp og rådgivning, sier Roy Erling Furre. – OFS har spisskompetanse i opprettelse og drift av støttegrupper. Etter flere år i støttegruppen for de som var rammet i Sleipnerforliset, vet vi en del om hva dette arbeidet vil kreve.

Støttegruppe viktig

Undersøkelserapporten inneholdt åpenbare mangler og feil. Roy Erling Furre trekker fram et eksempel. – Mannskapet oppdaget at batteriene i livbåten var flate. Dette ble rapportert til stedlig ledelse om bord før ulykken, og til kommisjonen i etterkant av ulykken. Likevel er dette utelatt i kommisjonens rapport. Dette er bare ett eksempel. Rapporten inneholder en hel rekke forskjellige mangler. Vi kan ikke leve med dette, ikke de som er berørt av ulykken og ikke næringen, myndigheter, eller samfunnet. Vi håper derfor at stortinget gjenopptar granskingen og setter ned en ny kommisjon, sier Furre.

Også Torild Skumlien Nilsen som er advokaten til Ingunn Vier Gabrielsen var meget klar på dette punktet på møtet; "de som er berørt i saken trenger visshet og avklaring. Jussen er avhengig av fakta, og hvis en ny gransking kan finne fakta for de etterlatte og pårørende, er de et godt stykke på vei."

- En ny granskingskomisjon som skal finne fakta nå, vil ha behov for kontakt med den enkelte som på etter eller annet vis opplevde forliset. I denne sammenhengen er ikke bare støttegruppen viktig, kommisjonen vil faktisk være avhengig av en slik gruppe. I tillegg kommer det formelle, det vil være nødvendig å ha en formell institusjon å forholde seg til, sier Furre.

OFS ÅRSMØTER

Skrevet av: Mette Møllerop

En hel rekke årsmøter har vært avholdt den siste tida. Vi trykker her en oversikt fra de klubbene vi har fått referat fra.

Årsmøte i Odfjellklubben

For første gang i historien har en av OFS-klubbene i rederiområdet fått kvinnelig leder. OFS gratulerer! Inger Staff tok på seg dette vervet og fikk med seg følgende menn:

Nestleder: Paul Paulsen, sekretær: Helge Amundsen, kasserer: Eivind Mariussen og styremedlemmer: Steinar Hansen, Karl Totland, Erik Mikkelsen, Tore Lundgren og vara: Jan Magne Jensen.

Av saker som klubben ønsker å prioritere kan nevnes; Pensjon og arbeidslivsutvalgets innstilling er et klart satsingsområde. Problemområder er også samkjøring norsk / engelsk sokkel, samsoving og hotbedding.

Kurs for tillitsvalgte skal gjennomføres av alle i klubbstyret og klubben vil lære opp medlemmer som kan drive klubbens hjemmeside.

Årsmøte og nytt styre i OFS-klubben EAF

Et tre dager langt årsmøte i Essoklubben ble avholdt 16. 17. og 18. mars i Stavanger. Foruten faste årsmøtesaker ble det lagt vekt på fagligpolitisk oppdatering og diskusjon.

Følgende tema var valgt:

- Hva har fagforeningene betydd for Nordsjøen.
- Hvordan går vi videre nå som alle har lokale forhandlinger?

Inviterte innledere var blant annet Tellef Hansen fra De Facto, kjent for svært mange OFS-medlemmer etter sine engasjerende innledninger i opplæringen av tillitsvalgte på kursene våre.

I tillegg møtte gjester fra de andre OFS klubbene i OLF- området, Tor Stian Holte fra Statoilansattes Forening, SaF, Edward Terjesen fra BP og Kai Morten Anda fra Universal Sodexo. Fra OFS sentralt kom Kari Bukve, Einar Bryne og Terje Nustad. En gjennomgang av alle "milepæler" i norsk oljefagforenings historie ble gjennomgått og diskutert.

Fra referatet sakses følgende:

"1900-1940 preges av å få på plass avtaler for arbeidstakerne. I 1935 kom hovedavtalen på plass og det ble akseptert at bedriften har eiendomsrett/styringsrett. Samtidig kom streikeretten inn som en betingelse for arbeidstakeren. 1945-1977 ble en tid der en inngikk forpliktende samarbeid mellom staten-arbeidsgiver-arbeidstaker. I Nordsjøen kom oljen og med den, NOPEF og OFS. Det ble forhandlet frem veldig gode avtaler gjennom mye slit. Det er mye penger i oljebransjen, og lønningene steg. Dette ble ikke godt mottatt inne på Stortinget og i 1981, etter oppgjøret, kalte Willoch alle oljeselskapene inn på teppet og forklarte dem at det skulle reguleres slik at det ikke "tok av".

Det skulle ikke gis noe i oppgjørene. Dette blir kalt Willochdoktrinen eller Lex Willoch. Her startet en tøffere tid for fagbevegelsen offshore.

Ved oppstarten i 1966 var området preget av individuelle avtaler, i 1972 ble det tilpassede avtaler. I løpet av 1979-1980 ble OFS en landsomfattende organisasjon. I 1981 kom felles lønnsystem for operatøransatte. Dette året går inn i historien som året med et kjempeoppgjør.

OFS gikk inn under YS paraplyen i 1997, dette for å få forhandlingsrett. Forhandlingsrett medførte medlemskap i en hovedorganisasjon.

Fra 1997 ble det forhandlet fram en prøveordning for lokale lønnsoppgjør. Dette er noe NHO ønsker å få inn og på den måten skape "husforeninger" slik det var for 100 år siden. Dette kjenner vi jo alle til nå i dag, med tariffavtaler som holder på å smuldre opp i lokale avtaler. Alle oljeselskapene (bortsett fra Exxonmobil) gir fete bonuser. Dette er igjen med på å ta bort nødvendigheten av sentrale oppgjør. Pengene kommer jo av seg selv uten forhandlinger i form av store bonuser! Spørsmålet er hvor lenge de gjør det! Det er ikke noe som er tariffestet, og dermed ikke noe krav. På denne måten er streikeretten bortfalt. Vi står igjen, ribbet for rettigheter, og Norge åpnes for billig arbeidskraft fra østblokkland som stormer EU.

Hvor skal dette ende?

Vi sjøfolk vet hva det vil si å lære opp billig arbeidskraft for så å måtte gå i land. Dette er ikke nytt for oss.

Derfor må vi våkne opp Nå, og ikke dra mer ut av tariffavtalen og legge dette inn lokalt.

Temaet engasjerte alle som var tilstede. Oppsummeringen fra diskusjonen viste nok dessverre at det blir vanskelig å reversere utviklingen med lokalavtaler, men det kan jobbes for en overordnet tariffavtale for hele Nordsjøen. Dette var noe

som var oppe i 2002, i samarbeid med NOPEF. En samordning av alle avtalene ville gi et stort avtafellesskap og mindre konkurranse på avtaleforholdene. Tettere samarbeid mellom klubbene er følgelig også av største betydning i tiden fremover.

Nytt styre i EAF

Leder: Gunvar Eriksen, Jotun A
Nest leder: Jan Inge Nesheim, Balder
Kasserer: Bjørn Sætervik, Jotun A
Styremedlemmer:
Henning Torgersen, Jotun A
Frode Hovlid, Jotun A
Sten Syvertsen, Balder
Andre Bjørdal, Balder
Knut O Dalen, Jotun A

Vara

1. Vara: Gunnar Ellefsen, Balder
2. Vara: Hans Erik Li, Balder
3. Vara: Jan Vaka, Ringhorne
4. Vara: Terje Lirhus, Jotun A

Valg komité.

Leder: Nils Hansen, Balder
Medlem: Steinar Skyrud, Jotun A
Medlem: Magne Bårdsen, Ringhorne

Årsmøte i OFS klubben Dolphin 30-31 mars

Her følger en kortversjon fra årsmøte i OFS klubben Dolphin som ble avholdt 30.-31. mars. OFS gratulerer klubben med valget og med et godt årsmøte!

Hjemmeside:

Det ble enstemmig avgjort å legge om hjemmesiden fra dagens ordning til OFSA portal. Dette blir både billigere og lettere å redigere.

Delegatenes syn på sakene

Her ble det tatt opp mange saker, og engasjementet var stort.

- kurs og møter for lederne uten økonomisk kompensasjon
- viktigheten av solid klubbkasse
- VO – tjenesten og HVO sin funksjon
- kurs i Danmark (hjemreise ved kursslutt)
- mulig behov for assisterende tårnmann på Borgland
- utfordringer catering på Bideford har i forbindelse med utvidelse av lugarkapasiteten
- samsoving
- verving av utenlandsk arbeidskraft ved norske rigger som har vært i utlandet i en kort periode (NOPEF)
- tillitsvalgte må bli flinkere til å distribuere informasjon på riggene.

Det ble informert om at årets tariffoppgjør. En regner med et tøfft oppgjør og det blir viktig å informere medlemmene offshore om dette.

Valg:

Leder: Terje Evensen
Nestleder: Frank B. Nyheim (ikke på valg) Sekretær: Lisbet Øgren (ikke på valg)
Kasserer: Anne Gunn Hundhammer

Styremedlem ledende personell:

Espen Johansen

Styremedlem Bideford:

Tore Hovland

Dag Terje Abrahamsen

Varamedlemmer:

Onar Sandnes

Morten Sivertsen

Styremedlem Borgland:

Terje Ingulstad (ikke på valg)

Kjetil Nerli (ikke på valg)

Valgkomite:

Leder: Terje Ingulstad

Øvrige medlemmer:

Dag Terje Abrahamsen

Onar Sandnes

Varamedlemmer:

Espen Johansen

Kjetil Nerli

Valgkomiteen ble enstemmig valg på årsmøtet

Årsmøte i Statoilansattes Forening, SaF

Et vellykket og godt gjennomført års-møte i SaF fra 23. – 25. mars ga denne styresammensetningen fra 1. mai 2004:

Leder: Tor Stian Holte, ikke på valg i år

Nestleder: Sten Atle Jølle, gjenvalgt

Nestleder: Odd Moen, ikke på valg i år

HMS-sekretær: Per-Ove Økland, gjenvalgt

Kasserer: Lars Salhus, ikke på valg i år

Styremedlemmer:

Hilde Marit Rysst, ikke på valg i år

Anders Lothe, ikke på valg i år

Odd-Inge Rørheim, ikke på valg i år

Tore Kruge Eiken, gjenvalgt

Bjørn Asle Teige, ny

Vararepresentanter til styret er:

Anbjørn Myren, Jan Magne Kaland, Solveig Hvammen, Asbjørn Bekkelund og Dag Rune Bakk

Vedtak på årsmøtet

Under behandlingen av punktet "Omstillingsprosjekter og framtida på norsk sokkel" gjorde årsmøtet i SaF 2004 disse vedtakene:

Vedtak 1:

SaF skal arbeide for at ingen medarbeider fjernes/omstilles før et oppgavebortfall er synliggjort gjennom reduksjon i reelt etterslep, og en har overtatt mulige oppgaver fra entreprenør.

SaF støtter innstillingen til arbeidstakerrepresentantene som har sittet i UPN-D&V gruppen.

Vedtak 2:

Årsmøtet i Statoilansattes Forening er kjent med "senfase"-plan i Statfjord. I den forbindelse har Statfjord ledelse uttalt at 250 personer på feltet skal i omstilling. Det er også signalisert overtallighet i andre

pågående omstillingsprosesser i selskapet. Årsmøtet krever at ledelsen kommer med klare garantier for ansettelsesforholdene for dette personellet i forbindelse med omstillingen.

Pensjonskommisjonens forslag er et feilskjær !

Statoilansattes Forening aksepterer ikke pensjonskommisjonens forslag om:

1. At regelen om at det er de beste 20 år som bestemmer pensjonen oppheves, til fordel for at alle år teller likt. Arbeidsledighet, deltid, permittering, utdanning, videreutdanning og omskolering, sykdom og attføring er blitt en del av hverdagen. Nå skal de dobbeltstraffes ved også å miste opptjening til sin pensjon.
2. At AFP-ordningen forsvinner og erstattes av en ordning der du mister 28% av pensjonen din, også etter 67 år dersom du er så sliten at du må gå av ved 62 år.
3. At pensjonen skal settes ned dersom ditt årskull lever lengre enn forventet i dag.
4. At det på nytt er de vanlige lønnstakere som rammes, mens høyinntektsgruppene skjermes.

5. At pensjonistene ikke skal få den samme velstandsøkning som lønnstakere får.
6. At offentlig ansatte skal fratras sine lovfestede og avtalefestede rettigheter.
7. At det ikke slås kategorisk fast at ansatte i privat sektor skal ha tjenestepensjonsordning

Velferdsstatens økonomiske basis har blitt, og må fortsatt bli sikret med et visst skatte- og avgiftsnivå. Et skattesystem hvor en yter etter evne og får etter behov er en forutsetning for velferdsstaten.

Omleggingen av skattesystemene og den målbevisste reduksjon av statens inntekter som nå gjennomføres ved å redusere skattene, særlig for de høyest lønnte, er et ledd i nedbyggingen av velferdsstaten. Pensjonskommisjonens forslag om kutt i pensjonene er nødvendig for å kunne senke skattenivået. I likhet med andre tiltak som de siste årene er gjennomført for å øke ulikheter og forverre kårerne for vanlige lønnstakere, kalles også pensjonskommisjonens forslag "modernisering".

Kommisjonens hovedargument for omleggingen er at antallet alderspensjonister øker i forhold til den yrkesaktive delen av befolkningen og at dette vil umuliggjøre nåværende ytelser. Dersom statens inntekter hadde fulgt den alminnelige økonomiske utviklingen ville dette sikret finansiering av nåværende pensjonsordninger også for framtida. Det er derfor en myte som blir spredd om at samfunnet i framtida ikke vil kunne sikre og trygge pensjons-ordninger på nåværende nivå. Det er et spørsmål om veivalg i utformingen av samfunnet framover. Dersom utviklingen med skattelette og reduksjon av det offentlige inntekter, økningen av ulikhetene og høy arbeidsløshet fortsetter, vil et bærekraftig pensjonssystem ikke kunne opprettholdes. Det er sterke krefter i sving for å svekke folketrygden og derved øke det private kapitalmarkedets andeler i pensjonsordningene.

Allerede i dag har vi store klasse- og kjønnsforskjeller i Norge. Forslaget om fleksibel pensjonsalder, hvor du taper på å gå av tidlig og forslaget om en klarere sammenheng mellom arbeidsinntekt, premie innbetaling og pensjon, vil føre til at lavtlønnede og kvinner taper i forhold til dagens system. Det samme gjelder forslaget om at man for å få mer enn minstepensjon, må tjene nærmere 200.000 og ha minst 40 års opptjening. Trygdeetatens tall fra 2001 viser at 450.000 kvinner har en inntekt på under 200.000 kroner. Pensjonskommisjonen forutsetter at kvinners yrkesdeltagelse vil øke, men et mer brutalt arbeidsliv vil bidra til å støtte ut arbeidstakere og å holde deltidsprosenten blant kvinner oppe.

Hovedprinsippet om at folketrygden skal bidra til utjevning og omfordeling forlades i pensjonskommisjonens forslag. Dette er det mest alvorlige anslaget vi har hatt mot velferdsstaten og velferdsordningene.

Statoilansattes Forening kan på ingen måte slutte seg til en pensjonsreform som øker de sosiale og økonomiske skillelinjene i samfunnet. Vi vil ha et pensjonssystem som sikrer velferd og rettferdig fordeling for alle. SaF går sterkt i mot at grupper med lav inntekt skal bli taperne i et fremtidig pensjonssystem.

Statoilansattes Forening slår ring om avtalefestet pensjon (AFP). Ordningen ble opprettet for å gi slitne arbeidstakere mulighet til en verdig avslutning av yrkeslivet ved fylte 62 år. Ordningen er et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og

regjeringen, og ble sist angrepet i forbindelse med statsbudsjettet for 2004. Vi krever garantier for at AFP opprettholdes med like vilkår som i dag.

Statoilansattes Forening vil beholde og videreutvikle dagens folketrygd. Vi krever at de politiske myndigheter sikrer framtidens pensjoner og velferdsstaten ved å sørge for at:

- Statens inntekter justeres med behovene for pensjonsutbetalinger og andre velferdsgoder.
- Det etableres en tjenstepensjonsordning i privat sektor.
- Etablering av nye ordninger skal ikke gå på bekostning av allerede eksisterende tjenstepensjonsordninger.
- Arbeidslivet inkluderer mange flere av de som i dag står utenfor arbeidsmarkedet.

