

SAFE

MAGASINET⁰⁴

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2009**

En suksess! 1000 oljearbeidere fikk kunnskap om kjemisk arbeidsmiljø.

Foto: Halvor Erikstein

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



- 3** Leder **4** Landsmøte **8** Gjøkereiret **10** To "skiftklasser" i brønnservice
13 En ny situasjon for ansatte i BJ Services **16** Tillit er nøkkelordet **20** Klasseskille i Nordsjøen
22 ISO-konferanse la gode planer **23** Døden etter seksti **25** Lillian fikk "Årets verdipris" **26** På tur i undervisningens tjeneste
29 MudCube- innelukket system for mud **32** Tariff/tvistesaker sendt inn til videre behandling i YS
34 Positiv medlemsutvikling i SAFE **35** Nytt fra SAFE-Ung **36** En hilsen fra Spania **39** Trening og kostholdskurs på jobben
40 Chàvez' oljemakt **43** Går forpleining på sokkelen mot en katastrofe? **45** Beslutning om forpleining **46** Ansettelsesproblem-
atikk på Gjòa **47** Pertroleumstilsynet prioriterer forpleining **48** Arbeidsrett: Ulik lønn for LO-YS- medlemmer godtas ikke
52 Det juridiske hjørne **54** Medlemsfordeler **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Terje Nustad Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse Nr. 1 19.02/19.03 Nr. 2 02.06/02.07 Nr. 3 10.08/10.09 Nr. 4 17.11/17.12

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.500,- 1/2 side kr. 5.000,- Hel side kr. 7.000,-

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no

Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no

Leder

SAFE på vei inn i et nytt år større og sterkere enn noen gang

Det har vært et spennende og utfordrende år for SAFE sin ledelse og SAFE som organisasjon, både på godt og vondt. Mye av dette vil vi også dra med oss inn i det nye året, men vi forventer at SAFE vil komme styrket ut.

I løpet av høsten har noen klubber i SAFE fremsatt mistillit til sittende ledelse og har krevd ekstraordinær kongress. Forbundsstyret har anerkjent klubbens demokratiske rett til å fremme forslaget. Styret har tre ganger drøftet saken grundig, og har konkludert med at det ikke finnes grunnlag for et slikt krav. Organisasjonens høyeste organ mellom Landsmøte og Kongress tror ikke at en ekstraordinær kongress vil løse noen utfordringer eller problemer, men heller bidra til en splittelse. Våre utfordringer kan kun oppnås ved et forpliktende samarbeid. Forbundsstyret har laget en tiltakspakke som skal sikre at disse utfordringene blir arbeidet systematisk med.

Et kort tilbakeblikk: før 1996 var den rådende kulturen i OFS at de tillitsvalgte man ikke likte eller de man var uenige med, skulle hives eller fjernes fra sine verv. Mao. organisasjonen ordnet opp i den interne uenigheten med å hive hverandre, noe som var resultat av en prosess med bakvaskelser, stay behind – møter og konspirasjoner.

Fra 1996 har denne kulturen vært erstattet med samhold, problemløsning ved drøftinger eller forhandlinger og respekt for de valgene Kongressen har gjort, og de vedtak Forbundsstyret har fattet. SAFE ønsker å fremstå som en moderne og ryddig organisasjon som løser sine utfordringer med dialog og samarbeid i våre demokratiske fora.

Den største gladmeldingen og begivenheten i 2009, må vel være da vi kjøpte et nytt flott SAFE-hus. Det tok lang tid, vi slet med et gammelt hus med dårlig plass som også utfordret vårt arbeidsmiljø. Nå har vi fått et hus vi kan trives og vokse i. Medlemmene kan være stolte av dette, og huset vil forsterke

vårt omdømme som den seriøse organisasjonen vi ønsker å fremstå som. Takket være vår gode økonomistyring kunne vi kjøpe huset kontant. Vi er ikke belastet med gjeld og har fortsatt penger til å kunne gjennomføre de faglig politiske valg som er nødvendige.

SAFE er det mest voksende forbundet i YS ut i fra størrelse. Vi har nå passert 10 200 medlemmer. Det var ekstra gledelig at i siste fase av året forsterket vår posisjon blant landanleggene. De ansatte på det nybygde LNG-anlegget på Tananger, og som drives av Skan-Gass, valgte å melde seg inn i SAFE. De vil sikkert være et hyggelig tilskudd til vårt fellesskap, og vi håper de vil trives og sette pris på det vi kan tilby.

Denne høst ble også De Facto-rapporten, Maktkampens trojanske hest, ferdig. Det var en rapport som vakte oppsikt i flere miljøer langt ut over SAFE og YS. Rapporten tok for seg den voksende konsulent-virksomheten som undersøker arbeidsmiljøer i næringslivet, både i privat og offentlig sektor. Det psykososiale arbeidsmiljø er et vanskelig begrep å forholde seg til for de fleste. Derfor blir det lett å akseptere at eksterne personer må inn og ”hjelpes” til. De gjemmer seg bak flotte profesjonstitler, men ingen oppdrag utføres i egenskap av deres profesjon. De opererer på fritt grunnlag uten noen bindinger for å være uangripelige. Med bakgrunn i vår situasjon, var det svært interessant å lese de seks utvalgte sakene som ble presentert i rapporten. De Facto gjorde en kjempejobb og feiret samtidig med lanseringen av rapporten sitt 20-års jubileum. Vi skal nå få utarbeidet en opplæringsbok for tillitsvalgte og verneombud. SAFE viser nok en gang vei og bryter ny mark for fagbevegelsen.

SAFE arrangerte også en svært vellykket konferanse over to dag med tittel ”Hvor går grensen.” Det var fokus på helse og sikkerhet i forhold til skiftarbeid, arbeidsbelastning, arbeidsmiljø-eksponering og arbeidstid. Det var flere interessante foredragsholdere både nasjonale som internasjonale. SAFE ønsker å sette et fokus på de belastninger og utfordringer som

nattarbeid kan gi over tid. Konferansen var meget vellykket både faglig som sosialt. Seminaret vil bli fulgt opp til neste år med et nytt, hvor støy vil være et hovedtema.

Årets tariffoppgjør må også kunne betraktes som godt. SAFE oppdaget en feil i etterslepsberegningen. Statoil hadde levert inn feil tall, og det resulterte i at etterslepet ble økt med 4 900,- kroner, fra 7 500,- til 11 900,- pluss et generelt lønnstillegg på 7 000,-. Sammenlignet med de fleste andre tariffoppgjør i samfunnet, kan ikke resultatet karakteriseres som noe annet enn meget bra.

Vi håper også at SAFE-Ung nå skal komme inn i en fase der de får lagt sine strukturer. Det planlegges et såkalt kick-off seminar hvor de unge skal treffes. Dette arbeidet har tatt tid, klubbene må bli flinkere til å aktivisere sine unge medlemmer, og integrere de i sitt klubbarbeid. Det kan bli et spennende år for SAFE-Ung, og vi ønsker de lykke til.

Det nye året vil gi oss flere politiske utfordringer, spesielt når det totale aktivitetsnivået er synkende. Vi ser allerede nå konturene av en tilstand med permitteringer og oppsigelser. Våre myndigheter og ansvarlige operatørselskap, og Statoil spesielt, må ta et mer helhetlig ansvar. SAFE har stort sett fått rett i sine politiske analyser, aktivitetsnivået må reguleres bedre. Det svinger for mye, noe som igjen er negativt for vårt omdømme som en trygg og forutsigbar næring å arbeide i.

Undertegnede håper og tror at SAFE sin positive utvikling vil fortsette i det nye året, men da oppfordres det til samhold og respekt for de flertalls valg og vedtak som organisasjonen gjør. Jeg vil på vegne av hele SAFE-huset ønske dere alle en riktig hyggelig jul og en flott nyttårs feiring. Vi sender en spesiell hilsen til alle dere som må være på jobb i disse høytidstider.



Landsmøtet 2009

Tekst og foto: Mette Møllerop

Landsmøtet bar preg av uroen i organisasjonen, men ble gjennomført med ryddige innlegg og saklig debatt.

Landsmøtets dagsorden ble fulgt slik den var satt opp, riktignok med litt endringer i forhold til lengde og nødvendig taletid. Beretningen ble gjennomgått med kommentarer i forhold til enkelte saker. Blant annet ble årets tariffoppgjør, situasjonen innen ISO-området, situasjonen i SAFE som organisasjon og SAFE Ung, kommentert. Flere hadde ordet i diskusjonene rundt de forskjellige temaene, og under punktet om tariffoppgjøret, ble det flertall for en protokolltilførsel som oppsummerte deler av diskusjonen. I forbindelse med landsmøtet ble det også lagt fram et brev fra SAFE Ung sin leder, Marie Tvedt, hvor hun trakk seg både som leder og som forbundsstyre-representant og ga en begrunnelse for beslutningen.

SAFE sokkel sitt vedtak

Terje Enes fra SAFE sokkel hadde ansvaret for klubbens innledning om bakgrunnen for vedtaket som er gjort i klubben. Klubben har fattet et vedtak som kritiserer ledelsen i SAFE sin håndtering av definerte saker. De hadde på forhånd satt opp noen få punkter

som "knagger" til innledningen. Det viktigste her var en orientering om hva klubben har gjort i forhold til saken fram til landsmøtet, bakgrunnen for de valgene som er gjort og en redegjørelse for hva de ønsker å oppnå. Terje Nustad, SAFE sin leder, redegjorde for SAFE/AU sitt syn og hva som har vært gjort i regi av forbundsstyret i saken. I debatten som fulgte, var det få tegn som ga bud om noen snarlige løsninger. Det var vel heller ikke forventet.

Rapporter fra De Facto

Både arbeidsmiljøundersøkelsen "Maktkampens trojanske hest", lagt fram av Bitten Nordrik, og YS-rapporten "Ved en ny skillevei?" hvor Tellef Hansen hadde ansvaret for innledningen, ble presentert på landsmøtet. "Maktkampens trojanske hest" ble grundig behandlet i SAFE magasinet 3-09. For YS-rapportens del, hadde den sin bakgrunn i et vedtak fra kongressen i 2008, hvor delegatene ønsket en vurdering av SAFE sin tilknytning til YS. Etter å ha vært en del av YS-familien i 12 år, påla kongressdelegatene SAFE sitt forbundsstyre å utrede medlemskapet i YS. Betydningen av medlemskapet

og konsekvensene ved å stå utenfor skulle legges fram for landsmøtet for evaluering og debatt.

Før OFS gikk inn YS, ble rapporten "Ved en skillevei" laget. I denne rapporten vurderte en egenskaper ved OFS opp mot de ytre utfordringene som organisasjonen da sto ovenfor. "Da denne rapporten var sentral for diskusjonene som etter hvert ledet fram til beslutningen om innmelding i YS, var det naturlig å ta utgangspunkt i denne for å belyse de viktige argumentene som ble gitt, både for og i mot medlemskapet."

Spørsmålet som nå ble stilt, var om forutsetningene for YS-medlemskap



Terje Nustad



Helge Ryggvik innledet om boka "Til siste dråpe".

var endret. Det sentrale punktet i diskusjonen ble en vurdering av om eventuelle endringer i det rapporten beskriver som indre og ytre forhold, i så fall var store nok til å forsvare en organisasjonsendring. Flere av områdene som blir belyst i rapporten har ISO-bransjen som fellesnevner. Det går bokstavelig talt en rød tråd gjennom de seks områdene som drøftes, og tråden heter lønns- og arbeidsforhold for ISO-ansatte. Diskusjonen dreier seg om følgende: er muligheten for en endring for gruppen mer realistisk i eller utenfor YS? Det har gått en sammenlikning mellom de forholdene forpleiningen jobbet under for 25 år siden og situasjonen for ISO-bransjen i dag. Historien om forpleiningsansatte var en suksesshistorie

som endte om med "verdens beste tariffavtale for forpleiningsarbeidere." I rapporten spørres det om forutsetningene er til stede for at suksessen kan gjentas om SAFE blir frittstående. Det er det vel egentlig ikke mange som tror.

SAFE er et sterkt forbund

- Jeg er glad vi har SAFE i YS, sa Tor Eugen Kvalheim, leder i YS. - SAFE er et sterkt forbund med en solidarisk tilnærmingssmåte til mange saker. SAFE er troverdig og flink blant annet innenfor HMS og kampen mot sosial dumping. Vi har mange forbund som er for lite politisk engasjert. Vi trenger forbund som tar "spissere" standpunkt og fortsatt har engasjement.

Oppgjøret

- Da tariffoppgjøret i fjor ble samordnet, mente mange her i salen at det var greit. YSP hadde gått igjennom dette og mente det ga et samhold i YS. AFP sto i høysetet og vi fikk en egen avtale. Det må være saker vi står sammen om som forsvarer et samordnet oppgjør, mente Kvalheim.
- Det er ingen ting som ligger til rette for et samordnet oppgjør i 2010.

Byggfag

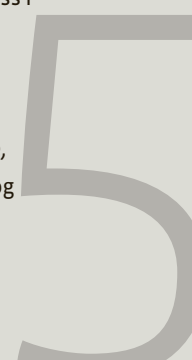
Også Kvalheim tok opp situasjonen for ISO-området og byggfagoverenskomsten.
- Det er et mål å få til en løsning. Jeg ønsker og å få den avtalen, men vi må være klar over at mange ser annerledes på dette. Jeg tror likevel at vi skal klare det over tid. Kvalheim var også inne på den økonomiske situasjonen for oljebransjen og eksporttettet industri, og han trakk fram IA-avtalen og den økningen en opplever i sykefravær.
- Det ser ut til at privat sektor arbeider bedre med sykefraværsløsninger enn offentlig sektor gjør. Vi får imidlertid også stadig flere trygdete totalt sett, og dette er et område vi må engasjere oss i framover.

Tariffoppgjøret 2010

- Tariffoppgjøret ligger langt framme, men arbeidsgiverne er allerede ute og



Frode Roberto Rettore, Johan Petter Andresen og YS-leder Tor E. Kvalvik.





Bjørn Tjessem var gjest på landsmøtet. Her i samtale med klubbleder i Stena, Per Reidar Haugenes.

”fisker”, sa Terje Nustad. Han trakk fram de økende problemene med utenlandsk arbeidskraft som brukes til å presse lønns- og arbeidsforhold.

- Fra arbeidsgiversiden er dette et oppgjør med lave økonomiske rammer. Diskusjonen rundt oppgjøret i 2010 engasjerte mange av delegatene og det blåste til tider friskt på talerstolen.

Frode Roberto Rettore fra Norisol og områdeleder for ISO-gruppen, spurte hva SAFE og YS konkret vil gjøre for å få kontroll på tariffavtalen.

Kvalheim svarte på vegne av YS at avtalen er i YS-systemet og at det har vært en dialog med Parat over en lang tid. Parat mener at selv om de har få medlemmer, skal de fortsatt ha avtalen.

- Det er ikke YS som har beslutnings-

fullmakt i den saken, sa Kvalheim.

Taktikk og argumentasjon ble luftet og planer lagt.

Tålmodighet har tydeligvis blitt sett på som en dyd i ISO-området. Johan Petter Andresen, leder i Beerenbergklubben, viste til at ISO-folkene i SAFE utgjør 12 – 13 hundre medlemmer mens Parat har 50.

- Vi får ikke forhandle på avtalen og slik har det vært siden 1997. Når YS ber oss være tålmodige - vel?

Byggfagene jobber hovedsakelig akkord, det gjør ikke vi. Dermed har vi den laveste lønnen.

Det ble også vist til dommen i Arbeidsretten (se side 48).

- Det er en viktig dom for oss, og den åpner en del dører, men ikke den

viktigste, den som fører inn til forhandlingsbordet i 2010.

Forpleining

Situasjonen i forpleiningen ble også grundig debattert. Oddleiv Tønnessen, ESS-klubbens markante leder, innledet og trakk spesielt fram situasjonen for vikarene.

- Dette er et område vi må ”knalle til” på. Vi ser at unge arbeidere allerede har et høyt sykefravær.

”Oljediskusjon” fikk temperaturen opp

I SAFE skal det være takhøyde nok til å takle de brennende innlegg. Her fikk man også god hjelp i takhøyden på Clarion.

At det ble en debatt om et forslag om utvidet olje- og gassutvikling når nordområdene trekkes inn, var ventet. En rekke medlemmer hadde ordet i debatten. Begge sider viste både kunnskap og glød, og da det skulle stemmes, var det en spent forsamling som fulgte opptellingen. Avstemningen gikk i favør av forslaget fra Shell/Ormen Lange, og klubbleder Lars Arne Raanes var svært godt fornøyd med det! Landsmøtet gikk over to dager, og ble avsluttet uten flere eksterne uttalelser.



SAFE Ung fikk ny ledelse på sparket. Bernt Hodne og Arild Ringaker tok utfordringen på strak arm.



SAFE sitt landsmøte åpnet for utvidet olje- og gassutvikling

Foto: Mette Møllerop

I en resolusjon fra SAFE sitt landsmøte 2009, uttaler delegatene at Norge må åpne alle tilgjengelige områder for olje- og gassutvikling og satse mer på teknologiutvikling.

SAFE krever at regjering og storting ser verdien av å videreutvikle og styrke norsk olje- og gassindustri på norsk sokkel. Vi krever at alle tilgjengelige områder åpnes for en sikker og forsvarlig letevirksomhet for å avdekke og kartlegge eventuelle utvinnbare olje- og gassreserver.

Norsk industris teknologiske kompetanse for å gjennomføre en sikker og trygg lete- og produksjonsaktivitet på norsk sokkel er allerede på et kvalitetsnivå som vil sikre alle miljøin-

teresser og fiskeriinteresser på en god og sikker måte.

For en ytterligere forsikring av dette så må norske myndigheter, gjennom konsesjonsbetingelser sette krav om den høyeste sikkerhetsstandard som dagens teknologi kan fremskaffe. I tillegg må regjeringen, gjennom økt satsing på forskning og teknologiutvikling, arbeide kontinuerlig med å høyne sikkerhetsnivået ytterligere. SAFE krever også at det satses milliarder på videreutvikling av teknologi for å

fange opp og lagre CO₂ på en effektiv og sikker måte. I den forbindelse så må myndighetene fjerne alle avgiftshindringer som hindrer industrien i å utvikle det beste verktøyet for CO₂ fangst og andre effektive miljøfremmende tiltak.

Knapphet på olje og gass vil være den største trussel mot den globale velferd og utvikling og nye teknologiske fremskritt på energisektoren må bli det største satsingsområdet for energisektoren.



Opptellingen av stemmer gav flertall for forslaget.

Lars Arne Raanes, klubbleder i Ormen Lange, var forslagsstiller på vegne av klubben.

Gjøkereiret

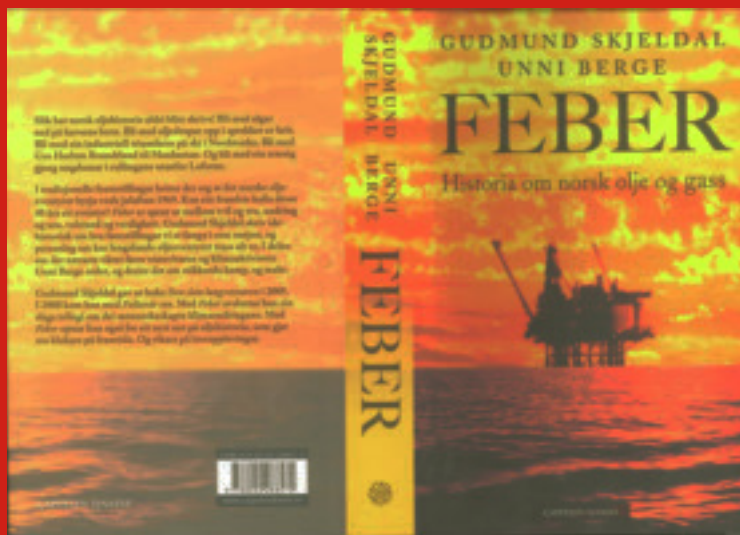
Tekst: Oddgeir Osland

Paradokset Norge: Eit petroleumsfinansiert klimapolitisk føregangsland. Den som lurar på kva valet 2009 vil bety for norsk olje- og gasspolitikk, kan finne realitetsorientering i to ny bøker om emnet: Helge Ryggviks Til siste dråpe og Gudmund Skjeldal og Unni Berges Feber.

