

SAFE

MAGASINET⁰²

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 August 2011**

Det vokste frem et samhold, et ønske om å vise kjærlighet og medfølelse i hele landet.



Foto: Heidi Furre

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



- 3** 22.juli 2011 **5** Veien videre for SAFE **11** Vedtak fra kongressen til Handlingsplan **14** Epsilon får "ansiktsløftning" i Ølen
19 Sikkerhetsforums årskonferanse 2011 **23** En tubulent vei mellom olje og miljø **25** 10 år på sju minutter
28 Arbeidsplass nord **32** Fagbevegelsens nødvendige svar på terrorens grumsee bakteppe
34 Ein steingalen mann fra Oljå **40** BIS har vokst fra barnekoene
44 Hvordan skal ISO-fagene jobbe for en bedre tariffavtale i 2012? **46** Endelig landavtale i borebedriftene
47 Landavtalen gjorde susen hos Archer **49** Må satse mer på PET-teknologien **51** Flere får en ny sjanse
52 Det juridiske hjørne **56** Medlemsfordeler **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Hilde-Marit Rysst 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

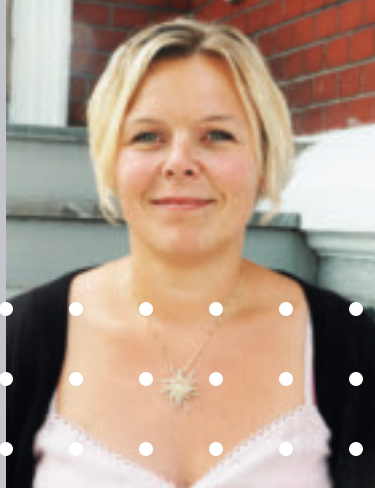
Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse Nr. 1 19.04/19.05 Nr. 2 20.07/20.08 Nr. 3 25.09/28.10 Nr. 4 16.11/16.12

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



22. juli 2011

Det er en dag som er risset inn i vår sjel for all fremtid. Vi vil alle huske hvor vi var, når vi hørte om eksplosjonen i regjeringsbygget for første gang. Vi vil alle huske når vi hørte om skyting på Utøya. Hvor vi var da Norge mistet sin uskyld...

Vi gikk til sengs med viten om at mange unge, uskyldige, engasjerte mennesker var hensynsløst skutt - drept, skadet og skremt for resten av sitt liv. Da vi stod opp dagen etter, var det til uvirkelige tall og bilder, som tydeliggjorde omfanget. Vi var et land i sjokk, vi var et folk i sorg. Midt oppe i det hele var det hjelpemannskaper og frivillige som, til tider med fare for eget liv, gjorde en fantastisk innsats. Det var enkeltpersoner som uttalte ord som vil bli stående i historiebøker, og det vokste frem et samhold, et ønske om å vise kjærlighet og medfølelse i hele landet. De fleste av oss har kjøpt roser eller fakler og støttet opp om forskjellige markeringer. Og vi har fått en understreking av om hvor sårbart livet er, og en påminnelse om å vise hverandre at vi bryr oss, at vi er glade i hverandre. La disse budskapene synke inn, og gjenta dem, la dem bli en del av hverdagen din!

På SAFE huset holdt vi ett minutt stillhet og deltok i lokale minnemarkeringer i likhet med resten av landet. Vi vil uttrykke vår dypeste medfølelse med alle

som har fått livene sine snudd opp ned, både ofre, pårørende, familie og venner.

Det er ikke enkelt å skape en overgang til vårt interessefelt og våre fokusområder, men det må gjøres. Som flere har sagt i disse vonde tider, det var godt å komme på jobb igjen, og få tankene over på noe annet. Så jeg håper dere godtar min overgang til andre temaer.

SAFE kongressen 2011 er gjennomført, og med den noen skifter i ledelsen av forbundet vårt. Fordelt på AU (arbeidsutvalget), blant de heltidsvalgte på SAFE huset og i Forbundsstyret. Vi har fått en god blanding av erfaring, nysgjerrighet, pågangsmot, kompetanse og kontinuitet. Alle områder av organisasjonen er representert, og vi trygge på at vi går veien videre, sammen med dere tillitsvalgte og medlemmer. Når det gjelder ryggraden i SAFE; meninger, fokusområder og grasrotorganisasjonen, så vil det fortsette, vår egenart består! Vår styrke og vårt samhold skal alltid være vårt varemerke. Vi tørr der andre bøyer av, vi tenker langsiktig og setter reell HMS i fokus.

Allikevel håper vi på å kunne utvikle oss til å bli et enda bedre forbund, for deg og for din arbeidsplass. Vi ønsker å videreutvikle dyktige tillitsvalgte og verneombud, og vi ønsker å engasjere enkeltpersoner. I artikkelen om AU på

s. 4 i magasinet kan dere lese mer om tanker vi gjør oss om fremtiden og utvikling. Men, det er Forbundsstyret som avgjør, og det er også du som tillitsvalgt, verneombud, eller enkeltmedlem som påvirker, etterspør og er med på å sette agendaen!

Nå når sommeren er på hell, og tiden unektelig går mot høst, må vi glede oss over den fargesprakende naturen, nyte varme fra en glødende peis og hyggelig selskap, eller nyte en rolig stund med bladet du nå har i handa. Jeg håper det inspirerer og engasjerer og gir deg påfyll fra bransjen vi jobber i. Her er litt juss og litt fritid, og vil du helst skrive selv, er det kryssord.

I alle fall vil jeg benytte sjansen til å ønske deg en god høst, husk å nyte hver en dag, for ingen dager kommer om igjen! Jeg vil avslutte med de utrolige ordene, som går verden rundt og inn i historien. Tar vi dem med oss videre på vår vei, er det noe godt som har kommet ut av den uhyrlige ondskapen som traff oss 22. juli 2011.

«Om én mann kan vise så mye hat, tenk hvor mye kjærlighet vi alle kan vise sammen.»

Helle Gannestad, overlevende fra Utøya

Med vennlig hilsen
Hilde-Marit Rysst

*«Om én mann kan vise så mye hat, tenk hvor mye
kjærlighet vi alle kan vise sammen.»*

Helle Gannestad, overlevende fra Utøya





Den nye ledelsen i SAFE: Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig, Hilde-Marit Rysst, leder, Roy Aleksandersen, 1. nestleder.

Veien videre for SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop

Kongressen var tøff og krevende, men ble avsluttet med tillit til nytt styre og tro på at en skulle få forbundet til å trekke i samme retning.

De tre kongressdagene i midten av juni var preget av diskusjoner og mange innlegg fra delegatene. Til tross for en lang og opprivende periode i forkant, var likevel innleggene i all hovedsak preget av saklighet og vilje til å beholde og utvikle SAFE som det viktigste forbundet for oljearbeiderne. «Nå må vi se framover», kan nok stå som et felles ønske fra medlemmene.

- Vi fikk tillitt fra salen, sier nyvalgt 1. nestleder Roy Aleksandersen. Vi skal være limet som får organisasjonen sammen igjen.

Roy Aleksandersen er tidligere klubbleder i Smedvig. Smedvig ble delt, og skiftet etter hvert navn til henholdsvis Seadrill og Seawell. Førstnevnte, hvor Roy jobbet, er blitt til Archer. Han har vært organisasjonssekretær i SAFE i ett drøyt år, og har lang erfaring fra rederiområdet. I SAFE har han sittet i gruppen som jobber med alle forhold rundt tariffavtalene våre.

Hilde-Marit Rysst, vår nye SAFE-leder som kommer fra Statoil sokkel og fra vervet som nestleder i YS i Statoil, leg-

ger til: en av årsakene til at vi kom greit i mål til slutt, var at begge sider fikk sine representanter. Ingen var vel hundre prosent fornøyde, men for å si det litt enkelt, det var greit, dette kan vi leve med. Kongressen hadde tillit til at den nye sammensetningen ville dra lasset videre, sammen, på en positiv måte for SAFE og medlemmene. Hilde-Marit tror folk nå ville ha ro.

- Ingen ville gå videre med mer bråk. Jeg håper og tror at vi vil erfare dette i organisasjonen framover. Vi har fått tillitt, vi skal som Roy sier, være limet, men vi kan ikke lime alene. Roy A og Roy Erling Furre, er enige.

- Det er helt klart. Vi kan ikke gjøre dette alene, slår de to fast. Vi må stille krav og be om at folk stiller opp.

Roy Erling fortsetter som HMS-ansvarlig og 2. nestleder: forbundsstyret hadde det vanskelig i forrige periode. Det var liten respekt, nå må respekten bygges opp på nytt.

Vedtak som er fattet, må respekteres, supplerer Roy A. Hilde-Marit følger opp.

- Det er ikke alltid like lett når en har å gjøre med en gjeng råsterke tillitsvalgte.

Den styrken er bra å ha, men det er viktig å få brukt den riktig, sammen, til beste for oss alle.

- Ja, vi får håpe det blir slik, sier Roy E.
- Det er vår jobb å hjelpe forbundsstyret med å ta hånd om de rette sakene. Hilde-Marit er opptatt av at de både må ta signaler utenifra, og samtidig gå foran i aktuelle saker.
- Forbundsstyret er vårt forankringspunkt, sier Roy A. Vi kan "selge" sakene våre, men selger vi ikke godt nok, ja da må vi tåle å ikke få gjennomslag for våre tanker og ideer.

Endringer i SAFE sitt veivalg?

Retning og holdepunkter for arbeidet vårt står ved lag, sier Hilde-Marit.

- Blant annet er vi fortsatt i YS, ikke LO, fortsatt er det viktig for oss å være partipolitisk uavhengige, fortsatt er rammene vi forholder oss til, like. Det blir ingen brutale, nye veivalg. Vi skal bygge videre på den grunnmuren som står der og heter SAFE.

Brutale veivalg ønsket heller ikke kongressen, slår Roy Erling fast. Når bladet er i postkassene til medlemmene, har det nye forbundsstyret hatt sitt første





« Øyvind Olsen, organisasjonssekretær i SAFE, var bisitter i møteledelsen. En travel jobb som ble utført prikkfritt.

Hege Herø fra YS sentralt var møteleder, en jobb hun taklet med både ryddighet, effektivitet og humor. »



møte. Da er også de første diskusjonene tatt av SAFE sin nye ledelse.

- Da har vi startet på en viktig dialog, sier Hilde-Marit. Vi har hatt en gjennomgang av ressurser i organisasjonen, vi har gjort opp status på saker og behov. Vi kan begynne å legge planer for hvor vi må sette inn krefter og hvor "går toget på skinner".

Vedtak etter organisasjonsdebatten

En rekke forslag ble oversendt forbundsstyret til videre behandling. .

Vedtatt på kongressen 2011:

«SAFE må arbeide for å bli en mer dynamisk organisasjon enn det vi fremstår som i dag. Vi må sikre oss at vårt fokus samsvarer med det som rører seg i bransjen og at vi treffer grasrota med våre verdi- og veivalg. Disse veivalgene må vi gjøre som en samlet organisasjon.

Derfor foreslås det å iverksette en helhetlig organisasjonsdebatt i SAFE, som skal munne ut i omforente verdivalg og veivalg. Forbundsstyret tar initiativ

til en organisasjonsdebatt som skal omfatte alle deler av SAFE organisasjonen og som skal kjøres gjennom neste kongressperiode. Produktet eller leveransen fra organisasjonsdebatten bør være et strategidokument som debatteres grundig på neste kongress i 2014. Kongressen 2014 vil således være i stand til å vedta strategidokumentet som vil være rettesnoren fremover for SAFE.»

Klubblederforum

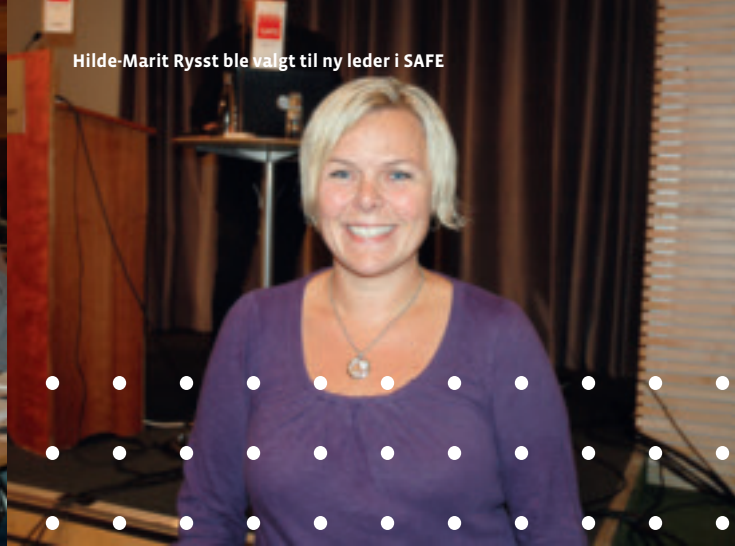
Kongressen var opptatt av dialog, in-



Delegater samlet på kongressen.

Deler av forbundsstyret i SAFE som satt i perioden fram til kongressen. Flere fortsetter også i neste periode.

Hilde-Marit Rysst ble valgt til ny leder i SAFE



formasjon og forankring av forbundets politikk i klubbene. Det resulterte i et vedtak om å opprette et klubblederforum. Vedtaket var enstemmig og ga dermed signaler om en sterkere involvering fra medlemmenes side. De tre lederne i arbeidsutvalget til SAFE er glad for dette tilskuddet i organisasjonen.

- Det er et veldig bra tiltak. Det kan både bli en ventilering, samtidig som det kan fange opp saker som rører seg i organisasjonen, sier Roy A.
- Kommunikasjon er et stikkord sier Roy Erling. Vi ønsker å forsterke og utvikle kommunikasjonen bedre.
- Vi har gode arenaer i dag, sier Hilde-Marit, men vi har nok ikke fått brukt dem godt nok.

Vedtak:

Endring av/tillegg til § 3

Det opprettes et nytt, besluttende organ i SAFE: Klubbledermøte.

Nytt § 3:

SAFE har følgende besluttende organer:

Kongress

Landsmøte

Klubbledermøte

Forbundsstyre

Arbeidsutvalg

Kontakt ute

Kontakten med organisasjoner ute skal styrkes. Det nye arbeidsutvalget vil ut å

hilse på alle partene i arbeidslivet.

- Det gjelder både arbeidsgiverne og fagforbundskolleger, forteller Roy Erling.

De to andre nikker samtykkende og ser det som en prioritert oppgave. I og med ny ledelse i SAFE, er det selvfølgelig formelt riktig å ta initiativ til å presen-



- Jeg mener vi må være tydelige i spørsmålene om utvikling av industri, samtidig må beredskap og oljevern tas bedre tak i.

tere dem som er nyvalgte, men det er like viktig å ha slike «bli bedre kjent»-møter, for å kunne vite hva som rører seg, legge forholdene til rette for mer kunnskap om hverandre og dermed kanskje rydde unna misforståelser og uklare og feilaktige holdninger.

Nordområdene

Et viktig og utfordrende arbeidsområde er petroleumsaktivitet i nordområdene. Dette har vært debattert i organisasjonen i flere år, og det ligger allerede vedtak som trekker opp noen prinsipielle linjer for dette fra kongressen i 2008 og landsmøtet i 2009.

Det er et vanskelig område å manøvrere i, ikke bare rent oljeteknisk, men også politisk. Det er vår nye ledelse enige om. Også organisasjonen vår har mange meninger om saken, og gjenspeiler for så vidt det norske «folkesynet» på oljeboring i nordområdene.

- Både landanlegg, subsea og operatører må samarbeide og ta ansvar for å utvikle en sikkerhetsmessig forsvarlig produksjon, samtidig foregår dette i en sårbar natur.

- Jeg mener vi må være tydelige i spørsmålene om utvikling av industri, samtidig må beredskap og oljevern tas bedre tak i, sier Hilde-Marit.

- Ja, beredskap er ikke godt nok ivare tatt, supplerer Roy Erling. Bare se på Mexico hvor beredskapen nærmest var basert på improvisasjon. Vi ser at det er mye upløyd mark på HMS-området, og det gjør at vi må stille krav til gode sikkerhetsløsninger. Nordområdene kommer, det må vi forholde oss til. Hilde-Marit: vi må være tilstede. Roy A: ja, vi må skynde oss langsomt,



med kontinuitet, langsiktighet, kompetanse og utstyr som nøkkelord.. Roy Erling: vi må ha fokus på sikkerheten til våre medlemmer. Der er vi nok mer tydelige enn mange andre. Vi ser realitetene som klimaet og kulden gir oss. I tillegg må vi ha oppsamlingsmuligheter i tilfelle en utblåsing.

Fjernstyring

Fjernstyring kommenteres også.

- Per i dag fungerer fjernstyring og subsealøsninger godt ved gassutvinning, sier Roy Erling. Dette er ennå ikke teknologisk godt nok utviklet for oljeproduksjon. Aktivitet i nordområdene gir oss også nye utfordringer med tanke på helikoptersikkerhet, blant annet på grunn av de store avstandene.
- Dette er helt klart utfordringer som ikke er løst ennå. Her har vi en jobb å gjøre, fastslår Roy A. Samarbeid og lagspilling nevnes. Organisasjonen må spille på lag med både unge og gamle. Her er nye tanker og lang erfaring og bredde i kunnskap nødvendig for å få de beste løsningene. Samtidig må man trekke inn naturvernorganisasjonene og lokalsamfunnene. I nærmeste framtid skal SAFE arbeidsutvalget i møte med ZERO (Zero Emission Resource Organisation er en uavhengig, ideell stiftelse som jobber

for å begrense de menneskeskapte klimaendringene og for å møte verdens voksende energietterspørsel uten å skade miljøet.) om disse utfordringene. Det blir nok et interessant møte med gode meningsutvekslinger. Elektrifisering er blant annet et tema og en bekymring.

- Det blir fort en metode for å «fjerne» CO₂ fra regnskapet.
- Vi ønsker uansett å være bidragsyttere i trepartssamarbeidet. Det er viktig for oss å være forbilder for andre land i dette arbeidet.

Verneombud kontra tillitsvalgte

En svekkelse av tillitsvalgtrollen og tillitsvalgtes funksjoner seiler opp.

- Det er en svært uheldig utvikling, sier Roy A. Vi ser at arbeidsgiverne i mange sammenhenger prioriterer samarbeid med vernetjenesten og overser tillitsvalgtapparatet. Dette er for øvrig en sak SAFE har satt lys på i flere sammenhenger, blant annet i en artikkel i SAFE magasinet 3-2009, hvor Roy Erling advarer mot å skille verneombud fra tillitsvalgtordningen:
- «Arbeidsgiverne ønsker å skille de to funksjonene. Det ønsker ikke vi. Vi ser det som en stor fordel at fagforeningen gjennom styret, har kontroll på drift- og utvikling av vernetjenesten.

Den dagen verneombudet stiller ubehagelige spørsmål eller kommer med kritiske krav til bedriftens ledelse, er det definitivt en fordel at verneombudets tilknytning til klubbstyret er til stede, slik at verneombudet kan lene seg til det kollektivet som en fagforening tross alt er.

Hvilke argument bruker arbeidsgiverne for å skille de to funksjonene eller holde verneombudet unna styreverv?