Regjeringen og statsminister Kjell Magne Bondevik har foreslått høringsfrist i mai og behandling av reformen i løpet av høsten 2004. En slik hastebehandling mener Statoilansattes Forening er uforsvarlig. Vi krever en breiest mulig debatt og demokratisk behandling. Dette er en reform som får konsekvenser for landets arbeidstakere i mange tiår framover og som folk må få si sin mening om. Pensjon må derfor bli en viktig del av valgkampen før Stortingsvalget i 2005.

Nei til et råere og mer brutalt arbeidsliv

Statoilansattes Forening har fått innblikk i innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget og vil i den anledning uttale: Flertallet i arbeidslivslovutvalget ønsker ett mer brutalt arbeidsliv. Dagens Arbeidsmiljølov er en av de ytterst få lover som har valgt side for arbeidstakerne. Mer en noensinne trenger vi nå en lov som verner mot rovdrift på arbeidskraft og som kan demme opp mot det brutaliserte arbeidslivet. Både IA-bedrifter(Avtale om Inkluderende Arbeidsliv), seniorpolitikken og andre tiltak med positive målsettinger, er totalt meningsløse, dersom Arbeidsmiljøloven samtidig undergraves.

Fagbevegelsen kan på ingen måte akseptere disse forslagene:

- Adgang til å til å benytte midlertidig ansettelser, 6 måneder som kan utvides til ett år hvis det aktuelle arbeidet fortsetter.
- Mulighet for individuelt å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid også der vilkårene for overtid ikke er oppfylt og uten krav til overtidsbetaling.
- Tillitsvalgte mister retten til innsyn i den enkeltes overtidsstimer.
- Grensa for nattarbeid flyttes fra kl 21.00 til 22.00
- Utvidet adgang til søndagsarbeid/ nattarbeid.
- Retten til å stå i stilling for oppsagte begrenses til første rettsinstans, ikke gjennom hele rettssaken som i dag
- Generell svekkelse av lovbasert vern av arbeidstakere

Vi har allerede fått åpning for økt bruk av innleie og vikarbyrå. Vi har fått nye overtidsbestemmelser som har svekket faglige rettigheter. Det jobbes i dag overtid som tilsvarer 65000 årsverk, samtidig som ca 120.000 er uten ordinært arbeid.

Statoilansattes Forening vil ikke akseptere en dårligere lov enn dagens lov.

Hvis noe skal endres, er dette våre krav :

- Retten til å stå i stilling ved oppsigelse må ikke uthules
- Paragraf 58 A punkt 1. må ikke endres. Det må fortsatt være lovforbud med prosjekt/midlertidig ansatte i forhold til ordinær virksomhet.
- Den gamle bestemmelsen om overtid må gjeninnføres
- Ingen forskyvning av nattarbeid
- Ekstra beskyttelse for tillitsvalgte mot trakassering og mobbing
- Ingen endringer i normalarbeidsdagen kan aksepteres

Vi aksepterer ingen svekkelse av dagens Arbeidsmiljølov, samtidig som vi oppfordrer regjeringen til å legge dette arbeidstakerfiendtlige forslaget vekk for godt.

Hvis loven skal endres krever Statoilansattes Forening at endringene i Arbeidsmiljøloven må utsettes til etter Stortingsvalget i 2005 slik at dette blir en del av valgkampen.

Årsmøte i Smedvig klubben

Smedvigklubben hadde årsmøte i Oslo 23. - 25. mars. OFS gratulerer det nye styret og ønsker lykke til med en ny periode.

OFS ønsker også nykommerne i styret velkommen.. I år var det flere delegater enn tidligere. Årsmøtedelegatene viste både engasjement og klare meninger i forhold til de utfordringene som ligger foran klubben. Foruten fast årsmøteagenda, ble det en diskusjon om kommende lønnsoppgjør, om hovedavtaleforhandlingene som pågår og kommunikasjon ved Einar Bryne.

Carl Kyllingstad tok oss igjennom "rikets tilstand", Ebba Wergeland om sykefravær og Lars Gaute Østebø om forsikringer i bedriften.

Valg til styre for klubben ga følgende resultat:

På valg:

Leder:

Roy Aleksandersen, gjenvalgt for 2 år

Sekretær:

Reidar Rikstad, gjenvalgt for 2 år

Kasserer

Finn Lie, gjenvalgt for 2 år

Styremedlemmer:

Vidar Bjelland, gjenvalgt for 2 år

Reidar Våge, 2 år ny

Anne Lyngnes, 2 år ny

2. vara

Kjell Ove Berg, gjenvalgt for 2 år

3. vara

Jan Ekornsæter, 2 år ny

6. vara

Kurt Arvesen, 2 år ny

Ikke på valg:

Nestleder: Arvid Pedersen

Styremedlemmer:

Kjell Gunnar Aga

Arne Håkon Hansen

Svein Storetved

Dag Rune Skoglund

1. vara

Øysten Toen, ikke på valg

4. vara

Svein Elholm, ikke på valg

5. vara

Birger Breiland, ikke på valg

Valgkomité:

Leder Finn Lie

Medlem Trond Hernes

Medlem Frode Kirkeli

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Støtteklæring til de streikende journalistene

Oljearbeidernes Fellesammenslutning, OFS vil herved overbringe vår fulle støtte til de streikende journalistene og deres kamp for innflytelse på egne pensjoner.

Dette er en kjempeviktig kamp i en tid hvor markedskreftene og myndighetene gjør alt for å rasere opparbeidede pensjonsvilkår. OFS har nylig overlevert tilsvarende krav til oljeindustriens landsforening OLF. Med de holdningene NHO har til å tariffeste eksisterende pensjonsordninger, regner vi det som svært sannsynlig at vi vil være i deres situasjon en gang i juni.

OFS har tariffestet pensjon for våre medlemmer som jobber på de flytende installasjonene og vil nå tariffeste en minimumsstandard for våre medlemmer i oljeselskapene. Alle våre medlemmers pensjonsordninger er under angrep, men der vi har dem tariffestet, har vi i det minste en medbestemmelse.

Dersom denne kampen ikke blir vunnet i år, anser vi det som svært sannsynlig at alle arbeidstakere som i dag har gode pensjonsordninger vil havne på en minstestandard som er vesentlig dårligere enn den vi har i dag.

OFS har stor respekt for at journalistene nå går nå i front for medbestemmelse over egne pensjoner. Resultatet har stor betydning for alle som kommer etter.

Stå på og ikke gi dere!

Støtteklæring til de streikende hotell og restaurantarbeiderne

Oljearbeidernes Fellesammenslutning, OFS vil herved overbringe vår fulle støtte til de streikende hotell og restaurantarbeiderne og deres kamp for ei lønn å leve av.

OFS organiserer selv nærmere 1000 forpleiningsarbeidere i Nordsjøen og vet hvor tøff hverdag arbeiderne i denne bransjen har. Forpleiningsarbeiderne i Nordsjøen har samme lønna som alle andre oljearbeidere og det er ingenting som skulle tilsi at de landansatte hotell og restaurantarbeiderne ikke skal ha ei lønn som andre industriarbeidere.

Vi har en enorm respekt for den beslutningen medlemmene nå har tatt, og OFS er sikre på at alle fagorganiserte støtter kampen deres 110 prosent. Våre medlemmer innen forpleining er også under sterkt press fra selskapene i forhold til bemanning, faglige rettigheter, pensjon og jobbtrygghet etc. Denne brutaliseringen vil vi ta et oppgjør med i årets tariffoppgjør som starter i slutten av denne måneden.

Streiken er et eksempel på markedskreftenes forsøk på systematisk angrep på arbeidstakernes vilkår og et forsøk på fagforeningsknusing. Denne streiken kan bli langvarig og dere går nå i front for alle arbeidstakere. Hold motet oppe, kamp er det eneste som nytter!

Støtter de streikende

- Jeg beklager at forhandlingene innenfor grossistoppgjøret ikke har ført frem og at streiken nå er et faktum. Det er aldri hyggelig å måtte gå til konflikt og jeg vet at våre medlemmer helst hadde sett at man kom frem til en løsning. Vi tar til etterretning at arbeidsgiverne ikke viste vilje til å komme medlemmene våre i møte. Som følge av denne konflikten er medlemmer i tre YS-forbund i streik. Tradisjonen tro stiller hovedorganisasjonen seg solidarisk bak de krav som disse forbundene har fremmet, sier YS-leder Randi Bjørgen.

OFS støtter USO sin kamp i Colombia imot privatisering av den statlige oljevirkksomheten. I Colombia pågår det nå en oljestreik til forsvar for landets suverenitet og naturressurser. Bak streiken ligger historien om et mindretallsstyre som har kjørt landet inn i et avhengighetsforhold til multinasjonale selskaper. Oljearbeiderne i USO (Oljearbeidernes Fagforbund), og befolkningen i de oljerike områdene har i en årrekke kjempet for nasjonalisering av landets ressurser.

En del av striden dreier seg om forsvar og styrking av ECOPETROL, det statlige oljeselskapet i Colombia. Styret i oljeselskapet og landets regjering vil ikke diskutere selskapets situasjon, de har i stedet innført bestemmelser i landets oljepolitikk som vil føre til privatisering av oljeindustrien. Forlengelse av konsesjonsavtalene i Guajiraområdene vil gi store fordeler til Chevron, Texaco, og OXY. Regjeringen gjeninnførte de såkalte "Moderne Konsesjonskontraktene" som gir multinasjonale selskaper tilgang til 100 prosent av produksjonen. Regjeringen leverte direkte produksjonsfelter gjennom forbedrete råoljeavtaler og strategiske allianser med OXY, Schlumberger og BP .

Det er i virkeligheten en privatisering av ECOPETROL. Dette tjener USAs interesser, som gjennom forskjellige politiske og militære intervensjoner i Irak, Venezuela, Bolivia og Mexico, vil ha kontroll over verdens oljeressurser for å sikre sin egen oljeforsyning. Et støtteopprop for USO sin streik er nå lagt ut både på spansk og norsk. Oppropet finner du på www.ofsa.no.

Oseberg ble stengt etter lekkasje

To gasslekkasjer i løpet av tre dager er alvorlig, sier pressevakt Bjørn Otto Sverdrup i Norsk Hydro til Stavanger Aftenblad. Norsk Hydro oppdaget mandag kveld en mindre gasslekkasje i en ventil i gassinjeksjonssystemet på Oseberg Feltsenter. Produksjonen ble stengt ned i påvente av at pakningen ble skiftet. To ganger på tre dager har de ansatte på Oseberg A-plattformen blitt kalt til livbåtene på grunn av olje- og gasslekkasjer.

Lørdag oppsto det en lekkasje som førte til at produksjonen på Oseberg Feltsenter ble stanset, og mannskapet gikk i livbåtene. Da produksjonen skulle starte igjen mandag kveld, måtte de ansatte på ny gå til livbåtene etter at en lekkasje ble oppdaget. Alarmen ble imidlertid raskt avblåst.

- Selve utslippet var lite, men vi tar selvsagt slike hendelser alvorlig. Vi har jo varslingsplikt når slikt skjer, og vi beklager det inntrufne, sier Sverdrup til Aftenbladet. Nå blir det en intern gransking av de to hendelsene.

Norsk Yrkeshygienisk Forenings Vårkonferanse om åndedrettsvern og hudbeskyttelse.

Sett av 3. juni til seminar om åndedrettsvern og hudbeskyttelse. Det er Norsk Yrkeshygienisk Forening (NYF) www.nyf.no som er arrangør. Halvor Erikstein som sitter i fagrådet til foreningen, har også vært med i programkomiteen. Til OFSA sier Halvor at dette seminaret er han virkelig fornøyd med. Det har fått en profil som er direkte rettet mot dem som gir råd om valg av verneutstyr og til dem som har arbeid hvor verneutstyr må benyttes. Han mener at seminaret vil bli en skikkelig vekker i å belyse at mye verneutstyret benyttes er helt feil for oppgaven. Programmet for konferansen finner du på www.nyf.no.

Fylkeslegen ber Statoil begrunne rutiner for rengjøring og smittevern

Dokumentasjon skal være fylkeslegen i hende innen 1. juni 2004.

OFS sendte 13.04.04 et brev til fylkeslegen på grunnlag av flere mottatte klager på renholdssekvensene etter at Statoil endret disse.

Flere av oljearbeiderne har meldt om diverse plager grunnet støv. OFS har påpekt overfor fylkeslegen at offshorearbeiderne er "24-timers inne-mennesker" som altså bor, arbeider og sover på plattformene og derfor er avhengige av et renhold som opprettholder nødvendig standard.

Fylkeslegen skriver at det ikke lenger er satt spesifikke krav til renholdsfrekvens, men at det imidlertid skal være hygienisk forsvarlig og estetisk tilfredstillende.

OFS har fått opplyst at også operatørselskapet Hydro har endret renholdsfrekvenser og innført renholdsstandarden INSTA 800. Fra enkelte Hydrorigger kommer det nå meldinger om ansatte som har opplevd støvplager på grunn av reduserte frekvenser på blant annet kontor- og arbeidsområder.

OFS oppfordrer ansatte som merker plager om bord på grunn av inneklimate og støv, om å rapportere dette til bedriftshelsetjenesten eller verneombud om bord.

OFS understreker at det kan se ut til at standarden INSTA 800 kan være et greit verktøy for renhold, men det kreves oppfølging, kunnskap og opplæring i standarden. Videre må det tas hensyn til at brukerne ombord skal oppleve renholdet som hygienisk forsvarlig og trivsselfremmende.

SHELL i Nigeria : Ansatte får sparken når de klager på salmonella utbrudd

OILC, vår britiske samarbeidsforening, har et oppslag i Daily Record som forteller om et større salmonellautbrudd på riggen Regalia i et av verdens største oljefelt i Nigeria. En hel rekke oljearbeidere ble slått ut av et mystisk mageonde. De britiske, amerikanske og nigerianske oljearbeiderne fryktet først at det var lokal sumpfeber. En ansatt på Regalia kontaktet OILC for å få hjelp, og fortalte at det var over 50 stykker som var borte fra arbeidet: "Ledelsen ville ikke fortelle hva som var årsaken og dersom du spør for mye, har du ikke jobb dagen etter på". Jake Molloy, leder i OILC, sier til Daily Record at de ansatte fikk beskjed om at det kun var et såkalt "to-dagers" virus.

En Safetyrepresentant opplevde utbruddet og fikk ved prøver bekreftet at det var salmonella. Han ble deretter bedt om å ikke snakke om det, for å hindre panikk.. Den 5.mai, to uker etter at oljearbeidernes mageproblemer begynte, bekreftet riggoperatøren Shell og hovedkontraktøren AMEC at det var salmonella. En talsmann fra AMEC uttaler at det har vært to tilfeller av salmonella, og at ca 20 andre har vært rammet av et magevirus som ikke er relatert til mat og som varer rundt to dager. Han benekter at noen er sparket eller sagt opp på grunn av klager.

Shell og AMEC har rundt 500 ansatte i dette prosjektet.

Kompetansereformen må fullføres

Forskningsstiftelsen FAFO har i dag lansert rapporten "Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003". Rapporten avslører at kun én av hundre tar ut retten til utdanningspermisjon: - Dette er en nyttig rapport, og bør mane til ettertanke for alle som er opptatt av å legge til rette for at kunnskapsnasjonen Norge skal ha en kompetent og foredlet arbeidsstokk. Rapporten støtter opp om det YS har vært opptatt av i mange år; vi må få på plass

finansieringssiden av kompetansereformen, sier YS-leder Randi Bjørgen.

FAFO-rapporten viser til at økonomi og mangel på tid er det viktigste hindringene for å delta i etter- og videreutdanning.

- Det snakkes så pent om at utdanningssystemet vårt må sette dagens elever i stand til å håndtere fremtidens utfordringen i arbeidsmarkedet. Det er jeg helt enig i. Samtidig må vi imidlertid også huske på dagens arbeidstakere, og sørge for at også de er i stand til å delta både i å skape nye arbeidsplasser og å håndtere nye utfordringer, sier YS-leder Randi Bjørgen: - Derfor er det nødvendig å poengtere at videreutvikling og etterutdanning er viktig også for dagens arbeidstakere. Nettopp for å sikre at hele arbeidsstokken foredles.