Historikaren Ryggviks utgangspunkt er at oljeøkonomien er ein grunnrentebasert økonomi, der ein kan hente ut avkastning berre i kraft av det å eige og kontrollere naturressursar. Han skildrar korleis dei store oljeselskapa lenge delte oljeressursane i verda mellom seg, og i realiteten også fastsette prisen på olje. Dette internasjonale regimet blei gradvis utfordra av nasjonale elitar som søkte kontroll over ressursane - som føydale arabiske sjeikar. Den norske nasjonale eliten i 1960- og 70 åra hadde ei demokratisk forankring og skapte ein oljeøkonomi der grunnrenta i stor mon kom det norske folket og norsk industri til gode. Slik har Norge blitt ein modell for radikale krefter i oljeproduiserande land i Latin-Amerika. Oljepolitikken var, som suksessrik politikk ofte er, eit resultat av samspelet mellom fornuftige historiske institusjonar (det norske vasskraft-konsesjonsregimet), flaks (dei største oljeførekomstane låg ikkje i området for første konsesjonsrunde der norske selskap knapt var med) og politisk kløkt

(for Ryggvik særleg representert ved triumviratet Jens Chr. Hauge, Finn Lied og Arve Johnsen). Men suksessen skapte og "det norske oljeindustrielle komplekset", eit industrielt, byråkratisk og politisk nettverk som har fått til forsert utvinningstakt samstundes som Storting og regjering medvite har abdisert i spørsmålet. I 1974 gjekk stortingsfleirtalet inn for eit tak på 90 millionar tonn oljeekvivalentar årleg, i 2008 var produksjonen 242 millionar. Det Terje Osmundsen i 1981 omtala som gjøkungen Statoil, har blitt til det delprivatiserte StatoilHydro, med internasjonale ambisjonar på jakt etter grunnrenta i land som Aserbajdsjan og Nigeria. Slik endrast òg norsk utanrikspolitikk. Dette er faghistorie med politisk klo. Ryggvik er sjølverklært sosialist, men boka inngår i ein brei norsk sentrum-venstre tradisjon med vekt på nasjonal og demokratisk styring av naturressursane. Faghistoria er likevel ikkje underlagt politikken i slik grad at boka ikkje rettar seg mot lesarar med ein

annan olje- og geopolitisk ståstad. For dette er også ei storslått internasjonal historie, om Standard Oil i 1870-åra, drukna oljearbeidarar i Nordsjøen, døde soldatar i Irak og korrupte politiske regime. Alt skrive i eit presist, engasjerande språk med klare normative og politiske vurderingar. Feber er ei bok som nok er overlappande i høve til Til siste dråpe, men ho er også utfyllande - ikkje minst når det gjeld klimapolitikk. Idèhistorikaren Skjeldal syner korleis den potensielle konflikten mellom ambisiøse nasjonale klimamål og auka utvinningstakt er blitt løyst av økonomar i departement, konsultantselskap og regjering. Sentralt står ideen om at kostnadseffektivitetskriteriet tilseier internasjonal klimakvotehandling heller enn dyre nasjonale tiltak, og at norsk olje og gass bør og vil erstatte meir forureinande kolkraft. Ein samlande person i Skjeldals historie, som hos Ryggvik, er Jens Stoltenberg. Den politiske karrieren hans er ei reise gjennom dei sentrale



politiske posisjonane på feltet. Han er òg ein sentral regissør og gjennomfører av ideen om at Norge kunne kombinere høg utvinningstakt med investeringar i klimatiltak i andre land: Norge er blitt eit petroleumsfinansiert klimapolitisk føregangsland. Skjeldal skriv velformulert og oversiktleg, avbrote av anekdotar om møte med intervjuobjekta, av og til med ei begeistring som aukar uroa mi over kjeldekritikken. Å skrive historie er også å etablere kollektive minner om heltinner og skurkar, basert på aktørane sine forteljingar. Her har til dømes Kåre Willoch grunnlaust fått ein

sentral plass i historia om etableringa av Miljøverndepartementet. Skjeldals evne til begeistring er truleg ein grunn til at han har skrive ei balansert bok, han lét seg påverka av aktørar med ulike synspunkt. Balansepunktet endrar seg i kapitla om det siste tiåret. Statsvitaren Berge tek over tastaturet, med eit meir einssidig, men slett ikkje mindre analytisk blikk. Ho skriv også si eiga historie som aktivist i Natur og Ungdom, og viser oss den strategiske tenkinga til organisasjonen og evna til å skape symbolsaker som Lofoten og Vesterålen. Slik viser ho oss kvifor

oljelandet Norge har eit klimadilemma: Vi har miljøvernaktivistar som meiner klimaproblemet stiller oss overfor moralske utfordringar som vi ikkje kan møte utan å sjå på eigne produksjons- og konsummønster. Begge bøkene munnar ut i konkrete forslag til ein alternativ oljepolitikk, klarast utforma av Ryggvik. Så står det att å sjå om den grøne polen i norsk politikk kan få fram politikarar med den kløkt og handlekraft som trengs for å konkretisere og mobilisere for slike forslag, også på område med svakare symbolverdi enn Lofoten og Vesterålen.





Stig Arne Pedersen

To ”skiftklasser” i brønnservice

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og Schlumberger Norge.

Schlumberger Norge: sementering har en skiftplan på 2-4, mens kveilerør har disponibelplan 2-3, 2-4 og 19-16, 19-23. Kampen for en bedre skiftordning pågår hele tida.

- Her er det plusser og minuser som i alle andre selskaper, sier Stig Arne Pedersen, klubbleder i SAFE-klubben i Schlumberger Norge. Svaret kommer raskt når spørsmålet som stilles dreier seg om hvordan forholdene er på arbeidsplassen. - Jeg har vært her i snart 10 år, og i løpet av disse årene har vi både sett bedringer i skiftplanene og fått bedre lønns- og arbeidsforhold. - Ja arbeidstidsordninger er bra, vi har fått gode avtaler, bekrefter hovedverneombudet, HVO, Sigbjørn Lundal.

Medlemmer i alle avdelinger

Sementering og kveilerør er de to områdene som hører inn under brønnservice. - Pumpeavdelingen ble flyttet over til et annet segment for et år siden, men vi har fortsatt nesten hundre prosent SAFE medlemmer i disse avdelingene, sier Stig Arne, og legger til at slik har det vært siden han begynte rundt 2000. - Da vi kom inn i Schlumberger fra Transocean ble det dannet et norsk selskap, forteller han. - Vi var rundt 50 stykker som kom fra offshoreavdelingen. Schlumberger kjøpte nemlig Transocean Petroleum Technology, TPT.

- Vi som kom fra Transocean meldte oss kollektivt inn i OFS i 1998, legger Stig Arne til. Vi hadde da vært i Nopec. Jan Bakker, klubbleder i Transocean, var en stor støtte for meg den gangen. Jeg ble nemlig klubbleder fra samme øyeblikk og i det vervet var jeg jo helt fersk. I klubben i Schlumberger var jeg nestleder før jeg overtok klubbledervervet i 2006, da Espen Johannessen, daværende leder, gikk inn som nestleder.

Forskjellige skiftplaner

Fra 1. januar 2007 har sementering hatt en skiftplan på 2-4, mens kveilerør har 2-3 og 2-4.

Hvorfor det er forskjellige skiftplaner blir forklart slik:

- Sementere er dedikert til en rigg. De fyller et årsverk. Sementering har sine skift som følger den øvrige produksjonen. Her blir det dermed en fast arbeidstid. Kveilerør derimot, er arbeidsområder som er mer uforutsigbare, sier Stig Arne. Hva med pumpeavdelingen, hva slags skift har de som jobber der? - Pumpeavdelingen vartidligere en del av brønnservice. De ble flyttet over til en annen avdeling, og dermed har de fortsatt 2-3 schedule.

Kampen for en bedre skiftordning for de ansatte på pumpeavdelingen er imidlertid ikke over.

- Den kampen må vi ta opp igjen. De ansatte på den avdelingen føler seg skuffet og glemt. Kampen om arbeidstid og skiftordning pågår jevnt og trutt, sier de to tillitsvalgte.

Schlumberger har likevel de beste arbeidsbetingelsene innen bransjen. Aker Kværner ligger også godt an. BJ-services har 2-4 for sementere, men 2-3 for kveilerør. Vi fikk tidligere i år kontrakten for Ekofisk hvor Conoco Phillips er operatør. BJ-services har hatt kontrakten i ti år.

For kort tid siden fikk derimot BJ-Services kontrakt med Statoil, en kontrakt vi har hatt i ti år.

Den enes død...

Norsk språk og miljø

- Vi har både nordmenn og utlendinger i ledende stillinger på land, sier Sigbjørn, mens offshore har vi kjempet for å beholde en norsk arbeidsstokk med stor kompetanse. Det høres kanskje rasistisk ut, men det betyr mye for sikkerheten at alle kan samme språk og jobber i den samme kulturtradisjonen.



Stig Arne fortsetter: - har vi en eller to som ikke snakker norsk, må hele jobben foregå på engelsk, og ikke alle er komfortable med det. Petroleumstilsynet, Ptil, sin rammeforskrift, paragraf 16, sier dessuten at norsk språk skal brukes. De tar også opp problematikken rundt norsk kompetanse som i stadig større grad forsvinner ut av bransjen.

- Vi har sett et gradvis større innslag av utenlandsk arbeidskraft, og det gjør det ikke lettere at operatørselskapene fjerner kravet om norsk som språk. Denne utviklingen vil i hvert fall ikke styrke det vi har oppnådd for underleverandørene. Ved å hente arbeidskraft fra alle land, vil alle språk bli brukt. Det er en alvorlig trussel mot sikkerheten i oljeindustrien.

Sigbjørn: - vi bruker mye tungt og tøft utstyr. Vi har kranoperasjoner som er svært utfordrende og vi vet at dette er

arbeid som er sikkerhetsmessig utsatt.

- Vi er nødt til å få beskjed når noe skurrer, og nå er det mye som skurrer, slår Stig Arne fast.

- Vi er bekymret over utviklingen. Husk OLF-rapporten "Kost-nytte" for noen år siden, den er en påminnelse nå.

Verneombud ved siden av tillitsvalgt-ordning

Stig Arne og Sigbjørn trekker fram den gode verneombudsordningen de har i Schlumberger. De forteller og at samarbeidet mellom de forskjellige klubbene er veldig bra.

- Vi har et felles mål og vi er samstemte. Har dere verneombud og HVO med i klubbstyret?

- Nei, vi har valgt å skille de funksjonene. Vi syns det er lettere å representere alle ansatte når vi sitter uten klubbstyreverv. På det punktet er vi ikke enige med SAFE sentralt og HMS-ansvarlig Roy Erling Furre, sier Sigbjørn.

Hva med forholdet til ledelsen?

- Vi har gode forhold mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud, sier Stig Arne. Bedriften er løsningsorientert, og derfor har vi få tunge saker.

Hva med forholdet til forbundet?

- Vi føler nok som andre brønnservice-selskap at saker som vi trenger hjelp til å løse, tar for lang tid.

- Når det gjelder Arbeidsmiljøutvalg, AMU, vi har to utvalg, ett i Bergen og ett her i Stavanger, sier Sigbjørn. Vi har fått

inn bedriftens øverste ledelse i utvalget.

I AMU er vi også løsningsorientert, og vi prøver også å løse de fleste sakene på en konstruktiv måte.

Klarer dere det?

- På de fleste områder, ja, men i kontrakter med arbeidstakermedvirkning er det litt verre.

Schlumberger er jo et internasjonalt selskap med rundt 80 000 ansatte der Schlumberger Norge er et norsk A/S, og det tar ofte litt tid for nye utenlandske ledere å tilegne seg kunnskap om norske lover og regler.

- Kontraktsavdelingen er mer isolert i selskapet, legger Stig Arne til. De jobber for seg, og har ikke tradisjon for arbeidstakermedvirkning.

Ellers trekker de to fram at de nå har fått et eget HVO på Gullfaks for brønnservice.

- Det fungerer veldig bra, sier de.

Viktig med fokus på brønnservice

Klubben har vært aktiv i forhold til Ptil for å få aksept for at ansatte i brønnservice er en risikoutsatt gruppe.

- De som ikke jobber med sementering, er på feltet i en kort periode, så er de borte og sakene blir glemt. For sementere er det annerledes. De har en annen posisjon og deres arbeidsfunksjon er alltid klar, i motsetning til dem som jobber med kveilerør. Under opprigging er disse jobbene svært utfordrende, og samtidig skal de også ha kommunikasjon med radio.





Lærlinger i brønnservicefaget

Så veldig mange lærlinger tas det ikke inn i Schlumberger, men de sier nå inn, jevnt og trutt.

Vi har jevnt over to - tre lærlinger i kveilerør og sementering, fortelle Stig Arne. De er et halvt år på verkstedet for å lære utstyret før det bærer ut i Nordsjøen.

Det hørtes ikke ut til å være noen lang opplæringstid?

- Nei, det er ikke det, og samtidig er det et fag det tar lang tid å lære seg. Du kan gjerne si at lærlingene våre blir "kastet uti det" ved å komme ut i sjøen etter et halvt år. Vi får nemlig ikke lærlinger med som ekstra personell, men som en del av crewet.

Hvorfor det?

- På grunn av kapasitetsproblemer. Operatørselskapet ønsker ikke å betale for en ekstra person.

Forholdene for eldre i brønnservice

- Ingen av de ansatte som jobber med kveilerør har gått av ved fylt pensjonsalder (67) mens jeg har vært her. Det er ikke mange som klarer å jobbe til pensjonsalderen, slår Stig Arne fast.

I dag ligger arbeidsstokken i Schlumberger stort sett mellom 20 og 60 år.

- Jeg er vel snart den eldste, flirer 53 år gamle Stig Arne.

Virker dette også inn på sykefraværsstatistikken?

- Nei, det gjør faktisk ikke det. Til tross

for tungt arbeid, har vi et sykefravær på mellom to og tre prosent.

Når sykefraværet er lavt og arbeidet er hardt, tyder vel det på høy trivsel tross alt?

- Ja, både ute og her på land.

- Jeg tror skiftplanen er viktigere enn lønn, sier Sigbjørn. Schlumberger betaler kiropraktor eller alternativ behandling som fysioterapeut og lignende for de ansatte med inntil 15.000 kroner i året, og det gjør det enklere for folk å gå tidlig til kiropraktor. Hva med overtid?

- Overtidspresset har vært enormt til tider. Der har bedriften slitt litt med å følge arbeidstidsbestemmelsene. Men bedriften er løsningsorientert også her, og da får vi gode forhold. Blant annet har bedriften brukt tiltak som å ta inn flere folk.

Framtid

Å opprettholde kontrakter og skaffe nye kontrakter er det viktigste for bedriften.

- Vi tar gjerne i mot nye aktører, men ikke på bekostning av lønn og arbeidstidsordninger, sier Sigbjørn.

- Sosial dumping er makt, legger Stig Arne til. Vi er skremt av Statoil sine holdninger til underleverandørbransjen. Kompetansen i Norge må opprettholdes. Det må skapes norske arbeidsplasser. Vi må for alt i verden ikke glemme den gamle mentaliteten, at vi skal ha god kompetanse i Norge.

Sigbjørn: - utfordringen for oss er konkurransen fra Storbritannia. Da

tenker jeg først og fremst på lønns- og arbeidsbetingelser.

Stig Arne: - det er to forskjellige divisjoner når vi snakker om Norge og utlandet. Teknologi og kompetanse er avgjørende. Vi kan ikke konkurrere med folk som ikke har skiftplaner.

Konkurransen her i landet da, hvordan er den?

- Det blir litt annerledes. Vi konkurrerer på like vilkår. Når vi for eksempel mister de beste folkene innen kveilerør, går de gjerne over i ledende stillinger. Mister vi en kontrakt til bedrifter her i landet, trengs det flere folk. Dermed betyr i grunnen kontraktskifte for mange av de ansatte at de i realiteten bytter kjeledress.

Og det er greit?

- Det er i hvert fall til å leve med.



Sigbjørn Lundal



Klubbleder i SAFE i BJ Services,
Reidun Ravndal.

En ny situasjon for ansatte i BJ Services

Tekst og foto: Mette Møllerop

På nyåret blir BJ Services en del av Baker Hughes. Litt spenning ligger det i nytt selskap, nye kolleger og ny øverste ledelse, men ettersom BJ Services kommer med egen ekspertise, bør overgangen gå greit. Det mener både nåværende klubbleder Reidun Ravndal og tidligere klubbleder og nå leder for områdeutvalget i brønnservice, Rolf Onarheim.

- Vi blir ikke konkurrenter internt, vi har forskjellige arbeidsoppgaver.

BJ Services har omfattende serviceoppdrag på faste installasjoner og leteboringsrigger i Nordsjøen. Virksomheten er i hovedsak rettet mot brønntechnologi, med fagpersonell innen brønnsementering og kveilerør. BJ Services er et av verdens ledende serviceselskaper med over 16.000 ansatte i mer enn 50 land. I Norge har selskapet rundt 150 ansatte. Når BJ Services og Baker er et felles faktum i 2010, vil selskapet ha 55.000 ansatte og vil være et av verdens ledende brønnservicekonsern.

Opplæringsbedrift for lærlinger

I snitt tar BJ Services inn fem lærlinger i året. Opplæringen er god, og den innebærer og at du etter en periode i lære på land, sendes ut i full jobb i Nordsjøen.

- Lærlingene har 35 prosent av begynnerlønnen det første året og 65 prosent det andre året, forteller Reidun Ravndal.

Hva med fagorganisering? Ser bedriften positivt på at lærlingene organiserer seg?

- Innenfor brønnserviceområdet er det generelt slik at bedriftene ikke har noe stort ønske om fagorganiserte lærlinger. Lærlingene blir fortalt at de ikke har noe å tjene på fagorganisering, at fagforbundene ikke har noe å tilby dem. Her tenker bedriften først og fremst på at fagforeninger og klubber ikke er i en posisjon der de kan påvirke lærlingenes mulighet til å få jobb senere og problemstillinger rundt selve arbeidsforholdet. Samtidig overser de andre viktige sider ved det å være fagorganisert.

Kan lærlingene risikere at fagorganisering vil gå utover muligheten for fast jobb etter endt læretid?

- Ja, det er en reell problemstilling.

Populære yrker

Læreplass i brønnservicefagene er ettertraktet. Ungdom som søker petroleumsfag står i kø på opptaks-

listene. Stavanger offshore tekniske fagskole hadde i fjor 202 søknader på VG2 brønntechnikk, dette var i kategorien førsteprioritet. 628 hadde brønntechnikk med på søknadsskjemaet sitt. Lønnsforhold, skiftordning og karrieremuligheter er momenter som trekker søkere.

Bedriftene innen brønnserviceområdet regnes som gode opplæringsbedrifter, selv om lærlingene sendes ut på plattformene i fullt arbeid etter mindre enn ett års opplæring.

Ansvar for opplæringen ligger heller ikke bare hos bedriften.

- Operatørene har også ansvar for å legge forholdene til rette, det samme har Opplæringskontoret som ansvarlig instans, sier Reidun.

Lønnsforhold

Situasjonen i oljeindustrien og den såkalte finanskrisen preger lønnsforholdene for de ansatte.

- Operatørene tildeler oss skviste



“...vi er ”offer” for amerikansk tenkning: bedriften er til for aksjonærene, ikke de ansatte.

- Vi presses på priser og det går igjen utover våre lønns- og arbeidsforhold. Resultatet er at vi får problemer med å utvikle ”oss”. Da tenker jeg både på forskning og i forbindelse med materiell og utstyr.

- Ja, og det gjelder ikke bare oss, legger Reidun til. - Det gjelder alle underleverandører. Våre lønnskostnader utgjør rundt 50 prosent av bedriftens kostnader. Da er det selvfølgelig lett å kutte kostnader her.

De tillitsvalgte opplever nærmest daglig at bedriftens hovedfokus blir å ta vare på kontraktene og avtalene.

- Det er jo forståelig at det blir viktig å ta vare på det vi har, samtidig rammer det et fokus på utvikling, påpeker Rolf. Hva er årsaken til at schedule for ansatte som jobber med kveilerør er dårligere

enn for eksempel sementering?

- Arbeidsmengden på kveilerør er mer ustabil, sier Reidun. Området har en varierende arbeidsmengde. Bedriften stipulerer en arbeidsmengde i løpet av et år. Ved utgangen av året har bedriften kanskje ikke jobbet så mye som timetallet tilsier. Det er et problem for dem, og det er et problem som vi har forståelse for.

Lønnssystem

- Bedriften ønsker en lønn basert på grunnlønn og bonus. Vi ønsker høy grunnlønn og minst mulig bonus.

- Vi i SAFE har klart å forhandle fram de beste rotasjonsordningene for medlemmene våre. Kanskje er årsaken til dette at vi er selvstendige klubber, vi er ikke bundet opp i forhold som hindrer oss i å inngå egne avtaler.

Hva med de andre klubbene innenfor oljeserviceområdet, for eksempel IE, har ikke de samme avtaler?

- Nei, de har ikke det, og de har heller ikke klart å ta dette igjen på andre måter.

De har en dårligere disponibelplan, og oljeserviceavtalen som IE går på, er dårligere enn vår brønnserviceavtale i SAFE, sier Reidun.

- Brønnservice er en presset næring. Vi slåss for å ta vare på de avtalene vi har. Vi er eid av utenlandske selskap, og vi

er ”offer” for amerikansk tenkning:

bedriften er til for aksjonærene, ikke de ansatte.

- Men det gjelder jo for alle aksjeselskap, så her er vi ikke i noen særstilling, legger Rolf til.

Hva ligger i fagbegrepene?

Reidun forklarer: vi har tre servicelinjer i Norge, sementering, kompletering og kveilerør.

Sementering: vår primære oppgave. De ansatte reiser rundt på leteborings-/ flyterigger og produksjonsplattformer. Man pumper sement via høyt trykk ned til mange tusen meters dyp, opererer med stort, statisk trykk og med temperaturer opp mot 150 grader.