- Det viktigste er nok argumentet om at verneombudet skal representere alle, uansett fagforening. De ønsker en slag uavhengig eller frittstående verneombud. I virkeligheten vil de helst ha verneombudet i armkroken sin, utenfor fagforeningens rekkevidde.»

Tariffområdene

Det var klar tale fra kongressen når det gjaldt tariffoppgjørene. Delegatene sa: jobb med ISO-området, legg vekt på kommende hovedoppgjør!

Vi må sette oss kortsiktige og langsiktige mål. Dette er ikke bare en arbeidsøkt fram til neste år, poengterer Roy A og Hilde-Marit.

- For å få ryggdekning for krav, må forståelse for kravene oppnås hos medlemmene våre først, sier Roy Erling. Kommunikasjon er stikkordet. Organ-



isasjonen må tidlig på banen med planlegging og grundige diskusjoner. Det må være realisme i kravene, og vi må tenke munnfuller, sier de. Et skritt om gangen fram mot det store målet.

Sosial dumping

Truslene om sosial dumping ligger hele tida og vaker i vannskorpa. Fokus på innleide og sosial dumping må være på plass hele tida for at en ikke skal bli sit-

tende på sidelinja og se på at utviklingen går i feil retning.

- Vi må styrke tariffavtalene våre og vi må bevare det vi har oppnådd, sier Hilde-Marit.
- Vi har mange trusler. Både ny teknologi og nye organisasjonsformer rundt innleide kan brukes mot tariffavtalene og det vi har oppnådd gjennom mange år. Det er viktig å sikre at begge parter har nytte av endringer i arbeidslivet og

at endringer baseres på enighet som fastsettes i avtaleverket.

Forankring

Forankring ser ut til å være en fellesnevner for de tre lederne. Det gjelder ikke bare i forhold til forbundsstyret, men også i organisasjonen, hos medlemmene. Planer, valg av retning og krav må bearbeides og tas steg for steg. Det poengterer Roy A.





- Vi må konsentrere oss om en del essensielle hovedpunkter.

Hilde-Marit legger til: vi må ha et bevisst forhold til bruk av de arenaene vi har. Grasrota, medlemmene våre, vet at vi har et stort mål og flere delmål, spesielt på ISO-området. Her må vi bruke de egnede arenaene for å komme ut på diskusjonsbanen.

Kaffebarer er gode eksempler på egnede arenaer. Her er det lett å sette i gang diskusjoner, her får du ofte klare ord for pengene, altså tydelige tilbakemeldinger på hva folk mener. Har dere en plan for kommunikasjonsutvikling?

- Vi har tre grupper som skal tilfredsstilles, sier Roy A. De tre gruppene har alle forskjellige krav i forhold til den livsfase de er i. Vi har ungdommen som ønsker å jobbe mye og tjene godt nå, fordi de er i etableringsfasen. Vi har 30-40 åringer som stabiliserer arbeidssituasjonen sin, og vi har de eldre som ønsker seg gode pensjonsordninger.

Som fagforbund må man altså forholde seg til et helt arbeidsliv, nesten en livssyklus.

- Pensjonsordningen er en utfordring for oss, slår Roy Erling fast. Selv om

vi er i samme båt som andre grupper i samfunnet, har vi likevel særkrav og spesielle utfordringer. Vi må finne gode løsninger, skape forståelse og støtte for dem, både i samfunnet og hos arbeidsgiverne. Det samme gjelder for så vidt arbeidstidsordninger. Så lenge vi har de spesielle arbeidsplassene våre med skiftarbeid og pendling, er våre folk i en helt annen situasjon enn arbeidstakere på land. I tillegg har vi mange forskjellige avtaler på en og samme arbeidsplass, og det kan være en utfordring, det er blant annet GjØa et godt eksempel på.

Haleproduksjon er også et område å ta tak i. Det er et område SAFE har brukt en god del tid på tidligere, og det ønsker også den nye ledelsen å følge opp. Roy A: selskapene må ikke bare få skumme fløten. Man kan ikke bare forlate feltene når det begynner å bli teknisk utfordrende og mer kostbart å få opp oljen. Feltene skal tømmes, ikke avsluttes når inntektene møter utgiftene.

Festtaler og vakre ord

Det er mye som sies i festtaler, både fra selskap og myndigheter, ja fra fagforbund og, for den saks skyld. Noe helt

annet er det å møte virkeligheten en mandags morgen.

Krav må stilles til realisering av innholdet i alle talene.

Særlig gjelder utvikling av tillitsvalgtapparatet som vi har snakket om tidligere i intervjuet.

Systemet med tillitsvalgte må støttes og videreutvikles. Vi har en mengde dyktige tillitsvalgte og vi har mange flinke og pågående folk som kan utvikles om de får tid og mulighet. Her er kompetanse og kunnskap avgjørende. Det trekker alle tre fram som en prioritert oppgave.

- Kursing og muligheter til gode ordninger for å gi kunnskapsløft til organisasjonen vil bli prioritert.

- Og så må vi ut, ut i organisasjonen og på arbeidsplassene, ut å treffe folk!



Vedtak fra kongressen til Handlingsplan

Tekst og foto: Mette Møllerop

Noen av endringene i SAFE sin handlingsplan:

2. Ungdom

SAFE vil legge vekt på at organisasjonen skal være attraktiv også for våre yngre kollegaer. En ekstra satsing på ungdom vil ha spesielt fokus framover. Spredning i alder og kjønn vil også ha fokus i forbindelse med valg.

- SAFE skal arbeide for at flest mulig av lærlingene skal få fast ansettelse etter endt læretid.
- SAFE skal arbeide for mindre bruk av midlertidig ansatte og flere fast ansatte.
- SAFE skal fortsette å satse på UNG arbeid framover og legge tingene til rette for at unge får innpass i forskjellige fora.

- Samtlige klubber skal arbeide for å få en UNG representant i styret sitt.

7. Bedriftshelsetjeneste – IA avtaler

SAFE skal arbeide for at bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i selskapene og at det forebyggende og beredskapsmessige helsearbeidet blir prioritert.

SAFE skal arbeide aktivt for at det utvikles et samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og organisasjonen som bygger på gjensidig tillit og forståelse.

SAFE skal arbeide aktivt for opprettelse av hensiktsmessige sosial- og attføringssutvalg og AKAN-avtaler i alle bedrifter

der SAFE har medlemmer. Forholdene må tilrettelegges slik at arbeidstakerne kan bli omplassert innen den enkelte bedrift.

SAFE vil oppfordre sine medlemmer til å medvirke aktivt i IA-prosessene i bedriftene for på den måten få større innflytelse over egen arbeidsplass og gjennom det øke trivselen og bedre arbeidsmiljøet.

SAFE skal arbeide for at IA-avtalen, Arbeidsmiljøloven og Lov om Folketrygd også skal ivareta offshorearbeidere og pendlere.

Det var mange unge delegater på kongressen i 2011



Porfirio Esquivel og Reidar Rikstad i dyp samtale i en av pausene





Aud Marie Fugelli og Olav Lindland fra Sodexo.

16. Åpning av nye områder for lete-aktivitet

SAFE skal arbeide for at det åpnes opp for nye og uutforskede områder for å demme opp for å demme opp for den nedadgående oljeproduksjonen. Områder som er definert som potensielt sårbare med hensyn til miljø og fiskeriresurser, må også åpnes opp så snart som mulig.

SAFE skal stille følgende krav til dette: At fiskeriinteresser og andre næringsinteresser blir ivaretatt på best mulig måte, med minst mulig negativ påvirkning.

Miljøet skal lide minst mulig av dette. Der det blir identifisert påvirkning av miljøet i negativ retning, skal det stilles krav til utvikling av ny teknologi og nye arbeidsmetoder for å søke å redusere påvirkningen så mye som mulig. Oppdrag som måtte komme som følge av ny aktivitet, skal komme lokalsamfunnene til gode i størst mulig grad. Der det er mulig, skal eventuelle funn som blir bygget ut, knyttes opp mot eksisterende infrastruktur.

Uttalelse om uførepensjon

Kongressen i energiforbundet SAFE 2011 vil forsvare de uføres rett til å opprettholde ytelsene på dagens nivå.

De som opplever at helsa er slik at de ikke lenger har mulighet til å være i arbeid, får en inntektsnedgang fram til ordinær pensjonsalder, som i seg sjøl er tung nok å bære. Forslaget som nå er lagt fram fra regjeringen, innebærer at de i tillegg får betydelig reduksjon i størrelsen på aldrespensjonen.

Mange av våre medlemmer opplever at belastningen gjennom mange år har svekket helsa så mye at de ikke lenger kan fortsette i yrkeslivet. At bedriftene har tjenestepensjonsordninger med uføredekning er avgjørende for dem. De nye reglene som nå foreslås av regjeringen, setter disse ordningene i fare.

SAFE krever at ytelsene til uføre skal opprettholdes på dagens nivå.

Forslagsstiller: Tor Stian Holte

SAFE tar avstand fra

avskjedigelsen av Monica Okpe som er klubbleder i transportbedriften DHL. Monica var en sentral aktør under tariffoppgjøret i 2010 der transportarbeiderne vant fram med viktige krav i kampen for faste ansettelse i bransjen, og mot sosial dumping. Monica er også kjent for å være en uredt talsperson for sine medlemmer i hverdagen.

SAFE bevilger 10.000 kroner til kampen for at Monica skal tilbake i jobb på sin bedrift.

Forslagsstiller: Johan Petter Andresen

SAFE sin nye ledelse, styremedlemmer, utvalgs- og komitemedlemmer

Arbeidsutvalg

Leder: Hilde Marit Ryst

1. Nestleder: Roy Aleksandersen

2. Nestleder: Roy Erling Furre

Organisasjonssekretær

1. Organisasjonssekretær: Bernt Hodne

2. Organisasjonssekretær: Øyvind Olsen

3. Organisasjonssekretær Reidun Ravndal

4. Organisasjonssekretær Bjarte Mjåseth

Forbundsstyre

Områdevalgte medlemmer:

Rederi: Arild Jenssen

Forpleining: kai Morten Anda

Brønnservice: Rolf Onarheim

Operatør: Fredrik Tellefesen

Konstruksjon og vedlikehold:

Atle Forfang Rostad

Landanlegg: Ronny Kalstø

Kongressvalgte medlemmer

Bjørn Asle Teige

Jan Inge Nesheim

Kaffe hjelper på når konsentrasjonen trenger litt pause.



Øyvind Bjørløw
Geir Frode Nysæter
Johan Petter Andresen

Varamedlemmer forbundsstyre

Terje Enes
Arne Kjølberg
Cliff Olaussen
Bjørn Sætervik

Stig Arne Pedersen
Anneke Paulsen
Frank Brox Nyheim

Valgkomite.

Alf Bang Jacobsen
Reidar Rikstad
Magne Birkedal
Kjell-Ivar Nesvåg

Varamedlemmer

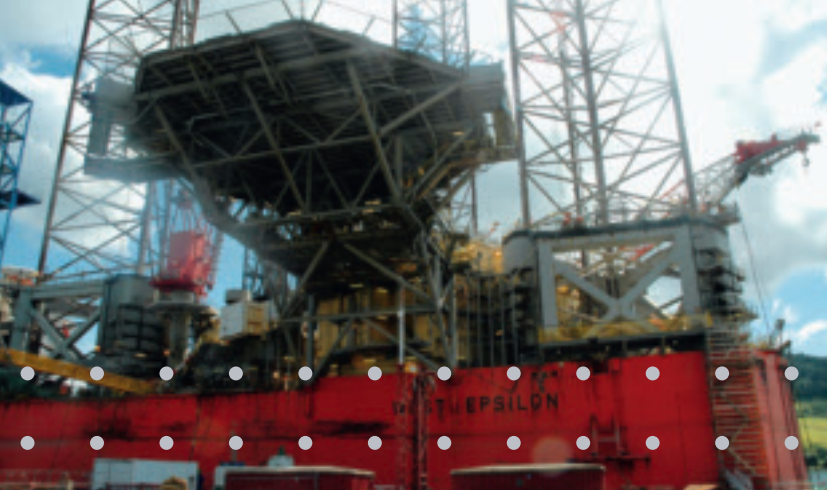
Katrine Hettervik
Alf Inge Steinsøy
Finn Vidar Lie

Kontrollkomite

Kjersti Lavold
Baste Dalstveit
Kjell Ove Dalseide

Roy Erling Furre og Tor Egil
Løvli. Kanskje er det HMS-
situasjonen i industrien som
får diskusjonen i gang.





Arild Jenssen, klubbleder i SAFE i North Atlantic deltar sammen med oss på sikkerhetsgjennomgangen.

« West Epsilon ved kai i Ølensvåg



Epsilon får «ansiktsløftning» i Ølen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Prat og diskusjon om vernearbeid med de ansatte og SAFE-medlemmene, og nysgjerrighet og ønske om mer kunnskap om anlegget, var målet med turen til Ølen.

Besøket startet med grundig gjennomgang av sikkerheten på verkstedområdet og på selve riggen. Selv om fokuset på sikkerhetsrutiner først og fremst gjelder arbeids- og sikkerhetsrutiner for folk i arbeid, skal også besøkende gjennomgå et sikkerhetsprogram. Finn Vidar Lie, nestleder i klubben i SAFE i North Atlantic, tidligere Seadrill, er prosjektkoordinator og den som har ansvar for vår HMS-briefing under besøket vårt. SAFE sin yrkeshygieniker Halvor Erikstein ønsket Ølenbesøket blant annet for å prate vernearbeid med folk, og naturlig nok blir en del av spørsmålene rundt sikkerhetsprogrammet knyttet opp mot dette. Brann, arbeid i høyden og fallende gjenstander får ekstra oppmerksomhet fra Halvors side.

Mye innleie

Finn Lie og klubbleder Arild Jenssen forteller at vedlikeholdsarbeidet på West Epsilon i hovedsak utføres av innleid arbeidskraft fra østblokkland, fortrinnsvis fra Polen og Bulgaria. Det er hjørnesteinsbedriften i Ølen, West Contractors AS (Westcon), som eier

verftet og har ansvaret for området og arbeidsfolkene som driver vedlikehold.

- De polske arbeiderne har lang erfaring, de er dyktige og de bryter aldri sikkerhetsbestemmelsene, sier Finn. Bulgarerne som er her, har større problemer med sikkerheten.

Polakkene er i flertall og teller rundt 1000 mann. Nordmennene som vi treffer er ansatt på West Epsilon, men driver altså nå vedlikehold om bord, i stedet for oljeproduksjon i Nordsjøen. I tillegg er det stort sett norsk ledende personell. *Hva er konsekvensene for folk som bryter sikkerhetsbestemmelser?*

- Et eneste brudd på sikkerhetsbestemmelsene kan i enkelte tilfeller være nok. Da har du ikke lenger jobb. Det er graden av alvor som avgjør konsekvensene. Er det alvorlig nok, er du ute av anlegget, forteller Finn.

Varmt arbeid – en stor bekymring

På spørsmål fra Halvor om bruk av trykkluftforsynt åndedrettsvern ved varmt arbeid som sliping og sveising, ble det tydelig at her var det mangelfull praksis ved verftet. Det til tross for at

det vanskelig kan tenkes mer helsefarlig eksponering enn røyk fra maling og overflatebelegg.

Avansert anlegg

På hjemmesiden til Westcon forteller leder for logistikk og anlegg, Magnus Haugland, at selskapet har forsterket sjøbunnen utenfor kaianlegget i Ølensvåg, samtidig som de har øket dybden i sjøen. - Dette gjør at oppjekkbare rigger kan gjennomføre alle trinn av verkstedoppholdet mens de ligger ved kai, inkludert operasjoner som krever oppjekking. Videre forteller de at i løpet av det siste tiåret er verftet kraftig utviklet og framstår nå som et av de mest moderne verft av denne typen i industrien. De tekniske fasiliteter, som flytedokkene, dypvannskaiene for borerigger og kranene med høy nyttelast, er eksempler på den utviklingen som har funnet sted på anlegget. I tillegg ligger det skjermet til, med lett adgang til Nordsjøen, med andre ord en ideell plassering for rigger som trenger verkstedsopphold. Westcon ble etablert i 1981, men historien til verftet går tilbake til 1963. Det



Halvor Erikstein: Hva med helsefarlig eksponering fra maling og overflatebelegg?



Man trenger hjelp både til små og store skader. Dette er definitivt en liten...

ble startet som en familiebedrift, og er fortsatte eid og drevet av familien. I dag har verftet rundt 290 ansatte.

- Det er uten tvil den viktigste bedriften her i området, sier Finn. Fra å være et lite verft i en fjordarm på Vestlandet har det vokst fram en betydelig industri som er viktig både for stedet og for oss som er kunder.

Flytting av rigg

Epsilon har ligget på Sleipnerfeltet i en periode på fem år. Nå skal riggen flyttes.

- Vi skal til Gudrun og forbore alene. Da må riggen tilpasses det å stå alene.

Det er derfor ikke bare vedlikehold denne gangen?

- Nei, man må tilpasse riggen i forhold til oppdraget. Vi skal ut på stein- og sandbunn, og må ha annet «fottøy».

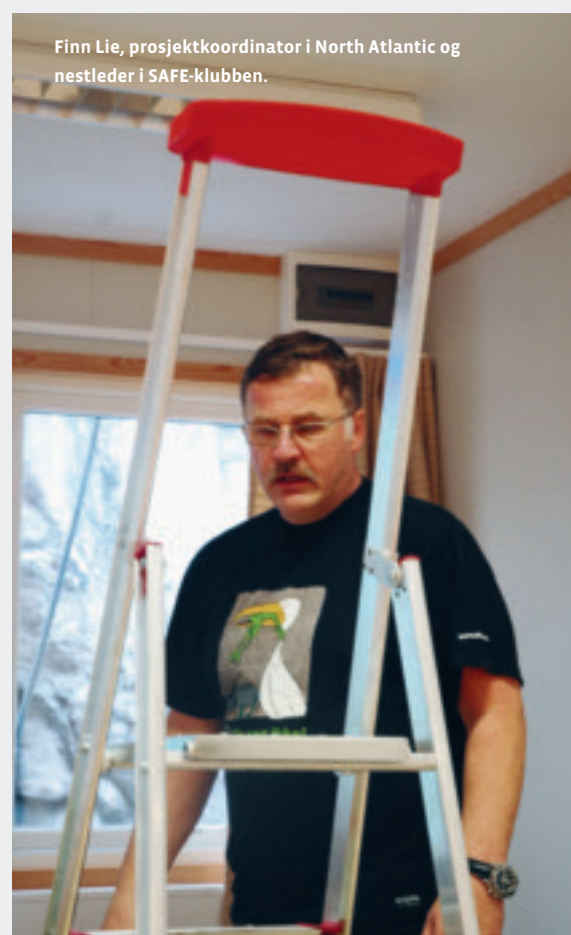
I tillegg skal vi skifte en kran.

Riggen er oppbyggbar og rundt 30 av de totalt 185 meterne står over vann.