YS-lederen understreker at reformen har lagt til rette for mer etterutdanning og opplæring.

- Det viktigste med kompetansereformen er at den knesetter "en ny sjanse", dvs. retten til mulighet for å tilegne seg ny kunnskap og kompetanse. Vel så viktig er også aksept for tanken om at læring også skal og burde kunne, foregå på arbeidsplassen, sier Bjørgen: - Kompetanseutviklingsprogrammet er kanskje det som så langt har vært kompetansereformens største suksess; og skyldes i stor grad at det fulgte en finansieringsordning med programmet. Kompetansereformen har altså bidratt til å få på plass en rekke viktige etterutdanningselementer både for enkeltindivider og virksomheter. Derfor er det så fortærende at vi ennå ikke er i havn, hvor det mest sentrale elementet som gjenstår er finansieringen.

YS-lederen viser til dokument-8 forslaget om finansiering av reformen.

- Dokument-8 forslag som er lagt frem om kompetansereformen er helt i tråd med det YS har etterlyst i flere år og også tatt opp både i forkant av statsbudsjetter og inntektspolitiske konferanser. Statsråd Clemet har også hørt dette før. Med bakgrunn i at det er viktig også å sørge for at dagens arbeidstakere har reell mulighet for kompetanseutvikling for å håndtere nye utfordringer i arbeidslivet, håper jeg stortinget nå ser verdien i å få hele kompetansereformen på plass, og således slutter opp om dokument-8 forslag. Forslaget er i grunnen veldig snilt, jeg vil derfor bli både skuffet og ikke minst forundret om storting og regjering unnlater å følge det opp.

Sodexho- Gjeninntakelse av oppsagte

De fleste har fått med seg at vår verden er mye forandret i den senere tid.

Fra å ha en situasjon hvor det kun er snakk om nedbemanning og oppsigelse er det nå bare ansettelser som foregår. Gjennom vår advokat og bedriftens advokat er det gjennomført noen samtaler og dette ser ut til å ivareta de fleste spørsmål og saker vi har hatt i denne saken.

Men det gjenstår et spørsmål om full lønn for 3 personer og registrert bedriftsansienitet for en person.

Løses også dette på samme nivå blir det ingen saker som skal inn i retten for vår del.

Vi mottar daglig koselige telefoner fra medlemmer som igjen ser på livet med et lystigere sinn etter at situasjon nå er forandret på det sysselsettingsmessige.

OFS-forhandlinger vedrørende en annen utenlandsk rigg, Stena Don.

OFS har i den senere tid fått flere innmeldinger fra denne riggen hvor Nopef frem til nå nesten har vært "enerådende". OFS er blitt gjort oppmerksom på at så lenge denne riggen har operert på norsk sektor, har riggen brutt både norsk lov og tariffavtale uten at forholdene er blitt rettet opp. Det er Statoil som har inngått en lukrativ kontrakt med svenske Stena Drilling som operer via andre selskap i fra Skottland. De har så opprettet et eget juridisk selskap i Norge som heter Stena Don as, og som nå holder til i Stjørdalen.

OFS konstaterer at Nopef tydeligvis har godtatt at de norske arbeidstakerne ikke har blitt omfattet av lovpålagte eller tarifferte pensjonsordninger i denne tiden!

OFS forlanger at alle våre medlemmer skal etterinnmeldes i disse ordningene fra ansettelsesdatoen. Heller ikke så elementære forhold som ansettelseskontrakter og lønnslipper er i henhold til regelverket. Andre uakseptable forhold som det ble forhandlet om var: gebyr for overførsel av lønn, ansettelseskontrakter/lønnslipper på norsk, manglende diettutbetalinger, feriepenger, lønn til vikarer (hvor det ikke har utbetalt lønn for opparbeidede fridager) og kostpenger. I møtet bekreftet ledelsen at de snarest ville ordne opp i de nevnte saker.

Da vi ønsket å forhandle med dette norske selskapet via Norges rederiforbund, dukker det plutselig opp et engelsk selskap som het Northern Marine. OFS nektet å snakke engelsk og aksepterte ikke å forholde seg til dette selskapet vedrørende lønns- og arbeidsvilkår i et norsk selskap. Dette er et klart brudd på Hovedavtalen og dens intensjoner om samarbeide og innflytelse i selskapet, og da mener en det selskapet som en er ansatt i! Hvordan kan Nopef akseptere dette? Det blir for

lettvis å si at en aksepterer at hvem som helst kan arbeide på sokkelen bare en følger de tariffavtaler som en er part i. Vårt møte med Stena Don/Northern Marine viser helt klart at så enkelt er det ikke. Våre tariffavtaler og faglige rettigheter undergraves og pulveriseres på langt sikt. Skal vi som fagforeninger aktivt flagge ut norsk sokkel? Hvorfor skal vi arbeide for bedre rammevilkår og nye leteområder når oppdragene stadig oftere går ut av landet? Dette vil også medføre store samfunnsøkonomiske konsekvenser for landet og spesielt for distriktene.

OFS trodde Nopef hadde større politiske perspektiver enn dette, jfr. også Transocean Leader saken. Vi aksepter utenlandske arbeidstakere, men da skal de ansettes i Norge. Dette kommer til å bli en av de viktigste og mest utfordrende sakene for norsk fagbevegelse etter utvidelsen av EU.

OFS og NOPEF viser her klare politiske skiller. På sikt vil det bli umulig for Nopef å tjene flere herrer. Det som er beklagelig, er at konsekvensen av deres politikk ikke bare rammer deres egne medlemmer.

Vårens forhandlinger OLF & NR!

OFS har nå avtalt forhandlingsdatoer med OLF og NR. Forhandlingene med OLF har som kjent foregått i uke 22, henholdsvis 24. og 25. mai. De tall som pr. dags dato ligger på bordet er følgende: de ansatte i oljeselskapene hadde i snitt en høyere lønnsutvikling enn de andre på kr 5 000,-, en høyere ansiennitetsutvikling med kr 400,- og fikk utbetalt en bonus på kr 15 000,-. Forhandlingene med NR vil skje i etterkant, og de er avtalt i uke 24 henholdsvis, 7. og 8. juni.

Rusmidler i oljeindustrien.

OLF OG NR avholdte den 29. april et seminar om rusmidler i oljeindustrien. De samme har ensidig laget standard retningslinjer for hele industrien. De ekskluderte alle andre organisasjoner i utarbeidelsen, noe også retningslinjene bærer preg av. De mener narkotikaproblemet i samfunnet er så stort, at de vil om nødvendig tilsidesette personvernet for å kunne ta tester av de ansattes kroppsvæsker. De ønsker å gjøre slike tester ved utreise fra heliport, før ansettelse, også ved midlertidige ansettelser ut over "6-uker". De ønsker også å ta slike tester uanmeldt av ansatte i såkalte kritiske stillinger, hva det nå måtte være, eller for ansatte som kan komme i spesifikke situasjoner eller ved begrunnet mistanke. De ønsker samtidig at arbeidstakerne skal tipse arbeidsgiverne om eventuelt misbruk og opprette egne vakttelefoner. OFS mener dette er en dramatisk omlegging av eksisterende rutiner som vil krenke individets integritet.

Oljevirksomheten har i alle år ført en restriktiv ruspolitikk med klare signaler om at rus ikke aksepteres på norsk sokkel. Etter de opplysninger OFS har i fra sine medlemsklubber, er rusproblemen bagatellmessige. Det er heller ingen rapporter fra noen hendelser som kan refereres til rusmidler. Ingen ville akseptert at noen hadde vært ruset på en installasjon. OFS føler at de offshore-ansatte blir mistenkeliggjort som potensielle rusbrukere. Flere hevder at vi har jo så mye fri og så høy lønn at her var det et potensial. Denne mistenkeliggjøringen vil lett kunne forverre relasjonene i mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vi her er vitne til er et skritt videre i utflaggingen av norsk sokkel.

OFS påpekte det faktum at trøtthet oppleves som et langt større problem. En som er våken i 24 timer får den samme effekten som en får ved å ha 1 i promille. Dette vil imidlertid ikke arbeidsgiverne gripe fatt i. Risikoen for at vi kan få en hendelse grunnet trøtthet, er langt større. Det er heller ingen bevis for at slike tester reduserer noen rusmisbruk. OFS er derfor langt mer opptatt av holdningsskapende arbeid og at de ansatte som rammes får et skikkelig behandlingstilbud. Arbeidsgiverne har heller ingen hjemmel i noe regelverk til å kunne pålegge ansatte en slik kontroll. De som kan gi arbeidsgiverne en slik hjemmel er arbeidstakerne selv, hvis de aksepterer det og gir sin godkjennelse til slike uanmeldte tester. OFS oppfordrer derfor sine fagforeninger om å være oppmerksomme hvis arbeidsgiverne nå ønsker å endre på arbeidsreglementet eller ansettelseskontraktene i denne retningen. OFS ber klubbene om å oversende alle slike forslag til forbundet for en juridisk vurdering.

Underrapportering av hendelser på britisk sektor

Den engelske avisa Guardian har mandag 24. april en artikkel om økende frykt for mangelfull sikkerhet i britisk oljeindustri. Kostnadsutt kombinert med stadig eldre plattformer og mer fristende oljeprosjekter i land som Angola, Nigeria og Russland, er blitt den harde virkelighet for britiske oljearbeidere.

Både oljearbeidere og oljeanalytikere har fortalt Guardian at hendelser og ulykker rutinemessig er underrapportert. Oljearbeiderne er enten for desillusjonerte eller for skremt til å gå ut med sine erfaringer.

"It is a matter of luck as opposed to good management that we have not had a major incident since Piper Alpha," sier Jake Molloy fra oljeforbundet OILC. Alle øvrige elementer i en potensiell storulykke er tilstede, sier han videre.

Guardian lister opp en rekke ulykker som bekrefter sikkerhetstilstanden på britisk sektor og konkluderer med at den positive endringen i sikkerhetsarbeidet som kom etter Piper Alpha-ulykken lider under jakten på stadig mer profit.

<http://www.guardian.co.uk/oil/story/0,113191203393,00.html>

Utvikling i risiko-nivå på norsk sokkel

Offshoreansatte er i løpet av de siste årene blitt mer fornøyd med innsatsen for å bedre HMS-tilstanden på egen arbeidsplass, oppsummerer Petroleumstilsynet i Rapporten "Utvikling i risikonivå på norsk sokkel. Fase 4 – 2003" som ble presentert på en pressekonferanse i Petroleumstilsynet 23. april. Likevel sier nesten 40 prosent seg fortsatt helt eller delvis enig i utsagnet om at "hensynet til produksjonen går i praksis foran hensynet til HMS". Hovedkonklusjonen er at offshoreansatte vurderer de aller fleste HMS-relaterte forhold mer positivt i dag sammenlignet med resultatene fra den første spørreskjemaundersøkelsen, som ble gjennomført i 2003.

På området støyeksposering og styring av kjemisk helserisiko viser svarene at det fortsatt er klare utfordringer for næringen. Store grupper av arbeidstakere er utsatt for støyeksposering som overstiger tillatte grenser. Det store flertallet rapporterer god søvnkvalitet i arbeidsperioden, men av dem som alltid/nesten alltid må dele lugar med andre når de skal sove, er hver tredje offshoreansatte uenig i utsagnet "Jeg føler meg tilstrekkelig uthvilt når jeg er på jobb". Blant dem som aldri/nesten aldri må dele lugar med andre når de skal sove, sier kun 13,3 prosent seg uenig i samme utsagn. Det er altså en klar sammenheng mellom hvor uthvilt offshoreansatte føler seg på jobb og graden av lugardeling.

Gigantkontrakt for Smedvig på britisk sokkel

Smedvig har inngått en intensjonsavtale med Shell UK Limited for plattformboretjenester og vedlikehold på 12 installasjoner på britisk kontinentalsokkel. Kontrakten omfatter all plattformboring for Shell UK, herunder installasjonene Brent A, B, C og D, Nelson, Auk, Cormorant Alpha, Dunlin, Eider, Fulmar, North Cormorant og Tern. Operasjonen av installasjonene vil bli ledet fra et nyopprettet kontor i Aberdeen og vil sysselsette omlag 200 personer, hovedsakelig rekruttert lokalt. Avtalen har en varighet på fire år med to opsjoner, hver med en varighet på to år. Verdien av den faste delen av avtalen er beregnet til ca. 900 millioner kroner. Opstart på kontrakten er planlagt i mai, med gradvis overtagelse på de enkelte installasjonene frem til slutten av september i år.

Smedvig har over 20 års erfaring fra plattformborevirksomhet på britisk sokkel og har utført boreaktiviteter på flere felter og for ulike operatører i perioden 1977 til 1998.

Smedvig sysselsetter i dag over 800 personer innen plattformboring på norsk sokkel og har kontrakter på åtte installasjoner.

- Kontrakten med Shell styrker vår posisjon innen plattformboring i Nordsjøen og representerer en gjeninntreden i et marked vi kjenner godt. Vi har over 30 års erfaring innen boring og en dyktig stab av høyt kvalifiserte medarbeidere, sier konsernsjef Kjell E. Jacobsen i Smedvig asa.

Støtteforening for oljeofre

Lisbeth Olgadatter Watne som mistet sønnen i ulykken på Oseberg Øst i desember 2000, blir leder i en ny støttegruppe for ofre og etterlatte etter ulykker i oljeindustrien.

Olgadatter Watne sier til NRK Trøndelag at behovet for en slik forening er stort.

- Veldig mange isolerer seg etter at de har vært gjennom og opplevd noe slikt. Mange føler skyld og mange føler at de ikke har funnet frem til sannheten omkring ulykken. Mange uttrykker ovenfor meg at det er fint å snakke med noen som har vært gjennom det samme som dem selv. Det betyr at de ikke trenger så veldig mange ord for å forklare hva de føler.

Gjennom fagforeningene, oppslag på installasjoner til havs og på land og via Internett håper Wathne å gjøre støtteforeningen kjent. Frivillig innsats skal i starten sørge for at folk som søker råd og støtte får det. Etter hvert håper lederen på at gode medlemstall vil sørge for økonomisk støtte fra fagforeninger, oljeselskap, departement og andre aktører.

Pålegg etter personskade på Valhall

Petroleumstilsynet har gitt BP Norge AS pålegg som følge av personskade under en løfteoperasjon på Valhall 2. april i år. Hendelsen skjedde da en kran kom borti en luke på boreinnretningen West Epsilon som ligger ved siden av Valhall. Luka, som veier 357 kilo, falt 15 meter ned og traff en mann i ansiktet og foten. Han ble alvorlig, men ikke livstruende skadet.

- Vi ser svært alvorlig både på hendelsen og de forhold rundt kranoperasjonene som ble avdekket av vårt granskingsteam, sier direktør Magne Ognedal i Petroleumstilsynet.

- Dette er nok et eksempel på at mye arbeid gjenstår før vi har fullverdig nivå på løfteoperasjonene i virksomheten. Forholdene som ble avdekket under granskingen, førte til umiddelbart pålegg om å stoppe alle kranoperasjoner av den typen som forårsaket ulykken. BP skal bekrefte at pålegget er etterkommet før kranene tas i bruk igjen.

Hva gjør jeg?

OFS har laget et infohefte som skal være til hjelp ved alvorlige ulykker og skader som rammer arbeidstakere på arbeidsplassene offshore.

Et utvalg satt ned av OFS i 2001 har arbeidet med problemstillinger først og fremst knyttet til arbeidsulykker og skader som rammer den enkelte, ikke til større ulykker. Ved store ulykker har selskapene som regel styringssystemer som ivaretar de ansatte.

Utvalget har sett både på attføringssituasjoner, trygderettigheter, forsikringer og erstatning. I tillegg har en tatt opp behov og tiltak i forhold til sorgarbeide.

Utvalget er satt sammen av både tillitsvalgte og personer som på forskjellig vis er rammet av ulykker i forbindelse med arbeidsoppdrag: Gro Osen, Statoil, Lisbeth Olgadatter Watne, pårørende, Odd Moen og Tor Stian Holte, Statoilansattes Forening, Jan Renè Bakker og Kjell Butveit, OFS-klubben Transocean Sedco Forex, Halvor Erikstein og Kari Bukve, OFS. Redaktør for heftet er Kari Bukve og heftet kan bestilles gjennom kari@ofsa.no eller tlf.nr.: 51 84 39 10.