Grunnen til at sement brukes, er for å isolere formasjonssoner, altså isolere de forskjellige lagene slik at det ikke blir en ”salig blanding” av alt mulig. I tillegg skal sementen fylle opp hulrommene mellom formasjon og foringsrør.

De ansatte her inngår i minimumsbe-manning om bord. Det er blant annet på grunn av at vi har utstyr om bord som brukes til trykkkontroll ved en eventuell blowout.

Kompletering: ved ferdigstilling av brønner brukes væsker og utstyr for å klargjøre brønner før produksjon.



Stig Arne Pedersen, Espen Johannessen
og Rolf Onarheim.

“Vi ser at det er et pluss for klubben, og vi ser at jentene er dyktige!

Stor kontrakt

I disse dager fikk BJ Services en stor kontrakt med Statoil. Sannsynligvis er dette den største enkeltkontrakten i Norge, på dette området.

Og da vil andre selskap miste sine oppdrag.

- Ja, og det er jo et klassisk eksempel på underleverandørbransjen: vi får, andre mister. Vi bytter på dette hele tida, og offshorepersonell kan som Stig Arne Pedersen i Schlumberger sier, ”bare bytte kjeledress”.

Baker på nyåret

- Vi går inn i Baker Hughes på nyåret. BJ-Services er kjøpt opp av Baker Hughes, og her vil en av utfordringene bli å ta vare på våre egne, inngåtte avtaler.

Men klubben er sterk nok til å ta de utfordringene?

- Ja, den er det. Vi har et sterkt styre og vi har aktive medlemmer, slår Reidun fast.

- Vi har et ekstra sterkt kort i bakhånd, sier Rolf. Kvinner har alltid vært representert i klubben vår. Vi har hatt kvinnelige styremedlemmer, sekretær, nestleder og nå leder. Det er flott i forhold til at dette er et mannsdominert yrke. Vi har jobbet mye med denne problematikken.

Og den problematikken har dere lyktes med?

- Ja, det vil jeg absolutt si. Vi ser at det er et pluss for klubben, og vi ser at jentene er dyktige!

Reidun er enig. - Vi jenter har fått gode muligheter og vi gjør en viktig jobb i forhold til både klubb og bedrift. Jeg har inntrykk av at medlemmene er fornøyd med arbeidet vi gjør og måten vi driver klubben på.

Bredde i organiseringen

SAFE-klubben organiserer alle grupper i bedriften; sementering, kveilerør, logistikk, laboratoriet, landansatte, regnskap.

- Vi prøver å løfte lønnen for de lavest lønnede. Landansatte har alltid vært lojale ovenfor offshoreansatte, og vice versa. Det gir et godt samhold i klubben



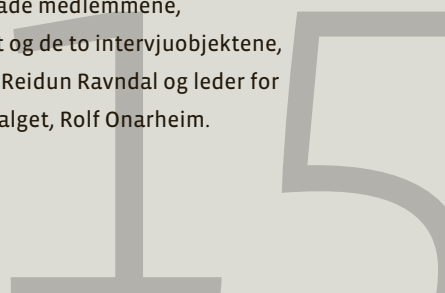
vår.

Vår klubb er blant de klubbene med høyest organisasjonsprosent i SAFE, påpeker Reidun.

- Jeg tror vi kan tørre å si at det er på grunn av godt og tålmodig arbeid gjennom mange år.

Og det har de all grunn til å være stolte av, både medlemmene,

klubbstyret og de to intervjuobjektene, klubbleder Reidun Ravndal og leder for områdeutvalget, Rolf Onarheim.





Tillit er nøkkelordet

Tekst og foto: Mette Møllerop

Saklighet og troverdighet er nøkkelord når du ”bygger” klubb. Skal du verve, må du kunne ”faget”. Det handler om troverdighet og tillit, sier klubbleder i SAFE i Odfjell, Geir Frode Nysæter.

På årsmøte i 2007 ble han valgt inn som vara til klubbstyret, i 2008 styremedlem, og på årsmøtet i februar 2009 ble Geir Frode Nysæter valgt til klubbleder i SAFE-klubben i Odfjell Drilling. Det har gått raskt fra vara i 2007 til klubbleder i 2009?

- Ja, det kan du si, jeg er ambisiøs og jobber målrettet. Men jeg hadde ikke tatt vervet hvis jeg ikke var helt sikker på at jeg kunne fått til forandringer og tilføre klubben noe. Det var og avgjørende at jeg hadde full støtte til å ta vervet som klubbleder.

Har du noen tidligere erfaring som klubbleder eller fra fagforeningsarbeid?

- Ikke som klubbleder, men fagforeningsarbeid kjenner jeg til, men da faktisk mest fra den andre siden av bordet. Det vil si at jeg som tidligere avdelingsleder for et av Norges største IT selskap satt i møter med fagforeningen, men som sagt da som bedriftens representant.

Utfordringer og mål

Klubben og det nye styret hadde flere målsettinger da de gikk i gang.

- I korte trekk ønsket vi blant annet å markedsføre klubben mye bedre, bygge opp tillitsvalgtaffaratet og ikke minst bli den foretrukne fagforeningen i vår bedrift, forteller den driftige klubblederen.

- Klubben var på enkelte steder nesten usynlig på det tidspunktet. Vi har opplevde å komme ut på rigger hvor vi fikk høre at folk knapt visste at vi fantes, eller at det var flere klubbalternativer å velge imellom. Vi så derfor at markedsføring, kommunikasjon og informasjon måtte høyt opp på prioriteringslisten vår.

Klubben har tillit og troverdighet som en viktig faktor. Saker, uttalelser, ja uansett hva det måtte være, skal kunne dokumenteres.

- Ja, det er et viktig prinsipp for oss, bekrefter Geir Frode. Hvordan kan en ha troverdighet i et tillitsverv hvis en driver med usannheter og useriøs opptreden? Klubben har tydeligvis lyktes med kombinasjonen markedsføring og engasjement?

- Ja, det har vi. Det er selvfølgelig personavhengig, og det er viktig å få

de rette personene med seg, da åpnes mulighetene. Vi har enda mye som er ugjort, så det er ikke tid til å lene seg tilbake.

Hva med bredden i klubben? Er medlemmene like ivrige?

- Ja det vil jeg absolutt si. Vi har blant annet økt antall tillitsvalgte fra 10 til over 30 i løpet av tre kvart år. Det forteller mye om situasjonen hos oss. Målene er ikke nådd, men vi har kommet et stykke på vei.

Personalsaker tar tid

Klubbens tillitsvalgte er flinke til å ta tak i saker og i mange tilfeller løse disse selv, uten at klubbstyre eller forbund alltid trenger å involvere seg dypt i sakene.

- Dette er helt etter Hovedavtalens pkt 2.2 Lokal tvisteløsning – Alle uenigheter skal forsøkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen... Det gjenspeiler en sterk klubb med dyktige tillitsvalgte. Dette flagges også til de andre og dermed får vi en slags ”smitteeffekt” som gir gode signaler videre. Brukes det mye tid til personalsaker?



Geir Frode Nysæter og Hans Merkesdal på landsmøtet til SAFE.

- Ja det vil jeg si. Mye av tida som brukes til tillitsvalgtarbeid dreier seg nettopp om personalsaker. Det omfatter tariff og ansettelsesforhold, blant annet, og dette er saker som går igjen. Dette er også saker som kan ta mye tid og arbeid å finne løsninger på.

Det går og mye tid til informasjonsarbeid, svare på spørsmål fra medlemmene, her gjør vi og en stor jobb for bedriften, vi avlaster nok bedriften med mer arbeid en de aner.

Men prinsippet er fortsatt å løse saker på lavest mulig nivå?

- Ja, det er viktig mål både for oss og for klubben at våre tillitsvalgte får opparbeidet seg kompetanse, dette skaper og tillit ute i havet. I 2010 har jeg satt som en av våre prioriterte oppgaver å få flest mulig tillitsvalgte på kurs.

Området som smerter mest for tiden, er å ha nok tid til å oppdatere hjemmesiden til klubben, mener klubblederen.

- Denne siden er klubbens viktigste kommunikasjonskanal ut til medlemmene. Nå er det rett før den nye løsningen er på plass, så da skal jeg få lært opp noen flere tillitsvalgte, slik at vi blir flere som kan ta ansvaret for hjemmesiden. Den nye hjemmesiden gir oss og en meget god løsning for våre tillitsvalgte, dette har jeg store forventninger til.

Klubben vokser stadig

Klubben ble etablert i 2001. Noen få ildsjeler, som blant annet Tore Lundgren fra Bergen, sto for etableringen av klubben. I de første årene var han klubbleder, og han er fortsatt aktiv som hovedtillitsvalgt og sekretær i klubbstyret. Nå er klubbens kontor lokalisert midt i Stavanger sentrum, her holdes og styremøtene.

- I medio 2006 passerte vi 100 medlemmer, nå er vi snart 400 medlemmer. Så langt har vi en økning på rundt 100 medlemmer siden begynnelsen av dette året. Vi er nå to landansatte i klubben og det er et klart mål å passere 400 medlemmer, det åpner for den tredje landstilling, og det trenger vi nå!

Dere klarer vel å runde 400-meters bøyn før nyttår?

- Kanskje! Det mest positive for klubben er at vi har liten lekkasje ut, og god tilgang inn. Det som gjenspeiler vår medlemsmasse er at den er solid, våre medlemmer har tatt en overveid avgjørelse når det gjelder valg av klubb, og står for den avgjørelsen. Det er og et trekk ved de som går ut, at hovedårsaken er at de slutter i selskapet, men sier ikke opp medlemskapet i SAFE.

Hva tror du er grunnen er til det?

-SAFE har en historie å leve opp til, og vi

er kjent for å ha guts til å stå på for det vi mener er et rettferdig arbeidsliv. At SAFE er et rent forbund for oljearbeidere ser vi blir viktigere og viktigere for folk. Vi har ikke mange forskjellige grupper å forsvare, alle SAFE medlemmer jobber i oljerelatert næring. Alle i fra toppen i forbundet til klubbnivå er oljearbeidere, vi vet hvordan det er å jobbe skift, reise fra familien i perioder, utfordringene på arbeidsplassen og så videre, vi vet rett og slett hvor skoen trykker. sier Geir Frode.

Medlemmene i høysetet

Klubbstyre og tillitsvalgte stiller alltid opp for medlemmene. **”et hvert medlem, er det viktigste vi har” er mottoet på klubbens hjemmeside. Det mottoet leveres det også opp til.**

- Jeg skruer aldri av telefonen. Jeg kan få like mange telefoner klokka ti om dagen som klokka ti om kvelden. Det har selvfølgelig med arbeidstiden til folk å gjøre. Ute på riggene jobbes det skift, hverdag som søndag, og da må vi forholde oss til det.

Det kan vel bli litt slitsomt?

- Tja, det er nok mest utfordrende for familien, for oss som engasjerer oss i fagforeningsarbeid blir det en livsstil og en føler et ansvar for at den som trenger hjelp skal få det. Men jeg må være ærlig å si at vi har diskutert dette



på kontoret og vi har en løsning på det. Vi skal nå sette opp en vakttelefon og så bytter vi på den annen hver uke. Da kan vi oppretteholder servicen til medlemmene samt at vi får tid til familiene våre.

Er medlemmene fornøyd med den hjelpen de får?

- Ja, det har jeg inntrykk av. Tilbakemeldingene er gode og folk er fornøyd med jobben vi gjør. Vi må kunne faget vårt. Vi må ha nødvendig kunnskap om lover og regelverk; ellers kan det lett oppstå misforståelser. Det er ikke nok å kun lese teksten, man må også vite hvordan det skal tolkes. Er det noe vi ikke vet eller kan svare på, noe som virker uklart, undersøker vi det før vi gir svar. Det er helt avgjørende at medlemmene får konkrete og riktige svar.

Det bringer spørsmålet inn på opplæring av tillitsvalgte.

- Ja, kompetanseheving av tillitsvalgte er avgjørende for den jobben vi skal gjøre.

Det dreier seg heller ikke bare om å gi medlemmene et godt tilbud. Det er også viktig for de tillitsvalgte egen del. Det er en tilfredsstillende å vite at du har god kunnskap både om saker og om avtaler og regelverk. Du føler deg tryggere i jobben som tillitsvalgt når du vet at du har den nødvendige kunnskapen.

Hva ligger i begrepet engasjement

Begrepet engasjement dreier seg ikke

bare om å ha godt humør og være sosial. Det dreier seg om å ta tak i spaden selv og gjøre et arbeid. Innsats og dugnad for klubben er viktig for det enkelte medlemmet og for hele organisasjonen.

- Ja, du kan gjerne sammenlikne jobben vi gjør med en god, gammeldags dugnadsånd. Den måten å tenke på, er nok ganske avgjørende også når klubb og tillitsvalgte måles i forhold til tillit. Tillit har du ikke automatisk, og du får det nødvendigvis heller ikke automatisk, uansett hvor mye tillitsvalgt du er. Tillit er noe du gjør deg

“En trenger heller ikke være den som er tøffest i trynet, eller den som kan brøle høyest.

fortjent til, og det måles klubben og tillitsvalgte på.

Kan du ”avsløre” en vordende tillitsvalgt på opptreden eller adferd?

- Ja, du finner nok enkelte trekk som går igjen. Det er folk som blir begeistret ved å kunne utfordre sin kompetanse enten det er på det teoretiske eller på det praktiske plan. De er og gjerne løsningsorientert, tar tak i saker og

hjelper medlemmene, også andre klubbers medlemmer om nødvendig. De har opparbeidet seg tillit, de er flinke ververe og de har kunnskap og erfaring. Kan manglende kunnskap være en barriere for medlemmer som ønsker å bli tillitsvalgte?

- Det kan det nok. Det er viktig at ikke potensielle tillitsvalgte tror at de må kunne alt. En trenger heller ikke være den som er tøffest i trynet, eller den som kan brøle høyest.

De fleste vil kunne gå inn i rollen som tillitsvalgt hvis de får opplæring og kunnskapen som skal til, det handler om å ha trygghet i utføringen av vervet, og kompetanse gir trygghet. Det er og en viktig egenskap at en selv er søkende. Har du viljen og engasjementet ordner vi med opplæringen via kursene som blir holdt i SAFE av dyktige og kunnskapsrike kursholdere.

Må nevne at jobben som tillitsvalgt er veldig lærerik, veldig kompetansehevende. En vil kunne ha nytte av denne erfaringen senere uansett jobb.

Klubbens forhold til bedriften

Klubben har et bra forhold til bedriften, forteller Geir Frode.

- Vi har gjensidig respekt for hverandre. Vi kan legge fram sakene våre og bli hørt. Det er ikke sterke, kvasse kanter som står i mot hverandre. Det betyr selvsagt ikke at vi er enige om alt, det vil

Ytterst til venstre: Konferanse for tillitsvalgte i Odfjell. Klubbens første leder, Tore Lundgren på første rad til høyre.

Til venstre: 1. nestleder, Hans Merkesdal

Geir Frode Nysæter



jo heller aldri skje så lenge vi har hver vår agenda.

Det er viktig å være løsningsorientert og prøve å holde en fin tone, selv om vi ikke er enige. Den største utfordringen en kan møte i saker som blir tilspisset er å kunne skille sak og person, dette har noe med profesjonalitet å gjøre. I slike situasjoner avslører fort folk sin egen profesjonalitet.

Rettferdighetsprinsippet står sentralt.

- Alt knyttes opp mot rettferdighet. Urettferdighet er som å trykke på en knapp som setter følelser og tanker i sving. Når størstedelen av våre saker er personrelaterte saker, blir det en

del urettferdighet å håndtere.

Odfjell er "store" på lærlinger

I forhold til størrelsen, kan en trygt si at Odfjell er store på lærlinger.

- Ja, på inntak av lærlinger er Odfjell blant de største på dette området. Vi tar inn mellom 15 og 20 lærlinger i året, og Opplæringskontoret i Rogaland trekker fram Odfjell Drilling som en god bedrift på dette området.

Er opplæringsvilkårene i bedriften også gode?

- Ja, det vil jeg si. Jeg mener lærlingene får en god utdanning og opplæring hos oss. Men som lærling møter en og noen utfordringer.

Hva tenker du på da?

- Lærlingene har Opplæringskontoret og bedriften å forholde seg til. Det kan være vanskelig for lærlinger å gi beskjed om saker de ønsker å ta opp eller få en forandring på. Klubben får henvendelser fra lærlinger som trenger råd og hjelp i arbeid og personalorienterte saker. De tar kontakt med oss først og fremst når det er spørsmål om stilling og arbeidsforhold. Vi gir råd og veiledning, og ser vi antydning til at de blir misbrukt, tar vi med en gang opp saken med bedriften.

Får lærlingene jobb etter endt læretid?

- Opp mot halvparten får nok jobb.

Er det greit at en halvpart av dem ikke får jobb etter at de er ferdig med læretida?

- Tja, en har ikke noe lovbestemt krav på jobb der en har tatt lærlingtiden, det kommer an på en selv, hva en har prestert og hva bedriften har behov for. Hvis bedriftene som tar inn lærlinger ikke hadde tatt inn flere enn det de trengte selv, ville det vært negativt for rekrutteringen til bransjen vår. Etter lærlingtiden stiller en sterkere ovenfor andre bedrifter og muligheten til jobb er større enn om en ikke hadde fått gått lærlingtiden i en bedrift. Hvem hadde giddet å starte på en utdanning hvis det ikke var mulig å få gått lærlingtiden? En kan si det slik at Odfjell får lært opp eget personal fra grunnen av, samt at en og stiller bedriften til rådighet og hjelper ungdommen med utdannelsen sin slik at de får muligheten til å starte på sin karriere. I og med at Odfjell regnes som en god opplæringsbedrift, er dette et viktig poeng for oss og, sier Geir Frode Nysæter.

Nå har vi og sjansen til å bruke anledningen til å ønske alle SAFEere en riktig god jul og et godt nytt år!

*Måtte 2010 ta oss til nye høyder!
Join SAFE, Be SAFE*





Klasseskille i Nordsjøen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hvorfor er det så store forskjeller på lønns og arbeidsvilkår i norsk petroleumsvirksomhet?

Det er ISO-fagene som stiller spørsmålet og de ber samtidig om støtte til kravet om lik lønn for likeverdig arbeid.

Tariffoppgjøret 2010 kan bli avgjørende for denne yrkesgruppen. For å få dette til, trenger arbeidstakerne i denne gruppen støtte.

I et skriv som beskriver deres lønns- og arbeidsforhold, stilles en rekke spørsmål: Gjelder ikke likestillingsloven og antidiskrimineringslovene på norsk sokkel?

Hvorfor har ansatte som bygger og vedlikeholder installasjonene på norsk sokkel mye dårligere arbeidsvilkår enn dem som for eksempel arbeider i operatørselskap eller i forpleining? Hvorfor har de dårligere timelønn og lengre arbeidstid enn disse?

Hvorfor har ikke dette viktige personellet fast jobb på sokkelen når alle vet at oljeindustrien på sokkelen er helt avhengig av denne kompetansen? Hvorfor blir da vedlikeholdsarbeiderne behandlet som norsk oljeindustriis pariakaste?

SAFE-ansatte innenfor ISO-fagene krever

lønn og arbeidsforhold lik ansatte som går på Norges Rederiforbund, NR og Oljeindustriens Landsforening, OLF sine tariffavtaler!

SAFE har tatt kampen for å bedre lønns- og arbeidsforhold tidligere, og er villige til å prøve på nytt, sier de i sitt skriv. Tariffoppgjøret 2010 kan bli avgjørende for denne yrkesgruppen.

De oppfordrer konstruksjons- og vedlikeholdsarbeiderne i norsk petroleumsideustri å slutte rekkene og organisere seg i et forbund som vil gjøre noe med dette.

For å belyse forskjellene har de også utarbeidet en sammenligning mellom en kokk og en stillasarbeider med fagbrev som viser de uverdige forskjellene på en og samme arbeidsplass.



Frode Roberto Rettore bak,
Johan Petter Andresen foran

Klubben i BIS var representert på ISO-konferansen.