Brann på riggen

Selv om mye av riggen nå er preget av vedlikehold med utstyr og «rot» i områdene, er det likevel en rigg som virker ren og med god orden. Når vi ankommer, har det dagen før vært en brann i noen ledninger. Dette gjør at deler av området er avstengt. Brannen utløste utslipp av giftig gass, og et par mann ble dårlige da de pustet inn gassen. Rask reaksjon fra kolleger og ambulansetransport til Haugesund sykehus gjorde at de to var på bedringens vei etter en dag og to. En av dem som ble tilkalt, var Runar Stranden, sjukepleieren i North Atlantic som vi hadde en artikkel om i forrige nummer av SAFE magasinet.

- Den ene mannen var svært dårlig, forteller han, og det tok ikke lang tid før han var bevisstløs. Heldigvis fungerte hjelpeapparatet slik det skulle, og ved hjelp av blant annet surstoff og førstehjelp på stedet, gikk det bra.



Finn Lie, prosjektkoordinator i North Atlantic og nestleder i SAFE-klubben.



Det er ikke mye medlidenhet å få fra Arild Jensen og Halvor Erikstein for en skadet finger!



Ingen overtro om bord! Runar Stranden utfordrer skjebnen med oppslått paraply

Gammel kran



Runar Stranden orienterer Halvor om forholdene om bord.



Gammeldags
shaker bør
byttes ut med
nytt system,
MudCube.



Ny kran



Tore Undheim,
Thomas Christensen,
Christoffer Andreassen og
David Ytreland.



Jørg Mykhåland.



En er lærling, en er ferdig med fagbrev. Steffen Hovland og Jarand Johannessen.



Mens vi er på riggen, er årsaken til brannen ennå ikke kartlagt.

Runden rundt

Støy og vibrasjon er påkjenninger som kan føre til helseskader. Et av områdene om bord, der boretårnet opereres, er et av flere utsatte områder. I forbindelse med vedlikehold, utføres det forskjellig arbeid hvor man bruker verktøy som både har et høyt støynivå og som vibrerer. I tillegg vil selvfølgelig også bruk av sveiseutstyr og malingsarbeid gi eksponering for kjemikalier. Både Halvor Erikstein og sjukepleier Runar Stranden kommenterer nålepikkene som er i bruk i området når vi er innom på vår runde. De mangler blant annet spesifikasjoner når det gjelder støynivå i forhold til brukslengde, og de ansvarlige på avdelingen får beskjed om at dette er ulovlig. Dette er til dels ukjent for flere av dem, og det skal det tas tak i umiddelbart.

Støyseminar i Petroleumstilsynet

På et frokostseminar holdt av Petroleumstilsynet, Ptil i februar i år, ble blant annet problematikken rundt bruk av nålepikker tatt opp. Ola Kolnes, leder av Ptils støysatsing, sa da:

- Har du oppholdt deg i 30 sekunder i 115 decibel tilsvarer det grenseverdien som gjelder for 12 timer. Da er det lett å tenke seg at det ikke skal mye til for at hørselvernet svikter.

For overflatebehandlere og flere andre grupper, er det støy fra håndholdt luftdrevet verktøy som er det største problemet. Fortsatt brukes det såkalte nålepikkere i stort omfang. Dette er teknologi som ble utviklet på 1800-tallet og ikke er vesentlig forbedret. Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet (RNNP) påviser et relativt høyt antall støyskader. Dette er kroniske skader som forverres med alderen. RNNP – spørreundersøkelse viser at 37 prosent oppgir å være nokså ofte/meget ofte/alltid plaget av høyt støynivå. 5 prosent som oppgir å være ganske eller svært plaget av svekket hørsel, 45 prosent av disse mener støy i arbeidsmiljøet er årsaken til svekket hørsel.

Gammeldags shaker for mud

I et lite, trangt rom med svært lav takhøyde finner vi mudprosesseringsanlegget. Det er gammeldagse shakere, lik mange andre som fortsatt er i bruk på riggene både i Nordsjøen og rundt omkring i verden. Det er et system som støyer, vibrerer og har eksponering av kjemikalier og oljegass. Halvor tipser ledelsen i SAFE-klubben om MudCube, et innelukket system som er framtidens svar på shakerne. Statoil har kvalifisert systemet, og det er dokumentert at det fungerer teknisk.

- Jeg kan vanskelig tenke seg en rigg som har større nytte av MudCuben. Dessverre er selskapene veldig forsiktig



Boretårnet

Nålepikken som brukes mangler spesifikasjoner. Støyen er kraftig, det samme er vibrasjonene.





med å tenke nytt. Arbeidsmiljøloven derimot, krever at arbeidsmiljøet skal være i takt med den teknologiske utviklingen. MudCuben er nettopp et eksempel på en slik teknologisk utvikling, og bør kunne begrunne ombygging.

I SAFE magasinet 4-2009 sa Halvor Erikstein følgende om systemet:

- 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 både i innkjøp, installering og drift, må vel og 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 selv de mest moderne shakere tilfredsstiller ikke de miljøkravene vi forholder oss til i dag, poengterer Jan Kristian Vasshus, utviklingsdirektør i selskapet Cubility som produserer MudCube.

Yrkeshygienikeren er bekymret

Håndteringen av varmt arbeid for de verftsansatte gir stor grunn for bekymring. Det ser ikke ut til av helsefarene ved varmt arbeid er kjent og tatt hensyn til.

- Verftet trenger en full gjennomgang av sine prosedyrer for varmt arbeid og en kraftig opprustning av verneutstyret, sier Halvor, og spør videre: Finnes det overhodet utarbeidet materiell på språket til gjestearbeiderne som beskriver de ulike stoffene, som røyk fra

maling? Det er også et problem at det er stor forskjell på de ulike malingene som benyttes rundt omkring på en rigg?

Alltid litt å ta tak i

Slike besøk som dette, viser hvor viktig yrkeshygienikere, verneombud og godt skodde HMS-folk er for både bedrift og

ansatte. Ofte dreier det seg ikke om mangel på vilje, men mangel på kunnskap og mangel på tid til å få nødvendig oversikt over nytt og forbedret utstyr.

- De som jobber i et helseutsatt arbeidsmiljø, er prisgitt den kunnskapen og oppfølgingen som ligger i HMS-avdelingene sier Halvor.



Takk for oss! Halvor Erikstein sammen med to av våre tre verter, Arild Jenssen og Finn Lie.



Fra venstre:
Magne Oredal, Kjell Pedersen,
Olav Skotheim og Hilde-Karin Østnes

Sikkerhetsforums årskonferanse 2011

Tekst og foto: Mette Mølleropn

Tak på 230 deltakere, lange ventelister, 15 innledere og en paraply som dekket temaet "Framtidsutfordringer".

Vi ble godt tatt i mot. Stemningen var som ved starten av en sommerfest, munter, lun, trygg. Ikke helt "alle kjenner alle", men mange kjenner mange. Med kaffekopper, frukt og småkaker i hendene og programmet under armen, hilses og prates det i hele den store salen på Hall Toll i Stavanger. Har konferansen stor betydning, eller er det mer som en hyggelig avslutning på skoleåret hvor man inviterer kolleger, forbindelser, viktige kontakter? Det faglige innholdet borger for kvalitet, men det er kanskje ikke de "farlige" sakene som dominerer? Kanskje er sammenlikningen ikke ulik en etterlysning fra paneldeltaker Sissel Bukkholm fra Norsk Industri: - Vi trenger mer tempera- ment og farge i Sikkerhetsforum. Magne Ognedal, leder av Sikkerhets- forum, ble spurt av den slagferdige og dyktige ordstyrer Inger Anda fra Petro- leumstilsynet om Sikkerhetsforums medlemmer var for godt dressert. - Nei, repliserte Magne Ognedal, det er vi ikke, men med gode diskusjoner vil det nok komme nye spørsmål som vil

generere temperatur.

Er du redd for temperatur, spurte Anda.

- Nei, det er høyt under taket i Sikker- hetsforum, slo Ognedal fast.

Paneldeltakerne smilte. Jo, man kan nok regne med at takhøyden er tilfredsstillende for spørsmål og diskusjoner.

Alexander Kielland var en sikkerhets- vekker

Arbeidsdepartementet var representert i gruppen innledere med statssekretær Jan Erik Støstad.

Han startet med en beskrivelse av status innen oljesektoren, en temper- aturmåling, hvor Aleksander Kielland ulykken i 1980 ble starten på et systema- tisk HMS-arbeid både i stort og smått.

- Det er ingen tvil om at dette har gitt gode og konkrete resultater. Norge har et funksjonelt og framtidsrettet HMS- regelverk som stiller strenge krav til styring av risiko og som på en tydelig måte plasserer ansvaret hos de som driver virksomheten. Vi har i tillegg et særskilt tilsyn med sektoren, som følger næringen tett og som løpende søker

å utvikle de mest effektive strategier og tiltak for å påvirke næringen til å ta dette ansvaret.

På den andre siden av oljebransjen vaker faren for storulykker. Støstad trakk fram Deepwater Horizon, og pekte på de tydelige faresignalene vi ser når bildet suppleres med en rekke alvorlige hendelser og nestenulykker på norsk sokkel. Det har vært en vekker for svært mange, sa han.

Er vi gode nok?

Regjeringens ambisjoner er høye. Vi skal være verdensledende på HMS. Er vi det, spurte Støstad.

- Hvor gode er vi egentlig? Er vi ver- densledende, slik vårt mål er, er vi gode nok i praksis? Vi kan dessverre ikke svare med like stor trygghet på dette spørsmålet som vi skulle ønske.

Flaks er ikke et godt kriterium for sikkerhetsarbeid. Dersom det er årsaken til at oljebransjen har unngått katastro- fer, er dette ikke godt nok, konkluderte statssekretæren.

Fra diskusjonen i panelet.



Vidar Mostrom i diskusjon med deltakere.



- Petroleumstilsynet har fulgt disse hendelsene svært nøye, og i flere saker har tilsynets vurdering vært at hendelsen under ubetydelige endrede omstendigheter kunne resultert i en storulykke. Dette kan ikke forstås på annen måte enn at vi da har vært nær en katastrofe. Dersom det skyldes flaks at vi har unngått en oljekatastrofe på norsk sokkel, er Regjeringens klare budskap til næringen er at dette ikke er godt nok. Den kraftige økningen i antall brønnkontrollhendelser og gasslekkasjer ble trukket fram, og spesielt bekymringsfullt er det at dette nettopp er de

områdene hvor man har sett de største katastrofene. Det bekymrer både statsrådene og Petroleumstilsynet.

Trekantsamarbeidet og "myggene"

Langt i fra alle av de mange nye, mindre oljeaktørene som har fått hengt på seg klengenavnet myggene, har den nødvendige kunnskap om HMS-regelverk, ansvars plassering, trepartssamarbeid og arbeidstakermedvirkning. Dette er en utfordring for både myndigheter og arbeidstakerorganisasjoner, og for så vidt for aktørene selv og.

- Å styrke kunnskapsgrunnlaget for å

forstå hvordan denne utviklingen påvirker risikobildet, og en tett oppfølging for å forsikre seg om at framtidige aktører forstår forventninger om organisering og deltakelse i partssamarbeidet, vil være satsingsområder framover. Viktige prinsipper i dagens norske modell er en sterk vektlegging av ansvaret som ligger på bedriftene, et helhetlig regelverk, en aktiv og kompetent tilsynsmyndighet og et velfungerende partssamarbeid. Det funksjonelle regelverket er utviklingsorientert og fleksibelt, men samtidig utfordrende både for næringen og myndighetene.



Jan-Erik Støstad, Magne Ognedal og Inger Anda



Olav Skotheim i diskusjon med Peter Alexander Hansen og Odd Wilhelm Andersen.



Anne Vatten og Gunnar Leistad



Det sier hva som er målet, men ikke hvordan du kommer deg dit. Det er næringen selv som har ansvaret for å utvikle de konkrete metodene og de presise virkemidlene for å nå målet.

Alle parter har ansvar

Viktige prinsipper i dagens norske modell er en sterk vektlegging av ansvaret som ligger på bedriftene, et helhetlig regelverk, en aktiv og kompetent tilsynsmyndighet og et velfungerende partssamarbeid, slår Støstad fast.

- Det funksjonelle regelverket er utviklingsorientert og fleksibelt, men

samtidig utfordrende både for næringen og myndighetene. Det sier hva som er målet, men ikke hvordan du kommer deg dit. Det er næringen selv som har ansvaret for å utvikle de konkrete metodene og de presise virkemidlene for å nå målet.

Helhetlig ledelse og et samspill mellom organisatoriske, menneskelige og teknologiske faktorer er viktig spesielt når det gjelder risikoen for storulykker.

- Tilsynet vil også arbeide målrettet med kontinuerlig forbedring. Det eneste som er verre enn at en ulykke skjer er at en tilsvarende ulykke skjer igjen. Mange

av dere har gode rutiner på intern læring. De av dere som jobber med dette vet likevel at denne jobben aldri tar slutt. Selv uten en eneste hendelse vil det være risiko, og risiko må håndteres fortløpende for ikke å ende opp som en ulykke. Dette er en lav pris å betale i forhold til prisen for en ulykke.

Kunnskap og forskning

Jan-Erik Støstad tok også opp den forskningsbaserte kunnskapen som må være en del av grunnmuren for virksomheten i petroleumsindustrien.

- Forskning og utvikling er viktig i hele

Kjell Pedersen, Olav Skotheim og Halvor Erikstein





Angela Ebbesen i diskusjon med Marianne Bjelland og Knut Thorvaldsen



arbeidslivet og innenfor all industri, men det får en ekstra dimensjon innenfor petroleumsvirksomheten. Dette skyldes både en kombinasjon av næringens kompleksitet, det utpreget funksjonelle regelverket, den klare ansvarsplasingen i regelverket og næringens rammevilkår generelt. Etablering av ny kunnskap gjennom forskning og ikke minst faktisk anvendelse av denne

kunnskapen er viktig for å kunne innfri målene i det funksjonelle regelverket. HMS koster så mye at det ødelegger lønnsomheten i flere prosjekt, sies det fra enkelte bedrifter. Støstad aksepterer ikke den type tenkning.

- Vi tror ikke at et sterkt HMS-regime i seg selv går utover lønnsomheten, men vi ser at måten vi innfrir og ivaretar kravene på kan påvirke kostnadssiden.

Dersom en har et tidlig fokus på HMS i alle forsknings- og utviklingsprosjekter, vil det skape både bedre og mer kostnadseffektive løsninger totalt sett. Kostnadene ved et høyt HMS-nivå vil kunne holdes lavere når HMS er integrert i prosjekter fra starten. Jeg tror dette er en viktig suksessfaktor for norsk sokkel fremover.



Jon Arne Mo, Marianne Bjelland og Øyvind Bjørlov





En turbulent vei mellom olje og miljø

Tekst og foto: Mette Møllerop

Ikke lett å være sønn av en politisk og fagpolitisk industriarbeider som bygde oljeplattformer på Rosenberg når du offentlig proklamerer at du vil tette borehullene igjen med sement.

Det er gått mange år siden dette utbruddet, og synet på oljens velsignelser har endret seg kraftig. I dag framstår Aslak Sira Myhre som en forvarer av norsk oljeproduksjon og med stor forståelse for oljepengenes plass i norsk økonomi. Denne forståelsen skorter det en del på for mange folk, mener Sira Myhre.

- Folk flest skjønner lite av olje, bortsett fra de som bor her i Stavanger. Åpningsreplikken hans på foredraget på Sikkerhetsforums årskonferanse i hjembyen fikk en del av tilhørerne til å nikke. Minst kjent og minst forståelse for oljen finner man blant folk som jobber med kultur, forsatte han.
- På litteraturhuset i Oslo der jeg jobber, er folk først og fremst opptatt av å diskutere skaut. Industri og arbeidsplasser er ikke tema blant Oslofolk. Det er viktigere å diskutere hva folk skal ha på hodet sitt enn hva vi skal leve av.

Troll i Hollywood

Plattformen Troll skulle slepes ut fra Gandsfjorden. Det er det høyeste og tyngste byggverket som noensinne er

flyttet på av mennesker. Internasjonale fjernsynsstasjoner fulgte det sju dager lange slepet ut i Nordsjøen, og National Geographic laget et eget program om Troll, "et av verdens underverk".

- Hadde dette vært i Hollywood, hadde vi hatt en rekke filmer med Troll som "hovedperson". Alle hadde hatt T-skjorter hvor det sto "I built Troll", og halvparten av de som var med på bygging og flytting hadde reist rundt og holdt foredrag om prosjektet. I Norge er dette glemt av alle, bortsett fra av ingeniører og de som bygde plattformen.

Oljen og industrien er ikke-eksisterende

Miljøbevegelsen har en tendens til å redusere diskusjonen om industri til en diskusjon om miljø.

"Det faktiske livet med den faktiske olja, som til og med var integrert i skolehverdagen vår i Stavanger, finnes nesten ikke i det norske ordskiftet. Drillere, petrokjemikere, oljegeologer, vaskedamer eller platearbeidere finnes ikke, akkurat som selve petroleumen

heller ikke finnes. Denne mangelen på kunnskap om den faktiske olja har gitt rom for en annen olje. En abstrakt olje, en rent teoretisk størrelse som ikke har noe å gjøre med det karbonbaserte råstoffet hele byen min var innretta på å få opp fra havbunnen. Denne olja finnes bare i debatten og har kun to egenskaper; den ødelegger miljøet og skaper en frastøtende rikdom." (Fra boka "Herskap og tjenere", kapittel "Oljeunge") Folk flest er lei av å høre om miljøets dommedag. De er lei av å høre at den eneste løsningen på verdens klimaproblemer er å bruke mindre, når de samtidig ser at lite og ingenting av det de foretar i det daglige gir noen forbedringer. Mange blir i stedet provosert av å bli utpekt som miljøsyndere av folk som har større ressurser og langt mer makt enn dem selv, sier Sira Myhre. "Verden står i en ressurskrise, det er for lite mat, for lite olje og naturressurser til å fø og produsere forbruksvarer til hele verdens voksende befolkning. Om man ikke ønsker å opprettholde de enorme skillene mellom rike og fattige,



fordrer denne krisen enorm satsing på resirkulering, rasjonering og fordeling. Verden er i en energikrise fordi vi er helt avhengige av olje og gass som er ressurser det finnes en endelig mengde av på jorda. Det fordrer, helt uavhengig av utslipp til atmosfæren, en massiv satsing på alternative energikilder.”

Kompetanse og kunnskap

- Vi skal bli et kunnskapssamfunn, sier politikerne. Det er feil. Vi er et kunnskapssamfunn! Aslak Sira Myhre er entusiastisk og pågående i sin beskrivelse av kunnskapssamfunnet Norge.
- På noen områder, som å hente opp olje og gass fra havet, er vi verdensledende. Det samme er vi innen aluminiumsindustrien, innen bygging av dammer og demninger. Dette regnes ikke som ordentlig kunnskap, det er ikke det man snakker om på fredagene hos Skavlan. I stedet må vi finne opp et Ikea eller Nokia. Hvorfor det? Vi har Statoil, vi har Hydro og vi hadde Elkem som kineserne har kjøpt. Fornebo skulle bli et fyrstårn. Hva har det blitt, spurte Sira Myhre retorisk.