Har oljearbeiderne det for godt?

Rederne har mer å skjennes over, sier Roy Erling Furre, 2. nestleder i OFS, i en kommentar til et avisoppslag i avisa Sunnhordland, der offshorereder Simon Eidesvik går til angrep på "oljeadelen": "Med lønninger bedre enn alle andre arbeidrar, og ei hinsides skiftordning som gjev fire veker fri for to vekers arbeid er oljearbeidarane ein eigen adel i industri-Noreg. Vilråra deira er med på å dra lønningar og prisar oppover, noko som øydelegg norsk konkurransevne, meiner offshore-reiaren Simon Eidesvik."

Roy Erling Furre reagerer kraftig på utsagnet til Eidesvik.

- Eidesvik får heller se på rederadelen og hva de tar ut i sine lønningsposer. Oljeselskapene tjener mellom tre og fire milliarder kroner i uka i Nordsjøen og lønnsutgiftene våre er en bagatell i den sammenhengen. Når det gjelder norsk konkurransevne i forhold til lønninger i den tredje verden, vil ikke en gang den laveste norske industrilønn kunne konkurrere med deres lønnsnivå. Poenget er at en må ta utgangspunkt i den verdiskapningen en er en del av, når en fastsetter lønn. På bakgrunn av det er våre lønninger i offshore fullt forsvarlig, sier Furre.

Verd å nevne i denne sammenhengen er også skatten oljearbeiderne betaler til bostedskommunene sine. – Svært mange oljearbeidere bor i små kommuner ute i distriktene hvor skatteinntekter er viktige for kommunen. Intensjonen om at oljeinntektene skal komme hele landet til gode, ivaretas dermed på en god måte, sier Furre.

Ikke medhold i sak om innplassering av PKF-ansatte

21. april 2004 falt det dom i arbeidsrettsaken som YS med OFS og SaF hadde reist om innplassering av de ansatte i PKF med landkontrakt ved overgang til bedriftstilpasset lønnsystem fra 1. januar 1999. Dessverre har arbeidsretten ikke gitt oss medhold.

Her er et utdrag fra dommen:

"Etter arbeidsavtalene ? isolert sett ? var stillingsinnehaverne riktignok å anse som landansatte. Dette formelle utgangspunktet kan etter Arbeidsrettens oppfatning ikke være avgjørende, og det modifiseres allerede av tilbudsbrevene som fulgte arbeidsavtalene. I praksis hadde de aktuelle arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med den overenskomst som gjaldt der de til enhver tid arbeidet. Dette fulgte både av tilbudsbrevene og av omfangsbestemmelsene i sokkeloverenskomsten og særavtalen for de landansatte. Det store flertall av de arbeidstakerne som er omfattet av tvisten, hadde hele tiden hatt sitt arbeid på sokkelen, og hadde per 1. januar 1999 utsikt til fortsatt å ha sin arbeidsplass der. De hadde i realiteten det meste til felles med de sokkelansatte, og det var da etter Arbeidsrettens syn mest nærliggende å anse deres stillinger som sokkelstillinger ved konverteringen."

Christel Spannow som hadde saken for OFS, sier at Arbeidsretten har oppfattet vårt hovedargument om at de aktuelle PKF-ansatte formelt sett hadde landkontrakt.

- Retten er derimot ikke enig med oss i at det skal legges avgjørende vekt på dette, og vi beklager at vi ikke vant fram med våre synspunkter på dette avgjørende punktet.

Valg til Statoils bedriftsforsamling

Vi er nå kommet i mål med opptelling av avgitte stemmesedler. Et resultat som totalt sett er en forbedring for alle lister i forhold til valget i 2002. Den totale valgdeltakelsen var ca. 46% av totalt antall stemmeberettigede som er 12.042 ansatte. En gledelig oppgang på nesten 7% fra 2002.

Fordelingen av representanter blir som følger:

Felleslisten (Tekna, Nito, Lederne) fikk 2 representanter. Totalt stemte 2.109 på denne listen - en oppgang på 223.

YS får 1 representant og 1 observatør. Vår liste fikk 1.532 - en oppgang på 294 fra 2002-valget

Nopef får også 1 representant og 1 observatør. De fikk 1.387 stemmer – en oppgang på 299.

Den uavhengige (blå) listen fikk kun 453 stemmer. Det var ikke nok til å få representant i bedriftsforsamlingen.

Vi gratulerer Hans Marius Saltveit og Jan-Eirik Feste med valget.

Samtidig vil vi takke alle dere som har vært med å bidra til det gode resultatet.

Med vennlig hilsen

på vegne av YS i Statoil: NOFU, Prifoil, SaF

Turid Enoksen

Sodexh Forsikringsagenter

Vi har i den senere tid mottatt mange henvendelser om at det nå er en del aggressive forsikringsagenter ute på installasjonene. De påstandene vi har hørt om av tilbud er dessverre noe som ikke er helt sant. Både Nopef og OFS har forsikringstilbud til sine medlemmer gjennom de forsikringsselskapene det er inngått avtale med, men det må dessverre for begge betales spesielt for disse. Kontingentforskjellen mellom klubbene tilsier også at de forsikringer som ligger i kontingenten for Nopef, betales det for. Vi har da valgt en lavere kontingent og la det enkelte medlem avgjøre om en trenger noen forsikring og om en gjør blir kontingentene omtrent like.

Vi vil oppfordre alle ansatte til ikke å la seg bondefange av noe som kan bli en mye større utgift enn det som var forespeilet. Men samtidig oppfordrer vi alle til å se på hva de trenger av forsikringer og tegne disse etter det behovet en selv har.

Fortsatt aggressive ververe og forsikringsagenter

Siste info opplyste vi litt om de meldinger vi får om at det nå er en del aggressive forsikringsagenter ute på installasjonene. Disse informasjonene fortsetter å komme inn og vi vil igjen advare mot å la seg bondefange av "usannheter og glansbilder". At våre kolleger bruker den situasjonen vi har hatt og fått nå til sitt formål viser en etter vår oppfatning dårlig holdning til å ivareta de ansatte. I tillegg er det nå den tid på året hvor organisasjonene og klubbene til de grader bør stå sammen og samarbeide. Lønnsforhandlingene starter nå i nær fremtid. Samarbeid skapes ikke med slike aggressive holdninger som nå vises.

OKE: Sjekk utløpsdatoene for helsesertifikat og sikkerhetskurset.

Det kan være lurt å sjekke opp når tid helsesertifikatet og sikkerhetskurset går ut. Datoene som skal stå på lønnslippen kan være feil og det er også slik at det er den enkelte ansatte som til syvende og sist har ansvaret for å helsesertifikatet og sikkerhetskurset er i orden. Alle har fått utlevert et plastkort hvor utløpsdatoen for sikkerhetskurset står oppført, og for å slippe å ta hele sikkerhetskurset (ukekurset) på nytt så bør den enkelte ta en ekstrasjekk for å se når oppfriskningskurset på to dager må gjennomføres.

OLF: Ber Stortinget følge oljenæringen nøye

- Regjeringen har stilt riktig diagnose for norsk olje- og gassindustri, men skriver ikke ut en resept som virker. Ettersom både myndighetene og industrien er enig i at petroleumsvirksomheten er inne i en kritisk brytningstid, bør derfor Stortinget be Regjeringen om å rapportere hyppig om situasjonen. Dette sa OLF-direktør Per Terje Vold under høring i Finanskomiteen av forslaget til Revidert nasjonalbudsjett for 2004.

OLF: Ikke nok til å løse utfordringene på sokkelen

Forslagene til endringer i petroleumsskatten fra Regjeringen og den nye oljemeldingen presenterer ikke tilstrekkelige løsninger i forhold til de utfordringene som vi nå står overfor på norsk sokkel, ifølge administrerende direktør Per Terje Vold i Oljeindustriens Landsforening (OLF)

Transocean bløffer Statoil, Shell & Hydro! STANS RIGGEN!!

Skrevet av: Terje Nustad

OFS vil påstå at Transocean bløffet operatørselskapene da de fikk kontrakt med Transocean Leader. Oljeselskapene forutsatte en varm rigg og aksepterte derfor at riggen ble bemannet med en rekke utlendinger. Det ble hevdet at dette var personer i "viktige nøkkelposisjoner" som måtte følge riggen. Dette medfører ikke riktighet. Rigger har ligget i opplag i fra november måned og var da bemannet med ca sju personer. Nå har de bemannet riggen med nærmere 40 prosent utlendinger, også i stillinger som ikke kan betegnes som nøkkelstillinger. Flere har vært på riggen tidligere, andre ikke. Personer vi har snakket med hevder de har blitt tvangsoverført til riggen. Flere unge som aldri har vært ute på rigg før har fått arbeid, og mange har kun fått sju dager på å gjøre seg kjent med riggen. Å hevde at dette er en varm rigg kan ikke karakteriseres som noe annet enn en stor bløff. Det blir enda mer spesielt når en også vet at riggen er hentet inn for å utføre oppgaver som riggen ikke har gjort tidligere. Derfor ligger den nå i Ølen for å oppgraderes med nytt utstyr.

Transocean har tidligere sagt opp over 350 personer som kunne bekle samtlige stillinger om bord. Flere av disse har arbeidet på Leader tidligere og har nødvendig kompetanse og erfaring til å utføre de nevnte oppgaver. Rett nok er noen hentet inn og har fått jobb takket være OFS sin fremsynthet da vi fikk utvidet gjeninntakelsesretten for personer over 55 år. OFS finner det uakseptabelt at rigger bemannes opp med et stort antall utlendinger når flere hundre norske oljearbeidere går på trygd i land. Ekstra ille blir det når Transocean velger å ansette de utenlandske personene i et utenlandsk selskap registrert i skatteparadis for å unngå skatter og avgifter. De overfører gjerne sine ansatte over til det offentlige, men gjør alt det de kan for å unndra seg samfunnsansvar. Det vi her er vitne til, er et skritt videre i utflaggingen av norsk sokkel. Transocean har ensidig gjort flere endringer, også organisatoriske, som er i strid med norske lover og avtaleverk. De endrer ledelsesstrukturen til en amerikansk struktur, ansettelseskontraktene er uakseptable, de innfører engelsk som arbeidsspråk, fjerner halvparten av radiooperatørene og fjerner maskinromsoperatører uten at dette har vært behandlet i noe AMU eller vært drøftet med fagforeningene i henhold til Hovedavtalen. Arbeidstakermedvirkning er stort sett fraværende, noe også alle fagforeningene har påpekt overfor selskapet, operatørene og myndighetene.

OFS vil hevde at det er sikkerhetsmessig uforsvarlig å sende denne riggen ut på oppdrag på kort varsel med en slik besetning.

OFS oppfordrer derfor myndighetene på det sterkeste om å gripe inn og stanse riggen.

Nopef og deres manglende perspektiver

Skrevet av: Terje Nustad

Nopef gjør det meste for å få medlemmer. De selger sin virksomhet som en hvilken som helst bokklubb, der alt annet enn godt fagforeningsarbeid er lokkemiddelet. OFS har en rekke ganger blitt svartet av Nopef for at vi går miljøbevegelsens ærend når det gjelder oljevirkosomhet i nordområdene. De hevder at OFS derved forhindrer at det skapes flere arbeidsplasser og bidrar til den lave aktiviteten i riggnæringen. Vi har også registrert at de har fått noen medlemmer på sine usakligheter og populistiske utsagn. Flere LO-forbund aksepterer lett det meste og gjemmer seg bak frasene om at "det er for å trygge arbeidsplasser." Når de angriper OFS for at vi forsøker å sette næringen inn i et større næringspolitisk perspektiv, er det ikke OFS det må være noe galt med. Nopef forteller ikke at OFS var den første organisasjonen som hadde møter med politikere, myndigheter og ledelsen i operatørselskapene, for nettopp å få opp leteaktivitetene på sokkelen for å unngå mange av oppsigelsene. Når det gjaldt miljø, hva var OFS sitt syn? Jo, vi hevdet at det var viktig at oljeindustrien, fiskerinæringen og miljøinteressene gikk i takt i disse følsomme områdene. Videre hevdet vi at det var teknologisk og miljømessig forsvarlig å begynne med aktiviteter i Barentshavet.

OFS registrerer at Nopef, i mangel på perspektiver, forsøker å vinne medlemmer. Men det må imidlertid være en tankevekker for Nopef, at LO sin toppledelse har noen av de samme meninger og perspektiver som OFS. LO leder Gerd Liv Valla holdt nylig et foredrag i Polyteknisk Forening hvor hun blant annet gav sin støtte til Norsk Fiskarlag. Fiskarlaget er som kjent motstander av oljeutvinning i nordområdene, og hun delte deres syn og uttalte at en må trå varsomt utenfor Troms og Lofoten. Det er nødvendig, da dette er viktige og sårbare gyteområder for fisk, skjøre korallrev og viktige turistområder. Hun så på disse områdene som ikoner for turismen og uberørt natur. Det er klokt å trå varsomt når det gjelder hensynet til miljøet og sameksistensen med fiskerinæringen og turisme. Videre mente hun at egentlig er Fiskarlagets skepsis en utfordring til alle oss som er opptatt av bærekraftig verdiskaping. Det er ikke minst en utfordring til politikere og oljeselskapene om å forske enda mer, sa hun.

Kriteriene for suksess for olje- og gassnæringen framover vil handle om respekt for miljø og annen næring, en ydmyk holdning fra oljeselskapene til at de forvalter samfunnets fremtidige ressurser og at politikere og næringen må gå i front for å utvikle ledende miljøteknologi, avsluttet Valla.

Når det gjelder økt aktivitet på norsk sokkel og i nordområdene, må det være flere forhold som den norske oljearbeideren burde være oppmerksomme på. Hva hjelper det med økt aktivitet hvis store deler av arbeidsplassene tilfaller utenlandske arbeidstakere? I motsetning til Nopef vil ikke OFS akseptere at flere hundre norske arbeidstakere går på trygd, samtidig som utlendinger ansatt i utenlandske selskap overtar norsk sokkel. For Nopef er ikke det et problem, så lenge utlendingene blir deres medlemmer og Nopef får sin kontingent. Noen i Nopef hevder at vårt syn er rasistisk. Det er direkte latterlig. OFS krever at oppdrag skal gå til selskap som er etablert i Norge, hvor de som arbeider på sokkelen har et norsk ansettelsesforhold. Når det gjaldt nordområdene, mente OFS at i disse følsomme områdene måtte en bruke den beste teknologien og arbeidet utføres i trygge former med norsk mannskap.

Hva gjør fagforeningene og spesielt NOPEF?

Skrevet av: Terje Nustad

OFS-klubben i Transocean tok tidlig kontakt med de andre fagforeningene i selskapet for å diskutere situasjonen. De ble da enige om å samarbeide, og skrev felles brev til bedriften, hvor de tok opp en rekke av de ovenfornevnte forhold som de så på som stadige brudd på AML, Hovedavtaler og tariffavtaler. Fagforeningene skriver blant at ansettelseskontraktene ikke kan aksepteres og bryter med tariffavtalen. Dette ble gjort i mars måned og selskapet gidder ikke engang å svare fagforeningene.

OFS fikk også arrangert et felles møte med Shell. Fagforeningene har dessuten avholdt et møte med Ptil, uten at det har medført noe konkret. Ptil skulle imidlertid kalle inn ledelsen og fagforeningene til et møte medio mai måned.

Nopef-klubben brøt ut av samarbeidet da de plutselig forsøkte å "kjøpe" seg nye medlemmer med baker og T-skjorter. Hvorvidt disse utlendinger våger å organisere seg, er et annet spørsmål. Flere hevder at forrige gang de arbeidet i Norge og organiserte seg, ble de straffet i etterkant ved ikke å få arbeid i selskapet på to år. Nopef-klubben ser ingen problemer med å tjene flere herrer.

Hvordan reagerer tidligere Nopef-medlemmer i Transocean som nå går uten fast arbeid, når deres egen fagforening aksepterer at utenlandske arbeidere i et eksternt selskap får deres jobber?

Det hadde vært langt ryddigere å få disse viktige problemstillinger på plass først, og så plukke medlemmer i etterkant. OFS og DSO sentralt vil samarbeide i den videre prosessen opp mot myndigheter og rederiforbund.