	Norisol/FF/LO	ESS/SAFE/YS
Stillas/m fagbrev- kokk/m fagbrev 10 års ansiennitet inkl. offshoretillegg	Kr 215,33 pr time Kr158 u/offshoretillegg	Kr 309.- pr time
Sokkelkompensasjon	Kr 57,33	Kr 145 (47 % av timelønn)
Årstimeverk a	1762 land	1460 timer
Natttillegg	Kr 25,20 pr time	Kr 52.- pr time
Overtid arbeid utover 12 timer	Kr 373,33	Kr 509.- pr time
Overtid arbeid utover 14 dager	Kr 373,33	Kr 509,- pr time
Ventetid utover 14 dager	Kr 172,264pr time	Kr 309.- pr time
Ventetid heliport ved forsinket utreise	Kr 215,33pr time	Kr 309,- pr time
Ventetid utreise heliport i fritid offshore	Kr 0	Kr 309,- pr time
Helligdagsgodtgjørelse	Kr 373,33 x 7.5 t (kr 2799,975)	Kr 1.530,- pr dag
Pålagte sikkerhetskurs i fritid	Går inn i årstimeverket! (Kr 158 pr time)	Kr 454,- pr time
Lønn under sykdom	Lønn x 7,5 timer	Full lønn i 12 mnd inkl nattillegg.
Utgifter helsesertifikat	Dekkes av bedriften. Ikke reiseutgifter.	Reiseutgifter og legehonorar
Diett ved mobilisering	Reise 4 – 8 timer betales kr200,-	Statens satser kun ved overnatting
Shuttling /venting i fritid offshore	Vanlig timelønn (Kr215,33)	Kr 309,- pr time
Permisjon pga sykdom i familie, fødsel eget barn og dødsfall i nærmeste familie	Grunnlønn inntil 5 dager	Lønn inntil 5 dager
Arbeidsplan	Normalt 2-3, 2-4 Blir endret/avbrutt hjemsendt uten kompensasjon.	2-4 Blir kompensert ved endring
Pensjon	Kun det som er lovpålagt samt AFP	Ytelsesbasert 66 % av lønn med utførelse. Innskuddsbasert. 3 % fra 1 G og opp til 5 G. og 5 % fra 5 til 12 G for nyansatte.
Tap av helsesertifikat forsikring	Ingen	Inntil 10G





Bjarte Mjåseth,
organisasjonssekretær
i SAFE

ISO-konferanse la gode planer

Tekst og foto: Mette Møllerop

I forkant av tariffoppgjøret 2010, planlegges det på mange områder. ISO-fagene hører til et område hvor nettopp plan og tiltak krever mye oppmerksomhet og bred støtte fra andre grupper offshorearbeidere.

ISO-konferansen ble holdt på SAFE-huset i Stavanger 7. desember. På konferansen deltok representanter for flere klubber, blant annet Norisol, BIS og Beerenberg.

Det var nettopp tariffoppgjøret som fikk mest fokus, forteller Bjarte Mjåseth, organisasjonssekretær i SAFE og ansvarlig for ISO-området på vegne av SAFE sentralt. Bjarte bekrefter og at det ble en svært god diskusjon rundt temaet.

- Det var mange deltakere som møtte, svært mange av disse tok ordet og hadde gode og viktige synspunkt både på selve tariffoppgjøret, på kravene og på problemstillingene som ligger "som en klam hånd" over situasjonen i området. Det er nemlig ikke få problemer ISO-bransjen sliter med. Vi diskuterte alle utfordringene foran tariffoppgjøret, og det er mange!

Diskuterte dere noe rundt forholdet til Fellesforbundet og et mulig samarbeid om lønns- og arbeidsforhold for gruppen?

- Vi var innom forholdet til Fellesforbundet. Vi har prøvd å invitere til samarbeid via Fellesforbundet sitt Petroleumsforum. Dessverre ser vi at det er vanskelig å få gjennomslag. Det var heller ingen fra deres forbund som deltok på kongressen.

Hvor viktig er et eventuelt samarbeid? - Svært viktig! Oljearbeiderne innen

ISO-fagene trenger dette samarbeidet for å løfte opp lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen ved forhandlingene i 2010.

"Hjartet på rette staden"

Som i serien på NRK hver lørdag, er det viktig å vise at det er lønns- og arbeidsforhold som har prioritet, ikke medlemsfisking. Det betyr at man må legge vekk fagforeningsuniformer og trø til for gruppen. Er dette et ærlig forsøk, eller er det en skjult metode for å få medlemmer?

- Det er et ærlig forsøk, sier Bjarte. At vi skal ha klasseskille i Nordsjøen er helt uholdbart. Vi er nødt til å ta tak i problemene og få gode avtaler på plass. Å skjele til hvilket forbund du tilhører, er bare med på å forkludre krav og samarbeid. Det er nå det er viktig å tenke med hjertet, ikke bare hjernen.

Er det derfor dere også har satt i gang en underskriftsliste?

- Ja, blant annet ser vi at vi kan samle støtte på tvers av både forbund og fag i denne saken. Forhåpentligvis vil det både sveise folk sammen og synliggjøre at gruppen har bred støtte bak seg. Vi prøver rett og slett å samle bransjen som en helhet bak kravene.

Andre innlegg på konferansen

Terje Nustad fortalte hvorfor Parat har forhandlingsretten på Fellesoverens-

komst for byggfag i YS og orienterte om den prosessen en nå er inne i, med målsetning om at SAFE skal få forhandlingsretten i 2010.

Møtet gjennomgikk også SAFE sitt forslag til tariffavtale for ISO-området. Denne vil bli offentliggjort i løpet av de nærmeste ukene.

Levard Olsen-Hagen innledet om situasjonen i forbindelse med innarbeidingsordningene på land.

SAFE og Fellesforbundets medlemmer på Mongstad krever at de tillitsvalgte ikke forlenger 12-9 ordningen etter den 20. desember. De vil heller gå sju og en halvtimes dag.

I tillegg hadde Bjarte Mjåseth en innledning om utviklingen av ISO-området i SAFE og om forholdet til Byggenæringens landsorganisasjon. Det ble en innholdsrik dag, ser det ut til av innledningene.

- Ja, det gjorde det, bekrefter Bjarte. Det var en nyttig konferanse og kanskje aller mest en produktiv konferanse. Det er fristende å ta en "Egon": "vi har en plan", men det høres kanskje litt for fleipet ut, selv om vi faktisk har laget en konstruktiv og stram plan for arbeidet framover.

Vi krysser fingrene for samarbeid i 2010!



Døden etter seksti

Tekst: Johan Petter Andresen, Klubbleder, SAFE klubben i Beerenberg. Foto: Mette Møllerop/SAFE arkiv

-Veit du ka? Sa Ulf. Min nordlandske arbeidskamerat og jeg sitter i kaffisjappa på Eldfisk A. Han fylte seksti for to dager siden. Jeg er bare ungdommen som passerer 59 neste år.

-Kjenner du en av oss som har blitt over sytti? Spør han. Med oss mener han vår generasjon industrimalere. En industrimaler er en rustpikker, sandblåser, sprøyttemaler, ultra høytrykksvasker med mer. Industrimalingsfagbrevet ble introdusert på begynnelsen av 1990-tallet. Før det var dette arbeidet å regne som ufaglært. Vi jobber på stål, på verft, oljerigger, olje- og gassterminaler på land, bruer, raffinier osv. Vi maler altså ikke hus. Vi er kanskje tre, fire tusen menn og en håndfull kvinner. Min generasjon industrimalere begynte gjerne i tenåra som dekksmatrosen en gang på sekstitallet. Så ble det oljeindustrien på slutten av syttitallet og åttitallet.

Nå er vi i ferd med å dø.

-Bare tell etter sjøl. Sier Ulf. -Jeg kjenner minst femten som er døde før de ble sytti. Men jeg kjenner altså ikke en eneste som har blitt sytti! Vi lyste begge opp når vi var innom unntaket. Hansen er sekstini og jobber fortsatt. Riktig nok er han temmelig stiv og på avstand ser man lett at dette er en godt brukt kropp. Men Hansen vil jobbe til han er sytti.

Alle andre har altså blitt uføretrygda eller gått av med AFP lenge før sekstisju, og alle døde altså før de ble sytti. Nå kan jo Hansen stryke med det kommende året og dermed opprettholde vår dystre statistikk. Men mye taler for at Hansen vil holde ut til han må gå av ved sytti.

Ulf, som altså nettopp har runda de seksti, er begynt på "the final countdown". Han ser døden i hvitøyet. Jeg ser hvordan han prøver å takle situasjonen. Han teller antall offshoreturen han har til han kan gå av med AFP. Han tenker på hva han skal gjøre de siste åra han har igjen. Livet har plutselig blitt mye mer verdifullt. Tida likeså.

Som tillitsvalgt blir jeg kontakta av bedriftsledelsen. Den varsler om permitteringer. Den forteller at den har et problem. - Vi vil gjerne følge ansienniteten, sier min ærede motpart. -Men vi har et problem. -Og hva kan det være? Spør jeg. -Jo, som du vet har vi etter hvert fått en del ansatte som er oppi åra og som trenger tilrettelagt arbeid. Vel, når vi trapper ned våre aktiviteter så kan vi ikke ha disse i arbeid. Våre kunder betaler for hele folk, hvis du forstår.

Jo, jeg forstår. Tidligere, hadde oljeselskapene og verftene egne industrimalere. Det å leie inn

spesialiserte firmaer var unntaket. Men i løpet av åtti- og nittitallet har dette endra seg. Nå finnes det nesten ikke egne ansatte industrimalere igjen i oljå, verken på land eller utaskjærs. Altså slipper oljeselskapene og verftene å ta vare på arbeidskrafta når den begynner å skranke. Og nå kommer skvisen. Vårt firma, som lever av å leie ut prima industrimalere, hvorav sytti prosent skal ha fagbrev, kan ikke leie ut sekunda vare. Eller for å si det pent: godt brukte arbeiderkropper. -Når vi blir så få på jobben, da kan vi ikke ha folk med tilrettelagt arbeid, sier min ærede motpart. -Det kan vi ikke forvente at kunden skal godta. Jeg kontrar. -Dette kan vi løse konkret. Vi ser på hvert enkelt tilfelle, og så ser vi om vi kan finne en løsning, det er ansienniteten som gjelder.

Bedriften har begynt å kalle inn de med tilrettelagt arbeid til intervjuer. Den tar sitt ansvar som bedrift med "Inkluderende Arbeidsliv"-avtale seriøst. Det gjelder å senke sykefraværet og finne løsninger. Attføring og uføretrygd er en måte både å finne en sivilisert løsning for oss godt brukte og samtidig holde utgiftene for oljeselskapene på et lavest mulig nivå. Hvorfor skal de måtte ha disse halvdaue malerne haltende rundt omkring i sine anlegg? Likevel er det nettopp oljeselskapenes



våpendragere i NHO og i tenketanken Civita som høylytt klager over hvor dyrt det er med alle disse uføretrygda, som påfører fellesskapet enorme trygdeutgifter. Ja, det er synd på ConocoPhillips og Statoil som må betale skatt som oss andre. Men de kan jo kanskje betale litt mindre i skatt hvis de åpner sine porter opp for de som ikke er hundre prosent arbeidskraft. De kan kanskje betale mindre skatt hvis de ansetter egne industrimalere,

for ikke å snakke om alle de andre faga som er "outsourced"/skilt ut, for å spare personalkostnader.

Tilbake i kaffisjappa sitter jeg og Ulf. Vi har registrert at politikerne nå er i gang med å rasere uføretrygda. Pensjonsreformen som i verksettes fra 2011, skal spare staten for tjue prosent av utgiftene. Oljekapitalen har skjøvet problemene over på fellesskapet; og fellesskapet, representert ved de store

partienes forlik på stortinget, sørger for massive overskudd på statsbudsjettet ved å senke statens og bedriftenes utgifter til den delen av befolkningen som har levd av å selge kroppen sin bit for bit, år etter år.

Vi skjønner at vi har tabba oss ut. Hadde vi vært prester, ville vår forventna levealder vært langt over åtti. Men vi har trukket det korteste strået. Ulf skjønner at han har kort tid igjen.





Lillian fikk "Årets verdipris"

Tekst og foto: Mette Møllerop

BIS industrier tildelte en svært overrasket klubbleder i SAFE i BIS, Lillian Bratholmen, HMS-prisen for 2009. Prisen har navnet "Årets verdipris".

Lillian er leder i interimstyret i den nye klubben i BIS Industrier, hun er landets første kvinne med fagbrev i kapsling og isolering, hun er inkluderende, dyktig og en miljøskapende faktor på arbeidsplassen. Dette ble blant annet trukket fram i talen som ble holdt av HR-direktøren i bedriften (personal-direktør) i forbindelse med utdelingen.

- Vi hadde hatt lønnsforhandlinger mandag 27. oktober, og fått på plass en etterlengtet særavtale som vi er veldig godt fornøyd med. Det er rett og slett en milepæl som vi nå har nådd, forteller Lillian.

- I forbindelse med dette ble jeg spurt om jeg kunne bli igjen til neste dag for å ha et møte med bedriften på formiddagen.

Og da visste du ikke hva dette dreide seg om?

- Nei, ikke i det hele tatt. Hva galt har jeg nå gjort, tenkte jeg. Hva skal jeg få kjeft for?

Bruker du å få kjeft da?

- Nei, men du blir jo litt "løyen" når du blir bedt om å møte opp på bedriften. Lillian møtte opp, og fikk beskjed om å gå opp for å spise lunsj.

- Da jeg kom opp, kom HR-direktør og ett par til fra ledelsen fram og begynte

å holde en tale. De fortalte at de skulle dele ut en pris til to stykker.

Prisen ble blant annet delt ut for Lillians engasjement og innsats for helse, miljø og sikkerhet i BIS Industrier.

I tillegg til godt HMS-arbeid, ble det trukket fram hennes miljøskapende arbeid på arbeidsplassen. Lillian driver blant annet med sang og musikk på fritida i form av et countryband, og disse talentene gjør hun også nytte av i jobbsammenheng.

- Det er alltid noen musikere eller "musiserende" på skiftet, og dermed lager vi et husband og får noen trivelige stunder når vi går av skiftet.

Ble du overrasket over prisen?

- Ja det kan du tro jeg ble! Jeg ble rett og slett satt ut, og ganske rørt.

Men fortjent er det tydeligvis.

- Prisen er til oss alle. Det er en felles innsats som ligger bak resultatene på HMS-siden i bedriften, påpeker Lillian, som også trekker fram godt arbeid i klubben, sammen med et godt forhold til de andre klubbene i BIS.

- Vi har blant annet klubber fra Fellesforbundet og Lederne i BIS, og SAFE-klubben håper at vi kan utvikle det gode forholdet vi har i dag til et enda bedre samarbeid.

Hvordan er klubbenes forhold til ledelsen i BIS?

- Veldig bra det og. Alle klubbene er likestilte. Vi trekkes med i utvalgsarbeid for å utvikle strategiplaner og vi blir lyttet til av ledelsen.

Klubben har i snart et år nå hatt et interimstyre. Når skal det bli et vanlig valgt styre?

- Vi skal ha årsmøte på nyåret, og da blir det valg og vanlige årsmøtesaker. Vi også fått et veldig godt tilskudd til klubbstyret, Svern Ingvaldsen, så selv om det bare er et interimstyre, får vi gjort det som er nødvendig for våre 182 medlemmer.

BIS Industrier har for øvrig rundt 1000 ansatte, et stort flertall av disse er uorganiserte.

Hva skjer med den flotte prisen? Har dere et klubbkontor å henge den opp på.

- Nei det har vi ikke. Jeg har hjemmekontor. Vi får diskutere litt hvordan vi skal få vist den fram på en fin måte, men først skal jeg ta prisen med hjem i kveld og nyte synet av den i ro og fred, sier en fornøyd klubbleder Lillian.

SAFE gratulerer og er stolt over å ha Lillian og medlemmene hennes i SAFE!

På tur i undervisningens tjeneste

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Halvor Erikstein.

Ikke bruk tittelen ”Halvor på misjonsmarken”, ba Halvor Erikstein innstendig da artikkelen skulle skrives. Uansett valg av tittel, tendensiøs eller ei, Halvors forelesninger om kjemisk arbeidsmiljø ble svært godt mottatt av offshorearbeiderne på Snorreplattformene.

Yrkeshygienikeren i SAFE, Halvor Erikstein, har hatt seks helgeturer ut til plattformene Snorre A og B for å forelese i kjemisk arbeidsmiljø for alle offshorearbeiderne der. Hver helg har han klart fra sju til åtte forelesningstimer, timer som i tradisjonell skoleterminologi kan defineres som dobbelttime.

Snorresamling i Tromsø

Det hele startet i Tromsø vinteren 2008 da Halvor deltok på to HMS-samlinger i Snorreorganisasjonen. Her deltok verneombudene og ledelsen, og disse ønsket at oljearbeiderne ute skulle få den samme kunnskapen.

Det ble planlagt seks turer for å dekke inn alle skift, og i løpet av hver helg ble forelesningstimene organisert slik at alle hadde anledning til å delta. Over 1000 oljearbeidere har nå fått mer kunnskap, og lik kunnskap, om kjemisk arbeidsmiljø.

Kjemikaliebevisstgjøringskampanje

Et ambisiøst valg av navn på en kampanje, men det var det de kalte dette, de

ansvarlige i Snorreorganisasjonen.

- Målet var å få fram hovedpunktene i det vi kaller kjemisk arbeidsmiljø, forteller Halvor. Et viktig poeng her er ”hvor mye, hvor lite” tåler vi av slike stoffer før kroppen tar skade av det. Kan du gi noen eksempler på slike hovedpunkter?

- Ja, åndedrettsvern er et viktig punkt. Det samme er hudkontakt med kjemiske stoffer og hva som skjer med stoffer som varmes opp. I tillegg tok jeg selvfølgelig også med turbinoljeeksponering. Var oljearbeiderne interessert i det du foreleste om?

- Ja, jeg opplevde at folk rett og slett tørstet etter mer kunnskap her. Kjemisk arbeidsmiljø er matnyttig kunnskap og konsekvensene ved at du eksponeres for kjemikalier kan være store. Dermed sier det seg selv at noe av det viktigste vi kan gjøre, vi som jobber med dette til daglig, er å gi folk den nødvendige kunnskapen som gjør at en blir mer bevisst i forhold til hvordan beskytte seg selv og arbeidskollegene. Det betyr at du ble godt mottatt?

- Ja, veldig godt mottatt, bekrefter

Halvor. Jeg opplevde besøkene på Snorre som veldig positive og møtet med folkene var minst like positive. Under praten i kantinen og i kaffesjappene mellom forelesningene viste folk stor interesse for sakene og mange ”avslørte” også at de satt med mye kunnskap fra før.

Yrkessjukdom

I forbindelse med kjemisk eksponering, er konkrete skader et område. Et annet er når eksponeringen blir årsak til permanent yrkessjukdom.

- Jeg viste til Harry Stiegler Brevik, turbinteknikeren som på slutten av 80-tallet sammen med flere kolleger fikk MS (multippel sklerose) – lignende symptomer. Saken er mest kjent som ”MS-saken på Statfjord”, og har fått mye omtale i media i de 20 årene som har gått siden den startet. Felles var at de var alle kraftig eksponert for turbinoljer på Statfjord A. Jeg trakk også fram støyskader fra helikoptermiljøet og viste til problematikken rundt det å få yrkesskadeerstatning. Denne kampen



kommer i tillegg til det helt basale, nemlig hvor vondt en har det når en er blitt sjuk på grunn av arbeidsmiljøet sitt.

Hvordan står saken til Stiegler Brevik nå?

- Det er en fortvilet situasjon. Fortsatt stanger vi hode i veggen. Det må nok skapes ny oppmerksomhet rundt saken for å få den på banen igjen. En ting skal være sikkert. Jeg kommer aldri til å slippe denne saken før den er løst!

I SAFE magasinet 2-2008 er det en artikkel om Harry Stiegler Brevik og saken hans. Den finnes også elektronisk på www.safe.no under linken http://www.safe.no/dokumenter/35372_safe.pdf side 7.

Imponert over organisasjonen

Halvor er imponert over verneombudene og Snorreorganisasjonen for initiativet og gjennomføringen av alle besøkene og forelesningene. Det var både profesjonelt lagt opp og gjennomført og dessuten svært nyttig og framtidsrettet i forhold til et bedre vern mot kjemisk helsefare.

- For min egen del har jeg i tidligere år hatt et noe anstrengt forhold til Statoil på grunn av kampen mot bruk av isocyanatholdige maling. Den saken har vi nå lagt bak oss. Nå føler jeg at det også er mye større forståelse og respekt for at man kanskje er nødt til å "rope" for å bli hørt. Jeg har fått stort respekt

for arbeidet som Statoil gjør på kjemisk arbeidsmiljø. Og vernetjenesten, den har rett og slett vært fantastisk.

Gode tilbakemeldinger

- Etter samlingen i Tromsø var vi enige om at denne kunnskapen burde komme ut på plattformene til de som jobber på det laveste nivået i produksjonen, forteller Kjell Ivar Nesvåg, hovedverneombud på Snorre A og B.

Som sagt, så gjort. Snorreorganisasjonen fikk forelesningsbesøkene til Halvor inn i handlingsplanen for 2008, og høsten 2009 var prosjektet i gang på Snorre A. I høst sto Snorre B for tur.

- Det var en suksess, sier Nesvåg. Halvor har gitt folk en aha-opplevelse, kanskje aller mest i forhold til de enkle tingene. Folk har forstått problemene rundt kjemisk arbeidsmiljø på en annen måte. Halvor får ros for framføringen. - Han er flink med bilder og har gode forelesninger. Folk sier at dette har vært noe av det mest nyttige de har vært med på, og det gjelder både de som til daglig jobber med kjemikalier og opp til plattformsjefene.

Skriftlig og muntlig form er forskjellig

Det har vært skrevet mye om kjemisk arbeidsmiljø, og mange leser artikler, uten at de alltid tar oppfordringen om å være forsiktig og bruke verneutstyr, helt på alvor.