Sitat fra boka:

”Den norske olja er ikke lett å få tak i. Tvert om ligger den under bakken i et værhardt, djupt hav. Teknologien for å utvinne olja fantes ikke, heller ikke modellen for å sikre mest mulig nasjonal

kontroll over de nye ressursene. Og metoden for å sikre at olje skapte velstand, fantes ikke. I tju år brukte Norge som stat store deler av våre nasjonale ressurser på å bygge opp denne industrien, å skape teknologien og å bygge modeller som skulle sikre at det norske fastlandet fikk glede av olja.”

”De skitne oljepengene”

Oslo er en by uten industri, sier Sira Myhre. Likevel er oljeadministrasjonen konsentrert i Oslo. Når folk ikke ser industri i Oslo, kan man da klandre folk for manglende forståelse og kunnskap om industri?

- Vi mangler en link mellom humanistiske fag og økonomi- og ingeniørfag. Det er to sider med stadig større sprik. Hvor mange politikere stiller til valg som industripolitikere? En, Kjetil Solvik Olsen, fra Rogaland Fremskrittsparti. Norsk industri er skapt av politikerne, ikke av industrien selv, fortsetter Sira Myhre.

- Industri og bønder er gammeldags. Avlivningen av arbeiderklassen rammer også industrien. Det investeres i Mac Donalds til amerikanske bønder, ikke i egen industri, ikke i infrastruktur her hjemme.

Sitat fra boka:

”Først et godt stykke ut på åttitallet begynte den nasjonale investeringen

å gi økonomisk avkastning. Da hadde man, ved hjelp av oljeinntektene, fått betalt ned den gjelda landet hadde pådratt seg. Og det brakte med seg et av de store paradoksene i den norske oljehistorien. Da gjelda var nedbetalt, begynte ikke oljepengene å flomme inn i den norske økonomien. Oljeinntektene ble nesten ikke brukt i Norge. Pengene ble, akkurat som olja som skapte dem, tabu. De kunne ikke røres, de var skitne, og de ville ødelegge norsk økonomi om de ble brukt. Det var for mange av dem, etter hvert utviklet det seg en retorikk som framstilte disse oljepengene nærmest som falske penger, verdier som tilfalt oss uten at vi hadde gjort noe for dem, penger som var like giftige som olja. Konklusjonen ble det norske oljefondet, en konstruksjon som i stedet for å bringe verdiene tilbake til Norge, foreløpig har overført over to tusen åtte hundre milliarder til internasjonale børser, fond og fondsforvaltere.”



10 år på sju minutter

Tekst og foto: Mette Møllerop

Er det ok å sitte i granskingsutvalg når resultatet har betydning for størrelsen på bonusen din?

Det var et av spørsmålene yrkeshygieniker i SAFE, Halvor Erikstein, stilte deltakerne på årskonferansen til Sikkerhetsforum.

Halvor Erikstein var en av innlederne på årskonferansen til Sikkerhetsforum. Halvor sitter i Sikkerhetsforum sammen med 15 andre medlemmer, hvorav åtte kommer fra fagbevegelsen. Også Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig og 2. nestleder i SAFE, er representert i Sikkerhetsforum. - Målsettingen med årskonferansene er å synliggjøre Sikkerhetsforum. Vi ønsker å få interesse rundt det som foregår der, sier Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i SAFE og medlem i Sikkerhetsforum. *Hva ser du som ditt viktigste bidrag i forumet?*

- For meg har det vært viktig å løfte opp saker som er viktige for SAFE og for medlemmene våre. Et tilbakeblikk på tida i Sikkerhetsforum, viser at mange viktige saker har startet her. På slutten av 2002 startet turbin- og hydraulikkoljesaken med et innlegg i Sikkerhetsforum og ble fulgt opp med et notat som underbygde faglig hvorfor oljene var svært nerveskadelig og kunne være årsaken til den såkalte MS-saken (Multiple Sclerosis) på Statfjord A. Dagbladet tok notatet på alvor og en kan vel si at

dette var starten på det som senere er blitt artikkelserien "Oljemarerittet". Nå i 2011 er det svært mye vitenskapelig dokumentasjon på at oljene er svært nerveskadelig. Dessverre har oljeselskapene fortsatt ikke ordnet opp for de som er skadde, så saken er fortsatt ikke løst. Andre eksempler er støy, isocyanater, varmt arbeid og atferdsbasert sikkerhet. Disse temaene har vært gjengangere i Sikkerhetsforum, og det har ført til at uansett hvor mye selskapene har ønsket å lukke øynene for "uønsket kunnskap", har de vært nødt til å ta helsefarene på større alvor.

Halvor tror ikke Petroleumstilsynets arbeid opp mot det de kaller risiko-utsatte grupper hadde skjedd uten Sikkerhetsforum. I en presentasjon av Halvor og de øvrige forummedlemmene på Sikkerhetsforums hjemmeside, sier Halvor: "Sikkerhetsforum er den beste arenaen for HMS i et trepartsperspektiv i industrien. Jeg er veldig glad for at vi har dette forumet. Sjøl har jeg hatt som prinsipp å ta opp en problemstilling av

gangen og prøve å begrunne og belyse den best mulig. Jeg føler faktisk at jeg har fått gehør - og ikke bare på denne arenaen, men også i mediene. Uansett handler det om å få tak i problemstillinger som jeg mener er viktige for folks helse og arbeidsmiljø og prøve å gjøre noe med dem."

Tradisjonelt er det lett å tenke seg at de tre partene som gjerne har ulike innfallsvinkler til problemene og representerer grupper med forskjellige syn på løsninger og tiltak, vil ha problemer med å bli enige i en del sammenhenger. Spørsmålet om konsensus i diskusjoner og vedtak er nærliggende. Det er imidlertid ikke verken ja, eller nei som er svaret på det.

- Heller litt både og, sier Halvor. Det er sjelden vi er direkte uenige. Sakene er jo godt forberedt og presentert. Ofte ender det med at vi ser videre på saker og finner fram til felles vedtak. En annen "medspiller" er mediene. Det skjer ganske ofte at en sak må ut i offentligheten før den får tilstrekkelig oppmerksomhet.



- Jeg er overbevist om at oppmerksomheten rundt trøtthet og skiftarbeid steg betraktelig da mediene begynte å interessere seg for saken. Uansett om en snakker godt for saken i Sikkerhetsforum, er det få saker som får gode løsninger uten at mediene tar saken opp først.

10 års perspektiv

Det er ikke få saker som har vært behandlet i Sikkerhetsforum i løpet av

ti år. Hvordan er det da mulig å trekke fram de viktigste på bare sju minutter? De som har hatt Halvor på besøk som innleder, vet at PowerPoint kan være et godt verktøy. I kombinasjon med "statements" og humor, gir Halvors presentasjoner både innsikt og nesten en form for vekkelse. Denne gangen var hensikten både å peke på saker som ikke er løst, og sette søkelyset på saker som har fått for lite oppmerksomhet.

- Jeg ville bruke mine sju minutter til å synliggjøre saker som jeg mener er viktige. De har ikke nødvendigvis fått noen løsning, men de minner oss om at de fortsatt finnes. Årskonferansen er en fin anledning til å trekke fram disse sakene og få oppmerksomhet rundt dem.

Du brukte også en del av din tilmålte tid til å ta opp problemer rundt bonussystemer.

- Ja, vi har uløste forretningsetiske spørsmål som krever at vi nå ser på



Sikkerhetsforums medlemmer diskuterer utfordringer i oljeindustrien.



hvordan vi håndterer belønning og straff innen sikkerhetsarbeidet.

Tenker du på noe konkret?

- Ja, for så vidt gjør jeg det. I mange sammenhenger hører vi at folk mener selskapene pynter på statistikkene sine. Spesielt nevnes forskjellige HMS-statistikker, som skade- og fraværstatis-
tiskker. Dersom det stemmer, hvordan stiller det seg da med habilitet? Har noen en personlig fordel av "statistikkynting"?

Tror du at det skjer?

- Jeg har ingen bevis for det, men hvis en trekker en parallell til innkjøp og kontraktsforhandlinger, må en i slike sammenhenger være veldig tydelig på at en i hvert fall er habil. Dersom industrien har et system hvor enkelte oppnår bonus eller belønning når fravær og skader ikke overskrider en gitt grense på statistikken, så burde jo i det minste denne typen bonusordning være kjent for alle.

Kan belønning bli en personlig drivkraft?

- Ja, det kan den selvfølgelig. Om belønningssystemet er hemmelig, vil det uansett være et stort spørsmål om habilitet og forhold til systemet. Kan virkelig en leder være med å klassifisere en hendelse dersom utfallet kan påvirke en bonusutbetaling? Er det mulig å tenke seg at noen i en kontraktsavdeling ville akseptere at enkelte satt med en hemmelig bonusavtale? Dersom du vet at du selv taper bonus om du

ikke oppnår konkrete mål i skade- og fraværssammenheng, kan dette påvirke resultatet av arbeidet ditt. Det er rett og slett utrolig at industrien fortsatt kan operere med hemmelige bonusavtaler når det i alle andre sammenhenger er særdeles nøye på habilitet. Har eksempelvis plattformsjefen en hemmelig bonusavtale som innholder et HMS-mål, kan en vel vanskelig kalle det noe annet enn inhabilitet hvis vedkommende skal være med å klassifisere en hendelse som kan påvirke bonusen.

Er industrien nå slik at folk må ha en ekstra belønning for å være opptatt av HMS? Hvis det er tilfelle, vil ikke Halvor motsette seg bonusordninger, men han syns det er en trist utvikling.

- Jeg blir nedstemt hvis det er slik at ledelsen må lokkes med penger for å yte en innsats for at kolleger ikke skal skade seg. Vi må få en gjennomgang av habilitetsspørsmålet og vi må kreve full åpenhet om slike saker.

Å være såkalt uhildet, har også betydning for personer som plukkes ut til å sitte i utvalg som driver med granskning av hendelser og ulykker. Også her kan bonus og belønning dukke opp.

Hvor uhildet er man om en sitter i en gruppe og vet at konklusjonen i en sak vil påvirke ens egen bonus, og i tillegg, ingen andre enn en selv har kjennskap til dette?

- Hensikten min var å sette i gang en tankeprosess. Hvis enkelte grupper i

ledersjiktet trenger ekstra belønning for å være opptatt av HMS, hvor mye ekstra HMS får du da hvis du dobler belønningen? Jeg er klar over at jeg setter problemet på spissen, men jeg tror det er nødvendig.

Har du fått reaksjoner på problemstillingene du reiser, i etterkant?

- Mange av tilhørerne syns det var bra. Mange sier at "klart vi må tenke forretningsetikk om dette. Det er et tankekors i en verden som skal ha transparente systemer at det samtidig er så mye skjult i HMS-systemene. Framover, i framtida, må det være en selvfølge i all granskningssammenheng at bonussystemer avdekkes.

Hva med Petroleumstilsynets rolle som pådriver her?

- Jeg forventer at Petroleumstilsynet aktivt går inn i denne problematikken. Noe annet ville være besynderlig. Jeg har dessuten lyst til å legge til at både Statoil og andre oljeselskap har etiske regelverk og etiske visjoner som helst skal etterleves. De har derfor en jobb å gjøre i forhold til en eventuell "opprydning i krokene", om de ønsker å være tro mot sine visjoner.



Et viktig og utsatt område. Her er været godt, men bytt årstid. Et bilde tatt i januar/februar vil vise hvilke utfordringer en boreoperatør har. Her arbeides det over åpen sjø.

Til venstre: Produksjon i Barentshavet har medført en rekke endringer. Stikkord er reise og logistikk, sammen med vintervær og det kalde klimaet. Det gir nye og helt andre utfordringer å produsere olje i nordområdene. Også på dette bildet viser Barentshavet seg fra sin beste side, men slik er det ikke alltid.

Arbeidsplass nord

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Øyvind Bjørløw/Transocean

Hvordan vil det bli å jobbe i minus 18 grader, vind og høy sjø, så langt nord i Barentshavet som til delelinja Norge/Russland?

Deler av diskusjonen om oljeproduksjon i Barentshavet er på mange måter allerede foreldet.

Spørsmålet om hvordan framtida med oljeproduksjon i kulde, vind og sjø, må aktualiseres til en diskusjon om sikkerhet og konsekvens.

- Vi har faktisk vært i Nordområdene siden 80-tallet. Ja ikke jeg da, ler Øyvind Bjørløw, men selskapet drev boring i Nord på dette tidspunktet. Dette er med andre ord ingen ny situasjon for oss. Øyvind Bjørløw er maskinist, ansatt i selskapet Transocean, jobbet på riggen Polar Pioneer, nå overført til TO Leader, som også har vært i Barentshavet, samt tillitsvalgt i både SAFE-klubben og forbundsstyremedlem i SAFE sentralt.
- Da oljeboringen i Nordområdene startet, var det noen av forløperne til Transocean som boret, selskaper som het Ross Drilling og Polar Frontier Drilling. Var det vinteraktivitet da og?
- Arbeidet foregikk for det meste i sommerhalvåret uten de helt verste utfordringene som klimaet gir oss. *Nå er utfordringene annerledes!*
- Ja, med helårig aktivitet får vi nye ting å stri med, og på det området har

vi allerede gjort oss noen erfaringer. Vi har jo hatt aktivitet vinterstid både på Snøhvit og på andre felt i Barentshavet.

Sikkerheten ute

Det spesielle med klimaet er at man opererer under forhold som tilsier at mannskapet ikke har lov å gå på dekk.

- Likevel er det aktivitet og det skal bores, sier Øyvind. Det er ikke alltid det er noe alternativ, selv om vi i størst mulig grad unngår situasjoner som utfordrer sikkerhet og helse.

Er det mulig med andre løsninger?

- Ved dårlig og kaldt vær blir det nesten som å "ligge på været", vi må rett og slett vente på bedre og mildere vær. Dersom det skulle skje ulykker, eventuelt en utblåsning, har vi vanskelige rømningsveier. Evakueringsmulighetene er ikke mange, særlig ikke vinterstid. Helikopter, mørketid og kulde er en kombinasjon som fører til usikkerhet. Når helikopteret flyr ut, møter det for eksempel kuldebelter som pilotene må ta hensyn til.
- Det medfører mye venting for oss og vi har sittet opptil ti dager på land i påvente av været. Det er selvfølgelig ikke fast rutine, men det skjer.

Det blir ikke alltid effektiv drift med slike utfordringer?

- Nei, det stemmer det. Det kan ramme driften, men først og fremst rammer det mannskapet. Driftsmessig går det som regel greit, men det gjør det vanskelig å skifte personell. Jeg må imidlertid ta med at dette først og fremst en årlig utfordring på vinterstid, det er i mye mindre grad en utfordring i sommerhalvåret.

Potensielt fallende gjenstander

Når alt rundt deg er nediset, gir det utfordringer. På et eller annet tidspunkt vil ting som er frosset fast, begynne å tine. Sammen med bevegelsene i riggen og fra sjøen, kan det gi alvorlige hendelser.

- Alt utstyr og maskineri som ikke er i sirkulasjon, vil fryse. Brannhydranter er et godt eksempel.

Når er man mest utsatt for fallende gjenstander?

- Riggen er ikke statisk, det vil alltid være litt bevegelse i en rigg. Det gjør at alt lever.

Det betyr at riggene i nordområdet er mer utsatt for fallende gjenstander enn riggene sørpå?



Tror dere vi klarer å få brukt dette utstyret under disse forholdene? Jeg har vært med å jobbe med dette utstyret, «slipjoint» tilfrosset som en isball, i minus 18 grader.



- Ja, på vinterstid under frost og kuldeperioder er vi mer utsatt for dette. Vi må derfor tenke annerledes. Skal vi få til aktivitet, må vi ta hensyn til været. Vår jobb er jo basert på at vi jobber ute, og er det kaldt, er det ikke bare å gå inn, selv om vi har retningslinjer og regelverk å forholde oss til. Selv om vi også er på jobb under tak, er det stort sett samme temperatur som ute, men vi slipper i hvert fall vinden.

Klær? Er det overhodet mulig å ha på seg nok klær til å klare jobben?

- Vi må kle oss, ja! Det blir en del tøy og utstyr som skal på før vi kommer oss ut på dekk.

Er det vanskelig å jobbe med så mye klær på?

- Vel, vi har full pakke, det er sant, vi er godt polstret. Mye vind og kulde gir en tøff kombinasjon. Klærne og utstyret er av god kvalitet, så det holder brukbart. Samtidig har vi regelverket hvor tabellen over vind og kulde, forteller oss om vi har lov å gå ut, eller hvor lang tid en kan jobbe ute.

Ytre miljø, fokus på naturens utfordringer.

Det ytre miljøet krever tiltak på de indre områder. Barrierer er eksempler på slike tiltak.

- Rigger har doble barrierer, altså fysiske barrierer. Alt vi gjør under arbeid på riggen skal ha barrierer. Det har

Det er på mange måter et paradoks, at vinterising og det kalde klimaet ikke får den samme oppmerksomheten som de mer tradisjonelle diskusjonene om miljø. Sikkerheten gjelder ikke bare eventuelle skader i naturen, men like mye vår sikkerhet. – For oss som jobber der er trygge og sikre arbeidsplasser den nødvendige overbygningen vi må ha for å kunne være der oppe.



medført både endringer og ombygninger. Vi har blant annet flyttet en del av det utstyret som tidligere var plassert på utsiden av riggen, til andre områder. Et annet barriereområde er våre egne handlinger/operasjoner. Alle operasjoner som gir økt risiko for utslipp er skjerpet. Et eksempel er bunkring med slange. Det har ført til en nødvendig kameraovervåking, i tillegg til bruk av slangevakt.

Er barriereutvikling på alle viktige områder gjennomført hundre prosent?

- En del endringer må gjøres på verksted, og det tar som kjent ofte litt tid for å komme helt i mål på dette punktet.

Men det må vel gjøres?

Ja, det må gjøres. Operatør stiller krav. Ptil har også sitt regelverk som skal følges.

Lange avstander

Boring helt oppe ved delelinjen mellom Norge/Russland, vil det være mulig hele året?

- Ja, det er planen. Transporten er foreløpig en utfordring som må løses. Mest sannsynlig blir det snakk om helikoptertransport, og helikopteret vil ha behov for mellomlandinger for å fylle drivstoff underveis.

Det betyr at evakuering av riggen ved en

ulykke vil ta sin tid, kanskje alt for lang tid hvis dere skal vente på et helikopter som må mellomlande?

- Ja, det vil bli ekstremt utfordrende, det er det ingen tvil om. Særlig gjelder det vinterstid med kulde, vær og vind. Det er mulig å ha stand-by fartøy i nærheten. Problemet vil være å komme fra riggen og over i fartøyet ved kulde og dårlig vær.

Hva sier regelverket om slike situasjoner?

- Regelverket sier at dette skal det taes særskilt hensyn. Spørsmålet blir hvordan vi skal gjøre det i praksis under slike forhold.

Oyvind Bjørløw holder sin innledning på Sikkerhetsforums årskonferanse.

30



Helikoptertransporten er en annen DFU (Definert Fare Ulykkessituasjon). Om vinteren er det også en risikofaktor med mørke. I tillegg kommer kulde, vær og vind som vanskeliggjør forholdene for både helikopter og piloter.