Frustrasjon blant oppsagte i Odfjell

Skrevet av: Mette Møllerop

- Oppsigelsene kom brått og uventet på de fleste og det har før til stor frustrasjon og sinne blant de oppsagte, sier klubbleder i OFS-klubben i Odfjell, Inger Staff. - Jeg ser at Kjetil Lenning, administrerende direktør i Odfjell bekrefter over 100 oppsigelser. Det eksakte antallet er 189.

Ca 100 av disse oppsigelsene kommer på grunn av DSB sitt engasjement på britisk sektor. De som er oppsagt nå har inntil 50 måneders ansiennitet i selskapet.

Til Offshore.no bekrefter Lenning at de to viktigste grunnene til oppsigelsene er at riggen Deepsea Bergen i løpet av sommeren går over til britisk side av Nordsjøen, og det meste av mannskapet vil bli byttet ut med briter. Den andre grunnen er at ConocoPhillips reduserer sin boreaktivitet noe i sommer. - Vi må tilpasse oss aktivitetsnivået i Nordsjøen, derfor må vi gå til dette skrittet, sier Lenning til Offshore og legger til at britene som erstatter nordmennene går såkalt lik tid, altså to uker på og to uker av. Dette er i sterk kontrast til norske forhold, der to uker på og fire uker av er fast praksis. Ifølge Kostnadsrapporten fra Kon-Kraft er driftskostnader for borerigger nesten dobbelt så høye på norsk sokkel som på britisk sokkel. Den viktigste årsaken er personellkostnadene. OFS stiller spørsmål ved om det er riktig/lovlig å si opp norsk arbeidskraft og erstatte den med billigere britisk all den tid riggen har en lengre kontrakt på norsk sektor fra sommeren 2005.

Når det gjelder økt aktivitet på norsk sokkel og i nordområdene, må det være flere forhold som den norske oljearbeideren burde være oppmerksomme på. Hva hjelper det med økt aktivitet hvis store deler av arbeidsplassene tilfaller utenlandske arbeidstakere? I motsetning til Nopef vil ikke OFS akseptere at flere hundre norske arbeidstakere går på trygd, samtidig som utlendinger ansatt i utenlandske selskap overtar norsk sokkel. For Nopef er ikke det et problem, så lenge utlendingene blir deres medlemmer og Nopef får sin kontingent. Noen i Nopef hevder at vårt syn er rasistisk. Det er direkte latterlig. OFS krever at oppdrag skal gå til selskap som er etablert i Norge, hvor de som arbeider på sokkelen har et norsk ansettelsesforhold. Når det gjaldt nordområdene, mente OFS at i disse følsomme områdene måtte en bruke den beste teknologien og arbeidet utføres i trygge former med norsk mannskap.

Engasjert debatt om renhold!

Skrevet av: Kari Bukve

Den 20.04.04 var det blant annet renhold som sto på dagsorden på områdeutvalgsmøte Forpleining. Tillitsvalgte og verneombud fra Forpleining i Sodexo, Eurest, Statoil og Hydro stilte på møte i område utvalgsmøtet.

Utviklingen innen renhold ble diskutert samt Standarden som ligger til grunn i petroleumsregelverket når det gjelder renhold kalt Insta 800. I følge Aktivitetsforskriften § 12 skal Renholdet planlegges og utføres slik at innemiljøet holder et hygienisk forsvarlig og estetisk tilfredsstillende nivå til enhver tid.

For å få en grundig informasjon om hva standarden Insta 800 innbar fikk OFS Johnny Tjore Fra Servicebedriftenes Landsforening til å forelese om denne.

Etterpå var det en engasjert debatt om renhold generelt samt om renholderens rolle offshore.

Forpleiningspersonalet er ikke bare leverandører av mat og renhold, men også leverandører av trivsel og velferd om bord!

Andre saker som sto på dagsordenen var tariff 2004.

”Forpleiningskrig på sokkelen”

Skrevet av: Mette Møllerop

Kommentar til innlegget ”Forpleiningskrig på sokkelen” fra 10 kontoransatte i ESS Offshore

Vi er 10 kontoransatte i ESS som arbeider innen personal, lønn, IT, regnskap, drift og resepsjon som er meget bekymret over den negative omtalen bedriften vår får fra OFS gjennom OFSA og ellers i forskjellige medier.

Innlegget ”Forpleiningskrig på sokkelen” har provosert oss skikkelig.

Slik det ser ut for oss, så arbeides det aktivt fra OFS sin side med å få ESS ut av Nordsjøen. Vi synes det er vanskelig å forholde oss til, og å samarbeide med, en fagforening som til de grader er med på å gjøre arbeidsplassene til oss på kontoret utrygge. At ansatte i en bedrift kan arbeide mot den bedriften de er ansatt i, er for oss uforstående.

Hadde all den negative omtalen vært berettiget så skulle vi forstått hetsen mot ESS men omtalen som spres ut er så langt fra riktig.

Påstanden om at vi arbeider i et selskap som bedriver arbeidsmiljøkriminalitet på sitt verste, tar vi alle sterk avstand fra. Vi er klar over at tidene har endret seg og at det til tider kreves mer av den enkelte enn tidligere. Men det skjer forandringer i arbeidslivet og ”alt var bedre før” holdningen er nok fremdeles litt for sterkt rådene i enkelte miljøer. Det at også ESS stiller krav til endring kan da umulig være kriminelt, selv ikke offshore.

Vi leser påstander om ESS som er direkte usanne, ”snudd på hodet” og eller sterkt overdrevet. Vi her i Lervigsveien synes det er leit at det er dette bilde av bedriften som blir sannheten utad. Når slike påstander som innlegget i OFSA blir hevdet tilstrekkelig mange ganger, uten at noen tar til motmæle, så blir det til slutt omverdenens bilde av bedriften.

Slik vi ser det, og sikkert mange andre ansatte med oss, så arbeider vi i en livskraftig og seriøs bedrift. En bedrift som tar sine ansatte på alvor og som arbeider for de ansattes beste når det gjelder arbeidstrygghet, sikkerhet og helse.

Er det virkelig de ansatte offshore (som er organisert i OFS) sitt syn på ESS som kommer frem gjennom innlegget i OFSA og ellers i den omtalen bedriften får gjennom media fra den kanten?

Vi som til daglig har kontakt med alle kategorier ansatte sitter ikke inne med dette inntrykket. Vi sitter derimot med et inntrykk av at ESS er en foretrukket arbeidsgiver for de forpleiningsansatte på sokkelen.

Tar vi så fryktelig feil? Vi bare spør!

Hilsen oss kontoransatte i ESS Offshore

Tilsvar på leserbrev fra kontoransatte i ESS

Skrevet av: Mette Møllerop

Det var med en viss overraskelse jeg leste det innlegget som kom fra de kontoransatte i ESS offshore som en reaksjon på artikkelen om Forpleiningskrig på sokkelen.

Det er mulig at det ikke er undertegnede som skulle svart på dette da det ikke er i det selskapet jeg arbeider, men jeg tror jeg tross alt har en rimelig innsikt også i ESS offshore etter å ha vært ansatt og hovedtillitsvalgt i forløperen til selskapet.

At det er en markant forskjell mellom å arbeide på kontoret kontra offshore er en kjensgjerning og slik vil det også bli fremover.

Jeg vet at det er personer på kontoret i ESS som også har arbeidet offshore, men om innsikten til de problemstillinger som er berørt i artikkelen i OFSA blir nok ikke noe større av den grunn.

Jeg vil beklage om de kontoransatte som i mange tilfeller er tidligere kolleger, oppfatter artikkelen som noe hets. Generelt peker artikkelen på det faktum at det i de siste årene har blitt en så sterk konkurranse om forpleiningskontraktene offshore at det faktisk er en "krig" som pågår.

Tror nok at en bør se det hele i sammenheng med at det i de siste 8 – 10 årene er kommet inn en rekke personer i ledende stillinger som la et nytt løp for hvilke forhold det skulle være offshore.

Når det i tillegg er/var en rekke personer i de selskap som tildelte kontraktene som populært går under betegnelsen "blåruss", blir dette en god smørje

Den er erfaring en sitter igjen med er kraftige angrep på de begreper som er og har vært en del av det daglige livet offshore, regulert i lov og avtaleverket.

At en på kontoret i ESS ikke ser på lovbrudd som kriminelt får så være, men lovbrudd er faktisk kriminalitet, om det er innbrudd som foregår eller om en utsetter noen for en fare en ikke skal gjøre i henhold til lovverket.

Hvorfor er det et så stort antall av tap av helsesertifikater i forpleiningen og ESS spesielt?

Hvorfor er det blitt en mye større likegyldighet i forhold til arbeidsgiver blant de ansatte i forpleiningen, uavhengig av hvor en er organisert?

Hvorfor oppleves trusler mot tillitsvalgte i forpleiningen?

Beklager mine tidligere kjære kolleger, men den oppfatning dere gir uttrykk for er nok dessverre ikke riktig, men at dere opplever en annen verden forstår jeg.

Ikke gå på limpinnen med å bli satt opp mot andre ansatte i selskapet, be heller om et møte med de tillitsvalgte og diskuter denne situasjonen og få fakta.

Øyvind Olsen

OFS har besøkt Oseberg feltcenter

Skrevet av: Roy Erling Furre

26.-27. april var klubbleder i OFS klubben i Hydro, Oddvar Lea og 2. nestleder i OFS, Roy Erling Furre på offshorebesøk på Oseberg Feltcenter.

En kort flytur med helikopter ut fra Flesland ligger Osebergfeltet som består av A, B og D plattformene som er bundet sammen av broer. Oseberg som startet produksjonen i 1988 er en av de store utbyggingene som ble utført innen NORSOK-politikken satte en stopper for slike store prosjekter. I ettertid tyder mye på at det allikevel var lønnsomt med en "stor" utbygging. Feltet har kapasitet til å ta om bord nye moduler og knytte til seg stadig nye prosjekter. Rundt 250 oljearbeidere har sitt arbeid om bord. Installasjonen er preget av store dimensjoner og høy aktivitet og produksjon. Arbeidstakerne ombor var tydelig stolt av sin arbeidsplass. En rekke ulike avdelinger og firma hadde sitt daglige virke med ulike oppgaver for å sikre at de enorme olje- og gassressursene på Oseberg blir hentet opp på en sikker og effektiv måte. Vi får håpe at det også i fremtiden blir bygd noen robuste feltcenter som er i stand til å håndtere omliggende marginale felt og ressurser på samme måte som Oseberg og Troll feltene.

Omvisningen vi fikk synliggjorde også at dette var en kompleks og imponerende arbeidsplass som de hadde god grunn til å være stolt av. Det er nok ikke uten grunn at når kongehuset skal på besøk offshore, så er både Oseberg feltcenteret og Troll B blant de mest imponerende petroleumsinnretningene vi kan vise frem og som vekker oppsikt både nasjonalt og internasjonalt.

Da vi var nede i ett av skaftene på Oseberg A, fikk vi se fisk som svømte omkring. De hadde en gul farge som tydet på liten tilgang til lys. Fisken hadde åpenbart blitt sluppet inn som yngel da skaftene ble fylt med sjøvann.

Etter at vi var ute, har mannskapet to ganger på tre dager måtte gå i livbåtene på grunn av olje og gasslekkasjer. Dette viser nok en gang at det er knyttet høy risiko til våre arbeidsplasser og som krever beredskap som er på topp til enhver tid.

15.- 16. mars var også Oddvar og Roy på Troll B. Litt over 40 arbeidstaker var om bord.

Også her var 2- 4 prosessene et hett tema. Hyppige omstillingsprosesser i et miljø med høy aktivitet og en enorm høy oljeproduksjon satte sitt preg på hverdagen ombord.

Besøk fra Brasil

Skrevet av: Mette Møllerop

Hver dag er en fagforeningsleder på flyplassen for å snakke med oljearbeidere som reiser til eller fra jobb, forteller Radiovaldo Costa Santos, fra FUP, det brasilianske oljearbeiderforbundet.

Denne kontakten er spesielt viktig når det snakkes om streik eller når det skal stemmes i valg, men vi syns det er nødvendig å ha en så direkte kontakt med oljearbeiderne til vanlig og. I tillegg har vi selvfølgelig kontakt via faks, telefon og radio.

De tre oljearbeiderne Radiovaldo Costa Santos, Aldemir Caetano og José Maria Rangel, alle fra FUP, var på et par ukers besøk i Norge, invitert av Statoilansattes Forening og Statoil. Formålet var først og fremst å utveksle erfaringer, se hva en kunne lære av hverandre og styrke båndene mellom brasilianske og norske oljearbeidere. Som kjent har Statoil flere prosjekter på gang i Brasil, og en tettere kontakt med fagforeningen er derfor viktig. En rundreise til Statoils anlegg i Vest-Norge sto og på programmet og var svært vellykket. Blant annet var det lagt stor vekt fra Statoils ledelse på å gi så grundig orientering som mulig, med tid nok til å stille de spørsmål gjestene ønsket.

Oljearbeiderforbundet i Brasil er aktivt og godt organisert. Det trengs også, ettersom de skal demme opp for utenlandske selskap, innleid arbeidskraft, uorganiserte arbeidere, miljøangrep, lønns- og arbeidsforhold etc. De blir med andre ord ikke arbeidsledige med det første.

- Under streiken i 2001 klarte vi å koordinere arbeidet slik at vi stoppet produksjonen, til tross for mangel på radiokontakt. Vi var veldig godt fornøyd med måten vi klarte å organisere dette på.

Er det mye streiker og kamper hos dere?

- Ja, det kan en nok si. Vi er stadig i kamp med selskapet. Vi må kjempe hardt for det meste, både for å oppnå bedre sikkerhet, helse og selvfølgelig lønningene. Riktignok er det blitt bedre forhold etter at Lula ble valgt og vi fikk ny ledelse i Petrobrás. Det er blitt lettere for fagforeningene. Vi har mer åpne kanaler nå. Vi håper derfor at vi kan løse problemene som har hopet seg opp i løpet av de siste 10 årene med den gamle regjeringen.

Miljøvern viktig

Aldemir de Carvalho Caetano jobber som operatør på Utility.

Jeg arbeider med en kraftgenerator av samme type som vi så på Kårstø, bare i noe mindre format. Vi, eller Petrobrás, selger energi til Amazonas. Der jeg arbeider er det to fagforeninger, en for olje og en for transport. Selv om vi er ulike, samarbeider vi godt. Vi har felles interesser og ser likt på mange saker og problemer.

Dere har nevnt problemer med miljø som et viktig arbeidsområde. Kan du si litt mer om det?

- Ja, vi i er opptatt av miljøvernproblemer. Det dreier seg både om arbeidsmiljø og sikkerhet, og miljø i forhold til naturen vår. Vi jobber hardt for å få ned antall ulykker. Når det gjelder miljøvern, har arbeidstakerne gått til streik når regler for miljøvern ikke har vært fulgt av selskapet, og vi har streiket for at Petrobrás skal vise større innsats i kampen for et bedre for miljø.

Amazonas utsatt

I Amazonas produseres 800.000 fat olje og 15 millioner kubikkmeter gass hver dag. I begynnelsen måtte en kutte ned skogen i områdene hvor produksjonen skulle foregå, og arbeiderne plantet da selv skog på nytt der det var mulig. Dette ble altså gjort på eget initiativ.

- Etter hvert hyrte Petrobrás inn profesjonelle til dette arbeidet, sier Aldemir Caetano. - På dette området kan du nå si at vi er samarbeidspartnere med Petrobrás. Vi hadde også problemer med utslipp av olje og produsert vann til elven Negro i Amazonas. Det var vanskelig å oppdage utslippet fordi elven er svart fra før av. En måtte derfor sette i gang nødvendige undersøkelser for å finne ut av dette. I dag har vi et rensesystem for å slippe vannet rent ut i elven.

Det er for øvrig fagforeningene som har vært drivkreftene bak dette arbeidet. Det er ikke fullført ennå, det står mye arbeid igjen, men arbeidet fortsetter så lenge det er nødvendig.

- Jungelen i Amazonas tilhører hele verden, ikke bare dem som bor der. Vårt selskap er bare ansvarlig for en liten del av skadene på miljøet. Det er selvfølgelig ikke bra det heller, men andre selskap er mye verre, særlig i forhold til hogst og salg av skog.

Et forum, Pan Amazonic, jobber med Amazonas-spørsmålene. Her har fagforeningen to representanter.