- Når en får stoffet presentert på denne måten, så direkte og jordnært, blir det nyttig og forståelig på en helt annen måte. Nå gikk flere av temaene i dybden, og konsekvensene ved å ikke bruke riktig utstyr alltid, ble åpenbare. Mange kjenner seg nok igjen i den vanlige "skal bare", hvor en unnlater å bruke verneutstyr. Blir det mange nok "skal bare", blir det en dag for mange, og skaden kan ha skjedd. Det er nemlig slett ikke alle kjemikalier som er "snille" stoffer.

Bevisstgjøring er viktig.

Prosessen med bevisstgjøring ble oppsummert som viktig og bra i etterkant.

- Dette er virkelig noe av det bedre vi har gjort i forhold til arbeidsmiljø og handlingsplan på dette området i de senere årene, sier Nesvåg, og videresender en utfordring til andre plattformer.

- Legg slike besøk inn i handlingsplanen og inviter Halvor ut. Det vil dere ha stor nytte og glede av. Vi kommer også til å ta med denne oppfordringen i vår oppsummering og den sprer vi videre i Statoilsystemet.

Er det spesielle sider ved forelesningene du vil trekke fram?

- Ja, vi valgte å spisse enkelte av temaene. Vi delte oss inn i grupper, og de som jobbet med konkrete områder som for eksempel borekaks (behandling av boreslam), fikk forelesninger som gikk mye mer i dybden. Andre grupper, som forpleiningen, hadde mer generelle forelesninger.

Pedagogisk lurt!

- Ja, det var det. Å differensiere undervisningen og tilrettelegge fordypningen i forhold til behov, var et riktig valg, og dessuten enkelt å få til når vi la opp gjennomføringen av forelesningene på denne måten. Kort og godt, det var svært vellykket, slår hovedverneombudet fast!





Støynivå når lokket var av.



MudCube – Lukket system for håndtering av boreslam

Tekst og foto: Mette Møllerop

MudCube er det nye alternativet til tradisjonelle Shale Shakere. Dette gir ett bedret arbeidsmiljø som oppfyller dagens krav. Gjenbruket av borevæsken øker og avfallsleveringen til land minker. MudCube tar også mindre plass, og er lettere enn tradisjonelt utstyr.

- Dette hørtes kanskje ut som et "kinderegge", men det er ingen overdrivelse, og det er mye bedre enn "egget", sier Jan Kristian Vasshus, utviklingsansvarlig i selskapet Cubility.

For 15 år siden kom kravet til fjernoperering av boreutstyr. Nå er det endelig utviklet et utstyr som gir en revolusjonerende forbedring arbeidsmiljøet for de som utsettes for boreslam. Det er ingen tvil om at myndighetene med samme hjemmel som at de krevde fjernoperering av farlig utstyr på boredekk, må gjøre det samme for helsefarlig boreslam, sier SAFE sin yrkeshygieniker, Halvor Erikstein.

Behov for forbedring fra dagens systemer

- Dersom en ser på rapporter som er innkommet fra ulike nåværende mudprosesseringsanlegg, så utmerker disse seg ved å ha et uakseptabelt høgt støynivå, vibrasjoner, eksponering av gasser, damper og mudpartikler, sier Jan Kristian Vasshus. Han fortsetter engasjert, og med en viss porsjon begeistring, må det være lov å si.

- Vår MudCube har uten tvil et stort potensial når det kommer i drift. Halvor Erikstein, SAFE sin yrkeshygieniker, deler hans begeistring. - Det er ingen tvil om at dette systemet er en stor og viktig nyvinning for et bedre arbeidsmiljø, både når det gjelder kjemisk arbeidsmiljø og i forhold til støy. At det også er mer miljøvennlig generelt, og dessuten koster mindre totalt i innkjøp, installering og drift, må vel også være verd å ta med seg.

Hva med de gamle shakerne, har de ikke gjennomgått noen forbedringer i løpet av de årene de har eksistert? - Jo, de har det, men de fleste shakerene tilfredstiller likevel dagens krav, poengterer Vasshus.

Hva er en MudCube

MudCube består av et separasjons-system som i hovedsak er hentet fra gruveindustrien. Det er basert på

et endeløst belteformet screen som roterer.

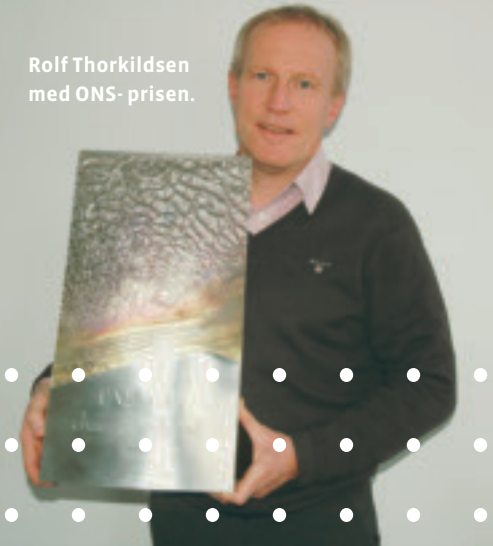
Mud separeres fra faste partikler ved bruk av vakuum. Mud og avgasser suges gjennom screenbeltet og transporteres til en vakuumtank. Kaksen blir igjen på screenen og tørkes med luftdyser, før den faller ned i transportenheten.

Fra vakuumtanken pumpes mud i retur til det aktive systemet ved hjelp av en fortrenningspumpe som også vil gi driller en tidlig indikasjon på om han får et kick eller tilbakestrømning fra brønnen.

Gass blir ventilert til ett sikkert område.

Hastigheten på beltet kan varieres med varierende mudtyper og viskositet.

Ved relativt enkle tiltak vil en kunne benytte apparatet også til fjerning av stålspon ved avviksboring og lignende. Systemet er bygget opp over en rustfri ramme med rustfrie paneler, noe



som gir lett atkomst for vedlikehold. Komponentene som er valgt er kjent og utprøvd teknologi med tilgjengelige reservedeler. Screen er vevd av rustbestandig ståltråd som gir en fleksibel screen med forventet lenger levetid enn tradisjonelle screens.

Screen kan skiftes enkelt ved at gammel fjernes og ny legges på og festes til en underliggende bæreduk.

Maskinen kan spyles ren med vann før vedlikehold (åpning), slik at operatører ikke utsettes for gasser / stoffer fra maskinen.

Målinger viser at MudCube oppfyller dagens støykrav.

Vibrasjon fra MudCube er helt ubetydelig.

Hva vil systemet kunne bety

- Bedre arbeidsmiljø og større

fortjeneste til oljeselskapene ved at vi vil kunne gjenbruke mer borevæske, sier Vasshus. At selskapene også slipper unna med mindre avfallslevering til land for behandling, er også et positivt bidrag. På plattformene vil systemet gi et stort løft til arbeidsmiljøet, ikke minst på området kjemisk arbeidsmiljø, ved at blant annet gasser og mudpartikler nå er i et innelukket system. Systemet tar mindre plass, og frigir derfor plass til annet bruk, dessuten veier det mindre og reduserer dermed vektbelastningen på plattformen.

Det koster å brenne for en ide

- Vi har brukt rundt 50 millioner kroner på prosjektet, forteller Jan Kristian Vasshus. Vi har hatt beskjedne inntekter til nå.

Hva betyr det i praksis?

- At vi kjenner det, men vi klarer oss.

Vil tillitsvalgte og verneombud bli pådrivere siden det er et viktig bidrag til arbeidsmiljøet?

På samme måte som at det ble et forskriftskrav til fjernoperert boreutstyr på boredekk, må Petroleums-tilsynet ta det kjemiske arbeidsmiljøet på alvor, og med Arbeidsmiljøloven i hånd pålegge denne type utstyr på norsk sokkel.

Verneombud og tillitsvalgte kan vise

til Arbeidsmiljølovens målsetning; *"å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessige standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet."*

- Det er ingen tvil om at vi nå har en teknologisk utvikling som selskapene er forpliktet til å følge, sier Halvor Erikstein. - Jeg forventer at Petroleums-tilsynet tar dette på alvor, og virkelig forskriftsfester dette fantastiske teknologispranget.

Fortsatt er den kjemiske helserisikoen fra boreslam lite kjent. De kjemiske komponenter som dannes i samvirkning mellom høye trykk og temperatur, samt den mengde kjemiske komponenter som forurensrer slammet fra formasjonen, er det fortsatt nesten ingen kunnskap om.

Men når produktet er så bra, burde det vel nesten selge seg selv?

- Selv om verden går framover, går den av og til sent framover, sier Vasshus. Vi håper at den planlagte pilottesten (start andre halvdel av desember 2009) vil medføre økt interesse og starten på salg. Målet er å sette fart utpå nyåret.

Vask før og nå

Vasshus sammenlikner MudCube med dagens vaskemaskin kontra vaskemetodene som våre bestemødre



Jan Kristian Vasshus og Halvor Erikstein.



og oldemødre brukte.

- Du kan ta fram det gamle vaskebrettet og skrubben og sammenlikne dette med dagens vask av tøy. Hvis du i tillegg tenker deg at vaskemaskinen også bretter tøyet sammen og legger det på plass i skapet for deg, har du en billedlig MudCube.

Også på vibrasjoner og støy er systemet i en klasse for seg.

- Du kan sette en tikrone på høykant på toppen av maskinen, og der vil den bli stående, lover han.

Dette eksperimentet fikk vi for øvrig se under omvisningen, og det var faktisk sant. Det var ingen bevegelse i maskinen og ingen bevegelse i tikronen. Det var for øvrig svært lite

støy så lenge lokket var på, og støyen som hørtes når lokket var av, var ikke alt for irriterende.

- Du får også kontroll over væskemengden, du bruker ikke "magefølelsen", men har konkret mål på væsken.

Hvor lang tid bruker en på å skifte duken?

- Det tar rundt 4 minutter. Dessuten er duken mindre utsatt for slitasje og varer lenger enn de som brukes nå. Og MudCuben kan installeres overalt?

- Ja, det kan den. I praksis kan den installeres på alle plattformer og på land. Dessuten kan den settes sammen på plassen, og det forenkler frakten betraktelig.

Priser fra oljemiljøet

Både Jan Kristian Vasshus og administrerende direktør Rolf Thorkildsen er svært stolte over prisene de har mottatt.

- Vi fikk ONS-prisen "Innovation Award" i 2008 og samme året fikk vi også en teknologipris i Houston.

Er det glede og optimisme som gjør at dere har valgt denne spenstige fargen?

- Vi sammenlikner MudCube med det ypperste, slik bileiere gjør når de velger en Ferrari, sier de og klapper maskinen stolt på det røde lokket.

- Vi er glade i denne her, vi kaller den vår røde Ferrari!

Og fargen ligner mistenkelig...



Prosjektleder i Statoil, Vidar Peikli.



Kari Bukve

Tariff/tvistesaker sendt inn til videre behandling i YS

Tekst: Kari Bukve. Foto: Mette Møllerop

SAFE har flere tvistesaker til behandling i YS. Her presenterer organisasjonssekretær Kari Bukve to av dem.

Sak om pålagt bruk av kredittkort

Kan din arbeidsgiver pålegge deg å bruke kredittkort?

SAFE mener at det kan ikke arbeidsgiveren uten videre gjøre.

I to selskaper har det oppstått identiske saker. Arbeidsgiver har tidligere hatt en ordning der det er frivillig om arbeidstaker vil søke om kredittkort i arbeidsgiverregi eller ikke. Det var på forhånd diskutert med tillitsvalgte, og så lenge ordningen var frivillig, var det ingen innsigelser. Etter hvert ville selskapet pålegge arbeidstaker å bruke et utvalgt kredittkort. Dette var ikke avtalt med tillitsvalgte. Kredittkortet skal brukes på reiser i selskapets tjeneste, men arbeidstaker må selv søke om kredittkortet. Arbeidsgiver betaler kostnaden ved kortet. Når en søker om kredittkortet vil en måtte gjennomgå en kredittsjekk og informasjon om et eventuelt avslag vil kunne komme til arbeidsgivers opplysning.

Tariffavtalen vil som regel inneholde et reiseregulativ, denne og hovedavtalen setter begrensninger og rammer for hvordan slike saker kan behandles.

Oljeoverenskomsten sokkel mellom OLF/NHO og YS/SAFE inneholder bestemmelser som sier at transport-utgifter skal dekkes mot kvittering om ingen annen ordning er avtalt. Videre setter hovedavtalen rammer for personellregistre og viser blant annet til personopplysningsloven med tilhørende forskrifter. Personopplysningsloven sier at arbeidstaker skal samtykke på registrering av opplysninger. Dette medfører blant annet at tillitsvalgte ikke kan samtykke på vegne av sine medlemmer med mindre det foreligger fullmakt til dette. SAFE er usikker om tvistebehandlingen blir gjennomført før jul, men venter en snarlig avklaring på dette. Først etter saken er behandlet mellom partene YS/NHO kan tvisten vurderes rettslig. Parallelt er det sendt inn et brev til datatilsynet om samme tema fra SAFE.

Usakelig permittering

Hovedavtalens § 8-1, punkt 3 sier at ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Oppdragsmangel er saklig grunn til nedbemanning, men hovedavtalens

prinsipper om ansiennitet ved nedbemanning kan ikke fravikes med mindre det er saklig grunn for dette. I et selskap er det foretatt permitteringer der en tilsidesetter ansiennitetsvernet som hovedavtalen legger rammer for. Arbeidsgiveren har permittert flere, derav to arbeidstakere som hadde lengre ansiennitet enn andre arbeidstakere. Klubben og SAFE har hevdet at permitteringen er usaklig og at det var andre arbeidstakere med lavere ansiennitet som eventuelt skulle gå før. Bedriften hadde også en del innleide arbeidere som klubben mente skulle avvikles før fast ansatte ble permittert. Bedriften på sin side hevder at kvaliteten og produktiviteten på de arbeidstakerne som er permittert er lavere enn for de andre arbeiderne som ikke har fått permitteringsvarsel. Klubben og SAFE bestrider at slike vurderinger skal være et objektivt kriterium for å fravike ansienniteten ved permittering. Saken er sendt inn til YS og skal behandles så snart som råd er.



Felles info fra Industri Energi, SAFE og Lederne vedrørende skift/natttillegget på sokkelen

I forbindelse med lønnsoppgjøret i 2008 ble det satt ned et parts sammensatt utvalg som skulle se på størrelsen av skift/natttillegget på sokkelen. Det har til sammen vært avholdt tre møter med OLF.

Fra Industri Energi har Leif Sande og Per Steinar Stamnes deltatt, fra SAFE Terje Nustad og Tor Stian Holte og fra Lederne Per Helge Ødegård og Terje Herland.

Utvalget har sammenlignet lønnsdata fra sokkelen med tilsvarende data innen: landsentre, prosess - overvåkning fra land, ilandførings-terminaler, petrokkjemianlegg og raffinerier. Utvalget har funnet ut at

det er betydelige forskjeller i skift-/natttillegget på sokkelen og den landbaserte industrien.

Både i absolutte tall og som relative tall, hvor skift-/natttillegget regnes om del av lønnen, er tillegget betydelig høyere på land.

Fagforeningene har som mål å utjevne disse forskjellene, og at dette vil bli en hovedsak ved det kommende lønnsoppgjøret.

Arbeidsgiversiden har imidlertid presisert at det ville være opp til fagforeningene å prioritere uttak på området skift-/natt tillegget innenfor rammen av lønnsoppgjøret i 2010, og

at det vil måtte være gjenstand for forhandlinger.

Utvalget har også drøftet om skift/natttillegget bør gjøres til gjenstand for automatisk regulering. Slike mekanismer eksisterer både i lokale avtaler og i en rekke sentrale overenskomster. Fordelen er at man slipper å bruke tid under oppgjørene på spørsmålet, og reguleringen er således konfliktdempende.

Arbeidsgiversiden har på sin side ikke avvist en eller annen form for automatisk regulering, men det gjenstår selvsagt å se hvilke standpunkt de vil ta under forhandlingene.

NÅ ER DET KJØPERS MARKED I SPANIA !

De lavkonjunktorene som nå er satt inn i Storbritannia og Spania, varsler et prisras på opptil 20 % i boligmarkedet. I forhold til utropt pris, kan man legge inn bud på eiendom. Dette er meget gunstig for nordmenn i den situasjon vi nå har med en sterk kronekurs.

Blue Med er et meget pålitelig engelsk eiendomsbyrå i Murcia. Dette området som omfatter Costa Calida, Mar Menor og La Manga er utpekt av WHO til å være det beste området i Europa å bo i på grunn av det gunstige klimaet og den behagelige livsstilen. Ideelt for nordsjøarbeidere både i friperiodene og som pensjonister.

Blue Med er gode på personlig oppfølging og service, juridisk bistand og lokalkjennskap. For mer info, kontakt Anne Brinck-Johnsen (Oseberg Feltsenter), mob. 91180679 eller på bluemed@online.no



<http://www.bluemed.net>



Positiv medlemsutvikling i SAFE

Tekst: Nils Petter Rønningen

SAFE fortsetter den meget positive utviklingen på medlemssiden. Antall medlemmer er jevnt stigende og vi har kunnet ønske flere hundre medlemmer velkommen til SAFE i den senere tiden. Medlemstallet i SAFE er i skrivende stund ca 10.200 medlemmer.

Det arbeides meget godt ute i organisasjonen, hvor dyktige tillitsvalgte og ververe arbeider aktivt for å få inn nye medlemmer i SAFE. Dette har resultert i et stadig økende medlemstall for SAFE, samt at vi har fått etablert flere nye klubber. I 2009 er det etablert nye klubber i BIS, Aker Well Service, Stillasgruppen, Halliburton, Rigteam, Island Offshore Subsea og Skangass. Klubbstyrer er valgt og i noen tilfeller har man valgt interimstyrer. Vervekampanjen i klubbene er en suksess og den vil fortsette i 2010. Vervepremiestortimentet ble utvidet i 2009 til også å inneholde Apple Mac Book pc. Vi minner om retningslinjene i forbindelse med klubbenes vervekampanje:

Hvem omfattes av vervekampanjen?

Kampanjen gjelder der det er etablerte klubber med trekkavtale. Det er selvfølgelig også fullt mulig å verve i andre klubber enn sin egen. Der det ikke

finnes noen klubb, men hvor en gruppe arbeidstakere fra samme bedrift melder seg inn og etablerer klubb, har SAFE åpnet for at velkomst- og vervepremier kan utdeles.

Retningslinjer og vervepremiestortiment Innmeldingsskjemaet må være nøyaktig utfylt og skrevet med blokkbokstaver. Husk å påføre ververens navn samt ønsket vervepremie.

Nyinnmeldte må være trukket i kontingent en måned før velkomstgaver og vervepremier blir sendt ut. Dette gjelder ikke lærlinger da disse er fritatt for medlemskontingent

Eks på premieuttak:

Ovennevnte medfører at man får Ipod etter 2 vervede, Iphone etter ytterligere 6 vervede og Mac Book etter ytterligere 10 vervede. Man kan også avstå fra Ipod og Iphone og få Mac Book etter 10 vervede.

Verv nye medlemmer

Nøl ikke med å anbefale nyansatte og andre med å melde seg inn i SAFE. Vi er en sterk fagorganisasjon og medlemsvekst bidrar til å styrke organisasjonen ytterligere.

Type	Produkt	Krav til uttak
Velkomstgave	Ipod Nano 8G	Nye medlemmer i etablerte klubber
Vervepremier	Ipod Nano 8G	2 vervede
	Apple Iphone 3G	6 vervede
	Apple Mac Book (pc)	10 vervede



Bernt Hodne, Ann Elin Slettebø
og Arild Bringaker.

Nytt fra SAFE-Ung

Tekst: Bernt Hodne

Foto: Mette Møllerop

Det er med en dårlig smak i munnen vi dessverre må meddele at vår flotte leder Marie har trukket seg som leder i SAFE-Ung. Vi takker henne for den fantastiske jobben hun har gjort og håper at hun en dag vil komme tilbake. Vi har likevel et eminent styre på plass, bestående av følgende unge lovende tillitsvalgte; Bernt Hodne, Arild Bringaker, Ann Elin Slettebø, Åsgeir Herredsvella, Hilde Marit Rysst og Renate Pettersen. Vi vil alle forsette arbeidet og kan i den anledning fortelle at alle unge vil få tilsendt en liten julehilsen, mulig den allerede er kommet til noen?

Videre vil vi den 24. og 25. avholde et Kick Off seminar som Du bare må ha med deg på Geilo. Her vil det bli mye en ikke vil gå glipp av både på det sosiale og kunnskap som er kjekt å ha enten en jobber i havet eller på land. Det er bare å hive seg rundt da det er noe begrenset med plasser. Evt spørsmål kan sendes på samme mail som en kan melde seg på.

Vi sees!

DO YOU FEEL YOUNG?

DU inviteres herved til årets happening,

KICK OFF

På Geilo 24-26 feb. 2010.

Seminar for alle ungdommer i SAFE !

Bli med oss på et spennende seminar på www.ustedalen.no hotell på Geilo.

Her kommer det til å skje mye gøy, blant anna foredrag av Tellef Hansen, konkurranser m/ flotte premier og engasjerende fagforeningsarbeid.

Tør DU gå glipp av dette ?

Det er første ungdom til mølla prinsippet!