Regelverket forteller oss at vi skal ta særskilte hensyn i kaldt vær.

Kan det gå helt galt?

- Ja, om det skjer noe alvorlig under slike forhold kan det være en tapt sak, for å si det litt brutalt. Løsningen er derfor å redusere boring/drift under slike forhold.

Det er vel ikke arbeidsgiverne glade for?

- Nei, det er det verste arbeidsgiveren gjør, men alternativet er verre.

Betyr det at man må ta hensyn til disse omstendighetene i kontraktene?

- Ja, man må ha kontrakter som gir andre økonomiske rammer for trygg boring/drift. I kontraktene må det legges inn redusert aktivitet for å gi mannskapet den nødvendige sikker-

heten. I tillegg er dialog et nøkkelord. Vi må ha en løpende dialog med både arbeidsgiverne og myndighetene.

Forberedelser for framtida

Barentshavet skal nå gå inn i en ny fase.

For at dette skal bli en suksess, er de forberedelsene vi gjør i dag viktige, slår Øyvind fast.

- Vi må ha proaktive tiltak slik at vi unngår hendelser. Vi må ha et enda mer utfyllende regelverk, vi må ha en tydelig og realistisk oppfatning av hvilke utfordringer en storulykke gir vinterstid og vi må ha relevante DFU'er (Definert Fare Ulykkessituasjon) for helårig aktivi-

tet i Barentshavet. Konsekvensene vil bli for store dersom eller når noe skjer der oppe.

Er aktivitet i Barentshavet verd dette?

- Ja, absolutt. Både økonomisk, men også arbeidsmessig for oss. Det er rett og slett en kjempespennende jobb som er både utfordrende og krevende, men samtidig tilfredsstillende når vi opplever å lykkes.

Øyvind Bjørlow i dialog med Margaret Øvrum, Statoil og Bente Nyland, Oljedirektoratet.



Fagbevegelsens nødvendige svar på terrorens grumsete bakteppe

Tekst: Atle Rostad

Mange menneskers verdensbilde fikk seg en knekk etter terroraksjonen den 22. juli. Selv har jeg enda ikke klart å verken erkjenne eller forstå at en slik form for planlagt, kaldblodig, grusom og kynisk umenneskelighet kan være mulig. Ikke bare å utføre, men også å planlegge gjennom så lang tid. Sammen med tanken på hva AUF-ungdommene som var på Utøya måtte gjennomgå har umenneskeligheten i disse handlingene sjokkert oss på en måte vi nok aldri tidligere har opplevd.

Forbundsstyret i SAFE har uttrykt solidaritet, medfølelse og en symbolsk økonomisk støtte til den rammede organisasjonen, samt til flere av organisasjonene som stod for en heroisk hjelpeinnsats i de kritiske timene og dagene som fulgte.

Udåden, som bør kalles hva den egentlig var; nemlig et politiske masse mord, har ganske sikkert også satt varige spor i oss alle. Vi vil aldri glemme det som har skjedd. Det er egentlig helt umulig å ikke forholde seg til det, selv om enkelte elementer på ytterste høyre fløy prøver så hardt de kan å avfeie det hele som én enkelt gal manns verk for uhindret få kunne fortsette i samme spor som tidligere.

Etter at sjokket og apatien har lagt seg, og sorgen langsomt kan bearbeides, er det viktige neste skrittet å bestemme oss for hvordan vi skal ta lærdom av tragedien. Isolert sett ble terrorhandlingene utført av en ganske forstyrret, narsissistisk mann som tilsynelatende aldri klarte å leve opp til de høye forventningene han hadde til seg selv på ulike områder i livet. Men i lys av manifestet og de grumsete, islamofobe nettmiljøene han deltok i er det klart at ideene han handlet ut ifra ikke bare er et produkt av hans eget forskrudde, middelalderske verdensbilde. Noen av holdningene som kommer til uttrykk i manifestet (som for øvrig ikke er Breiviks egen "produksjon") er noe man dessverre støter på altfor ofte. Det er bare å håpe at vi ikke går mot en legitimering av standpunkter

som "jeg tar sterk avstand fra handlingene til Breivik, men.....", akkurat som utsagnet "jeg er ikke rasist, men....." på absurd vis mistet noe av sin avskyvekkende klang på folkemunne rundt om i det ganske land.

Etter at 69 ungdommer som stod for forsoning og nestekjærlighet ble skutt i hjel, og 8 mennesker som jobbet i regjeringskvartalet mistet livet i en eksplosjon, da kan ikke den største bekymringen være at det skal bli mindre legitimt å hakke løs på én bestemt religion på nøyaktig samme måte som tidligere. Veien videre handler også om hvilke ytringer vi skal tillate, eller rettere sagt stå uimotsagt.

Hypotesen om at alle muslimer egentlig kun lever med én eneste mening her i livet (å ta over kontrollen av Europa for å gjøre det om til et Eurabia) er ikke bare en forstyrret konspirasjonsteori som feilaktig nekter å erkjenne at verdens droyt 1 milliard muslimer er individer hvis personligheter, tanker, skikker og meninger spriker i et uendelig antall varierende retninger. Den er også et speilbilde av generaliseringen og den falske forenklingen som all fremmedfrykt livnærer seg på, og som vi dessverre ikke har våget å ta et solid nok oppgjør med. I Europa har utbredelse av farlige og sinnssyke konspirasjonsteorier tidligere ført oss rett til katastrofen. Fremdeles lever mange som opplevde Holocaust på nært hold. Den er kanskje det ultimate skrekkenes eksempel på hvilke politiske konsekvenser blandingen av rasisme, fremmedfrykt og konspirasjonsteorier kan få.

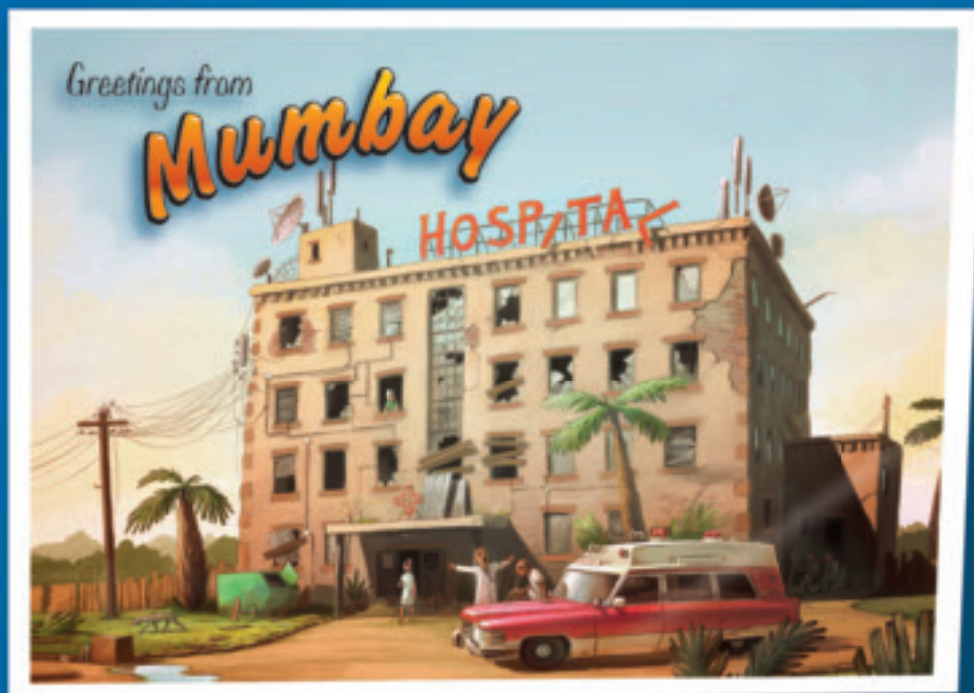
I fagbevegelsen kan vi ikke tillate oss å splitte folk opp i grupper basert på kulturelle skikker, livssyn, klesplagg, matvaner etc. Vi er avhengige av å stå sammen, uansett om man heter Ola, Kari, Medelvensson, Marek eller Ahmed, spiser fisk eller svin, drikker rødvin eller Coca Cola. Uten samhold og enhet i fagbevegelsen vil kampen for et rettferdig arbeidsliv svekkes. Hvis vi for eksempel

bruker tid og krefter på å slåss mot retten til å gå med Hijab eller retten til å bygge moskeer, da taper vi tilsvarende kraft i kampen for bedre tariffavtaler, mindre urettferdighet og et godt arbeidsmiljø. Jeg har selv en klar oppfatning om hva som er viktigst her. Hvis vi sparker mot Ali, da slipper Helge Lund og Kjell Inge Røkke enda lettere unna kravene våre. Vi må ha med alle!

Derfor må fagbevegelsen bygges på anti-rasisme og solidaritet. Vi kan selvfølgelig ikke akseptere at fri import av arbeidskraft brukes til å undergrave lover og avtaler i arbeidslivet, men hvis vi ikke prøver eller evner å inkludere og organisere våre "nye landsmenn og kvinner", de som allerede er her som en del av det flerkulturelle Norge og gjør et like anstendig stykke arbeid som alle andre, ja da bidrar vi også til å undergrave morgendagens arbeidsliv. Og morgendagen kommer forttere enn man aner det.....

Det er grunnleggende viktig for at samfunnet skal kunne bygges videre på den samme tilliten som før at vi ikke oppkonstruerer skiller mellom folk. Vil Ahmed orke å organisere seg sammen med andre norske arbeidsfolk hvis han hele tiden får høre at religionen han identifiserer seg med egentlig er en konspirasjon mot vesten og dens verdier? Å hele tiden skulle bli tillagt en rolle i en konspirasjonsteori er ikke den beste måten å bygge tillit på, for å si det mildt. Derfor er det viktig at vi tenker på hvordan vi ordlegger oss.

La oss si det høyt og tydelig: Aldri mer 22. juli! Solidaritet med ofrene og de pårørende er også å heve deres ideer og tanker om demokrati og åpenhet. Vi kan være stolte av hvordan våre politiske ledere til nå har taklet kjølvannet av tragedien. La oss håpe at vi kan være like stolte av oss selv og av våre egne lærdommer av den for framtiden.



Som medlem i SAFE får du rimeligere reiseforsikring

YS reise gir deg som er medlem i SAFE spesialpris på reiseforsikring for deg og din familie. YS Reise er en rimelig forsikring mot blant annet sykdom, skader eller tap av reisegods, og gjelder reiser på inntil 7 ukers varighet. Forsikringen forutsetter minst én overnatting unntatt ved flyreiser eller ved offentlig transport av minst fem timers sammenhengende varighet. For mer informasjon, kontakt oss på **03100** eller se gjensidige.no/ys

kr 595 per år for kun én person.

kr 909 per år for deg og familien.



Ein steingalen mann fra oljå

Tekst og foto: Mette Møllerop

Skulptør i stein, datatekniker i olje. Tilsynelatende er det et langt sprang mellom steinskulpturer og datautstyr, i hvert fall når det gjelder utførelse, men det finnes fellesnevnerne. Kreativitet og fantasi er en av dem.

Omtalen av Arnstein Skretting vekker definitivt nysgjerrigheten. “En ressursperson i nærmiljøet”, “dyktig fagmann”, “artig skrue”, “humørspreder”. I arbeidslivet er han en del av Sea-

drillgjengen som for tida er stasjonert på West Epsilon. Han hører til “smykkegjengen” som fikk omtale i forrige nummer av SAFE magasinet, men går lenger i kreative aktiviteter enn sine

kolleger. Han har blant annet utvidet smykkesteiner og finere pussemateriell til også å omfatte stein i hundrekilosklassen og bruk av skjærebrenner.



Installasjon på "Vestlandske hovedvei".



"Grunnfjellet"

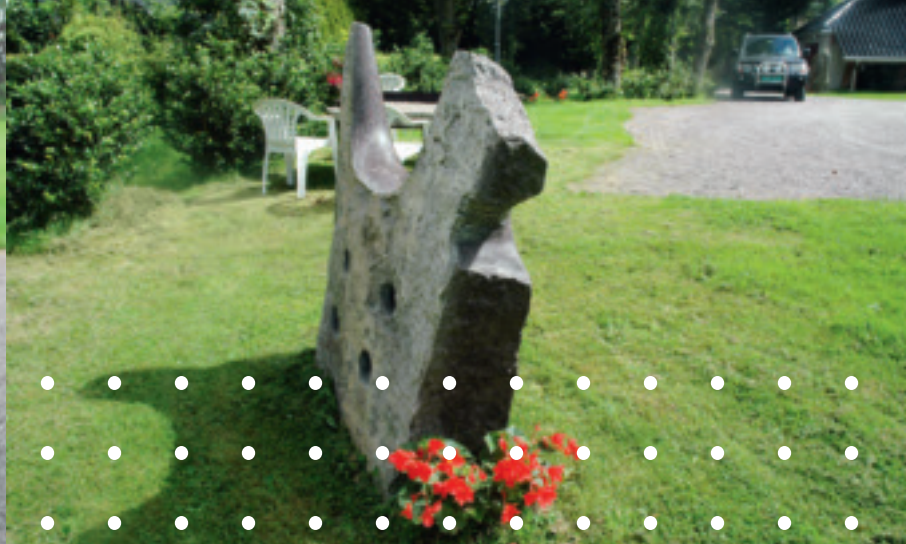


Gravhauger er naboer til barndomshjemmet.





Datteren Liv er pyntet med farens vakre ringe.



Vakker stein

Anortositt, det er tingen, sier Arnstein. Valg av stein er ikke vanskelig å forstå. Når steinen er bearbeidet og polert, skinner den med en fantastisk glans, og sollyset får fram fargespillet i steinen. Både den vakre, lyse steinen og den mørkere grå med fargespillet i, kommer fra Hellvik. Hellvik ligger i den sørligste delen av Jæren der jærstrendene slutter ved Oгна og Brusand, og de mer "sørlandske" svabergene overtar. Steinbruddet har stor eksport og den hvite labradorittsteinen finner du igjen i Sverige, Tyskland og Nederland hvor den blant annet brukes på motorveiene til "hvit asfalt".

Spesielt landskap

På hjemmesiden til Norges geologiske undersøkelse, NGU, skriver organisasjonen om steinen fra Egersund: "Det er vanskelig å unngå å bli fascinert av det nakne, småkollete landskapet som preger kysten mellom Flekkefjord og Oгна. Vi ser med en gang at her må berggrunnen ha en helt spesiell sammensetning for å gi opphav til et så næringsfattig jordsmonn. Forklaringen er at mesteparten av bergartene på denne strekningen består av en feltspatirik størkningsbergart som i tidligere tider ble kalt for "Labradorsten", men som vi i dag betegner "Anortositt". Geologen Carl Fredrik Kolderup satte ord på landskapets over-

veldende inntrykk allerede i 1897:

"Det er disse labradorstene, som med sine bare kupper, hvorpaa der ikke findes det spor av vegetation, i al sin uhygge virker saa imponerende paa den forbireisende og efterlader hos ham et indtryk af øde og goldhed, som sent glemmes"

Det var også Kolderup som først påpekte verdien dette geologiske feltet ("Egersundfeltet") kunne ha for norsk steinindustri:

"Det er bare at forundre sig over, at forekomsterne har ligget saa upaaagtede" Til tross for småskala steinindustri i området sist på 1800-tallet og først på 1900-tallet, skulle det gå nesten 100 år fra Kolderups beskrivelser til industriell og eksportrettet steinindustri skulle bli en realitet. Men mens Kolderup utelukkende var opptatt av steinens tekniske kvalitet og massivitet, har den moderne steinindustrien fokusert på en egenskap hos anortosittene som i dagens marked er helt nødvendig for å sikre god pris og markedstilgang: de estetiske kvaliteter grunnet blått og gyllent fargespill i feltspatkrystallene. Etter mange års stillstand kom anortositten igjen på dagsorden på begynnelsen av 1990-tallet. Hvert år selges rundt 5000 kubikkmeter stein fra området. Anortositten selges under salgsnavnene "Labrador Antique" og "Blue Antique". Denne typen stein brukes også i smykkeproduksjon."

Skulptur til barnehage

En av skulpturene til Arnstein skal til en barnehage.

- Tror du ikke den vil passe godt inn i en barnehage, spør Arnstein? Det er Stokkelandsmarken barnehage som skal få denne skulpturen.

Skulpturen ligner både på forskjellige dyr og på et slags lokomotiv. På ryggen har den en stripe som minner om sprekken i en sparebøsse. Navn har den imidlertid ikke fått.

- Jeg syns ikke den skal ha noe navn nå. Ungene kan selv bestemme hva den skal hete. Man skal ikke binde opp fantasien til ungene på forhånd.

Får du bestillinger på slike skulpturer fra barnehager og skoler?

- Nei, jeg gjør ikke det. Jeg tar heller ikke noe særlig betalt for å lage disse, kun litt for materiell og utstyr, men dette er ikke noe jeg blir rik av. Hvis du har en samlet årlig omsetning på maks 50.000 kroner, kan du utgiftsføre utstyret, og det er greit. Utover det skal dette først og fremst være en kjekk hobby.

Installasjon på "Vestlandsk hovedvei"

På Oгна finner man Den Vestlandske hovedvei, en nedlagt riksvei mellom Høland i Oгна og Hegrestad. Også her har Arnstein satt spor etter seg. En skulptur, eller kanskje snarere en installasjon, er plassert ved veien som et landemerke.

- Meningen med denne steinen er å vise turgåerne hva som kan skjule seg inne i



Far til Arnstein laget støtten som står ved barndomshjemmet

Skulpturen "Grunnfjellet"



fjellet, forteller Arnstein.

Veien er fra 1840, og var den første veien som ble bygd med tanke på hjulredskaper i Rogaland.

Rogaland Fylkeskommune og North Sea Trail beskriver historikken bak vegen:

Veien var i bruk til 1941 og ble gjenåpnet som turvei i 1994. Det er flere kulturminner langs veien. Du finner også flere informasjonstavler med opplysninger om natur og kultur.

Den Vestlandske hovedveg ble bygget omkring 1800-tallet som den første systematisk planlagte kjøreveg mellom Oslo og Stavanger. Nest etter skipsfarten langs kysten, ble Den Vestlandske Hovedveg den viktigste samferdselsåren i Rogaland. Arbeidet foregikk parallelt i de ulike landsdelene frem til omkring 1850. I dag er strekningen på seks kilometer over Hegrestadfjellet en flott turopplevelse.

En kulturhistorisk vandring

Langs vegen ligger flere kulturminner, deriblant masseuttak fra vegbyggingen og anlegg fra forrige verdenskrig. På Hølland krysses en flott steinbru, bygd i 1843. Et sted kan initialene til en tidligere vegvokter leses på fjellveggen. Flere skilt langs vegen informerer om både natur og kultur.

Det franske prinsipp

Vegen her er laget etter det som gjerne kan kalles "det franske prinsipp", med

rette linjer og murte vegkanter, uten omtanke for bratte bakker. Geometriske rette linjer og orden ut av kaos var idealet i fransk ingeniør- og arkitektkunst på den tiden.