- Vi diskuterer blant annet hvordan vi skal kunne bevare Amazonas. Vi prøver å presse regjeringen til å bevare området. Alt arbeid i området må gjennom flere prosesser før det gis tillatelse til å sette i gang. Utenlandske selskaper må underordne seg disse reglene. Det er lett å utvinne, men vanskelig å ta vare på miljøet i etterkant. Å bare komme inn i landet vårt og tenke på fortjenesten, for så å dra ut igjen, er ikke bra.

Faglige utfordringer

- Å forbedre arbeidsforholdene og prøve å minske innleid arbeidskraft fra andre selskaper, står høyt oppe på arbeidslista til foreningen, forteller Radiovaldo Costa.

- Vi ønsker også å forsterke rollen som Petrobrás har som et offentlig, statlig selskap. Petrobras er et statlig organ som skal ivareta sosiale interesser i motsetning til å bare tenke økonomi og fortjeneste. Og tilslutt, vi må forbedre lønningene til de ansatte.

Er det en sterk fagforening?

- Ja, absolutt. Oljefagforeninger er generelt sterke og godt organisert. Det har de bestandig vært.

Hvordan er lønnsnivået i forhold til andre bransjer?

- Det ligger høyere hos oss. Petrokjemisk og metallurgisk industri står ganske likt, ellers tjener de fleste andre mindre. I forhold til Brasils nivå står bransjen seg godt.

Gir det status å jobbe i "oljå"?

- Tja, falsk status i så fall. Andre "ser opp" til deg, men i virkeligheten er det ikke mye å se opp til. Vi tjener alle for lite! Lønningene har gått ned for alle, og en er uenig om hvor mye oljearbeiderne har gått ned i forhold til andre bransjer. Noen mener mer, andre mindre.

Nyttig å besøke Norge

- Vi har sett mye og lært mye. Spesielt spennende var det å se de forskjellige anleggene. Vi var på Kårstø og Mongstad, reisen ut til Gullfaks var flott, og det var svært spesielt å gå på bunnen, nede i skaftet, sier Costa.

Var det forskjeller på arbeidsforhold og miljø i forhold til det dere har i Brasil?

- Mange ting var utrolig mye bedre her enn hva vi er vant med. Hos oss er vi seks på hvert rom, her var det en person per lugar. Vi syns og det er positivt at forpleiningen er ansatt i Statoil, ikke innleid som hos oss. Renholdet var veldig bra og sikkerheten prioritert slik at en føler seg komfortabel og trygg. Vi forsøker og å få ansatt innleid personell i Petrobrás. Senere i mars skal vi ha et seminar om dette, og vi får se hvordan det går. Vi har også noen uorganiserte som vi må forholde oss til. Enkelte av disse slåss mot fagforeningene, men det er egentlig ikke noe stort problem.

Billig arbeidskraft hyres inn i stedet for å ansette egen arbeidskraft. Det er lett å få tak i billig arbeidskraft på grunn av en arbeidsledighet på rundt 20 prosent. Denne prosenten stiger dessuten stadig.

- Med så stor arbeidsledighet er det ikke enkelt å presse fram faste ansettelser i stedet for innleie, sier Costa.

Blir det mer formell kontakt mellom brasilianske og norske oljefagforeninger framover?

- Vi håper det. Vi er veldig interessert i utveksling av erfaring. Jeg tror helt sikkert det er nyttig for begge parter. Vanligvis bruker Petrobras å sammenlikne seg med land som er like dårlige som dem selv, i stedet for å se på det som er bedre. Vi tror det siste kan være fornuftig.

Dere fikk prøve skiferdighetene på Geilo mens dere var her. Gikk det bra?

- Vi kommer aldri mer til å le av folk som er klønete! Kort oppsummert: en uforglemmelig opplevelse! Men når det er sagt, det frister å prøve på nytt.

Til slutt: takk fra oss for vennlig gjestfrihet. All erfaring, alt vi har lært. Det er nyttig kunnskap å bringe med tilbake til Brasil!

Skipsfartsmeldingen, liv og lære.

Skrevet av: Mette Møllerop

Den 2. april ble regjeringens skipsfartsmelding lagt frem. I denne forbindelse er det verdt å merke seg at Ansgar Gabrielsen foreslår en "kompetansemodell" for norske offiserer. Det er derfor interessant å se på hva som kreves av kompetanse hos norske offiserer, og hva som ligger til grunn for dette.

For å forstå hvilke utfordringer man står ovenfor, må man se på kompetansesituasjonen i dag, og utviklingen så langt. Ansgar Gabrielsen har selv tatt 1. avdeling juss og en autorisasjonseksamen i forsikring. Av yrke har han vært stortingsrepresentant, assurandør og ordfører. Jeg, som skriver dette, har utdanning fra Maritim høgskole. Av yrke har jeg arbeidet som innkjøper på land, men har for det meste vært på sjøen som maskinist. Jeg vil derfor komme inn under Gabrielsens "kompetansemodell". Kravene til utdanning for maritimt personell er regulert i den såkalte STCW-konvensjonen som er laget av FNs internasjonale sjøsikkerhetsorganisasjon, IMO. Det må her understrekes at disse kravene er internasjonale. Det norske sjøfartsdirektoratet står ikke fritt til å lage sitt regelverk.

Den 11. desember 2003 er det et møte i Sjøfartsdirektoratet. Meek og Gutterud fra Sjøfartsdirektoratet er tilstede. Her kommer det frem at 50 førstemasjiner som ikke har tatt maskinsjefutdanning, har fått utskrevet maskinsjef-sertifikater.

Dette gjelder personell som tok ettårig utdanning som førstemasjiner frem til 1980. Dette har skjedd i forbindelse med overgangen fra STCW-1978 til STCW 1995. For Ansgar Gabrielsen som har bakgrunn fra forsikring, kan det her være verd å notere seg at dersom forsikringene for skip skal være gyldige, er det en forutsetning at mannskapet ombord oppfyller de internasjonale krav til kompetanse.

Det som går igjen, er at i den perioden Gabrielsen har vært minister, har kravene til kompetanse blitt redusert ombord på skipene. Hvilken troverdighet sitter da Ansgar Gabrielsen igjen med, når han nå skal innføre sin "kompetansemodell" ? Det synes som om hans modell er bare nettopp det, en modell. Det savnes konkrete forslag for å høyne kompetansen.

På møtet den 11. desember 2003, prøver Meek og Gutterud å forsvare de feilaktig utstedte sertifikater. Det blir uttalt at : "Vi er rimelig sikre på at vi ikke har gjort noe galt". Det hele blir ekstra tragikomisk ettersom Meek selv, den 1. februar 1999, godkjente retningslinjene for søknad om maskinoffisersertifikater. Realiteten er at 1. maskinistutdanningen fra 60 og 70 tallet tilfredstilte ikke minstekravene til teoretisk utdanning jfr. verken STCW78- ,eller STCW95 konvensjonen. Det gjorde heller ikke VKII- utdanningen. Først i 1990 kom VKIII som var ment å dekke dette kravet. Dette kan bekreftes av høgskolelektor

Harry Karlsen ved Høgskolen i Ålesund. Karlsen sier videre :

"Kommentert på generelt grunnlag er det ikke tvil om at maskinsjefutdanningen bygde på 1. maskinistutdanningen (videregående skole) og at 1. maskinistutdanningen på langt nær gav de nødvendige kunnskaper for å få høgste klasse maskinistsertifikat (maskinsjef). Utdanningen for marinteknisk drift som har vært gitt i høgskolene ligger på høyere nivå en det som ble (blir) gitt i videregående skole for maskinistutdanning."

Også for skipselektrikere har det skjedd endringer i direktoratets praksis med hensyn til sertifikatkrav. Tidligere måtte en skipselektriker ha sertifikat; nå trenges det ikke lenger. For å tjenestegjøre som elektriker på skip må man i dag ha :

Grunnkurs, VK1 +

2 års elektropraksis med avsluttende fagprøve + skipselektrisk modul og 3 måneders skipselektrisk praksis. Tidligere krav til sertifikat var grunnkurs, VK1, VK2 og 4 års elpraksis der 3 måneder skulle være på skips-lektrisk anlegg.

Mai 2003 ble det skrevet et brev til Gabrielsen for å få hans versjon av

sjøfartsdirektoratets sertifikatutstedelser. Svaret kom 16.06.2003. Ansgar Gabrielsen skriver: "Norge er forpliktet til å følge minimumskravene i denne konvensjonen" (STCW 95). Det er feil, Ansgar!

Norge er forpliktet til å oppfylle minimumskravene. Norge er ikke forpliktet til å gjøre minstekrav til maksimumskrav. Som nevnt tidligere i dette innlegget, så oppfyller heller ikke Norge minimumskravene i dette tilfellet. Politiske myndigheter har gitt uttrykk for at norske sjøfolk aldri kan konkurrere på pris, men at man må konkurrere på kvalitet. På bakgrunn av dette er det viktig å beholde nivået på utdanningen for sjøoffiserer. Vi opplever i dag en massiv nedbygging av maskinistutdanningen på høgskolenivå.

I Ålesund er maskinlinjen lagt ned, og i Borre er det bare ett fåtall studenter. Det rimer ikke at man bygger ned når

handelsflåten består av stadig mer avanserte skip.

Rederiforbundet ønsker rimelig arbeidskraft. For å oppnå dette, har man redusert kravene til norske sertifikater slik at disse, i dette tilfellet, ligger under de internasjonale krav. Om noen år, når norske sjøoffiserer ikke har bedre kompetanse enn våre konkurrenter i lavkostland, vil rederiene kunne erstatte oss med rimelig arbeidskraft.

Ny teknologi og mer avansert utstyr betyr at kravene til feilsøking ombord er blitt større. Direktoratet går likevel motsatt vei og reduserer kravene. Utstyrleverandørene er bekymret over denne utviklingen.

Fremover vil en av ministerens viktigste oppgaver være å finne ut hvilke oppgaver Sjøfartsdirektoratet skal ha. Vi som arbeider på sjøen har lagt merke til at det norske sjøfartsdirektoratet reviderer maritime undervisningsinstitusjoner i blant annet Kina og på Filippinene. Det er vel lite sannsynlig at stortinget ønsker å bruke Sjøfartsdirektoratet til denne typen oppdrag? Stortinget vedtok jo nettolønnsordningen den 20. juni 2003 for å sikre sysselsetting for norske sjøfolk. I dette tilfellet er det bare rederiforbundets interesser som vinner frem.

Jeg vil avslutte dette inlegget med å kommentere et utsagn som Gabrielsen kom med i Dagens Næringsliv 2.april. Han sier " Det er et paradoks at skip under det danske skipsregisteret (DIS) har adgang til norsk sokkel, mens NIS skip ikke har det".

En tankbåt som er registrert i NIS, kan laste i Norge, for deretter å gå til Europa med lasten. Det har fungert så langt, og vil nok gjøre det i fortsettelsen også. Dersom den norske rederen har hatt behov for å gå mellom to norske havner, har han registrert sitt skip i utlandet, eller i NOR. Når det gjelder offshore så er det endel fartøy som er registrert i Isle of man.

En rekke av disse fartøyene er likevel kontrollert av norske rederi, og har full adgang til både norsk og dansk sokkel.

Trolig vil det bli færre nordmenn ansatt i et supply / offshore- rederi, med en omregistrering til NIS. Dette fordi at NOR - båtene som i dag er reint norske, da vil bli bemannet med arbeidskraft fra lavkostland. Denne konklusjonen kan man trekke, utfra erfaringene man har gjort siden NIS ble opprettet. Et Isle of man offshorefartøy som blir omregistrert til NIS, har ofte i utgangspunktet en del norske offiserer ombord, det er ingenting som skulle tilsi at det blir flere nordmenn ombord med en omregistrering til NIS.

OECD støtter YS' syn på midlertidig ansettelse

Skrevet av: Mette Møllerop

I en fersk undersøkelse fra OECD, slås det fast at bruk av midlertidig ansettelse ikke får flere ut i arbeid. Samtidig peker rapporten på at i land som Norge med strenge regler, er sysselsettingen høy. – Det skal bli vanskelig for regjeringen å unnslå denne rapporten som bekrefter det vi har hevdet hele tiden. Regjeringen er vanligvis ganske lydhør for det som kommer fra OECD. Jeg forventer derfor at regjeringen revurderer egen holdning til midlertidig ansettelse, sier YS-leder Randi Bjørgen

Det kommer ikke flere i arbeid ved å gjøre det enklere å bruke midlertidig arbeidskraft, viser en ny undersøkelse fra OECD.

- Når en så tung institusjon som OECD konkluderer på denne måten, vil det være oppsiktsvekkende dersom regjeringen velger å snu ryggen til den fasiten vi nå har fått. Rapporten er et resultat av undersøkelser i flere land. Den slår fast at midlertidig ansettelse ikke har positiv effekt på sysselsettingen, sier YS-leder Randi Bjørgen: - Som kjent er utkast til ny arbeidsmiljølov ute på høring. Jeg anser det som svært umusikalsk både av regjering og arbeidsgiversiden dersom de i dette arbeidet trassig lukker øynene for faktum. Høringsarbeidet bør nå lede frem til en arbeidsmiljølov som fortsatt stimulerer til et godt og produktivt arbeidsliv.

YS-lederen viser til at arbeidsminister Meyer i en kommentar til OECD-rapporten peker på behovet for fleksibilitet i arbeidslivet.

- Jeg registrerer at statsråd Meyer ønsker å bidra til et mer fleksibelt arbeidsliv. Det er bra og helt i tråd med det også YS er opptatt av. Et fleksibelt arbeidsliv forutsetter ikke lemping på regelverket om midlertidighet, sier YS-lederen: - Dersom Meyer er oppriktig opptatt av å få mer fleksibilitet inn i arbeidslivet, skal jeg mer enn gjerne ta del i den debatten. Tidligere har vi blant annet pekt på behovet for å se på ulike ordninger for pensjon knyttet opp mot IA-målet om å få flere erfarne medarbeidere til å stå lenger i arbeidslivet. Vi har også i forbindelse med kompetansereformen etterlyst en finansieringsordning som gir en reell mulighet for etter- og videreutdanning. Dessuten har vi pekt på at kontantstøtten bør erstattes av 6-timers dag for småbarnsforeldre innenfor samme kostnadsramme. Dette er konkrete elementer som vil bidra til et fleksibelt, kompetent og produktivt arbeidsliv. Det er slike forslag Meyer bør vurdere.

YS-lederen peker på at arbeidslivslovutvalget (ALLU) også har slått fast at lønnsomhet ikke må fortrenge arbeidsmiljøhensyn.

- I følge OECD-rapporten er det enklere å få jobb i et strengt regulert arbeidsmarked som det norske. Dette harmonerer med ALLUs uttalelse om at god personalpolitikk bidrar til høy produktivitet, lavt sykefravær og god konkurranseevne. Hittil har arbeidsmiljøloven støttet dette. I videreutviklingen av norsk arbeidsliv burde arbeidsgiver og regjering være stolte over det vi har fått til i Norge - og bygge på det vi har som nå beviselig fungerer, avslutter Randi Bjørgen.

Da oljå mistet uskylden

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Line Noer Borrevik, Mari Horve.

Foto: Stavanger Aftenblad

Deep Sea Drillers forlis natt til 1. mars 1976 har vært som visket ut av oljehistorien. Men denne natten mistet Ingunn Gabrielsen mannen sin. To små barn mistet faren.

På riggen kalte de ham Gabba. Hjemme var han Aksel og Pappa. Politiet i Hordaland kalte ham «Lik nummer 1». Da de fant ham. Etter at han hadde kjempet mot bølgene. Og tapt. Etter at Ruth Nilsen hadde pakket dynekåpen sin rundt ham i et fåfengt forsøk på å bringe liv til den døde kroppen. Etter den første, store dødsulykken i norsk oljehistorie.

Deep Sea Driller var litt av en rigg. To år gammel, og et strålende eksempel på at norske verft ikke sto tilbake for noe, heller ikke den gryende oljevirksomheten på norsk sokkel. At riggen ikke var særlig manøvrerbar i urent farvann med orkanen hylende i boretårnet, var aldri noe tema. Riktignok skulle den kunne flyttes, men oppgaven var å stille seg opp på feltene og gjennomføre havbunnen, slik at Norges nye velstand kunne strømme opp i sin svarte velde. Nei, det var ingenting å si på boreriggen Deep Sea Driller.