Vi i SAFE UNG dekker hele moroa med reise/opphold/mat, dere melder dere på:

INNEN 15.JAN 2010 TIL

Ann Elin Slettebø mob: 976 09 309
e-mail: hilsenannelin@hotmail.com eller
Bernt Hodne mob: 930 53 443
e-mail: b_hodne69@hotmail.com

**See YOU there!!
SAFE UNG**



Politiet bryr seg ikke om dobbel-parkering.

En hilsen fra Spania

Tekst og foto: Helge Kleppe

Jeg har lenge tenkt å høre fra meg. Det er nå mer enn 12 års siden jeg trakk meg som heltidstillitsvalgt i Statoil. På grunn av helseproblemer valgte min samboer Tove June, vår sønn Tom Rino og jeg å flytte til Spania. Tiden her nede ble desverre ikke slik vi hadde håpet på. Tove June fikk en kreftsykdom og døde i januar 2006. Etter dette vurderte jeg å flytte tilbake til Norge igjen sammen med min sønn, men valgte å bli. Hvorfor vil jeg gjerne fortelle litt om og om hvordan livet her nede er.

Litt om Spanias utvikling de siste årene

Landet har hatt en enorm vekst og utvikling de siste 30 årene, og har hatt en jevn strøm av tilflytning av nordeuropeere. I hovedsak på grunn av det gunstige klimaet og prisnivået. Det er kystområdene Costa del Sol og Costa Blanca som har den største konsentrasjonen av skandinaver. Nordeuropeernes tilstedeværelse har bidratt til at det generelle prisnivået, spesielt på eiendommer, har økt dramatisk. På grunn av den økte tilflyttingen har dette resultert i en byggeboom langs kysten som har ført med seg den reneste Clondyke-stemning mange steder.

Det siste året har Spania merket den globale økonomiske krisen mer enn andre europeiske land, og en del av de utenlandske yrkesaktive har derfor reist tilbake til sine hjemland. Boligbyggingen har stoppet opp, med

det resultat at arbeidsledigheten innenfor den private byggebransjen har blitt på nærmere 80 prosent enkelte steder. Dette har naturligvis fått store negative ringvirkninger, og det er derfor mange spanjoler som for øyeblikket har det svært vanskelig. Jeg har hørt at arbeidsledighetstrygden etter å ha vært arbeidsledig i 18 måneder er på 400 Euro per måned. Andelucia er en region som er verre stilt enn andre deler av Spania.

Spania kontra Norge

Det er det gunstige klimaet, livskvaliteten, levekostnadene, fornøyles- og rekreasjonstilbudene for å nevne noe, som bidrar til at mange flytter fra Norge. Her nyter en livet på en annen måte. Det spanske politiske systemet gir mer rom for individualisme enn hva det norske systemet tillater. Det norske er gjennomregulert, og det mener jeg gjør livet surt for vanlige folk. De spanske journalistene driver en

mye mer kritisk journalistikk enn den norske, og spansk fjernsyn er flinke til å fokusere på forhold som er negative i det spanske samfunnet. Politiet er mye "rundere i kantene" enn hva politiet er hjemme, og de er mye mer synlige enn i Norge. Politiet er organisert annerledes. Her er både Policia Local, Policia Nacional og Guardia Civil.

Kriminalitet blant de mange utlendingene har blitt et stort problem på lik linje med det vi har hjemme. Narkotika, hvitvasking av penger og prostitusjon har blitt et økende problem. Det er også mange utenlandske forbrytere som lever, og har levd i skjul her nede.

Når det gjelder utdanning og helsetjester har jeg inntrykk av at spanjolene er lengre fremme enn i Norge. Fagforeninger vil jeg påstå er militante. Det tillates demonstrasjoner og markeringer, uten at politi og



myndigheter griper inn. Jeg har selv opplevd dette, og under disse demonstrasjonene går det hardt for seg.

Det foregår en masse salg av piratartikler på turiststedene langs kysten. Det er først og fremst illegale afrikanere som holder på med denne virksomheten. Det som tilbys er i hovedsak klokker, vesker, filmer, solbriller og liknende saker.

Spanjoler kontra nordmenn

Etter å bodd her noen år ser jeg de mange ulikhetene som er mellom nordmenn og spanjoler.

Som alle vet går nordmennene for å være trauste, rolige, og kanskje litt kjedelige, i hvertfall hvis de er edru...

Spanjolene er veldig sosiale og familieorienterte. De har flere fri- og helligdager enn i Norge, og bruker enhver anledning til å kose seg og nyte livet.

Spanjolene er et av de mest høylydte folkeslag i verden. Når det er foreldre-møte på skolen der min sønn går, diskuteres det høylydt, og det er nesten er umulig for læreren å komme til orde. De har ikke naturvett slik som nordmennene er lært opp til. De griser til naturen og hiver boss langs veiene. For meg er det trist å se dette, og det er uforståelig slik de holder på å grise til naturen sin. Likevel har spanjolene et godt opplegg for mottak av søppel, faktisk bedre enn i Norge. De har kildesortering, og alle kan bli kvitt alt

bosset sitt, når som helst, uten å måtte betale ekstra slik som i Norge. Likevel har altså spanjolene en del å lære av Norge når det gjelder naturvett.

Ellers har en jo denne "Manana" mentaliteten som spanjolene er kjent for. Jeg har spurt mange spanjoler hvorfor det er slik, men har aldri fått noe godt svar. Det som er bra, er at det virker begge veier. Skal du for eksempel ha bilen på service og avtaler et tidspunkt, så gjør det ingen ting om du leverer bilen neste dag.

Musikk

Etter at vi flyttet til Spania ble jeg oppmuntret av Tove June til å ta opp musikken igjen. I mine unge år spilte jeg gitar i diverse danseband i Bergens-området. Da jeg begynte offshore i 1981,

ble det vanskelig å fortsette med denne hobbyen. Jeg spilte riktignok litt sammen med noen kolleger på kveldstid på Statfjord B i en periode, men det ble mindre og mindre tid til dette på grunn av overtid, kursing og diverse tillitsverv.

Jeg ble kjent med en spanjol som i ungdomsårene hadde bodd i Saõ Paulo i Brasil, vært profesjonell trommeslager i Johannesburg i Sør-Afrika, før han flyttet tilbake til Spania. Siden han ikke hadde spilt på mange år, ønsket han også å spille i et band igjen.

Vi fikk kontakt med to engelskmenn som spillte mer bluesorientert musikk. Etter å ha øvd inn et reportoar, var det på tide å spille offentlig. På vei til den første spillejobben, husker jeg at jeg tenkte: Livet er merkelig! Akkurat som for 30-35 år siden sitter jeg igjen i en





varebil på vei til spillejobb, vel 50 år gammel, sammen med bare utlendinger i et fremmed land.

Etter en tid kom en engelskmann til på saksofon. Hans spillestil var mer jazzy og funky. Vi hadde derfor lyst til å spille mer jazzorientert musikk og ønsket å danne et nytt band. Jeg hadde masse låtmateriale som jeg hadde laget tidligere, og dette presenterte jeg for de andre musikerne. Etterhvert kom to tyskere til og vi spilte bare instrumentalmusikk. Jeg hadde møtt en vokalist fra Wales og likte hennes måte å synge på. Siden hun også var en god tekstforfatter skrev hun tekster til et par av låtene mine. Vi presenterte dette for resten av bandet, og hun ble fast medlem av bandet. Etter dette har det "ballet på seg" med plateinnspilling og konserter. For meg har dette med å jobbe med musikk vært veldig inspirerende. Tre av musikerne i bandet er profesjonelle og har spilt sammen med mange berømtheter. Det har derfor vært et privilegium å få spille med disse folkene. At de vil spille min musikk er jeg veldig stolt over. Det er klart at etter at Tove June døde, har musikken vært veldig viktig for meg.

Mer om bandet finnes på vår hjemmeside: <http://www.jazztlikethis.com/>

Hotelltilbud

Når jeg leser medlemsbladet til SAFE, finner jeg lite stoff om organisasjonens

pensjonister og uføretrygdes ve og vel. Når mørketiden setter inn, og været er surt og kaldt med temperaturer langt under null, er det helt sikkert mange som ønsker seg til sydlige breddegrader. På denne tiden har mange eldre og enslige det ekstra vanskelig. Det er begrensede muligheter for utendørs aktiviteter, og mange eldre blir derfor sittende mye inne, og denne tiden blir ekstra tung og trist. Som navnet Costa del Sol indikerer, har vi mer enn 300 soldager i året, med en gjennomsnittstemperatur på 22 grader. Vi har derfor Europas beste klima. På vinterstid ligger temperaturen på 15-20 grader.

Mange kvier seg for å reise fordi de ser for seg mange problemer i forbindelse med flyreisen, ankomst og opphold og slike ting. Tilbudene som finnes er som regel ikke tilpasset eldre menneskers ulike behov for hjelp og tilrettelegging, noe som er en forutsetning for at oppholdet skal bli vellykket.

Jeg vil derfor til slutt nevne et hotellprosjekt som jeg ved en tilfeldighet kom bort i, og som jeg synes er et godt tilbud til både eldre, uføre og pensjonister. Dette hotellet tilbyr opphold med full pensjon, og er tilpasset personer, enten de er avhengige av hjelp, eller er selvhjulpne.

Hotellet er plassert rett på stranden og har 300 dobbeltrom med store vinduer og balkonger ut mot havet.

Der kan en nyte stillheten og den vakre solnedgangen.

Det er tilrettelagt for rullestolbrukere og bevegelseshemmede, og det har alle fasiliteter. I hotellet finnes fire heiser, inkludert heis som har utgang direkte til stranden. Hotellet ligger en 20 minutters kjøretur fra flyplassen, og 30 minutter fra Malaga sentrum.

Costa del Sol er full av historiske steder, og her er alle slags tilbud og aktiviteter for enhver smak og lommebok, så her er ingen grunn til å kjede seg.

Det er derfor anledning til å tilpasse oppholdet ut fra individuelle behov og ønsker, og jeg vil bidra med tilrettelegging og organisering av oppholdet.

Når det gjelder priser, så mener jeg disse er attraktive. For selvhjulpne personer koster for eksempel en måneds opphold på enkeltrom med full pensjon 1425 Euro, mens for personer som er avhengige av hjelp og tilrettelegging, 1685 Euro. Blant annet er daglig vask og stryking av tøy, transport til og fra flyplassen inkludert i disse prisene. Hvis det er interesse for dette tilbudet, ta kontakt på telefon 0034 952 410 542 eller mobil 0034 695618 797, eller dere kan skrive til meg på: elborge@yahoo.no



Trening og kostholdskurs på jobben

Tekst: Kreftforeningen/Hege Fantoft Andreassen

Stadig flere bedrifter ser verdien av å investere i medarbeidernes helse. Kreftforeningen med samarbeidspartnere tilbyr nå bl.a trening og kostholdskurs til bedrifter som ønsker et sunnere arbeidsliv.

Hverdagen er for de fleste preget av stillesitting - på jobb, foran tv eller pc og i bilen. Særlig er yrkeslivet blitt mer stillesittende. Men bedrifter kan legge til rette for at medarbeiderne kan drive med fysisk aktivitet, både i arbeidstiden og etter jobb. Dette kan være et skritt på veien til friskere og mer fornøyde ansatte - og i neste omgang til økt produktivitet. Fysisk aktivitet kan sammen med et sunt kosthold forebygge overvekt og livsstilsrelaterte sykdommer, i tillegg til at det gir energi, overskudd og trivsel.

Kreftforeningen har derfor inngått et samarbeid med Grete Roede AS, Gymtimen, Sprek&Lett og Exerto om foredrag og kurstilbud tilpasset bedrifter.

Exerto.no tilbyr trening tilgjengelig for alle - på Internett. Du kan trene hva du vil, når du vil og hvor du vil med

samme kvalitet og utvalg som på et treningssenter.

Gymtimen AS gir effektiv trening med vekt på treningsglede.

Grete Roede AS tilbyr kostholdskurs.

Sprek&Lett tilbyr lystbetont trening og råd om riktig kosthold.

Støtte til kreftsaken

Når påmelding skjer etter kontakt med Kreftforeningen støtter bedriften samtidig kreftsaken ved at 15 prosent av prisen går til Kreftforeningens arbeid. Bedrifter som har avtale om inkluderende arbeidsliv (IA), kan også søke NAV om tilretteleggingstilskudd for kursdeltakere.

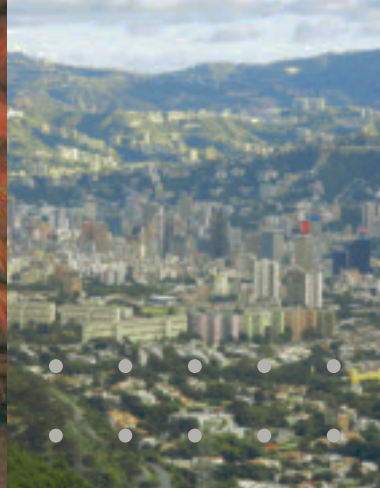
Grete Roede AS har samarbeidet med Kreftforeningen i flere år, og stiller seg positiv til å tilby kurs til bedrifter.

- Kreftforeningen er en naturlig

samarbeidspartner for oss. De gjør et viktig arbeid for kreftsaken, som vi ønsker å støtte. Vi står for mye av det samme, og vi jobber mot de samme målene. Vi har også 35 års erfaring med å holde kurs, både til privatpersoner og på norske arbeidsplasser, sier Kari-Mette Mørde i Grete Roede AS. Kreftforeningen på sin side ser frem til et samarbeid med erfarne aktører innen kosthold og trening.

- Fysisk aktivitet og et sunt kosthold kan forebygge overvekt og livsstilsrelaterte sykdommer. Vi er derfor glade for å kunne samarbeide med noen som har lang erfaring i å tilby kurs innenfor disse områdene, sier Eva Faanes, fagansvarlig for det forebyggende arbeidet i Kreftforeningen.

Les mer om tilbud til bedrifter på www.kreftforeningen.no



Caracas. Knut Helge
Robbstad/Statoil

Chávez' oljemakt

Tekst: Eirik Vold

Venezuelas sosialistiske president Hugo Chávez sier rett ut at olje er politikk. Nå bruker han oljen til å samle Latin-Amerika i kampen mot USAs tradisjonelle dominans over området.

Venezuela og landets venstreo-orienterte president Hugo Chávez er et hinder for utvikling i regionen, sa Barack Obama etter valget før han tiltrådte som USAs president. Det er det mange som ikke er enig i. En av dem er Nicaraguas president Daniel Ortega, som svarte at mens USAs krigsbudsjetter aldri ser ut til å bli tomme, så har verdens eneste supermakt og resten av de økonomiske stormaktene bidratt forsvinnende lite i kampen mot fattigdom. Som moteksempel holdt han opp Venezuela, som til tross for selv å være et underutviklet land, bidrar mer i kampen mot fattigdommen enn hva alle de utviklede landene gjør. Han viste til at Chávez' Venezuela, bruker 5,2 prosent av sitt brutto nasjonalprodukt (BNP) på bistand til fattigere land i regionen.

Mens vi i det steinrike Norge sliter med å oppfylle målsetningen om å bruke 1 prosent av vårt BNP på bistand, er Venezuela i ferd med å bygge opp et nettverk av fattige latinamerikanske og karibiske land, som mottar venezuelansk olje på gunstigere

betalingsvilkår og innlemmes i helse- og utdanningsprosjekter med hjelp fra Cuba. Størstedelen av dette er gjennom Petrocaribe. Petrocaribe er ikke et oljeselskap men en organisasjon basert på en energiavtale mellom oljeproduzenten Venezuela og 17 andre land som er netto petroleumsimportører. Da avtalen ble skrevet under i juni 2005 var det bare karibiske øystater med. Siden har Petrocaribe blitt utvidet og omfatter nå størsteparten av mellom-amerika sør for Mexico. I tillegg kommer Surinam og Guyana, som ligger i Sør-Amerika. Mens oljeprisene skjøt i været ble det fastslått at medlemmene av Petrocaribe skulle få 90 dagers betalingsfrist på halvparten av oljen de kjøper fra Venezuela og 25 års utsettelse på resten til en rente på bare en prosent. Det utgjør selvfølgelig store pengesummer. I tillegg kan deler av pengesommene betales med varer, oftest jordbruksprodukter. Helt siden 1930-tallet har venezuelansk jordbruk blitt neglisjert, og i dag som Chávez' sosialistiske politikk har økt de fattiges kjøpekraft betydelig, er behovet for matvareimport stort.

I tillegg til prinsipperklæringen som tydelig fastslår at pengene medlemslandene sparer skal brukes på en måte som kommer de fattige og folkeflertallet til gode, bygger Petrocaribe på to viktige betraktninger eller forutsetninger fra venezuelansk side:

- 1) Energi fortsetter å være et ekstremt sentralt spørsmål, med enorm betydning både politisk internt i land, i internasjonal politikk, økonomisk og militært. Til tross for forsøk på å dreie energiforbruket bort fra petroleum er det grunn til å tro at kampen om oljeressursene heller vil intensiveres enn avta de nærmeste årene ettersom oljeressursene blir knappere.**
- 2) Integrasjon, i betydningen økt samarbeid mellom regjeringer som gjør en gruppe av land i stand til å opptre som en blokk, både politisk, økonomisk og på sikt også militært, er helt nødvendig vil øke fattige og tradisjonelt dominerte land sin mulighet til å opptre selvstendig ovenfor sterkere makter, som USA og EU.**



Venezuela har nå blitt et land å regne med i Latin-Amerika, og det var ikke for ingen ting at Bush-administrasjonen utropte president Chávez til sin hovedfiende. USA var direkte delaktig i det blodige militærkuppet mot Chávez den 11. april 2002, da leder for Venezuelas NHO ble utnevnt til diktator, helt til Chávez-lojale krefter i hæren og rasende folkemasser gjorde en brå slutt på høyrediktaturet bare to dager senere. Siden har Bush-administrasjonen hatt som uttalt mål å isolere Venezuela politisk, noe som har vært totalt mislykket. Venezuela har lenge vært en oljestormakt i verdenssammenheng, men det er først nå oljemakten brukes på en måte som gagner Venezuela og Latin-Amerikas fattige mer enn USAs oljedrevne kapitalisme. Etter at landet var med på å grunnlegge OPEC, med mål om å holde høye stabile oljepriser, fikk Venezuelas OPEC-utsending raskt den lite ærefulle tittelen Pinocchio av de andre medlemslandene. Dette fordi Venezuela konsekvent overskred sin produksjonskvote og sendte ekstra olje under bordet til USA, noe som bidro til å senke oljeprisen på verdensmarkedet.

Til tross for enorm popularitet på hjemmebane og knockout seier over høyreopposisjonen i hvert eneste valg, har det ikke vært lett for Chávez å gjennomføre sin totale omdreining

av landets oljepolitikk. Det nasjonale oljeselskapet PDVSA var ledet av en gruppe nyliberale toppbyråkrater, som allerede var kommet svært langt i prosessen med å privatisere selskapet, da Chávez kom til makten i 1999. Etter at militærkuppet i april 2002 mislyktes ble Chávez igjen forsøkt styrtet i desember samme år. Og denne gangen var det PDVSA-ledelsen som hadde fått sin privatiseringsdrøm knust av Chávez, som stod i sentrum. Ledelsen og mellomsjiktet paraliserte oljeproduksjonen fullstendig i flere måneder og krevde at den folkevalgte presidenten skulle gå av og forplikte seg til aldri mer å stille til valg, for å starte produksjonen igjen. PDVSA-eliten, som fikk med seg en rekke arbeidsgivere på lockout i samme periode, klarte å skape bedriftskonkurser, matmangel og sult, inflasjon og kaos, men fikk aldri med seg flertallet av oljearbeiderne. Etter at sjefene hadde stanset driften og redusert produksjonen med over 90 prosent, klarte arbeiderne å ta over kontrollen ved mange av anleggene. Men en del steder stod de lenge maktesløse blant annet fordi selskapet som var ansvarlig for det interne informasjonssystemet praktisk talt blokkerte driften ved hjelp av noen tastetrykk fra driftssentralen sin i USA.

Først etter at Chávez-regjeringen

hadde fravristet den gamle korrupte oljeeliten i det nasjonale oljeselskapet PDVSA at den gå videre og reformere landets oljesektor. Under de tidligere regjeringene hadde de internasjonale oljeselskapene, som Exxon, Shell og Total, for å nevne noen, tatt kontroll over en stadig større del av de beste oljefeltene og betalte mindre og mindre skatt og produksjonsavgifter. Men Chávez-regjeringen klarte å presse de utenlandske operatørene til å godta nye produksjonsavtaler med blandede selskaper hvor den venezuelanske staten sitter med minst 60 prosent av eierskapet. Det vekker naturligvis oppsikt i internasjonale oljemiljøer når giganter som British Petroleum (BP) og Shell må gi etter for slike krav lenge før kontraktsperiodene deres går ut. De venezuelanske oljearbeiderne, som var under økende press fra outsourcing og midlertidige ansettelser, har også nytt godt av nasjonaliseringsprosessen som har reversert denne tendensen og gitt bedre lønns- og arbeidsvilkår med faste ansettelser og nye velferdsgoder. Det var altså mange slag som måtte vinnes før Venezuela endelig kunne begynne å bruke oljeressursene som et redskap til samling av latinamerikanske og karibiske land, for å stå sterkere i kampen mot fattigdommen og mot USAs til tider brutale dominans over hele området. Og også det har kostet. Den 28. juni i sommer ble



Honduras' regjering, som hadde sluttet seg til den internasjonale Chávez-ledede alliansen ALBA, styrtet i et USA-støttet militærkupp. Da El Salvadors venstreorienterte regjering nylig utelukket å bli med i ALBA, mener mange det var av redsel for å lide samme skjebne som nabolandet Honduras. Men Chávez fortsetter den internasjonale kampen mot fattigdom og amerikansk dominans, og knytter stadig sterkere bånd til land som Brasil, Ecuador, Argentina, Paraguay og Cuba, for å nevne noen av Venezuelas mange allierte.