Historisk sus

Barndomshjemmet til Arnstein er det også et historisk sus over. Ved gården, rett over steingjerdet, ligger boplassene som perler på en snor. Sannsynligvis er de fra rundt 300 år etter Kristus og Arnstein spekulerer litt på hva det kan være.

- De ligger på rekke og rad, og en av dem er formet som en ganske stor ring. Kanskje er det en slags garnison, undrer han. Når og om de blir gravd ut, får han nok svaret.

Steinstøtter er gammel skikk

Like ved innkjørselen til tunet står en stor støtte.

- Denne har far min laget. Det var vanlig å ha slike støtter på gårdene.

Arnstein peker og viser at det er inngravert gårds- og bruksnummer i steinen.

- Gårdene hadde ikke husnummer, og for at folk skulle finne fram til rett gård, var det vanlig å ha slike støtter. Da så du om du var kommet til rett sted.

Grunnfjellet

En artig liten skulptur har fått et monumentalt navn, "Grunnfjellet".

- Den fikk det navnet fordi vi trodde steinen var så stor. Den lå ved siden av

37



trappa her borte, og det var bare litt av den som viste. Da vi endelig gravde den opp for å se om den hadde kvaliteter som skulpturstein, ble vi temmelig overasket over størrelsen.

Kvaliteten var imidlertid god nok, og steinen ble brukt. Ettersom den var døpt "Grunnfjellet" på forhånd, før den var "født", ble den hetende det.

Det går gjerne både ett og to år før en skulptur er ferdig. Dette er dermed en sjelden begivenhet, og da er det greit å

gjøre litt ekstra ut av ferdigstillingen. Arnstein inviterer musikkorps og gjester, ja sågar ordføreren har vært med på festlighetene. Skulpturen blir behørig avduket og etterpå er det fest og aktiviteter i hagen.

- Jeg syns det er viktig å bruke de anledninger vi har til å samle folk og ha det kjekt sammen. Det skaper litt ekstra glans over en dag som ellers ville ha vært en helt vanlig dag. I tillegg får musikkorpset anledning til å opptre. Det

er viktig og de syns det er kjekt.

Hva slags aktiviteter steller du i stand?

- Vi tenner på grillen og vi lager blant annet kanonballbane.

Er det mange folk tilstede?

- Ja, massevis. Det er stappfullt av kjekke folk med godt humør.

På jakt etter stein

Alltid beredt, alltid på utkikk etter gode steinemner.

- Jeg har en fått fatt i en fin stein som



38



jeg ikke har begynt å forme ennå. En spennende hvitprikket stein som står hos en bonde i nærheten. Jeg kommer nok til å hente den til høsten, men hva den skal bli, har jeg ikke bestemt meg for ennå. Karakteren til steinen spiller inn når den avgjørelsen tas.

Har du noen utdanning eller bakgrunn fra dette faget?

- Nei, jeg liker bare å jobbe med stein. Min far laget ikke skulpturer, men var glad i stein, så jeg er nok arvelig belastet. Kreativ jobbing er drivkraften. Jeg liker å skape noe og ser utfordringer og muligheter i dette materialet. Inspirasjonskilder finnes likevel i form av kurs og besøk hos andre steinkunstnere.

I Os kommune, på det lille stedet Osøyro utenfor Bergen, er det en italiensk steinhugger som holder kurs både i Os og i Bergen. Arnstein har en tanke, en drøm, om å bli med på et kurs i Italia sammen steinhoggeren fra Os.

- Det er nok litt mer enn bare en drøm nå. Planene om å delta begynner å bli ganske konkrete, sier Arnstein.

Smykkelagingen også viktig

Datteren til Arnstein, Liv Gjerdem Skretting, er innom og viser fram noen av smykkene faren har laget. Blant annet har hun et par vakre ringe.

- Steinen på den ene her tok jeg med hjem fra et besøk i Mo i Rana. Det er flott at den ble til et smykke. Nå har jeg et håndfast, vakkert minne fra stedet,

sier Liv.

Arnstein trekker fram verkstedet på Epsilon som han er en del av.

- Jeg kan ikke få rost den "oppfinnelsen" nok. Alle rigger burde hatt en slik fantastisk hobbycontainer. Det er utviklende og konstruktivt å gjøre slikt arbeid i lag med andre folk. Det utvikler vennskapet mellom arbeidskameratene.

En kreativ familie

I stua er det fullt av musikkinstrumenter. Piano, kontrabass, gitar, fløyte, saksofon står framme. Alle familiemedlemmene spiller, viser det seg, men noe familieorkester er det ikke snakk om.

- Nei, vi har nok litt forskjellig musikksmak. Min attenårige sønn syns ikke noe særlig om foreldrenes musikksmak. Han spiller derfor i grupper som dekker hans musikkinteresse. Det viktigste er at han har glede av det han driver på med, ikke at han spiller det samme som oss. Alle var for øvrig aktive i korpsmusikk tidligere, og her var selvfølgelig også far Arnstein en drivkraft.

- Joda, jeg hadde en del med korpsset å gjøre, selvfølgelig. Korps er dugnadsprosjekt og foreldrene må jo trø til. Kanskje er Varhaug et godt sted for kreative aktiviteter og utvikling. I alle fall har de regionens mest spesielle gatenavn: *hvilken mann ville vel ha noe i mot å bo i Damebyen? Og damene? Er Herrebyen et forlokkende sted å bosette seg?*

- Ja, Arnstein ler. Jeg har ingen ting i mot å bo her i Damebyen. Snarere tvert i mot!





BIS har vokst fra barneskoene

Tekst og foto: Mette Møllerop

I løpet av et lite år er ISO-bedriften BIS blitt en av de store på markedet. Det merker klubben godt i form av en rekke nye medlemmer.

Det er jo et luksusproblem da, sier klubbleder i SAFE i BIS, Lillian Bratholmen.

- Egentlig er det bare velstand, selv om det er travelt.

Klubben har flinke folk som snakker varmt om SAFE og verver nye medlemmer. I tillegg har omrokeringer i kontraktmarkedet gitt vekst i noen selskap, mens andre har fått redusert både arbeidsomfang og ansatte.

- Selv om en del folk har skiftet selskap, vil de aller fleste fortsatt være hos oss. Suksessen bak veksten ligger med andre ord ikke bare i skifte av arbeidsplass?

- Nei, lagt i fra. Det er like mye det arbeidet vi gjør som er årsaken til veksten. Jeg kan for øvrig ta med et lite eksempel på hva vi opplever. Et tidligere medlem med 30 år på baken i Fellesforbundet gikk nå over til oss. Han hadde ventet og ventet for å se om han fikk noen påskjønnelse etter 30 år som medlem. I løpet av alle disse årene hadde han betalt kontingent, uten å få et brev eller en henvendelse. Han ga opp til slutt.

Arbeidsoppgaver framover

Situasjonen innenfor området er rett og slett tragisk, mener Lillian.

- Kampviljen nå er stor, folk ville ikke

sitte på gjerdet og vente på bedre lønns- og arbeidsforhold lenger. Spørsmålet er hvor mye innsats som må til for å få resultater.

Ja, er det realistisk å få et godt resultat?

- Vi må i hvert fall stå sammen. Vi klarer ikke dette alene. Vi trenger hjelp fra organisasjonen og støtte utenifra.

Når du sier at kampviljen er stor, betyr det at folk er villige til å streike?

- Ja, det er jeg sikker på. Folk vil streike hvis det ikke skjer noe nå. Tariffoppgjøret til neste år blir avgjørende.

Reidar Riksdal fra NR-området og klubbleder i SAFE i Archer, sitter i nærheten og skyter inn at alle nå må trø til for ISO-området.

- Vi må bidra vi og. Vi som tilhører helt andre grupper med gode tariffavtaler i Nordsjøen kan ikke bare se på at dette fortsetter. Men når det er sagt, Rom ble ikke bygd på en dag.

- Folk er lei av å få 50 øre, sier Lillian.

De er lei av at goder fjernes med et penestrøk. Oljeselskapene vil betale minst mulig. De skviser der de vil skvise.

Hvem er egentlig størst?

Fellesforbundet mener de har den største klubben, men BIS-klubben har

ikke fått noen bekreftelse på medlemstallet deres. SAFE i BIS har foreløpig ingen tillitsvalgt på heltid, det avhenger nemlig av størrelsen på klubben.

- Den lokale avtalen som Fellesforbundet har forhandlet seg fram til med bedriften, sier at den største klubben har rett på heltidstillitsvalgt. Før vi får bekreftet de reelle tallene for hver av klubbene, er vi like langt.

Jeg går ut i fra at du ønsker å være her på heltid?

- Vi ønsker å ha heltidsvalgte, men jeg personlig ønsker ikke å være det. Jeg liker å være ute og jobbe og treffe folk. Det hadde imidlertid vært greit å dele stillingen i to. Da kunne Unni Olden som er nestleder i klubben og jeg, delt en stilling.

Hva er den nærmeste målsettingen når det gjelder medlemstall?

- Målet er 400 medlemmer. Med den veksten vi har nå, og slik det ser ut i forhold til videre vekst, er det et realistisk mål.

Forholdet til bedriften.

Selv om ikke alt er som en kunne ønske i ISO-bransjen, er forholdet til bedriften egentlig godt.



Bjarte Mårseth, organisasjonssekretær i SAFE

- Vi har god kontakt. I fjor hadde vi fire kvartalsmøter hvor alle klubbledere er til stede. Her er det møteplikt og rom for å ta opp det vi er opptatt av. I juni startet vi opp med månedlige møter for hver enkelt klubb og personalleder. Der får vi tatt opp problemstillinger før de eventuelt utvikles til saker. Å få korte veier til løsninger er positivt.
Her er det ingen forskjellsbehandling mellom de forskjellige klubbene?
- Nei, vi blir behandlet på samme måte alle sammen.

Folk snakker om lønn og om arbeidsforhold

Lønnsoppgjøret til neste år diskuteres nå fortløpende. Dette er medlemmene naturlig nok opptatt av.
- Utover lønn, påpeker folk til stadighet at de utsettes for forhold som nærmest minner om mobbing. Vi kommer for eksempel alltid sist inn på helikopteret, vi er alltid de siste som får helikopter-plass for å komme oss hjem. Vi er den siste gruppen som får våre tiltrengte kaffepauser. Vi er blitt gruppen som står med lua i handen og venter.
Var det ikke slik før?
- Nei, slett ikke. På åttitallet var vi «på topp». *Hvorfor har det snudd?*
- Det er ikke godt å si. Det snudde på nittitallet, og vi var vel ikke oppmerksomme nok den gangen. Vi skulle ha tatt det der og da før det kom for langt. I dag sitter vi her som annenrangsarbeidere, og det vet vi at mange føler er tungt.

Sosial dumping

Også BIS har problemer med sosial dumping.
- Vi fikk ut tre – fire polakker som verkligen snakket norsk eller engelsk. Etter at vi ble kontaktet ble de sendt hjem, men dette er ikke engangstilfeller, dessverre. *Vet dere noe om lønnsforholdene deres?*
- Det er vanskelig å få kontroll over deres arbeidsforhold. De er innleid via andre selskap, og vi har inntrykk av at det er en del snusk rundt arbeidsforholdene. Nå er for eksempel et dansk firma inne i bildet, Stjernestillas. De har ansatte som skal gå skiftplaner på 2-3, men i virkeligheten jobber de 14 -14.
Er det lov?
- For en kort periode, ja, men da må de ta en avspasering etterpå.
Protesterer folk?
- Hvis en gjør det, står en uten jobb.

Krav til neste års tariffoppgjør

Som tidligere nevnt, sier medlemmene først og fremst lønn.
- Det er pengene vi lever av. Vi vil ha et offshoretilllegg på lik linje med andre der ute. Det er ingen rettferdighet i at slike tillegg bare går til noen grupper når forholdene ute er de samme for alle. *Hvordan har lønnsutviklingen egentlig vært?*
- Da jeg begynte i 1986 hadde jeg mer i lønn per time på land enn jeg har off-shore i dag. Den gang hadde jeg ikke en gang fagbrev, men et 17 ukers kapslingskurs. Da lå lønnen fra 180 til 260 kroner

i timen som hjelpearbeider. I dag med fagbrev og inkludert offshoretilllegg har jeg 238 kroner i timen.

Det er 25 år siden?

- Ja!
Folk er altså villige til å streike, sier du, men samarbeidet og støtten fra andre grupper er vel avgjørende for resultatet da?
- Ja, her ligger det utfordringer. Vi har begynt å kontakte andre arbeidsgrupper og vi legger planer for å videreutvikle samarbeidet på tvers av yrkesgruppene, men vi har ingen garantier, vi må appellere til solidaritet og rettferdighet. *Det er ikke gitt at operatørene vil streike sammen med dere?*
- Nei, og det gjelder også forpleiningen. Jeg var med og streiket for dem på nittitallet. I dag er det mange nye folk i denne bransjen og de føler seg ikke «ansvarlig» for å støtte oss. «Vi var ikke med da», sier de. Vi får se hva som skjer, men en form for støtte vil vi nok i hvert fall få.

En klubb med mange og store arbeidsoppgaver

Organisasjonssekretær Bjarte Mjåseth har fulgt BIS-klubben siden oppstart fra 2009 og fram til i dag.
- Jeg ser at det har blitt mye arbeid på klubbstyret, særlig på Lillian som tar ansvaret for de fleste arbeidsoppgavene, men også de øvrige klubbstyremedlemmene har fått mye å gjøre. De gjør en flott innsats for klubben, slår Bjarte fast.



BIS-klubben har en veldig positiv medlemsutvikling og informasjonen ut til medlemmene øker både i omfang og hyppighet. Det setter medlemmene pris på og interessen for klubbarbeidet og for SAFE fra arbeidstakerne og medlemmenes side er absolutt i en god utvikling.

BIS-klubben er også i stand til å ha over-

skudd til andre klubber.

- Klubben har hjulpet SAFE-klubben i Linjebygg ved å være mentor for dem, sammen med Atle Rostad som er områdeleder for ISO-fagene i SAFE. Det har vært viktig for medlemmene i Linjebygg, og også viktig for oss i SAFE. ISO-området er som kjent et vanskelig og til tider noe uryddig område, og jo bedre og mer

veldrevne klubber vi har, jo mer vil det prege helheten i området. Gode klubber kan være gode forbilder og heve nivået.

Hva med Fellesforbundet? Hvilke muligheter for samarbeid ligger det her?

- Det finnes muligheter, realistiske muligheter tror jeg, om vi får mobilisert Fellesforbundet sitt Petroleumsforum til å delta. Da vil det kunne gi en

Lillian fikk HMS-pris av bedriften for godt utført HMS-arbeid. Vel fortjent, sier medlemmene hennes.





grobunn for samarbeid også i et videre perspektiv.

Hva innebærer det?

- Vi må først og fremst etablere et samarbeid med dem som har samme yrkesfaglige bakgrunn som oss. Det er viktig for felles krav i forhold til lønns- og arbeidsvilkår. Vi får vurdere veien videre når vi har fått oppsummert disse erfaringene, men vi håper jo på et bredere samarbeid med Fellesforbundet.

Fra interimsstyre til en slagkraftig klubb – for SAFE medlemmenes sitt beste

Tekst: Bjarte Mjåseth

Ved inngangen til 2009 ble det dannet et SAFE interimsstyre i BIS Industrier, bestående av Lillian Bratholmen, Unni Olden og Svenn Ingvaldsen. Interimsstyret skulle frem til det førstkommende årsmøtet ivareta SAFE medlemmene i BIS Industrier sine lønns- og arbeidsvilkår i bedriften.

Under årsmøte den 7.april 2011 ble interimsstyret avløst av et klubbstyre som består av ni tillitsvalgte, således kan man si at interimsstyret har nå blitt en slagkraftig klubb.

Hva har interimsstyret utrettet i perioden

Sett fra mitt ståsted så har interimsstyret gjort en meget god jobb, dette vises igjennom at interimsstyret har vært en aktiv forhandlingsmotpart i de to siste

lokale lønnsoppgjør på bedriften – som har resultert i særavtaler.

Interimsstyret har ytet bistand i forbindelse med å hjelpe det enkelte medlem.

Interimsstyret har også vært delaktig å forme områdeutvalget Konstruksjon og vedlikehold i SAFE.

Medlemsutviklingen i har også vært stigende, en del av suksessfaktoren for det stigende medlemstallet er nok på bakgrunn i at medlemmene får en mer jevn informasjonsflyt en før, samtidig som de ovennevnte faktorer har vært svært delaktig i dette.

Interimsstyret sitt samarbeid med ledelsen i BIS Industrier og Fellesforbundsklubben.

Interimsstyret har i perioden frem til årsmøte hatt et godt samarbeid med ledelsen i BIS Industrier AS. Dette skyldes nok at man har en omforent enighet om at en skal løse eventuelle problemstillinger på lavest mulig nivå. Undertegnende håper at det gode samarbeidet vedvarer fremover. Interimsstyret styrket – og nå klubbstyret sin holdning til samarbeid med Fellesforbundsklubben er positivt. Det er et ønske fra SAFE klubben og innlede et samarbeid med Fellesforbundsklubben i lokale fora – og sentrale fora.

Årsmøte 2011 behandlet også tariffoppgjøret

Organisasjonssekretær Bjarte Mjåseth holdt innlegg om det kommende tariffoppgjøret i 2012. Det ble en god diskusjon rundt det kommende tariffoppgjøret. Det ble blant annet opp at det var for dårlig samhold mellom fagforeningene slik at man fikk prioritert ISO-arbeidere sine lønns- og arbeidsvilkår.

Årsmøtet var av den oppfatning at man måtte søke samarbeid med Fellesforbundet både på lokalt og sentralt plan, herunder utforming av krav og en felles strategi. Området Konstruksjon og vedlikehold i SAFE har den samme holdningen til et samarbeid med Fellesforbundet.

SAFEs klubbstyre i BIS Industrier ser slik ut etter avholdt valg:

Arbeidsutvalg:

- Hovedtillitsvalgt Lillian Bratholmen
- Nestleder Unni Eva Olden
- Sekretær Svenn Ingvaldsen

Styremedlemmer – og tillitsvalgte

- Henning Krøis
- Trond Vollevik
- Trond Tansø
- Terje Leganger
- Roger Løvsjø
- Eirik Johansen



Hvordan skal ISO-fagene jobbe for en bedre tariffavtale i 2012?

Tekst og foto: Atle Rostad

Ganske lenge har SAFE ment at Fellesoverenskomsten for Byggfag (FOB) er en veldig dårlig tariffavtale for ISO-fagene. Hovedforhandlingene på denne avtalen, som i praksis tidligere kun har vært ført og styrt av Fellesforbundet på arbeidstakersiden, har foregått på en slik måte at ISO-fagenes krav nesten aldri har blitt prioritert så lenge flertallet i FF sitt forhandlingsutvalg, akkordfagene i bygningsbransjen på land, enkelt kan overkjøre ISO-fagene. Det fikk vi også oppleve på en litt merkelig omvendt måte i fjor, da kravet om høyere minstelønn i bygningsbransjen også førte til at ISO-arbeiderne i oljeindustrien fikk det samme tillegget på grunnlønnen, selv om det ikke var ISO-fagenes krav som sto i fokus.