Lørdag 28. februar 1976 forlot riggen Friggfeltet sørvest av Lista, med femti mann om bord. Bare en håndfull av disse var å betrakte som mannskap på det fartøyet som Deep Sea Driller nå var, der det gikk for egen maskin over stille hav. Målet var Bergen Mekaniske Verksted - BMV, der overhaling skulle starte mandag 1. mars, klokka sju blank. Det burde la seg gjøre å komme fram i tide.

Aksel Gabrielsen skulle reise hjem fra Bergen. Han hadde latt seg overtale til å ta noen ekstra dager om bord i friperioden sin. Rederiet trengte folk, og det var ingen tvil om at den 22 år gamle småbarnsfaren trengte pengene.

Skuddårsdagen kom og gikk, uten at været varslet skifte. Riktignok hadde den lave barometerstanden mer enn antydning av uvær i mange dager, men det fredelige havet avfeide stormen som et ubekreftet rykte.

- Vi sto midt i forberedelsene til nattens kaffemåltid da ting begynte å skje. Jeg hadde akkurat laget wienerbrød, de sto til kjøling da vi syntes det begynte å bli vel mye liv i riggen, husker Gunnar Matre.

Nattkokken på Deep Sea Driller mener han overlevde det vanviddet han snart skulle oppleve, for å kunne fortelle om hvordan det var. Egentlig. Hva de opplevde, de femti oljearbeiderne som så døden i hvitøyet denne vinternatten. Hva de gikk gjennom da det speilblanke havet gjorde seg om til et piskende inferno. Om livet etterpå. Om å overleve når seks kamerater satte livet til. Om å bli behandlet som et problem av arbeidsgiveren.

Gunnar Matre var nærere døden enn de fleste som overlevde Deep Sea Driller-forliset. Forliset der norsk oljeindustri mistet uskylden.

Hjemme i Nymannsveien 62 lå Ingunn Vier Gabrielsen og sov. Kanskje hun var oppe et par ganger i løpet av natten, hun husker ikke. Mona på to og Ronny på tre og et halvt var som unger flest, de våknet for å tisse, drikke, kanskje hadde de drømt noe. Hjemme i Nymannsveien visste 21 år gamle Ingunn ingenting. Det skulle gå 26 år før hun fikk vite noe som helst. Blant annet at hun ble enke fordi mannen hennes var en helt.

Ennå følte ikke mannskapet at det var fare på ferde. Rigger hadde med seg med seg et forsyningskip - tyske «Georg Turm» - og et hjelpefartøy - «Inger Lise», en ombygd, norsk fiskebåt. Riktignok var det bare «Georg Turm» som var sterk nok til å slepe riggen, og for sikkerhets skyld hadde slepebåten fått beskjed om å gjøre klar til slep, hvis det skulle bli nødvendig. Ingen trodde det, heller ikke de som glemte å utstyre riggen med rep til skytelinene.

- Sjøen slo mot byssevindue, og slepebåten heiv så kraftig på seg at baugpropellene ble blottlagt. Jeg ba byssegutten fjerne seg fra vindue, for sikkerhets skyld, husker Gunnar Matre.

På broen var det nå hektisk aktivitet. Rigger var på vei inn Fedjeosen, og det var vanskelig å manøvrere. Vinden kom som ut av sekk. Tok fatt i det gigantiske vindfanget Deep Sea Driller var. Forsøk på å komme tilbake på kurs hadde mislyktes, riggen hadde mistet verdifull styrefart, og den ene av maskinene var ute av drift. Nå var det vinden og strømmen som bestemte

ferden, og pålandsvinden var passert storm i styrke, med orkan i kastene.

Losen kom ikke om bord. Rederiet hadde avvist forespørselen, av kostnadshensyn. - Det skulle vært los om bord. Barometeret sto lavt i døgnavis. En los ville aldri tatt riggen inn mot Fedjeosen, der det er fullt av undervannsskjær og sterke strømmer. Her er det forhold som bare lokalkjente kan noe om, forteller Kristoffer Karlsen. Han er pensjonert los på Fedje, og snakker nødig om den vanvittige natten til 1. mars 1976. I politiforklaringen sin dagen etter forliset sa Karlsen at Odfjell Drilling avviste kapteinens forespørsel om los, fordi de ville spare de 10.000 kronene det ville koste å sette ham om bord med helikopter.

- Det jeg sa den gang, står jeg for i dag. Det eneste riktige ville vært å ta riggen ut på havet for å vente på været. Som de gjorde med seilskutene. I stedet for å drepe seg i fjæresteinene, sier han.

Å vente på været ville innebære å komme for seint til avtalen på BMW klokka sju. De rakk det ikke. Aksel Gabrielsen rakk ingenting.

Siden gikk det fort. «Georg Turms» forsøk på å få sleper om bord i riggen, mislyktes. Da folkene om bord i Deep Sea Driller gikk for å skyte line over til slepebåten, var det ingen liner til geværene. Fartøyene danset og heiv på seg, og de kom aldri nær nok til at det gikk an å kaste liner. Et desperat forsøk på å få slep over ved hjelp av kranen på riggen mislyktes også, og da mannskapet skulle hive ankerne, var det allerede for seint.

Alarmen gikk om bord i Deep Sea Driller. Klokka var like før fire. Riggen sto på grunn og hadde allerede slagside. Gunnar Marte raste rundt for å purre dem som sov. Det skreik i riggen. Folk samlet seg på helikopterdekket i det av varme klær de klarte å raske med seg. Redningsvestene var på, og Gunnar Matre serverte kaffe og wienerbrød. - Kapteinen takket meg for det. Vi trengte noe varmt i kroppen mens vi ventet på helikoptrene som skulle redde oss.

Det ble klart at også «Georg Turm» hadde gått på grunn. Slepebåten tok inn vann og hadde nok med seg selv. Tiden gikk. Helikoptrene uteble. Ryktene begynte å svirre: Tror de det er en øvelse? En spøk? Hvor blir de av?

Riggen krenget ytterligere, mens bølger på opptil ti meter slo over dekket. Containere, borerør og andre tunge, løse deler suste nedover dekk. Ingen opplevde det som noe annet enn livsfarlig å bli værende på riggen. Selv om det var lite fristende å gå ut i livbåt i det frådende havet, var det ikke godt å si om riggen kom til å kantre. I så fall ville de være ferdige. Kaptein og plattformsjef Tysnes var i tvil, men lot seg overbevise. - Han beordret oss om bord i den fremre livbåten, men jeg nektet. Vi ville låret den ned på skjæret riggen sto på. Da han så det, ble vi sendt bakover til akter livbåt.

To timer var gått siden alarmen gikk. Riggen krenget igjen. Batteriet i livbåten var flatt, det lot seg ikke gjøre å starte motoren, men mannskapet fikk båten på sjøen likevel. De fikk prøve å ro.

- Det gikk jo ikke. Det var jo storm, mann! Folkene om bord klarte å sveive i gang motoren i livbåten. Sju mann satt ute, oppå den overbygde båten. Rormannen så ingenting annet enn snøstormen, bølgene og den svarte natten. De sju på taket var øyene hans. Kapteinen satt i baugen med en lommelykt. De andre satt inni, beina på hverandre mens de klamret seg til rekkverket og sendte kommandoene fra baug til akter, der beskjedene gikk videre inn i båten. Det gjaldt om å komme seg vekk fra de livsfarlige skjærene.

- Ingen ble beordret til å sitte oppe. Jeg ville det selv, fordi jeg visste hvor grisete farvannet er. Jeg følte meg tryggere når jeg så skjærene og båene. Noen måtte sitte oppe, uten oss ville det gått mye verre. Vi var ingen apekatter, sier Gunnar Matre.

En rekke av vitneavhørene bekrefter det. Siden har også rederiet medgitt at Aksel og de seks andre gjorde en heltmodig innsats. Men det var først etter 26 år.

Fleire redningsbåter hadde kommet til, men ingen klarte å komme nær nok til å få slep om bord i livbåten. Så skjedde det. - Vi gikk på en grunne, og livbåten gikk rundt. Gabbaen klamret seg til meg, og da vi kom opp igjen, så jeg ingen andre enn oss oppe på båten. Så bar det ned i havet igjen, og jeg kjente at grepet til Gabba løsnet. Jeg var over på den andre siden, der nede. Først tenkte jeg på bilen jeg hadde kjøpt, som min kone ikke visste om var betalt. Så kom de vakre fargene, og lyset, og en skikkelse som strakte armene mot meg. Øyeblikket etter var nattkock Gunnar Matre ute av det hvite skummet. Beinets hans hang fast i det istykkerslåtte rekkverket, og han klarte å dra seg opp og inn i livbåten. Der satt mannskapet

lamslått, til knærne i spy, diesel og sjøvann. Motoren var død og umulig å starte igjen. Vind og strøm avgjorde retningen. Helikoptrene dukket opp, men hadde problemer med vinsjene. Matre fikk tak i en line. - I stedet for å dra meg opp, slapp de ut linen. I neste øyeblikk satt jeg på havets bunn: Over meg så jeg lysene fra helikopteret og baugen på livbåten, fra undersiden.

- Det tok ti år før jeg begynte å snakke om dette.

Livbåten drev sørover langs vestsiden av Fedje, og inn i en liten vik. Der klarte flere av mannskapet å hoppe i land.

Nyheten om forliset hadde nådd land og Nymannsveien på Midjord i Stavanger. Mens folk på Fedje gikk manngard langs sjøen, ventet Ingunn på telefonen fra Aksel om at alt var i orden. To år gamle Mona pludret rundt i leiligheten, sammen med storebror Ronny på tre og et halvt. Da det ringte på døren i ett-tiden, gikk 21 år gamle Ingunn Vier Gabrielsen ut for å åpne, med Ronny t uslende etter. - Han sa ikke hvem han var, bare at han var presten. Ronny husker hylet mitt ennå.

Den morgenen gikk Ruth Nilsen manngard, sammen med alle andre voksne på Fedje. På vestsiden av øya møtte hun en mann som mente han hadde sett en skikkelse i stranden, men han klarte ikke å ta seg ned til ham. - Han lå på magen i vannet, og da jeg prøvde å dra ham opp, falt jeg bakover, slik at jeg ble sittende med ham i fanget. Slik ble jeg sittende, mens vi hoiet og skrek til helikoptrene. Jeg tok dynekåpen min rundt ham, han hadde så lite på seg. I halvannen time satt hun der med Aksel Gabrielsen i fanget. Det gikk mange uker før Ruth Nilsen fikk tilbake nattesøvnen. - Det hjalp å høre at han var druknet allerede da vi fant ham. Jeg lukket øynene hans. Det var så fælt å se inn i de mørke øynene. Han var jo så ung.

Ruth Nilsen var den siste som holdt rundt Aksel Gabrielsen. Den 21 år gamle enken fikk aldri se ham igjen. Et brev fra rederiet beklaget det inntrufne. Aksel kom hjem i en lukket kiste. - Jeg fikk aldri tilbud om å komme til Bergen, eller til Fedje. Jeg ble ikke spurt om det var greit å obduere Aksel. Jeg fikk bare sitte der og vente til de ble ferdige med ham. Jeg var så ung, hva viste jeg om å stille krav, spør hun. I brevet lovet Odfjell å stille opp for den unge enken. Det ble med løftet.

På Haukeland Sykehus var det hektisk aktivitet. Flere av de overlevende var skadet, og gangene var fulle av journalister. Ryktet om Gunnar Matres dramatiske historie gikk, og journalistene svermet om ham. - Det var som å spille i en film. Klart jeg ble smigret av all oppmerksomheten. Men rederiet likte dårlig at jeg fortalte om det jeg hadde opplevd. Det fikk jeg betale for, sier han. Ifølge Matre var det ingen grenser for hva rederiet skulle gjøre for de overlevende. Det skulle ikke gå mange dager før Matre skjønnte at det løftet ikke gjaldt ham. - Vi ble sendt ned på Kløverhuset for å få oss klær. Jeg hentet ut det samme som folkene på Kløverhuset sa at amerikanerne på riggen hadde fått. Siden fikk han regningen på tøyet. Arbeidsforholdet var over. - De slo hånden av meg, jeg trodde det var fordi jeg hadde uttalt meg til journalister. Jobben jeg var lovet på Deep Sea Saga fikk jeg ikke, og ingen andre jobber heller.

Ingunn Gabrielsen holdt det hele for seg selv. Fra hun fikk brevet i 1977 til 1996 snakket hun lite om Aksel, ulykken og det som hendte etterpå. Ingen andre sa noe heller.

Da Deep Sea Driller dukket opp som Byford Dolphin, ble ulykken så vidt nevnt. Siden mistet sju mennesker livet på riggen, men ingen så ut til å huske den aller første ulykken. Den aller første som ble drept. Lik nummer 1. Aksel Gabrielsen, 22 år, Nymannsveien, Stavanger.

- Det var særlig faren min som mente jeg måtte ha krav på en erstatning. Vi hadde mistet forsørgeren vår, og jeg var jo bare en jentunge, med to små.

I brevet som kom fra rederiet i november 1977, heter det at Ingunn og ungene har fått det hun har krav på. 120.000 kroner til ungene fra ulykkesforsikringen og 65.000 kroner til enken fra gruppelivsforsikringen. Pluss renter. Odfjell peker på at Aksel ikke befant seg på riggen, men i livbåten, uten å forklare nærmere hvorfor det er viktig. «Stikk i strid med alle regler oppholdt avdøde seg utenbords, i stedet for å være innenfor», skriver rederiet. - Jeg ble skrekkslagen. Jeg trodde jo Aksel hadde gjort noe galt.

Umiddelbart etter ulykken fikk Ingunn oppgjør fra rederiet. En månedshyre, pluss en dødshyre på samme beløp. Det var trukket for velferdspenger, og de tusen kronene Ingunn hadde fått til begravellesklær var også trukket fra. Ingenting for overtiden Aksel jobbet da han ble drept.

Den første julen fikk Ingunn en sjekk på 1000 kroner. Og en pakke med julemat. Året etter ble det med sjekken. Siden kom det ingenting. Rederiet understreket at det var helt klart at eierne av riggen, kommandittselskapet Deep Sea Drilling Company, ikke kan påta seg noe erstatningsansvar. Et moralsk ansvar følte nok eierne allikevel, da de to og et halvt år etter grunnstøtingen ble enige om å tilgodese de faderløse. Ifølge et internt notat fra møte i kommandittselskapet vedtok man å bevilge til sammen 50.000 kroner til barna. I notatet heter det at det var ni barn, men tallet er rettet til ti, med blyant. I notatet understrekes det at pengenes bevilges i dypeste hemmelighet, og pengene ble anbefalt overlevert gjennom besteforeldre eller prest, mot taushetsløfte om pengenes opprinnelse. Ingen vet hvor store beløp kommandittselskapet har betalt ut til barna til de omkomne.

I 1996 tok Ingunn omsider kontakt med Odfjell. Ungene hennes ville vite. Selv visste hun ingenting, annet enn at Aksel døde fordi han brøt sikkerhetsreglene. - Rederiet sa da at ingen av de overlevende eller etterlatte ville ha kontakt med noen. Jeg trodde jeg var den eneste som ville snakke om dette.

Gunnar Matre og flere andre av de overlevende fikk samme beskjed. Da nattkokken med englevakt fortalte sin dramatiske historie til Vi Menn i 2001, var det Aksel og Ingunns datter Mona som leste. Og reagerte. - Datteren til Gabba ringte meg. Hun ville vite hva som skjedde da faren døde. Jeg visste jo alt. Ingunn torde ikke ringe selv. Da Mona, som var blitt 27 år og selv hadde fått barn, fortalte om samtalen med Gunnar, var det en ballong som sprakk. Det var så mange spørsmål. Ingunn Vier Gabrielsen kunne bare ett eneste svar: Aksel hadde brutt reglene. Derfor ble han drept. Derfor sto hun alene der i Nymannsveien, 21 år gammel, med to små barn. Derfor var det livet ble snudd på hodet natten til 1 mars 1976, et liv som aldri klarte å snu seg tilbake igjen.

Tårene, 28 år etter, har i seg både sorg og bitterhet. Tapet av ektemannen har hun aldri kommet over, og et forsøk på å etablere et nytt samliv etter noen år, gikk dårlig. Hver eneste av de sju dødsulykkene på Byford Dolphin, slo opp gamle sår. Det var jo Aksels rigg. Han var den første. Lik nummer 1.