I norske medier er det lite fakta å spore i det som skrives om Chávez' oppsiktsvekkende nasjonale og internasjonale oljepolitikk. Et søk på google over hva som har blitt skrevet om temaet de siste årene viser stort sett bare sarkasme og konspirasjonsteorier, svært likt det som kommer fra USAs regjering. I artikkelen "Oljekeiseren" forsøker Dagbladet å "forklare" hva Chávez driver med gjennom å sammenlikne med Norge.

"Norge har vært påpasselig med å ikke blande oljerikdommene utenfor kysten sammen med utenrikspolitikken, men under Chavez har Venezuela lagt seg på den stikk motsatte strategien", står det. Artikkelen er full av svartmaling og harselas, som ikke har den minste rot i virkeligheten, men en ting er

riktig: Chávez blander olje og utenrikspolitikk. Det er det som er essensen i samarbeid som Petrocaribe og Alba, og den venezuelanske regjeringen erklærer dette helt åpenlyst og uten bortforklaringer. Det som derimot er fullstendig feil er å hevde at Norge ikke blander politikk i oljeforvaltningen. Alle vet at når Norge har beholdt sitt medlemskap i det Internasjonale energibyrået (IEA), som har som mål at oljen skal pumpes opp raskest mulig og til en lavest mulig pris, i stedet for å gå inn i OPEC, som arbeider for det motsatte, så er dette for å blidgjøre vår viktigste allierte USA. Ved å ha verdens høyeste utvinningstempo på oljen vår bidro vi over flere år til å senke oljeprisen betydelig, først og fremst til glede for vår allierte som også er verdens desidert største oljeimportør. Også blant dem som har støttet den norske oljepolitikken, innrømmer mange at dette blir gjort som en gjentjeneste for sikkerhetspolitiske garantier fra USA. Konklusjonen er at Norges opptreden på det internasjonale oljemarkedet er akkurat like politisk som Venezuelas. Forskjellen er at mens Norges bidrag til oljeprisfall har vært en gigantisk u-hjelp i milliardklassen til USAs bensindrevne turbokapitalisme, har Chávez valgt å bruke Venezuelas oljemakt til fattigdomsbekjempelse og å knytte Latin-Amerika



Sincor. Øyvind Hagen/Statoil

tettere sammen økonomisk og politisk for å stå sterkere mot et USA, som ser på kontinentet som sin egen bakgård. Chávez sier selv at det gjenstår mye før prosjektet kan ses på som gjennomført. Og fortsatt sliter Venezuelas oljesektor med gammel korrupsjonskultur og ettervirkningene av oljesabotasjen fra 2002. Men årets fagforeningsvalg i oljesektoren, som endte med massiv oppslutning til sosialistiske tillitsvalgte er et tydelig tegn på at Venezuelas oljearbeidere vil møte utfordringene ved å gå videre med Chávez' reformprosjekter, ikke ved å gå tilbake til USA-lojal privatiseringspolitikk.



Går forpleiningen på sokkelen mot en katastrofe?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Forpleiningen i Nordsjøen har i dag et høyt sykefravær. Utfordringene som bransjen nå står ovenfor, vil kunne skjerpe sykefraværet enda mer.

- Markedskreftene i norsk petroleumsvirksomhet er sterkere enn noen gang og forpleiningsarbeiderne på norsk sokkel går etter vår mening en meget usikker og anstrengt fremtid i møte, sier klubbleder i SAFE i ESS, Oddleiv Tønnessen. På SAFE sitt landsmøte ble forholdene i forpleiningsbransjen diskutert, og sykefraværet fikk særlig oppmerksomhet. - Arbeidsmiljøet for forpleining er svært utsatt, det viser et allerede høyt og fortsatt stigende sykefravær. De ansvarlige rettighetshavere av lisensene på sokkelen tar ikke hensyn til forpleiningens arbeidsmiljø, og fortsetter en kontraktspolitik der hensynet til egen inntjening prioriteres fremfor forpleiningsarbeidernes arbeidsmiljø.

Også unge rammes

- Sykefraværet øker stadig og ligger nå på mellom 12 og 15 prosent, forteller Oddleiv Tønnessen. I august var det gjennomsnittlige sykefraværet i ESS på 15,3 prosent. Sykefraværet på Statfjord C plattformen var i august måned på over 30 prosent. Heller ikke sykefraværet i Sodexo er noe å glede seg over. Her ligger gjennomsnittet på i overkant av 12 prosent. Også i StatoilHydro er sykefraværet i

forpleiningen høyt.

Gjelder dette først og fremst de eldste forpleiningsarbeiderne?

- Nei, de unge ansatte i vikarpoolene har også et høy sykefravær og nærmer seg gjennomsnittet. Dette viser at arbeidsmiljøet våre unge medarbeidere blir utsatt for er for tøft og belastende og vil videreføre trenden med at mange påføres belastningskader i ung alder.

Hva med tap av helsesertifikat for gruppen?

- Forpleiningen har i alle år toppet statistikken for varig tap av helsesertifikat og denne utviklingen fortsetter, sier Tønnessen.

Løft for forpleining

ESS-klubben har laget en situasjonsbeskrivelse som danne grunnlaget for diskusjonene på landsmøtet.

Her konstateres det blant annet at "Prosjektet Løft for forpleining" ikke har ført til positive endringer.

- Vi registrerer at myndighetene trekker fram regelverket som et godt verktøy. Det fungerer imidlertid ikke og er kun med å kaste blå i øynene på både tillitsvalgte og vernetjeneste, sier Tønnessen. I følge klubben var Ptils tilsyn mot blant annet Statfjord C etter manges mening en

katastrofe. Mange nye oppfølgingsplaner ble utarbeidet uten at det var økonomi til å følge disse opp. Områdekartlegginger er gjennomført, men hva hjelper dette når utbedringstiltak legges i file 13 av operatørselskapene, spør klubben, og viser til eksempler med bruk av store steikepanner som avgir giftig steikeos. - Det tar flere år å få på plass riktig ventilasjon eller innebygde systemer som hindrer at personellet blir utsatt for gifteksponering. Områdekartlegginger med utbedringsplaner har ingen verdi når de ikke blir gjennomført, påpeker Tønnessen.

Tilsynet er ikke godt nok

Ptil gjennomførte et tversgående tilsyn mot alle rettighetshavere, operatører, rederier og forpleiningsselskaper på norsk sokkel.

- Her ble de "ansvarlige" blant annet spurt om hvordan de organiserer tilretteleggingen av arbeidsmiljøet for både friske og ansatte med redusert arbeidsevne.

Hva ble resultatet av tilsynet?

- Etter omfattende dokumentasjon sa Ptil seg fornøyd, men tilsynet fikk likevel ingen virkning. Sykefraværet fortsetter å stige og vi får stadig bekreftelser på



at forpleiningsarbeideren må være 100 prosent arbeidsfør mens hun eller han er på jobb. Det er selvsagt et poeng at det tillates å arbeide 50 prosent i form av halvtur eller ut annenhver tur, men er man på jobb, må man imidlertid arbeide 100 prosent, 12 timer hver dag.

Arbeidstakermedvirkning

Reell arbeidstakermedvirkning finnes ikke, i følge klubben. Fag- og forskningsmiljøene påpeker viktigheten og verdien av arbeidstakermedvirkning og oppfordrer til økt kompetanse innen dette området.

- I ESS, som er en del av verdens største forpleiningsselskap, CompassGroup, har de egne advokater som brukes til å angripe aktive tillitsvalgte og fagforeningene. Advokatene jobber blant annet for å innskrenke de ansattes innflytelse og rettigheter. Spesielt utsatt er de som reiser fanen mot kapitalkreftene som kynisk bruker de ansattes liv og helse til fremme for egen profit.

Samtidig har man fagforeninger som knapt vier det anstrengte arbeidsmiljøet en eneste tanke. Disse fagforeningene har i stedet valgt å ha et godt samarbeid med en arbeidsgiver som kynisk setter de ansattes helse på spill.

Her konkluderer klubben: dette samarbeidet har i strid med loven skjøvet SAFE ut av arbeidsmiljøutvalgene, utvalg som nå sitter som passive tilskuere til at arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø neglisjeres.

Nye kontraktsrunder

Nylig gikk ESS seirende ut av anbudskampen om forpleiningstjenestene på Gjøa. Klubben mener at det avgjørende her var at IE la inn et forslag om bemanningskutt for at ESS skulle vinne kontrakten.

- Dette er i seg selv oppsiktsvekkende, sier Oddleiv Tønnessen, og legger til, - men dog ikke særlig overraskende. Nå står Ekofisk-kontrakten for tur.

- Vi opplever nå at oljeselskapet oppfordrer forpleiningsselskapene til å komme med nye "smarte" løsninger der bemanningen kuttes ytterligere. I den forbindelse skal det bli spennende å se om ConocoPhillips viser sitt overordnede ansvar for at arbeidsmiljøet ikke blir ytterligere svekket når kostnadene på våre tjenester settes under konkurranse. De ansatte ønsker ikke skifte av selskap og det oppfordres til å være fleksibel og imøtekommende til bedriftens forslag.

- De tillitsvalgte settes i en svært vanskelig situasjon når de må velge mellom to hensyn: et fullt forsvarlig arbeidsmiljø eller medlemmenes frykt for å måtte begynne i et nytt selskap.

Hva gjør Statoil?

Det er kun et tidsspørsmål før Statoil flagger ut sin egen forpleining, regner Oddleiv Tønnessen med. Statoil her bestemt at de skal ha lik driftsmodell på alle feltene. Dette betyr enten at Statoil også vil overta forpleiningen på Statfjord

og Snorre, eller at all forpleining flagges ut og settes ut på entrepriser. På land flagget Statoil ut all forpleining og det er stor grunn til å tro at dette også kommer til å skje på sokkelen.

- I dag leier Statoil forpleining inn nærmere 200 vikarer. Disse går allerede på helt andre lønns- og arbeidsvilkår enn vikarkollegene som er ansatt i Statoil. I tillegg vet vi at lønnsforskjellene mellom forpleiningsansatte i Statoil og de ansatte i forpleiningsselskapene bare øker.

Hva har dere tenkt å gjøre med dette?

- Vi kan ikke sitte stille å se på at denne negative trenden fortsetter. For å snu denne negative utviklingen må SAFE aktivt forsøke å påvirke tilsynsmyndighetene. I siste instans må en kontakte regjering og storting for å påpeke at utviklingen er helt uakseptabel, sier Oddleiv Tønnessen.





Beslutning om forpleining

Foto: Mette Møllerop

Spørsmålet om forpleining på Statfjord og Snorre har vært behandlet i møter mellom representanter for bedriften og for fagforeningene SAFE og Industri Energi i Statoil. Bedriftens representanter i disse møtene har lagt fram en innstilling som går inn for at forpleining ikke skal overtas av Statoil, men fortsatt leveres av eksterne leverandører.

SAFE og Industri Energi har i møtene sagt seg uenig i denne innstillingen. Her er SAFE sitt syn i protokollen fra det siste møtet om saken:

”SAFE i StatoilHydro - Avdeling Sokkel mener at man skal drive forpleining med egne ansatte, og ved å gå for entrepris, så uthuler man begrepet ”Kjernevirksomhet”. Det finnes både HMS og sikkerhetsmessige argumenter for å drive forpleining selv. Gode forhold for forpleining er viktig både for de ansatte som arbeider i forpleining, og for alle andre som arbeider på installasjonene. Derfor mener vi at en totalvurdering tilsier at egen forpleining er best også når det gjelder effektiv drift av plattformene. Vi er uenige i denne anbefalingen til UPN-LED.”

Saken var oppe til behandling i Bedriftsutvalget for UPN 18. november 2009.

Arbeidstakerrepresentantene i Bedriftsutvalget henstilte sterkt til bedriften om å legge en helhetsvurdering til grunn, og at dette vil bety at forpleiningen også på disse feltene skal drives av selskapet selv. Det er også det eneste som vil være i samsvar med prinsippet om lik driftsmodell på alle feltene.

UPN ledelse har sagt seg enig i at prinsippet om en lik driftsmodell på alle installasjonene taler for at vi har egen forpleining på alle felt. Likevel besluttet ledelsen i går, 24. november, å gå ut med forespørsel til markedet for å videreføre ordningen med enterprise på forpleining på feltene Statfjord og Snorre. Hovedbegrunnelsen for dette er at UPN ledelse mener det ikke er fornuftig å starte en integrasjon av forpleining på Statfjord og Snorre nå, samtidig med at det gjennomføres en stor og krevende

integrasjonsprosess på sokkelen. Videre mener ledelsen at alle konsekvenser av en overtakelse av forpleining ikke er tilstrekkelig utredet. Det vil bli satt i gang videre arbeid med utredning av konsekvensene av en eventuell overtakelse av forpleining. Det er UPN BU som vil starte denne utredningen, og gjennom det vil det bli arbeidstakermedvirkning i utredningen.

Siden fagforeningene tidlig i integrasjonsprosessen gjorde det svært klart at det er veldig viktig for oss at selskapet driver forpleining selv på alle felt, er vi skuffet over denne beslutningen fra UPN ledelse. Vi vil arbeide videre med denne saken, og mener fortsatt det skal mulig være å vinne fram på et seinere tidspunkt.

Tor Stian Holte

SAFE i Statoil - Avdeling Sokkel



Ansettelsesproblematikk på Gjøa

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hvem fikk jobb på Gjøa! Det spør SAFE-klubben i ESS Support Services AS om i en info som er sendt ut til medlemmene deres. IE har underskrevet en avtale med bedriften som kun gir 50 prosent av de ansatte jobb.

- Utgangspunktet for hele saken var at SAFE-klubben ikke fikk gjennomført drøftinger med bedriften om tilsetning av ledige stillinger på plattformen Gjøa, forteller klubbleder Oddleiv Tønnessen.

- Bedriften har lyst ut stillingene på Gjøa og vi ønsket derfor en gjennomgang av søkerlisten og bedriftens syn på hvem som skal tilbys de ledige stillingene, slik at vi som tillitsvalgte kan fremme våre synspunkter før bedriften treffer sine beslutninger om hvem som tilbys jobb. I sakens anledning opplyser bedriften at de har en avtale med en av fagforeningene om at 50 prosent av de ledige stillingene kan tilbys personer som i dag ikke er ansatt i selskapet. Dette til tross for at bedriften har varslet at det kommer nedbemanninger av betydelig størrelse blant annet på Ekofiskfeltet. SAFE-klubben frykter derfor at bedriften vil fatte beslutninger i saken før de tillitsvalgte får fremlegge sine synspunkter.

- Vi mener dette er en tariffstridig sak og vi vil derfor be SAFE eller YS se på muligheten til å kreve direkte møte med OLF eller NHO slik dette står nedfelt § 9-6 punkt 1 siste avsnitt.

Kun fem har fått jobb

I et nytt forhandlingsmøte hadde klubben fått oversendt dokumentasjon over alle som hadde søkt jobb på Gjøa og hvem av disse som har blitt tildelt stilling.

- Det er i alt 120 av våre ansatte som har søkt jobb på Gjøa og av disse så er det kun to kokker og tre renholdere som har fått jobb!

Hva er IE sin begrunnelse for å gå inn for denne løsningen?

- IE klubben gjentar til stadighet at avtalen er gjort ut i fra myndighetspålagt krav om lokal tilhørighet. Bedriften svarer at grunnlaget for dette er at NAV lokalt **oppfordrer** til å ansette lokalt, og Gjøa har bedt om det samme. Til denne oppfordringen har altså IE klubben inngått en avtale som slår bena under mange av våre ansattes rettigheter som ønsker å jobbe på Gjøa. SAFE klubben protesterer på bedriftens håndtering av denne saken og krever selvfølgelig at alle ansettelser skjer etter ansiennitet i bedriften. Vi mener klart at både eksisterende ansatte og våre midlertidige ansatte som har opparbeidet seg ansiennitet i ESS har fortrinnsrett til disse stillingene kontra helt nye ansatte. Den samme avtalen "freder" alle ansatte

på Gjøa for eventuelle oppsigelser grunnet nedtrapping og overtallighet de nærmeste to årene. Dette er også en horribel IE avtale som heldigvis kun gjelder medlemmer av IE klubben, og dette var faktisk ESS enige med oss på i dagens forhandlingsmøte.

SAFE klubben mener at bedriften i denne saken krenker rettighetene til våre ansatte og vi varslet på møtet at dersom bedriften ikke reverserer denne ansettelsespolitikken så vil enkelte medlemmer forfølge saken juridisk.

IE-avtalen

I avtalen mellom IE og ESS Support Services AS står det følgende: "**Partene er enige om at 50% av grunnbemanningen skal ansettes fra allerede ansatte i ESS. For denne gruppen er ansiennitet utgangspunktet. De resterende ansatte står bedriften fritt til å utpeke og kan være nyansatte. Det vises til protokollen om bedriftsansiennitet inngått 3/9-09, og partene er enige om at Gjøa vernes mot nevnte protokoll i to (2) år fra oppstart.**" Protokollen er signert av Asle Reime for IE og Ingrid W. Knutsen for ESS.



Petroleumstilsynet prioriterer forpleiningen

Tekst og foto: Mette Møllerop

- De forpleiningsansatte har vært en prioritert gruppe for Petroleumstilsynet siden vi tok initiativ til et større forbedringsprosjekt i 2001, kalt Løft for forpleining, sier Ole-Johan Faret, pressekontakt i Petroleumstilsynet, Ptil.

Dette arbeidet engasjerte mange ledere og arbeidstakere i forpleiningsbransjen og resulterte i konkrete krav til arbeidsmiljø.

Arbeidet ble fra Petroleumstilsynets side fulgt opp gjennom tilsyn med operatører og forpleiningsselskap hvor selskapene blant annet skisserte sine planer for opplæring og arbeidsmiljøforbedringer.

- Vi har spesielt fulgt opp de mindre forpleiningsselskapene, og tillegg har vi ført tilsyn med de største forpleiningsselskapene, sier Faret.

Tilsynet med ESS og Statoil hvor det ble gitt pålegg til begge selskap, ble avsluttet i slutten av 2008 med et møte hvor både arbeidstakerne, bedriftshelsetjenestene og ledelsen ga uttrykk for "en positiv utvikling."

Fortsatt utfordringer i bransjen

Bransjen har nok fremdeles utfordringer som artikkelen peker på, bekrefter Faret.

- En av Ptils hovedprioriteringer i 2009 har vært risikoutsatte grupper. I forbindelse med denne satsingen har vi sett at forpleiningsansatte har en rekke risikofaktorer i sitt arbeidsmiljø som kan

medføre sykdom dersom risikoen ikke blir håndtert på en god måte.

Samtidig opplever bransjen at enkelte rammebetingelser kan gjøre det vanskelig å følge opp og forebygge skader og sykdom. Det er viktig at operatør og forpleiningsentreprenør som har ansvar for at arbeidsmiljøet er forsvarlig, samarbeider aktivt og konstruktivt om videre forbedringer som kan redusere risiko for denne gruppen, sier Faret.

Går forpleiningen mot en katastrofe?

- Ordet katastrofe som jeg bruker i artikkelen med samme navn, ser jeg som et samlebegrep på hvordan utviklingen går, både i forhold til outsouringsfare og i forhold til arbeidsmiljø, sier Oddleiv Tønnessen, klubbleder i SAFE i ESS.

- Det selskapet som mest sannsynlig står foran outsourcing av sin forpleining, er Statoil.

Hva med "Løft for forpleining"?

- Programmet "Løft for forpleining" initiert av Ptil var et godt og nødvendig tiltak, problemet er at lærdommen eller planene ikke ser ut til å virke.

Det samme gjelder tilsynsaktivitetene,

mener Tønnessen.

- Det finnes en rekke nye planer som ikke er blitt gjennomført. Smale økonomiske rammebetingelser gir ingen rom for opplæring, og i særdeleshet gjelder det innen HMS- kompetanse i linjeledelsen og i forhold til ressurser til etterlevelse av styrende dokumentasjon.

Tilsynet var en nyttig og god erfaring, men svært få av oppfølgingsplanene som ble en følge av tilsynet, er gjennomført. Dermed "lukkes" tilsynet og det blir status quo?

- Ja, om en ikke hele tida er på hugget, blir det tilbakegang. Konklusjonen blir at når arbeidsmiljøet ikke viser noen tegn til bedring tross alle disse planene, da blir det en katastrofe.