Ved lønnsoppgjøret i 2010 gagnet prioriteringene for en gangs skyld timelønnsarbeiderne både på land og på sjø. Hvis vi fikk inn i tariffavtalen at minstelønna i FOB skal ligge på 85% av gjennomsnittslønnen i tariffområdet (som i VO) ville det bety at grunnlønnen til ISO-arbeiderne ville justeres automatisk i takt med lønnsveksten i byggebransjen, i tillegg til å få et hopp på 15-20 kroner i timen ved innføringen av en slik bestemmelse. Dette ville også føre til et større langsiktig interessefellesskap mellom land og sjø innenfor gjeldende tariffavtale.

Alene derimot, ville ikke en slik forbedring være nok til å rette opp urettfer-

dighetene som ISO-fagene opplever i oljeindustrien. Det vil også være viktig å sørge for at den berømte skilsmisseordningen, 12/9-rotasjonen, hvor man lever mesteparten av livet sitt på brakke, skrotes til fordel for 14/21 eller 12/16 med utgangspunkt i 33,6 timers uke.

ISO-arbeiderne har lenge hatt den dårligste tariffavtalen i olja. Vi ligger generelt sett bak de svarte fagene, og milevis unna sokkeloverenskomsten, rederi- og operatøraftalene. Dette er det på tide å ta et seriøst oppgjør med. Kravene på offshorebilaget er selvfølgelig vesentlige for å slå tilbake urettferdigheten. Her kan vi for eksempel nevne:

- Offshoret tillegg på 47% av grunnlønn
- 2/4-rotasjon med full kompensasjon
- Andre ulempetillegg på linje med sokkeloverenskomsten
- Retten til en oversiktlig arbeidsplan / rotasjon

Avtaleverket har tidligere vært oppe til debatt. Tidligere (særlig fra én klubb) har det vært reist krav om en egen tariffavtale for ISO-fagene. Det er ikke sikkert at det er det mest konstruktive kravet i akkurat denne runden, særlig hvis vi skal holde på muligheten for at SAFE og FF skal kunne reise de samme kravene (om FF skulle prioritere opp oss, SAFE vil uansett stille offensive krav for ISO-fagene). Dessuten har SAFE kun

begrenset innflytelse på hvilke avtaler som skal gjelde hvor.

Vi bør prioritere fokus på vilkårene i avtalen som gjelder oss i stedet for navnet på avtalen. Det har vi nå muligheten til, og vi jobber nå fram mot det første oppgjøret hvor SAFE har forhandlingsrett for ISO-fagene. Vi har mange klubber i sterk vekst, men mange ISO-arbeidere har skiftet arbeidsgiver i løpet av det siste året, og flere av klubbstyrene har bare så vidt kommet i gang med arbeidet.

Derfor arrangerer SAFE et kurs / seminar for ISO-fagene i Stavanger onsdag 28. og torsdag 29. september. Vi håper på god oppslutning, særlig siden alt er gratis for SAFE-medlemmer som er ISO-arbeidere. Jo flere som er med og engasjerer seg i saken vår, jo større er sjansen for gjennomslag. Ingenting kommer av seg selv. For første gang kan ISO-fagene reise krav direkte i et hovedoppgjør; nemlig gjennom SAFE. Vil du lære mer om hvordan vi jobber, om ting som tariffavtale, tariffoppgjør, hovedavtale og arbeidsmiljølov, uten at du trenger å være ekspert på forhånd? Og kanskje selv være med og bidra? Da bør du komme til Stavanger to dager i slutten av september. I tillegg håper vi å få det både moro og sosialt. Vel møtt! (Se annonseplakat for mer info)

Safe inviterer de **ORANSJE**

To dager

uten

KJELEDRESS

SAFE SEMINAR I STAVANGER

Safe inviterer deg til et to dagers seminar hvor ditt og alle andres **iso-arbeidere sitt arbeidsliv er hovedtema.**

- Vi pakker og sender deg hit
- Vi innlosjerer deg
- Vi byr opp til middag og dans
- Vi pakker og sender deg hjem

Til gjengjeld skal du:

- vaske ørene
- pusse tennene
- og MØTE OPP

Sett av 28-29ende September!

Påmelding: atle_fr@yahoo.com

* Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) * Oppgjøret i 2012 * Dine krav
* ISO (Isolasjon, Stillas, Overflate) * Bli kjent med ISO-området i SAFE
* Et rettferdig arbeidsmiljø * Middag på byn * SAFE har forhandlingsrett
Dette er noe av det som blir tatt opp på seminaret. Seminaret er satt i stand av ISO-arbeidere, og det er dere vi vil ha med. Hva ønsker du?

www.safe.no Tlf. +47 51 84 39 40



Et rettferdig arbeidsliv



« Terje Nustad

Øyvind Olsen»



Endelig landavtale i borebedrifter

Tekst: Mette Møllerop Foto: Kjetil Alsvik

Landavtalen er et godt verktøy for framtida. Den vil sikre gode lønns- og arbeidsvilkår for de av medlemmer som jobber på land.

Helt i fra OFS sine dager har det vært et ønske for oss å ha en landavtale innenfor dette området, sier Øyvind Olsen, organisasjonssekretær i SAFE med rederiområdet som hovedarbeidsområde. Han, sammen med tidligere forbundsleder Terje Nustad, la et godt grunnlag for en framtidig landavtale ved grundige forberedelser og mye arbeid før de gikk til forhandlingene med Norges Rederiforbund tidligere i vår.

- Mange ansatte på rederikontorene har ønsket å melde seg inn hos oss, men uten en avtale har det vært håpløst.

Hva har vært rederiforbundets holdning til landavtale?

- Når vi har luftet spørsmålet for dem, har det vært blankt avslag. Når det er sagt, vi var vel heller ikke sterke nok den gang til å ta en konflikt på dette.

Folk meldte seg inn likevel

Etter hvert kom det stadig flere folk fra land over til SAFE på tross av den manglende landavtalen.

- De mente at vi var rett forbund for dem uansett hvordan dette kom til



- Mange ansatte på rederikontorene har ønsket å melde seg inn hos oss, men uten en avtale har det vært håpløst.

å gå. Dermed var det opplagt at vi måtte gjøre et nytt framstøt for å ha noe å tilby våre nye medlemmer. En tariffavtale og forhandlingsrett for landansatte fikk derfor høy prioritet. *Andre forbund hadde landavtaler?*
- Ja, det var klare eksempler på diskriminering av våre medlemmer, kontra andre forbund. Det er det ingen tvil om.

I mål

De grundige forberedelsene fra Øyvind Olsen og Terje Nustad lønte seg.

- Ja, jeg opplevde at vi fikk gitt uttrykk for at vi ville gå meget langt for å få denne avtalen.

Og det forsto rederiforbundet?

- De forsto nok det, og etter litt tankevirksomhet fikk vi skriftlig melding om at vi ville få en avtale.

Litt praktisk arbeid gjensto, blant annet en sluttvederlagsavtale. Da den falt på plass, var avtalen klar til signering.

- For framtida kan vi nå tilby medlemskap også til dem som jobber på rederikontorene, og det er vi særs godt fornøyd med, slår Øyvind Olsen fast med et smil.



Landavtalen gjorde susen hos Archer

Tekst og foto: Mette Møllerop

De landansatte ville ikke vente på avtalen lenger. Uten avtale melder vi oss ut, var kravet. Tidsfristen i januar holdt. Avtalen ble signert!

Både tidligere Seadrill og Seawell, nå «omdøpt» til henholdsvis North Atlantic og Archer, har sammen med de respektive SAFE-klubbene like stor ære for at landavtalen gikk i mål, forteller Reidar Rikstad, klubbleder i SAFE i Archer.

- Vi har kjempet for dette i flere år, i SAFE sammenheng helt siden starten i 2005.

Den gang var en del landansatte medlemmer i IE, men de var uten særlig innflytelse på lønns- og arbeidsvilkår. Klubben tok tak i de ansatte, og begynte å organisere dem.

- Det var slett ikke populært hos bedriften, sier Reidar. De kalte inn alle de nyorganiserte, en etter en. Vi ga dem en klar tilbakemelding! Dette er brudd på spilleregler og arbeidsavtaler.

Den type praksis er vel ganske uhørt?

- Ja, det er den absolutt. Både uhørt og mer i tråd med en totalt foreldet praksis. Da vi begynte å organisere de landansatte, var senfaseproduksjonen i sin spede begynnelse. Forholdene var mindre og mer oversiktlige. For bedriftene var det nok og knyttet en del usikkerhet til økonomiske aspekter i en senfase-

produksjon.

- De landansatte hadde til da aldri tatt del i de avtalene som vi andre har.

Hvorfor?

- Jeg tror bedriften var redd for at bedre lønns- og arbeidsforhold ville føre til at de priste seg ut av markedet.

De landansatte i Archer jobber hovedsakelig i Engineering og drift. De var villige til å ta kampen for avtalene om det hadde skulle bli nødvendig. For å gjøre slagordet til ISO-bransjen til sitt; Nok var så absolutt nok!

- Ellers liker de ikke å stikke seg fram.

Måten de har vært organisert på og med bakgrunn i de lønns- og arbeidsforholdene de har levd under, har nok landansatte til dels vært en beskjeden gruppe. Ettersom heller ikke bedriften ønsker eller er glad for at landansatte organiserer seg i SAFE, gjør vi ikke noe stort nummer ut av dette.

Hvor er de landansatte medlemmene stasjonert?

- Først og fremst her på Sandsli og i Telenorbygget. Det er ikke så mange landansatte medlemmer i Stavanger, men nå, med avtaler, kommer de nok etter. Tidligere har vi ikke hatt heltidstil-

litsvalgt i Stavanger. Nå sitter Tormod Sigurd Berentsen på heltid. Det blir et stort framskritt for oss.

Senfaseproduksjon påvirker

- Senfasen blir for vår del ferdig nå til høsten. Det gir endringer på huset, vi får lavere aktivitet, og må nok ta et tak i problemstillingene rundt lønns- og arbeidsbetingelsene. Det gjelder selvfølgelig også for våre landansatte. Archerklubben har inngått samarbeid med Industri Energi, IE. Det er et samarbeid de er godt fornøyd med.

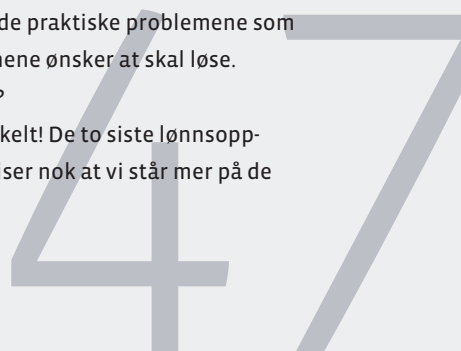
- Vi er sammen i møter med bedriften for å diskutere felles problemstillinger. Jeg tror den enkelte ansatte tjener på at vi ikke «slåss». Selv om vi «stjeler» medlemmer fra hverandre, er vi enige om ikke å bruke usaklige argumenter mot hverandre.

Offshore øker også klubbens medlems-tall kraftig. På spørsmål om hvorfor, har Reidar følgende svar:

- Vi løser de praktiske problemene som medlemmene ønsker at skal løse.

Så enkelt?

- Ja, så enkelt! De to siste lønnsoppgjørene viser nok at vi står mer på de





kravene som folk brenner for, som er viktige for dem. Dessuten er det et poeng at vi har klart å få denne avtalen. Den har som kjent sittet ekstremt langt inne. Bedriften sa et klart nei, dette vil vi ikke. Nå, med landavtalen, gir det rom for bedre løsninger. Vi har rett og slett en enklere og mer oversiktlig vei å gå. Selskapet Smedvig ble jo splittet i to nye selskap, Seadrill og Seawell, hvilken betydning har det hatt for forhandlingene om avtalen?

- Vi har kjørt i tospann. Under forhandlingene for å få landavtalen på plass, har også Arild Jenssen, klubbl leder i Seadrill, nå North Atlantic, vært en pådriver.

Sammen med de landansatte som satte kniven på strupen?

- Ja, de stilte krav. De var lei av at dette dro ut.

- Hvis vi ikke får en avtale i løpet av januar, melder vi oss ut, var den klare beskjeden vi fikk. Vi svarte både dem og bedriften, og var tydelige på at vi var villige til å ta en konflikt.

Det gikk som kjent greit. Saken ble løst sentralt. Samtidig var tiden også kanskje moden, mener Reidar.

Det må vel være greit for bedriften å ha ordnede forhold og greie avtaler å forholde seg til?

- Ja, jeg syns det, og jeg regner vel med at også bedriften ser det. Det var for øvrig også vårt argument. Vi har hatt

krav i forhold til lønns- og arbeidsvilkår, men bedriften har hele tida ment at det ville være vanskelig å lage lønnsmatriser. De argumentene kjøper vi ikke.

Lønnsmatrisene som SAFE i Archer her foreslått, har en maksimum- og en minimumsramme. Her skal det være plass til flere grupper, og flere stillinger.

- Noen stillinger er riktignok ikke lette å måle i forhold til resultat, men det finnes fornuftige løsninger på dette og.

NR-avtalen er verdens beste avtale

Det er en påstand, men like fullt en sannhet som medlemmene og klubbene er glade for.

- Arbeidsgiverne er ganske sikkert ute etter å svekke avtalen. På tross av det, vårt mål er å bygge avtalen videre gjennom forhandlinger og mekling. Det har stor betydning for oss at vi stadig får en bedre avtale. Prinsippet om mange bekker små er et greit utgangspunkt... Kanskje ser ikke folk alltid de små skrittene, men om 10 år vil vi samlet ha en stor forbedring, er utgangspunktet for klubben.

- Framtida bygger på dette, å beholde de godene vi har og ta små skritt framover.

Hvorfor er NR-avtalen blitt den beste?

- Det er et godt spørsmål som det tar tid å svare på. Det er derfor historien må skrives, slik at vi kan lære av den og få

gode svar å gi. Men kort sagt, avtalen er så god fordi vi har turt å ta de nødvendige kampene.

De landansatte hos både Archer og i de øvrige bedriftene i rederiområdet er på samme nivå, og det er nå den virkelige kampen med å få på plass en god avtale starter for SAFE i Archer sin del.

- Selv om enkelte stillinger er godt betalt, og mange er fornøyd med den lønnen de har, er likevel utgangspunktet vanskelig. Å være prisgitt humøret til sjefen din når du skal forhandle om lønn, er steinaldernivå.

Endringer og forbedringer er nok ikke gjort i en håndvending. Gode avtaler for de landansatte vil kreve tid, men grunnlaget er nå lagt.

- Hvis vi ser tilbake og bruker historien og Arbeidsmiljøloven, AML, som parameter, ser vi at ansettelseskontraktene ikke følger dette. Vi har tatt det opp i årevis og bedriften har til gjengjeld trent i årevis. Særlig gjelder det lønn med overtiden inkludert. Her har vi en jobb å gjøre!

Er folk fornøyd nå?

- Ja, svært godt fornøyd. Ikke minst er de glad for at de stilte krav til oss og så at de fikk gjennomslag. Det er nyttig lærdom, slår Reidar Rikstad fast!

KRAFTTAK MOT KREFT



Må satse mer på PET-teknologien

Tekst: Eli Mette Sætre/Kreftforeningen

PET (Positronemisjonstomografi) er den mest avanserte undersøkelsesmetoden innen bildediagnostisk teknologi. Metoden benyttes hovedsakelig til utredning eller oppfølging av kreftpasienter. Kombinert med en CT eller MR-røntgen i samme undersøkelse gir den et mer presist resultat enn CT og MR alene, og vil kunne forandre behandlingsopplegget hos en kreftpasient.

– Metoden er godt dokumentert, sier Kjell Magne Tveit, professor og leder for avdeling for kreftbehandling ved Oslo universitetssykehus.

– Undersøkelsen kan påvise mer nøyaktig hvor i kroppen kreftcellene er, hvordan pasienten responderer på behandlingen og kan finne morsvulsten der man ellers bare fant spredning. I tillegg kan den påvise tilbakefall hos pasienter på et tidlig stadium og være en del av planleggingen av strålebehandling hos den enkelte pasient, forteller Kjell Magne Tveit.

– For liten kapasitet og mangel på kompetanse har gjort at man benytter PET-skannere lite i Norge sammenlignet med andre land i Europa. Det trengs flere skannere, og de vi i dag har tilgjengelig må benyttes maksimalt, mener professor Kjell Magne Tveit.

Gradvis innføring

Etter at debatten om hvorvidt det burde etableres et PET-senter i Norge kom opp for første gang i 2000, er undersøkelsesmetoden gradvis blitt tatt i bruk.

– Radiumhospitalet og Rikshospitalet

fikk skanner samtidig, og det var først i 2006. Det kan si noe om utviklingen her i landet, sier Tveit.

I dag er det fem skannere i bruk ved offentlige sykehus i Norge. Disse er ved Radiumhospitalet, Rikshospitalet, Ullevål universitetssykehus og Haukeland universitetssykehus. Den femte er en mobil PET/CT-skanner, som driftes flere dager i måneden i Tromsø. Den siste skanneren kom nylig på plass på Ullevål takket være stiftelsen Aktiv mot kreft og private givere.

– Norge er et av landene i Europa som er kommet senest på banen med PET-teknologien. Til sammenligning er det for eksempel 30 maskiner i Danmark, sier Tveit.

Økende behov

En av årsakene til den langsomme innføringen av PET-teknologien er at en PET-skanner er svært kostbar både å anskaffe og drifte. En skanner koster 30 millioner kroner. De som i dag finnes i Norge er i hovedsak kjøpt inn ved hjelp av private gavemidler og forskningsmidler.

– Helsedepartementet har så langt ikke prioritert midler til å etablere teknolog-

ien. Bakgrunnen for dette er nok at det er en kostbar teknologi som stadig er i utvikling, der dokumentasjon om positive helseeffekter i form av økt helbredelse har vært begrenset, mener Tveit. Han legger til at det er helt nødvendig at myndighetene kommer på banen.