Da Oljemuseet åpnet, var Alexander Kielland-ulykken viet stor oppmerksomhet i utstillingen. Ingunn lette, men måtte bare innse at hennes katastrofe, som fant sted fire år tidligere, var glemt. Som i bøkene om norsk oljehistorie. Det følte som et slag i ansiktet. - Mitt tap er like stort som alle andres.

Aksels enke tok kontakt med riggeieren etter den trettende dødsulykken på riggen, i 2002. Dolphin kjøpte Deep Sea Driller av Aker Verdal, som overtok den kondemnerte riggen fra forsikringsselskapene. Nå het den Byford Dolphin. - Jeg ble invitert om bord. De fløy meg til England og lot meg komme om bord i riggen der Aksel hadde jobbet. Det betydde mye, sier hun og viser bilder fra besøket. Ennå vet hun ikke hvorfor det tok over to timer fra riggen grunnstøtte til helikoptrene kom. At de kom for seint, er det liten tvil om. Bare halvparten av de overlevende ble reddet av helikoptre, de andre hoppet i land selv. Når Deep Sea Driller nevnes i en fersk utredning om redningshelikoptertjenesten i Norge som en vellykket redningsoperasjon, rister hun på hodet. - Hvor vellykket er det når seks mennesker blir drept mens de venter på hjelpen? Da de omsider kom, hadde flere av dem problemer med vinsjene som skulle redde folk ut av havet. Er det vellykket? Problemene med batteriet på livbåten var kjent for rederiet. Ladesystemet var en av tingene som skulle repareres på Bergens Mekaniske Verksted den morgenen. Riggens sikkerhetsattest var utløpt, blant annet med henvisning til det defekte ladesystemet. Tre uker før ulykken fikk rederiet pålegg fra Sjøfartsdirektoratet om sju utbedringspunkter. Ingen var gjennomført. Rapporten fra ulykkeskommisjonen sier lite om hvorfor det manglet skyteliner. Heller ikke påleggene fra sjøfartsinspektøren, nevner dem. Hvem hadde ansvaret? Ingunn Gabrielsen leser seg kvalm på ulykkeskommisjons rapport. Den omkomne kapteinen får det meste av skylden. Kanskje det var derfor hun fikk beskjed om å kreve erstatning av hans etterlatte?

Deep Sea Driller ble kondemnert, forsikret for 200 millioner kroner. To år tidligere hadde kommandittselskapet betalt 150 millioner for riggen. I politen lå 35 millioner kroner til dekning av tapt fortjeneste. Tapet av ektemann, far og forsørger ble summert opp til 185.000 kroner. Pluss renter. Deler av beløpet tok overformynderiet hånd om.

Flesteparten av de overlevende mistet jobben og fikk med seg tre månedshyrer. Noen fikk fratrukket for klærne de fikk da de ble utskrevet fra sykehuset. - Jeg har aldri sett papirene på ulykkesforsikringen. Overformynderiet etterlyste dem også, da de skulle avgjøre hvordan pengene skulle fordeles, men dokumentene dukket aldri opp. Hvilken rolle spilte det at de ikke var om bord i riggen da ulykken skjedde?

I dag er Ingunn Gabrielsen uføretrygdet. Hun har astma og allergier. Dagene går med til å grave i gamle papirer etter ulykken som drepte mannen hennes. - Jeg har ikke engang penger til å dra til Fedje. Men det er ikke erstatning og oppgjør hun er ute etter. Støttegruppen etter Deep Sea Driller vil ha den oppmerksomhet oljås første store dødsulykke fortjener. Det er ikke for sent for myndighetene å komme med de beklagelser og kondolanser som aldri kom for 28 år siden. For to år siden reiste rederiet et minnesmerke på Fedje. 26 år etter at Ruth Nilsen bredde dynekåpen sin rundt Ingunns store kjærlighet. - Hun gråt så mye da vi møttes. Jeg tror det hjalp litt. Tenk hvordan hun har hatt det i alle disse årene. Helt alene med to små barn. Ingen hjelp å få, sier Ruth Nilsen. - Jeg setter blomster ved minnesteinen på årsdagen for ulykken, og når han har bursdag. Lyngen jeg satte i høst har stått hele vinteren. Utrolig, når du tenker på hvordan det blåser oppå der.

Dødsriggen

Deep Sea Driller var en av sju H-3-rigger fra Aker. Riggeren ble levert 9. februar 1974. Da kom regningen på 152 millioner kroner. Riggeren hadde vært i drift i bare litt over to år da den grunnstøtte i 1976 og ble kondemnert. Aker kjøpte vraket av forsikringsselskapspoolen og bygget riggeren opp igjen. Tre år etter grunnstøtingen dro Deep Sea Driller offshore igjen, som Byford Dolphin. Også under nytt navn har riggeren vært en ulykkesplattform. I tillegg til de seks som mistet livet på Deep Sea Driller i 1976, har sju mennesker omkommet på Byford Dolphin: 5. november 1983: Fem dykkere, to nordmenn og tre briter dør i en ulykke om bord på Byford Dolphin. De omkomne er Bjørn Giæver (29) fra Bergsund, Truls Hellevik (34) fra Lindås, Edvin Arthur Goward (35) fra Portsmouth i England, William Brown Crammond (33) fra Fife i Skottland og Roy Lucas (38) fra Lincoln i England. 15. september 1990: 30 år gamle Tor Helge Stordal fra Strusshamn ved Bergen mister livet da han blir truffet av en støttetang på Byford Dolphin. 17. april 2002: 44 år gamle Keith Michael Karlsson fra Bru i Rennesøy omkommer på Byford Dolphin etter at en rørbitt treffer ham.

- Vi er proffere i dag

Odfjell Drilling levnes liten ære av de overlevende og etterlate etter Deep Sea Driller-forliset. Riggens nattkokk, Gunnar Matre, sier det slik: - Behandlingen jeg fikk av rederiet etter ulykken, overgår hele ulykken.

Personaldirektør Bengt A. Olsen uttaler seg på vegne av Odfjell Drilling i Bergen. Selv jobbet han ikke i selskapet i 1976, og ingen av dem som hadde ansvaret, er i selskapet lenger. Bernhard Larsen, som ledet Odfjell Drilling i 1976, og som hadde andeler i riggeren gjennom kommandittselskapet Deep Sea Driller, er død. - Det er ikke så lett å si i ettertid hva som ble gjort fra rederiets side overfor dem som overlevde og dem som mistet noen. Jeg har ikke behov for å forsvare det vi gjorde. Hvis de involverte synes at vi var for dårlige, så er det en riktig oppfatning for dem, sier Olsen. Olsen var sentral da Odfjell for to år siden inviterte etterlatte og overlevende etter ulykken til en minnesamling på Fedje. En stein ble reist til minne om ulykken 26 år tidligere. - Barna til de to vi aldri fant, trengte et sted å gå til. Vi skjønnte også at mange av barna som mistet faren sin, ønsket å vite mer om det som skjedde den marsnatten i 1976, sier Olsen. En videofilm og en solid mappe med presseklipp ble delt ut ved samlingen. De som delte dødsangsten fikk møtes og snakke om minnene. De som mistet noen fikk vite mer om det som skjedde. - Vi har prøvd å bøte på det som historiebøkene mangler. Dette var en forferdelig tragisk hendelse, som ikke ble bedre av at de som sitter igjen føler de ikke har fått den hjelpen de trengte. Vi er nok proffere på dette i dag, men det er en mager trøst for dem som sto i situasjonen for 28 år siden, sier Bengt Olsen

Far var en helt

Jarl Tysnes var åtte år gammel da han leste overskriften som han aldri kommer til å glemme. «Lett å gi en død mann skylden». Faren til Jarl Tysnes var en av de seks som mistet livet da Deep Sea Driller forliste ved Fedje 1. mars 1976. I tillegg var tobarnsfar Johannes Tysnes platformsjef og kaptein, og den som fikk skylden for ulykken. - Jeg var bare åtte år da ulykken skjedde. Jeg husker ikke så mye. Men jeg fikk med meg at far fikk skylden, sier Jarl Tysnes. I 26 år trodde han at faren hadde skylden i forliset. Helt til minnestunden på Fedje i 2002, da han fikk møte farens arbeidskolleger - de som overlevde. - De sa at far var en helt. Hadde det ikke vært for ham, ville flere ha mistet livet, forteller Jarl Tysnes. Det siste faren til Jarl Tysnes gjorde var å sitte på taket av livbåten sammen med seks andre. Kapteinen satt i baugen og bestemte hvilken vei livbåten skulle ta i mørket. Kommandoene ble ropt bakover til han som styrte livbåten. Redningsskuta «J. M. Johansen» var like ved. - Jeg snakket med en av de overlevende. Inni livbåten var det fullt av spy. Han orket ikke mer av lukta og bestemte seg for å gå opp for å få litt luft. Han åpnet den fremste luka. Far sa at han måtte vente litt med å komme opp, så han gikk ned i båten igjen. Sekundet etter gikk båten rundt. Etterpå var det tomt på dekk.

Undersøkelseskommissjonen mente det var unødvendig å ha så mange folk på taket av livbåten. Kapteinen burde visst bedre. Gjennom hele rapporten står det at kapteinen burde visst bedre. Han burde staket ut en kurs lengre fra land. Han burde senket anker. Kaptein Tysnes gjorde mye feil, mente kommissjonen. Rederiet fikk ikke påpakk for det som manglet på

riggen. Heller ikke for pengene som skulle spares ved å nekte kapteinen los. - En av de overlevende jeg snakket med under minnestunden sa at vi ikke måtte bry oss om rapporten fra undersøkelseskommissjonen. Det er mye som ikke henger på greip i den rapporten. For eksempel intervjuet aldri kommissjonen de overlevende. Hvis de hadde gjort det, hadde kanskje skyldfordelingen blitt en annen, mener Tysnes. Fremdeles er det tungt å snakke om ulykken. Men det går bedre nå. I 26 år visste Jarl Tysnes ingenting om omstendighetene rundt farens død. - Odfjell har lagt lokk på alt som skjedde. Da jeg tok kontakt med rederiet for noen år siden, fikk jeg vite at ingen andre ønsket kontakt. De ville ikke gi meg noe informasjon om ulykken. Nå snakker Jarl Tysnes ofte med andre etterlatte og overlevende etter Deep Sea Driller-ulykken. Men det er mange som sliter med å snakke. - Flere av de overlevende møtte ikke opp på minnestunden på Fedje. Det er mange som ikke orker å fortelle noe. Tenk så mye lettere alt hadde vært dersom vi hadde fått snakket ut med en gang.

Jarl Tysnes har en to år yngre søster som ikke makter å snakke om forliset. I 26 år var ulykken et ikke-tema i familien Tysnes. Nå, 28 år etter er den en viktig del av Jarl Tysnes sitt liv. - Det går ikke en dag uten at jeg tenker på ulykken. Slik blir det når så mye er usikkert. Jeg har mange spørsmål, men det er tungt å ta opp telefonen og ringe rundt. Jeg er forbanna over måten rederiet har behandlet oss på. Minnestunden på Fedje hjalp mye, men den var veldig kaotisk og alt gikk så fort. De lovte oss at vi skulle få møtes igjen på Fedje, men det har ikke skjedd. Det blir nok ikke noe av. Jeg skulle så gjerne ha snakket mer med de overlevende. Det gjør godt å prate med dem.

§ det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Mette Møllerop

Advokat Christel Spannow tar i denne spalten opp saker som har tilknytning til arbeidsforhold. Forslag til emner som ønskes belyst eller spørsmål i enkelt saker kan sendes til OFS.

Arbeidsavtaler

I arbeidsmiljøloven stilles det krav til inngåelse av arbeidsavtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver samt krav til avtalens innhold. Videre inneholder overenskomsten ofte supplerende bestemmelser om dette.

Nedenfor vil jeg foreta en kort gjennomgang av kravene til arbeidsavtaler. De aktuelle lovbestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven §§ 55B, 55 C og 55 D. Overenskomstene inneholder gjerne bestemmelser om ansettelsesavtalen i del II.

Arbeidsmiljøloven har såkalte minimumskrav til arbeidsavtalens innhold, noe som medfører at partene fritt kan innta flere bestemmelser om ansettelsesforholdet i avtalen så lenge disse ikke strider mot lov eller overenskomst. Imidlertid er det i mange overenskomster inntatt et krav om at arbeidsavtalen skal være en standardkontrakt. Dette medfører begrensninger i adgangen til fritt å utforme avtalens innhold. Loven og overenskomsten sett i sammenheng må forstås slik at ansatte i samme virksomhet med samme stillingskategorier skal ha samme type arbeidsavtaler. Hensikten er å sikre at det inngås entydige og klare arbeidsavtaler.

Det stilles i overenskomsten også krav om at arbeidsavtalen skal signeres av begge parter. Det må altså oppnås enighet mellom partene om avtalens innhold. Videre kreves det at arbeidsavtalen skal være skrevet på norsk. Dersom den ansatte ønsker det kan kontrakten imidlertid være på engelsk. Arbeidsgiver kan derimot ikke stille krav om at arbeidsavtalen utformes på engelsk. Arbeidsavtaler på andre språk enn norsk eller engelsk er uansett ikke tillatt.

Ansettelsesavtalen skal foreligge snarest og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte. For arbeidsforhold som varer mindre enn en måned, typisk vikariater, skal arbeidsavtalen foreligge straks.

Arbeidsavtalen skal minimum inneholde følgende opplysninger:

- arbeidsgivers og arbeidstakers navn og adresse
- arbeidsplassen. Dersom arbeidstaker ikke skal arbeide på en bestemt arbeidsplass skal det fremgå at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder.
- Tittel, stilling eller en beskrivelse av arbeidet.
- Hvilket tidspunkt arbeidsforholdet starter.
- Arbeidsforholdets forventede varighet ved midlertidig tilsetning
- Arbeidstakers rettigheter til ferie og feriepenger samt reglene for fastsettelse av ferietidspunktet, eller en henvisning til ferielovens bestemmelser.
- Arbeidsgivers og arbeidstakers oppsigelsesfrister, evt en henvisning til arbeidsmiljølovens eller tariffavtalens bestemmelser.
- Lønn med eventuelle tillegg. Dersom lønnen reguleres i overenskomsten er det tilstrekkelig å innta en henvisning til denne. Arbeidsgiver plikter videre å overlevere overenskomsten og tariffavtaler ellers til den ansatte. Ansatte som har bedt om engelsk ansettelsesavtale skal ha overenskomst og tariffavtale på engelsk. Det er ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver oppbevarer en kopi av avtalene på arbeidsplassen.
- Arbeidstiden. Arbeid offshore er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. I stedet reguleres arbeidstiden av rammeforskriften for petroleumsvirksomhet samt av tariffavtaler. Det er tilstrekkelig at det inntas en henvisning til gjeldende tariffavtale i arbeidsavtalen. Ved arbeid i fast rotasjon skal det tildeles arbeidsplan.
- Prøvetid. Det er ikke krav til prøvetid, men det er ganske vanlig med en slik bestemmelse. Varigheten av prøvetiden skal inntas i arbeidsavtalen. Er arbeidsavtalen taus på dette punkt gjelder det ingen prøvetid. Spørsmålet om prøvetid har betydning både for adgangen til å si opp den ansatte, samt for lengden av oppsigelsestiden i prøvetiden.

Det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide utkast til arbeidskontrakt samt at denne er i samsvar med lovens krav. Dersom arbeidsgiveren ikke oppfylder denne plikt kan Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiveren å utarbeide et utkast til arbeidsavtale.

Arbeidstilsynet kan ikke pålegge arbeidstaker og arbeidsgiver å komme til enighet om innholdet i arbeidsavtalen. Tariffavtaler stiller imidlertid krav til enighet om arbeidsavtalens innhold ved at avtalen skal signeres av begge parter.

Man bør være oppmerksom på at endringer i arbeidsforholdet skal inntas i arbeidsavtalen senest en måned etter at endringen trådte i kraft. Eksempelvis skal endringer av arbeidssted eller arbeidstid tas inn i arbeidsavtalen. Det er lagt til grunn at bestemmelsen ikke medfører innskrenkninger i arbeidsgivers styringsrett, dvs arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.