Arbeidsretten: Ulik lønn for LO- og YS-medlemmer godtas ikke

Tekst: Liv Hilde Hansen. Foto: SAFE arkiv

I en helt fersk dom slår Arbeidsretten fast at å gi ansatte ulik lønn fordi de er organisert i ulike organisasjoner strider mot organisasjonsfriheten. Det kommer frem etter at YS og YS-forbundet SAFE nylig fikk gjennomslag i en prinsipiell sak i Arbeidsretten. SAFEs medlemmer i Beerenberg jobber som stillasarbeidere, industrimalere og isolatører.

2. november falt det dom i saken mellom YS/SAFE på den ene siden og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Byggenæringens Landsforening (BNL) og Beerenberg Corp. AS på den andre siden. YS fikk medhold i at arbeidsgiverne hadde brutt hovedavtalen § 2-1 om organisasjonsfrihet. Beerenberg Corp. AS må etterbetale SAFEs medlemmer i bedriften flere tusen kroner hver.

- YS stevnet bedriften etter at de i forhandlinger om etablering av nytt lønssystem valgte å behandle YS/SAFEs medlemmer dårligere enn LO/Fellesforbundets, opplyser advokat Ørnulf Kastet, prosessfullmektig for YS. Et nytt lønssystem, med høyere lønn, ble innført fra 1. april i fjor for LOs medlemmer. SAFEs medlemmer fikk samme lønssystem, men først med virkning fra 1. desember samme år, det vil si åtte måneder senere.

Uorganiserte fikk lønssystemet fra 1. oktober 2008.

- I forhandlingsmøter forsvarte både BNL og NHO bedriftens handlemåte. De argumenterte med at LO/Fellesforbundet, i henhold til en tidligere inngått særavtale som SAFE aldri ble tilbudt, måtte innføre nytt lønssystem fra 1. april 2008. Når det gjaldt SAFE, hevdet de at SAFEs medlemmer skulle få tillegget fra det tidspunkt de underskrev avtalen, til tross for at de ikke fikk tilbud om avtalen før i august, opplyser Kastet.

YS og SAFE mente at dette både var i strid med reglene om organisasjonsfrihet, reglene i arbeidsmiljøloven om diskriminering på grunnlag av fagforeningstilhørighet og trolig også med ulovfestede regler om ufravikelighet. Saken ble reist for sentral arbeidsrett. Det ble lagt ned påstand om at hovedavtalens § 2-1 om organisasjonsfrihet var brutt. Dette fikk YS/SAFE medhold i.

- Medlemmene i YS/SAFE tapte flere tusen kroner hver som følge av forskjellsbehandlingen. Klubbens regnestykker viser at den enkelte har tapt fra 2 000 til 11 000 kroner, avhengig av arbeidet de har utført. Nå må bedriften etterbetale beløpene og klubben kommer etter all sannsynlighet til å kreve morarente på pengene, sier Kastet.

- Vi er tilfreds med at arbeidsretten var enig med oss. Hadde arbeidsgiverne vunnet frem, ville det etter vårt syn medført noe helt nytt i norsk arbeidsliv. Arbeidsgiverne kunne belønne samarbeidsvillige tillitsvalgte og straffe de som ikke danset etter bedriftens pipe. En slik situasjon hadde ikke vært bra for verken arbeidsgiverne, YS eller noen annen fagforening, påpeker Kastet. Her er link til hjemmesiden hvor dommen er lagt ut:

<http://beerenberg.safe.no/index.cfm?id=265324>

Anne Lise Ryel i Kreftforeningen har gitt deg en utfordring!



Se utfordringen på kreftforeningen.no/juleutfordring



Øresus/Dårlig hørsel?

Vi behandler deg i løpet av en uke.

Se www.valencia-clinic.com eller ring 909 37 200



Medlemskort og betalingskort i ett – uten at det koster noe ekstra!

- Høy sparerente fra første krone
- Kredittreserve på inntil 75 000
- Kan brukes over alt
- Gebyrfrie varekjøp
- Gebyrfri nettbank
- Ingen årsavgift



For mer informasjon og oppdaterte betingelser, se www.ysmedlemskort.no
Kundeservice til. 815 00 073

NO. 124 56-699

Supertilbud
for YS medlemmer

YS INNBO

74 000 medlemmer har allerede valgt forsikringen YS Innbo. Det er ganske sikkert et godt valg for deg også.

Gjennom avtalen mellom Gjensidige og YS, har du som er YS-medlem tilgang på markedets kanskje beste innboforsikring. At såpass mange medlemmer har valgt forsikringen til nå, kan trygt kalles et kvalitetsstempel.

Slik gjør du:



Ta frem en telefon.



Slå nummeret: 21 01 39 39 til YS, eller 03100 til Gjensidige.

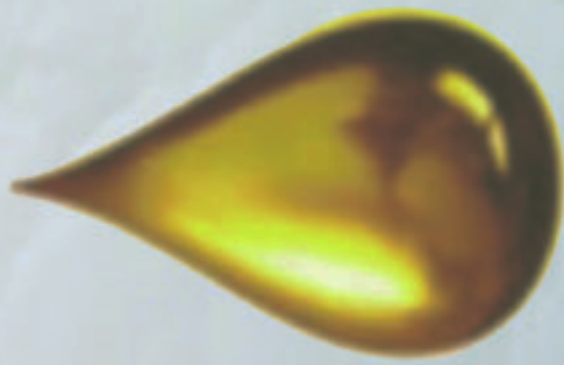


Bestill YS Innbo.



Du kan også bestille på gjensidige.no/ys

YS Innbo får du hos YS Medlemsfordeler: 21 01 39 39, Gjensidige: 03100, ys-medlemsfordeler.no og gjensidige.no/ys.



Petekka

Petroleumteknisk akademi AS

Vil du satse på en offshoreutdanning? Nytt fagskoletilbud innen petroleumsteknologi

Modulbasert undervisning. Undervisningen er tilrettelagt som klasseundervisning i kombinasjon med fjernundervisning.

Du kan velge studiested i Oslo, Stavanger, Bergen, Ålesund eller Trondheim.
Besøk vår hjemmeside www.peteka.no eller kontakt oss på tlf.: 47700600.



Det juridiske hjørnet

ERSTATNING VED YRKESYKDOMMER

Av advokat Per Erik Bergsjø, Advokatfirmaet Vogt & Wiig AS

SAFE har samarbeidsavtale med Advokatfirmaet Vogt & Wiig i Oslo som gjelder bistand til medlemmene ved yrkesskader og yrkessykdommer. Dette firmaet har en meget velkvalifisert personskadeavdeling. Sakene blir vurdert kostnadsfritt og det påløper ikke kostnader for det enkelte medlem med mindre saken fremstår som meget tvilsom eller av andre grunner er vanskelig å nå frem med.

Yrkesskadeforsikringsloven gir regler om erstatning ved yrkesskader og yrkessykdommer. Loven innebærer at arbeidstakere som blir skadet eller påført sykdom i forbindelse med arbeid, på visse vilkår har krav på å få erstattet sitt økonomiske tap fra arbeidsgivers forsikringsselskap. Alle skader som skyldes arbeidsulykke kan gi rett til erstatning, uten hensyn til skadens art. For yrkessykdommene er det imidlertid annerledes – etter loven er det bare visse sykdommer som omfattes av erstatningsreglene i yrkesskadeforsikringsloven.

Hvilke sykdommer som kan gi rett til erstatning

Vi finner bestemmelsene om hvilke sykdommer som kan gi grunnlag for erstatning i yrkesskadeforsik-

ringsloven § 11. Der heter det at lovens erstatningsregler gjelder hvis arbeidstakeren er påført en sykdom som er likestilt med yrkesskade i medhold av folketrygdloven. Hvilke sykdommer som er likestilt med yrkesskade fremgår av en forskrift fra 1997, den såkalte yrkessykdomsforskriften.

Forskriften slår for det første fast at sykdom "som skyldes forgiftning eller annen kjemisk påvirkning" kan gi rett til erstatning. Det har ingen betydning om stoffet tas opp gjennom huden, lungene eller på annen måte. Erstatningsspørsmålet avhenger heller ikke av om påvirkning skjer i form av en væske, gass, fast stoff eller støv. Den vanligste sykdomstypen som omfattes av denne bestemmelsen er løsemiddelskader på sentralnervesystemet.

Etter forskriften kan også "allergiske og idiosynkratiske hud- og lungesykdommer" medføre erstatning. Dette innebærer at arbeidstakere med eksem kan ha krav på erstatning hvis eksemet skyldes stoffer på arbeidsplassen. Det samme gjelder den som har fått astma, KOLS eller andre lungesykdommer etter påvirkning i arbeid. Vi har hatt mange klienter med slike sykdommer som har fått betydelige erstatningsbeløp.

Også sykdommer som skyldes "strålingsenergi" kan gi grunnlag for erstatning. Regelen beskytter arbeidstakere som har blitt syke p.g.a. varmestråling, elektromagnetisk stråling og radioaktiv stråling. Vi har bl.a. sett eksempler på arbeidstakere som er påført blodkreftsykdommer



etter å ha vært utsatt for røntgenstråling offshore.

Mer praktisk er det nok at nedsatt hørsel kan gi rett til erstatning hvis årsaken er larm fra maskiner, verktøy, prosesser eller lignende. Mange av de sakene vi får inn fra SAFE-medlemmer gjelder slike skader. Også tinnitus (øresus) omfattes av denne regelen hvis arbeidstakeren samtidig har fått nedsatt hørsel. Hvis arbeidstakeren bare har tinnitus uten nedsatt hørsel, er det et tvilsomt spørsmål om det er grunnlag for erstatning. Vi mener at også dette gir rett til erstatning, men etter andre regler i yrkesskadeforskriften.

Forskriften slår også fast at lunge-sykdommer som skyldes påvirkning fra finfordelte stoffer, kan gi rett til erstatning. Her omfattes bl.a. asbestrelaterte sykdommer. Asbestfibre kan gi betennelser, forkalkninger og kreft. Også arbeidstakere som får skader i armer og hender som følge av vibrasjoner, kan ha rett til erstatning. Dette gjelder typisk dem som arbeider med boremaskiner, bankehammere, meiselhammere og slipemaskiner. Regelen antas å omfatte også

skulderskader, selv om dette ikke er nevnt uttrykkelig.

Dykkere kan få trykksyke eller dykkersyke ved arbeid på sokkelen. Disse kan få erstatning etter en egen bestemmelse i forskriften, som omfatter sykdommer som skyldes endring i barometertrykket. Forutsetningen er selvfølgelig at sykdommen ble konstatert etter at yrkesskadeforskriften trådte i kraft, og at kravet ikke er foreldet. De dykkersakene som er tapt i retten, har reist spesielle problemstillinger. De betyr ikke at ikke andre dykkere kan få medhold i sine krav.

Avslutningsvis kan sykdommer som skyldes smitte og vaksinasjon på visse vilkår gi krav på erstatning. Bestemmelsen antas å være mindre aktuell for den som har sitt arbeid offshore, men kan omfatte f. eks. helsepersonell på plattformer.

Årsaksspørsmålet

Det kan ofte være vanskelig å slå fast hva som er årsaken til en sykdom. Skyldes lungesykdommen f. eks. skadelige stoffer på jobben eller egen røyking? Yrkesskadeforskriften har her en bestemmelse som verner

arbeidstakeren. Arbeidstakeren må selv føre bevis for hvilken sykdom han har, eksempelvis at han har en hørselsskade. Men hvis sykdommen først er påvist, gir den i utgangspunktet rett til erstatning hvis ikke arbeidsgivers forsikrings-selskap beviser at sykdommen åpenbart ikke skyldes forhold på arbeidsplassen. Tvil går dermed ut over forsikrings-selskapet, ikke den skadelidte. Dette gjør det lettere å få gjennomslag for erstatningskravet.



Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmeadresse.

Grasrotorganisasjon

Du blir en del av energiansattes egen organisasjon hvor medlemmene utvikler og leder organisasjonen. SAFE betegner seg som en "grasrotorganisasjon". Selv om forbundsstyre og arbeidsutvalg står for den daglige driften, er det medlemmene som i siste instans kan avgjøre kursen gjennom uravstemning. Medlemmene er dermed organisasjonens øverste myndighet. Nest øverst står kongressen som velger organisasjonens ledelse, peker ut prioriterte arbeidsområder og foretar nødvendige endringer av SAFE sine lover og målsettinger.

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i

møter, kurser og seminarer etter behov. Vårt mål er at alle SAFE sine tillitsvalgte skal være godt skolerte og holdes faglig oppdaterte, slik at de kan imøtegå hverdagens utfordringer. Vi ønsker også at medlemmene deltar på kurs og seminarer. En organisasjon med faglig oppdaterte og kunnskapsrike medlemmer er en sterk organisasjon.

Innflytelse som medlem

Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold. SAFE oppfordrer klubbene, tillitsvalgte og medlemmene til å holde møter lokalt, slik at lønn og saker som har tariffmessig betydning kan diskuteres, fremmes som forslag og derigjennom bidra til forbedring av tariffavtalen. Det holdes felles tariffkonferanse hvor alle klubber/foreninger er representert. I tillegg til den tariffmessige biten, blir organisasjonen bedre kjent med hverandre og får en god innsikt i de tariffmessige problemstillinger hvert enkelt tariffområde måtte ha. Det styrker samholdet i organisasjonen.

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/ problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selv sagt vederlagsfritt.

SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene. Firmaets personskadeavdeling har lang erfaring i behandling av alle typer personskadesaker for skadelidte. Ta kontakt med advokatene i SAFE for videre henvisning. Du kan også kontakte firmaet direkte på telefon 22 31 32 00. Bergsjø eller Vidhammer er dine kontakter i firmaet. Bistanden er i utgangspunktet gratis for medlemmene.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatfirma Øverland ANS vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.30 – 15.30. Ta kontakt på telefon 51 89 52 20. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1000,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

- medlemsnummer i SAFE (du finner det på baksiden av SAFE magasinet eller gamle OFSA)
- alle dokumenter i saken.

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og baseres på frivillighet. Ingen forsikringer



er derfor inkludert i SAFE kontingenten, med unntak av grunnforsikring i SAFE som gjelder fra 01.01.03. Avtalen er lagt ut i SAFE arkiv.

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

Som medlem av SAFE har du tilgang til bank- og forsikringsavtalen og de tilbud som er forhandlet frem mellom YS og Gjensidige. Les mer på om medlemsfordelene hos Gjensidige og YS Unique – egen konto for YS-medlemmer.

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

Aktivt medlemskap gjelder fra du melder deg inn til den dag du melder deg ut. For å være aktiv medlem må du betale kontingenten hver måned, hvis ikke annen melding er gitt til SAFE. Dersom du er deltidsansatt og betaler redusert (1/2) kontingent til forening/klubb, betaler du tilsvarende redusert kontingent til SAFE. Forhold som nevnt i § 14.6 kan også innvilges redusert kontingent.

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi SAFE og klubben din melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får gjort de nødvendige rutiner i forbindelse

med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

Etter §14.5 kan du for kontingent dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) arbeidsløshet
- b) verneplikt,
- c) skole/kurs, utdanningstid uten lønn
- d) permittering uten lønn
- e) lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:

I henhold til SAFE vedtektene § 14.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støtte-medlemskap

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent. Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse:

Postnummer/ Sted:

Tlf.:

Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass:

Stilling:

Lærling f.o.m.:

t.o.m.:

Fast ansatt

☐

Vikar

☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

For å ivareta mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SAFE utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til SAFE/YS samarbeidspartnere.

Dato:

Signatur:

Ønsker du SAFE/YS kollektive innboforsikring fra i dag, eller informasjon om øvrige kollektive forsikringer i SAFE, ring 03100 eller ta kontakt med nærmeste Gjensidige kontor.

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!



Trykkstart!

Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.

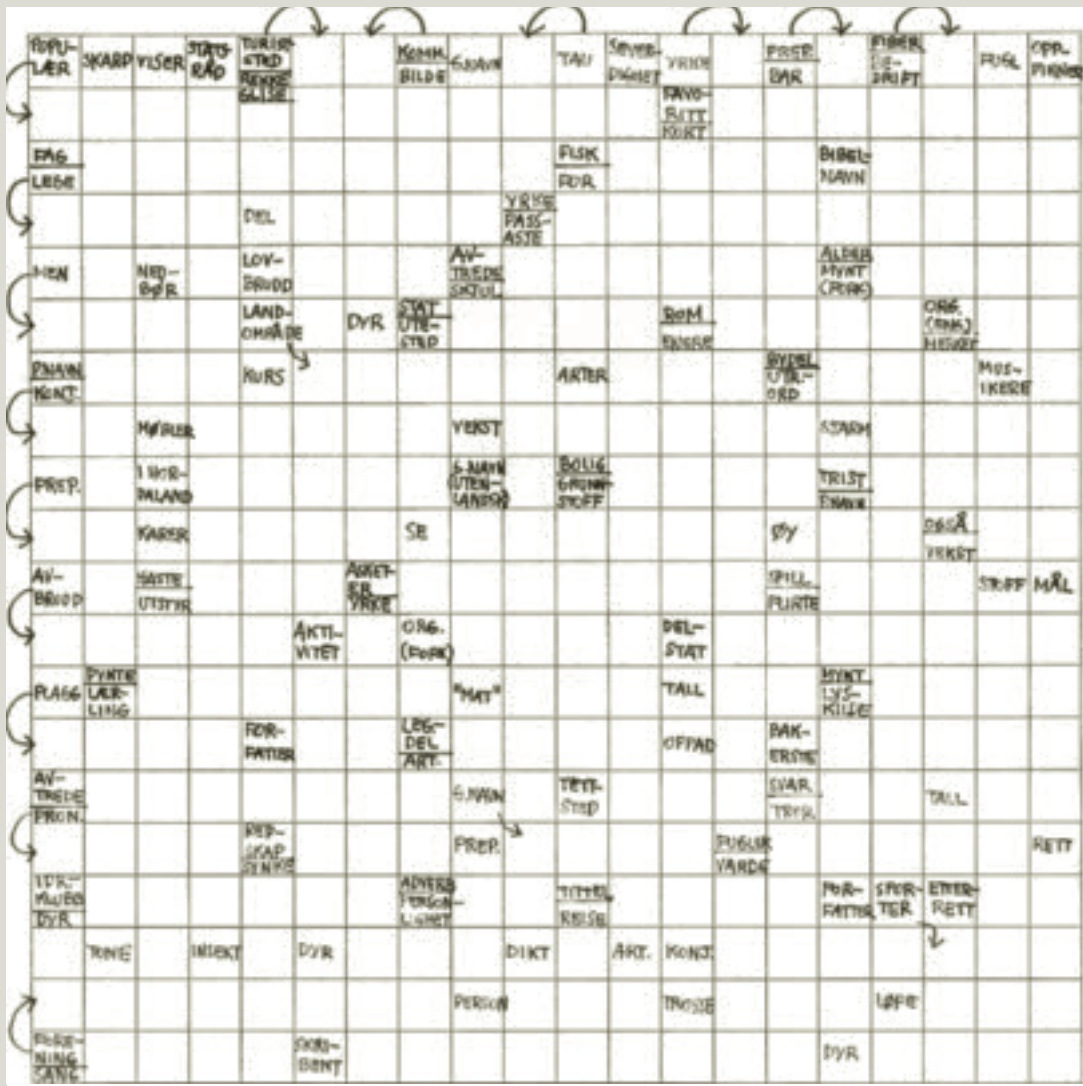


KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger - Telefon 51 90 66 00 - Telefaks 51 90 66 35 - www.kai-hansen.no



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 31. januar og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 4 kommer i SAFE magasinet 1-2010

Navn:

Adresse:

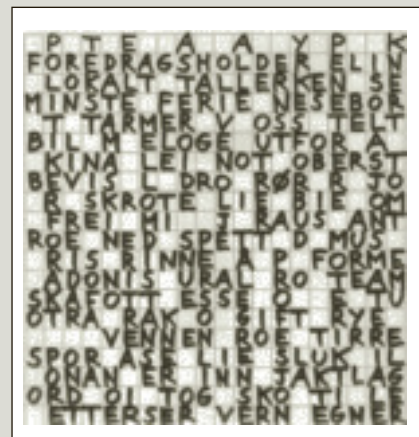
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Bjørn Vestskogen, Friggs vei 6, 3090 Hof
Mari Torsvik, Knappestigen 7, 5337 Rong
Tor Henning Sæstad, Løyningsveien 50, 4370 Egersund
Endre Reppen, reppen, 8186 Tjongsfjorden
Rolf D. Karlsen, Markveien 51A, 9510 Alta
Vigdis Isnes, Rutilveien 3, 3770 Kragerø
Stine & Bjørn Orholm, Kastanjeveien 10, 3950 Brevik

Premiere for riktig løsning kryss av:

gavekort i bokhandel

gavekort i sportsbutikk



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-EQONOMIQUE

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2009**

LEDERE	Terje Nustad Inger Staff Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 10 • E-post: kari@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org. sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rodsæther	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00 • Advokat • E-post: br@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger
Postadresse: Postboks 145, 4001 Stavanger
Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40
www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv