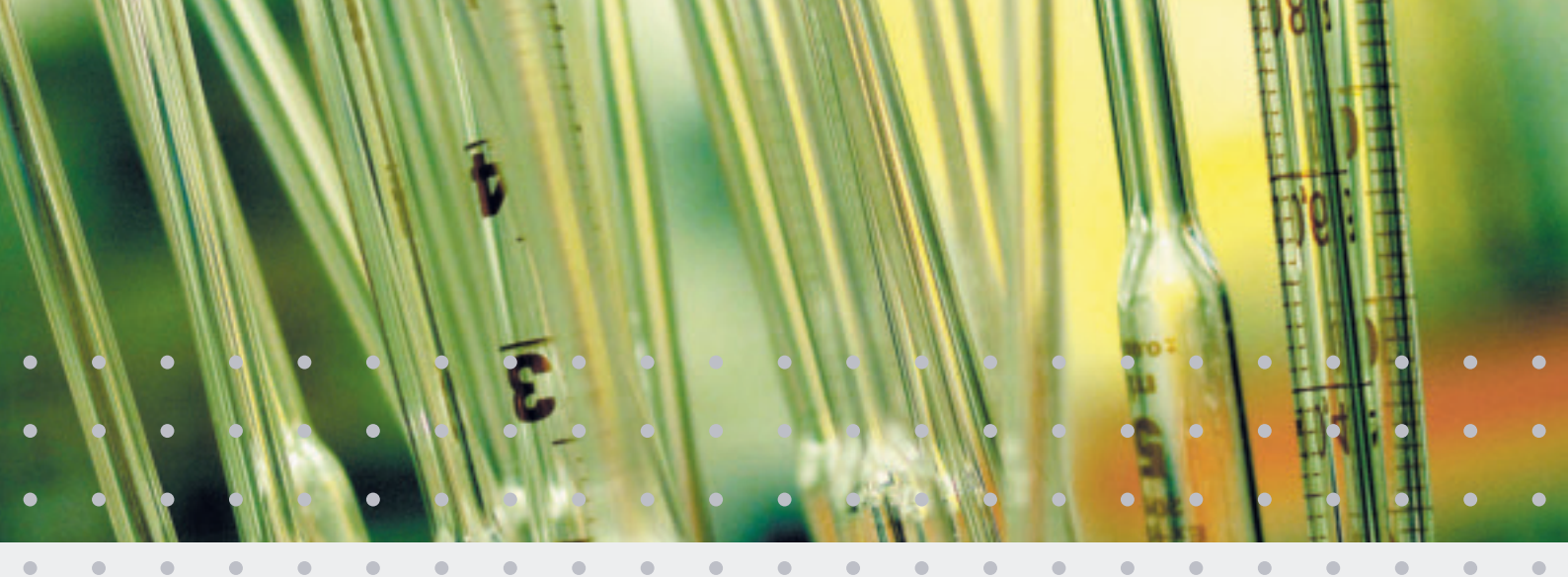
– Vi kan ikke basere den videre utviklingen på private gaver. Helsedepartementet må følge opp og bevilge midler til denne teknologien. Nasjonalt Kunnskaps-senter kom i 2010 med en rapport som sier at fem maskiner dekker dagens behov, men at utviklingen vil øke, og at det i 2020 vil være behov for nærmere 14 maskiner, avhengig av hvor stor plass teknologien vil få i strålebehandlingen, sier Tveit.

Trenger mer fagpersonell

Mangelen på kvalifiserte fagfolk til å drifte skannerne er også en utfordring i Norge. Sykehusene mangler fagpersonell med spesialkompetanse innen PET.

Konsekvensene av dette er at skannerne står ubrukt deler av uken, og at pasienter dermed blir stående lenge på venteliste.

– Det er viktig å utnytte de skannerne vi



har tilgjengelig. Det er derfor avgjørende at vi spesialutdanner nok helsepersonell og får etablert tilstrekkelig antall stillinger. Behovet er stort. Å ha alle maskinene i full drift er viktig slik at vi kan åpne opp tilbudet for flere pasienter. Det arbeides for å få dette på plass, men det vil ennå ta tid før vi kan drifte dem fem dager i uken, sier Tveit.

Må prioritere

Sykehusene prioriterer i dag pasienter med størst behov og som er rammet av en krefttype hvor PET-skanundersøkelser tidligere har vist gode resultater. Lymfekreft, lungekreft, spiserørskreft og tykktarms- og endetarmskreft er de krefttypene det er forsket mest på og hvor det er påvist positive resultater. – Det er viktig å påpeke at det ikke er alle typer kreft som er like godt egnet for en slik undersøkelse, forteller Tveit. Ved for eksempel brystkreft og prostatakreft er nytten fortsatt ikke avklart. Det er også viktig å huske på at undersøkelsen ikke er en fasit for alle kreftpasienter.

Privat aktør investerte i PET-skanner

Aleris, ett av Nordens ledende private

helse og omsorgsforetak, valgte i fjor å investere i en PET-skanner. Det var første gang et privat sykehus i Norge gikk inn og bidro med denne type utredning og diagnostikk av kreft.

– Vi valgte å investere i en PET-skanner fordi det er et stort behov for denne type undersøkelse i Norge, noe som betyr at mange pasienter må stå lenge på venteliste eller ikke blir prioritert i det hele tatt. Vi ønsker å bidra til at Norge får bedre tilgang på kostbar teknologi på et viktig helseområde og til at kreftbehandlingen i Norge får et løft, sier Grethe Aasved, administrerende direktør i Aleris Helse.

Kapasitet er ikke noe problem for det private foretaket. Der kan de undersøke opptil tolv pasienter hver dag, som vil si oppimot 60 i uka.

– Problemet er derimot at det ikke finnes noen refusjonsordning for undersøkelse hos oss fordi vi ikke har noen avtale med det offentlige, og dermed blir det for dyrt for mange pasienter, forteller Aasved.

En undersøkelse koster rundt 30 000 kroner, sammenlignet med en egenandel på 300 kroner ved en undersøkelse på et

offentlig sykehus.

– Pasientene kommer ofte til oss i fortvilelse, fordi de ikke er prioritert til å få denne undersøkelsen eller fordi ventetiden i det offentlige er for lang, sier Aasved.

Etter hvert som PET-skanundersøkelsen er blitt mer allment kjent har etterspørselen økt. Siden desember har Aleris gjennomført nærmere 100 undersøkelser og hatt over 700 henvendelser. Deres tall viser at over halvparten av pasientene som har hatt PET-undersøkelsen har fått sin behandling forandret etterpå. Det viser hvor betydningsfull en slik undersøkelse kan være.

– Det er veldig trist at teknologien som finnes i Norge i dag ikke utnyttes fullt ut. Vi håper og tror at vi snart får en avtale med det offentlige slik at vår kapasitet og kompetanse kan utnyttes og at pasientene ikke skal behøve å betale mer hos oss enn på et offentlig sykehus. Vi ønsker også å bidra med utdanning slik at mer helsepersonell får den nødvendige kompetanse og dermed at kapasiteten i Norge kan bli bedre utnyttet og utbygget i forhold til behovet, sier Aasved.

PET-CT BRUKES FOR Å:

- Påvise hvor i kroppen kreftcellene er, og finne nøyaktig omfang av en kreftsykdom for å kunne velge riktig behandlingsmetode.
- Finne morsvulsten der man ellers bare fant spredning.
- Måle effekten av behandling på et tidlig tidspunkt, for eventuelt å justere eller endre behandlingsopplegget.
- Planlegge strålebehandlingen mer nøyaktig slik at strålingen rettes mot kreftforandringene og i minst mulig grad mot normalt vev, for å øke effekten og minske bivirkningene av behandlingen.
- Finne ut om vevsforandringer etter kreftbehandling er kreftvev som må behandles ytterligere eller kun arrvev som ikke trenger behandling.
- Lete etter kreftsykdom der blodprøver eller andre tester viser at det må finnes kreftsykdom i kroppen, slik at man kan gi nødvendig behandling på et tidlig tidspunkt.



Flere får en ny sjanse

Tekst: Eli Mette Sætre/Kreftforeningen

15 millioner kroner ble samlet inn under Kreftforeningen innsamlingsaksjon Krafttak mot kreft i 2010. Åtte forskjellige prosjekter innen utprøvende behandling er tildelt de innsamlede midlene.

Utpøvende behandling er kreftbehandling som testes ut på mennesker for første gang. Formålet ble valgt fordi denne type behandling kan bidra til å gi flere kreftpasienter en ny sjanse. Nye medisiner og metoder kan tilbys noen kreftpasienter i tilfeller hvor standardbehandlingen ikke lenger har noen virkning. Mer forskning og flere kliniske studier med utprøvende behandling som gir effekt kan føre til at nye kreftmedisiner og behandlingsmetoder kan tas i bruk som en del av standardbehandlingen raskere enn i dag. Det kan redde flere liv i fremtiden

Fordeling av midler

Med midlene fra Krafttak mot kreft 2010 støtter Kreftforeningen sju studier som rekrutterer pasienter for utprøving av nye medisiner og metoder for kreftbehandling. Ulike former for behandling skal testes ut, som for eksempel en kreftvaksine, en form for celleterapi og cellegift, samt en ny metode for å øke effekten av behandling med cellegift. Studiene skal inkludere pasienter med blod- og lymfekreft, lungekreft og bukspyttkjertelkreft.

I tillegg til disse forskningsprosjektene er det gitt midler til et prosjekt for å utbedre lokalene ved utprøvningsenheten

på Radiumhospitalet i Oslo. Der har de lenge hatt dårlige lokaler og for liten plass, og vil kunne øke kapasiteten og aktiviteten innen utprøvende behandling dersom lokalene utbedres.

Takknemlig for støtten

Arne Kolstad er en av dem som har fått midler fra aksjonen. Kolstad er overlege på onkologisk avdeling ved Radiumhospitalet, og har jobbet med kreftforskning i en årrekke. Han leder flere studier med utprøvende behandling på nasjonal og nordisk basis.

– Jeg har blant annet fått støtte til å kunne fortsette arbeidet med en klinisk studie med en ny kreftvaksine for pasienter med lymfekreft. Studien er den første av sitt slag i Norge, forteller Kolstad.

Bakgrunnen for studien er at pasienter med såkalt lavgradig non-Hodgkins lymfekreft i et langt kommet stadium ikke kan kureres ved hjelp av eksisterende behandling.

Best egnet for studien er pasienter som tidligere ikke har fått cellegift, og dermed har et bra immunforsvar. Lavgradig non-Hodgkins lymfekreft er en kronisk sykdom som tradisjonelt behandles med immunterapi, cellegiftkurer og stråleterapi med en forventet positiv effekt. Det er vanlig å leve med sykdom-

men over flere år. Problemet er tilbakefall og det faktum at sykdommen blir vanskeligere å behandle over tid.

– På bakgrunn av dette er det viktig å gjøre en utprøvende studie for å undersøke om vi kan stimulere immunforsvaret til å reagere på kreftcellene og dermed utsette eller forhindre tilbakefall. Vi har kunnet påvise effekt av vaksinen hos hittil fem pasienter ved hjelp av PET/CT-skanning, forteller Kolstad. Han sier at støtten han har fått fra Krafttak mot kreft-aksjonen er viktig.

– Jeg er utrolig takknemlig for støtten fra Kreftforeningen. Den er av avgjørende betydning for at denne studien nå kan fortsette og forhåpentligvis fullføres i løpet av 2012.

REKORDRESULTAT

Resultatet av innsamlingsaksjonen Krafttak mot kreft 2011 var 16 millioner kroner. Det var rekord for Kreftforeningen både når det gjaldt beløpet som kom inn på bøsse og når det gjaldt engasjement for kreftsaken i befolkningen. Pengene skal gå til forskning på kreftformer som få overlever.

51



Det juridiske hjørnet

Twistebehandling i arbeidslivet – del 1

I arbeidslivet som i andre deler av samfunnslivet, vil det oppstå tvister. At tvister oppstår, skyldes dels de interessemotsetninger som finnes mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, samt uenigheter om forståelsen av det omfattende regelsett som finnes i arbeidslivet. At slike tvister vil oppstå, gjør det nødvendig å ha et regelverk for løsning av disse. Det regelverket som er laget for å løse slike tvister finnes i arbeidstvistloven (atl.) og i Hovedavtalen mellom YS og NHO (eller i andre hoved-avtaler). Når det i arbeidslivet brukes begrepet tvister, så skilles det mellom to forskjellige typer tvister, «rettstvister» og «interessestvister» og det finnes ulike systemer for løsning av disse tvistene. Nedenfor skal det redegjøres nærmere for de ulike tvister og behandlingen av disse.

Rettstvister

I atl. § 6, pkt. 1 defineres rettstvist som en «tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen, eller om krav som grunner seg på en tariffavtale». At vi skal kunne snakke om en rettstvist, forutsetter således at det foreligger en tariffavtale, og at partene tvistes om forståelsen av denne. Ofte defineres en rettstvist gjennom spørsmålet; HVA ER RETT? For at en tvist skal kunne behandles som en rettstvist etter atl., er det altså en forutsetning at det foreligger en tariffavtale. Det vil således være nyttig å få fastslått hva en tariffavtale er. Atl. § 1, pkt. 8 definerer en tariffavtale som «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforen-

ing om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold». Således vil f.eks. Hovedavtalen mellom YS og NHO (eller andre hovedavtaler), overenskomster som f.eks. Oljeoverenskomsten og Felle-soverenskomsten for Byggfag osv., samt lokale særavtaler inngått mellom SAFEs klubber og den enkelte bedrift, være tariffavtaler i arbeidstvistlovens forstand. Derimot vil ikke en arbeidsavtale inngått mellom en enkelt arbeidstaker og bedriften, være en tariffavtale. Dette vil si at dersom partene er uenige om andre bestemmelser enn de som står nedfelt i tariffavtalen, så står vi ikke ovenfor en rettstvist i arbeidsrettslig forstand. En slik tvist kan f.eks. være uenighet om fortolkningen av forskrifter som er gitt for arbeid offshore. Slike tvister må behandles etter andre regler enn de som vil bli omtalt her.

Ut fra det som er sagt ovenfor vil en rettstvist være;

- 1) Tvist om en tariffavtales gyldighet. Eks. foreligger det en gyldig tariffavtale?
- 2) Tvist om forståelsen om av tariffavtalen. Eks. hva er riktig forståelse av en bestemmelse i avtalen?
- 3) Tvist om tariffavtalens bestående. Eks. er tariffavtalen sagt opp eller gjelder den videre selv om den opprinnelige tariffperioden er utløpt?
- 4) Krav som grunner seg på en tariffavtale. Eks. gir tariffavtalen partene adgang til å avtale andre overtidssatser enn de satser som finnes i tariffavtalen?

Fredsplikt

Atl. § 6, pkt. 1 inneholder et forbud mot at rettstvister søkes løst ved kampmidler. I bestemmelsen står det at; «en tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen, eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp».

I en mer folkelig språkdrakt så betyr forbudet mot arbeidsnedleggelse at arbeidstakerne ikke har adgang til å gå til streik for å tvinge sin oppfatning av tvisten igjennom. På samme måte betyr forbudet mot arbeidsstengning at arbeidsgiver ikke gjennom «lockout» har adgang til å tvinge sin oppfatning gjennom. Annen arbeidskamp betyr at heller ikke andre aksjonsformer er lovlige for å presse gjennom sin oppfatning av en tvist.

Det er viktig å være klar over at forbudet gjelder for tariffperioden.

Er tariffavtalen lovlig brakt til opphør gjennom oppsigelse og tariffperioden er utløpt, så er adgangen til arbeidskamp til stede.

Videre finnes det noen viktig unntak fra den ubetingede fredsplikten i tariffperioden. For det første, så er politiske demonstrasjonsstreiker lovlig etter norsk rett. En politisk demonstrasjonsstreik må da være en streik hvor de streikene gir uttrykk for en politisk meningsyttring. Videre er sympatiaksjoner tillatt. En slik aksjon må da være til støtte for en annen lovlig konflikt, og må ikke ha til formål å få gjennomført endringer i egen eksisterende tariffavtale.



Behandlingen av rettsvister etter Hovedavtalen.

Som det er nevnt ovenfor, så har partene en fredsplikt hva angår rettsvister. Spørsmålet blir da hvordan løse disse tvistene. I Hovedavtalen (HA) mellom YS og NHO (eller i de andre hovedavtalene) finner vi regler om at partene har forhandlingsplikt og forhandlingsrett. Det er nettopp gjennom forhandlingssystemet at de fleste tvister finner sin løsning. Innledningsvis gjentar HA § 2-2 det samme som atl. § 6, pkt. 1. Nemlig at det skal herske fredsplikt.

Deretter sier HA i § 2-3 pkt. 1 at «tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte». Det er således de lokale parter som i første omgang skal søke å løse den uenighet som er oppstått på bedriften. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene. Kommer partene til enighet, er selvsagt saken løst

Oppnås det derimot ikke enighet, skal det settes opp en uenighetsprotokoll. I HA § 2-3 pkt. 2 finnes det en bestemmelse om at; «oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan forbund og landsforening, eventuelt YS og NHO, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt». Videre følger det av HA § 2-3 pkt. 4 at dersom det ikke oppnås... enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening eller YS og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger». Også fra

disse forhandlingene skal det settes opp forhandlingsprotokoll.

Dersom heller ikke organisasjonene blir enige om hvordan tvisten skal løses, foreligger forskjellige muligheter for videre behandling. Noen ganger inneholder den enkelte tariffavtale bestemmelser om at rettsvister skal løses ved frivillig voldgift. Ved å overlate spørsmålet til en frivillig voldgift, er partene enige om at en uavhengig tredje instans skal ta endelig stilling til hvordan tvisten løses.

Det kan videre tenkes at organisasjonene blir enige om at saken stilles i bero inntil tariffavtalen skal revideres og at partene da tar sikte på å endre tariffavtalen, slik at tvisten får sin løsning. Kan tvisten ikke løses som ovenfor, må saken bringes inn for Arbeidsretten, dersom partene ønsker en endelig løsning på tvisten. En del tvistesaker blir nok liggende, uten at de bringes inn for arbeidsretten. Det kan være ulike årsaker til at dette skjer, men ingen av partene har noen plikt til å bringe tariffvister inn til Arbeidsretten for endelig avgjørelse.

Arbeidsretten

Arbeidsretten er en spesialdomstol, med sete i Oslo, som er etablert nettopp for å dømme i rettsvister. Bestemmelsene om rettens kompetanse og virksomhet finnes i atl. §§ 7-26. Arbeidsretten viktigste oppgaver er å avgjøre rettsvister, samt tvister vedrørende ansvar, tariffbrudd og ulovlig arbeidskamp. Dersom det oppstår en tvist om forståelsen av den enkelte arbeidstakers arb-

eidsavtale, så er ikke dette en sak for arbeidsretten. En slik sak må normalt føres for de ordinære domstolene. Unntaket fra dette er tvist om hvorvidt den enkelte arbeidsavtale strider mot tariffavtalen. Etter atl. § 8, første ledd er søksmålsretten definert slik; «Er en tariffavtale sluttet mellom en fagforening, dens underavdeling og medlemmer på den ene side, og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, dens underavdeling og medlemmer på den annen side, er det bare den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening eller den enkeltstående arbeidsgiver som har søksmålsrett».

Dette betyr at det bare er parter i tariffavtalen som kan reise søksmål, videre må søksmålet reises mot den annen part i tariffavtalen. Dette betyr at uorganiserte arbeidstakere ikke har søksmålsrett iht. den tariffavtalen som eventuelt måtte finnes på bedriften. Søksmålsretten er videre regulert i Hovedavtalens § 2-4. etter denne er det bare YS og NHO som har søksmålsretten når det gjelder tvister om forståelsen av selve Hovedavtalen. Når det gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, så vil det også være YS og NHO som har søksmålsretten, med mindre denne er overdradd iht. atl. § 8. Det er ikke uvanlig at saker som kommer til arbeidsretten, blir forlikt under sakens gang ved at partene blir enige. Dersom dette ikke skjer skal Arbeidsretten avsi dom etter at saken er behandlet og att opp til doms. Arbeidsrettens dommer er endelige, og kan ikke påankes.



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 kunnskaprike 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, selvsagt 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) støttemedlemskap

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!





Stavanger

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

Rigetjønneveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

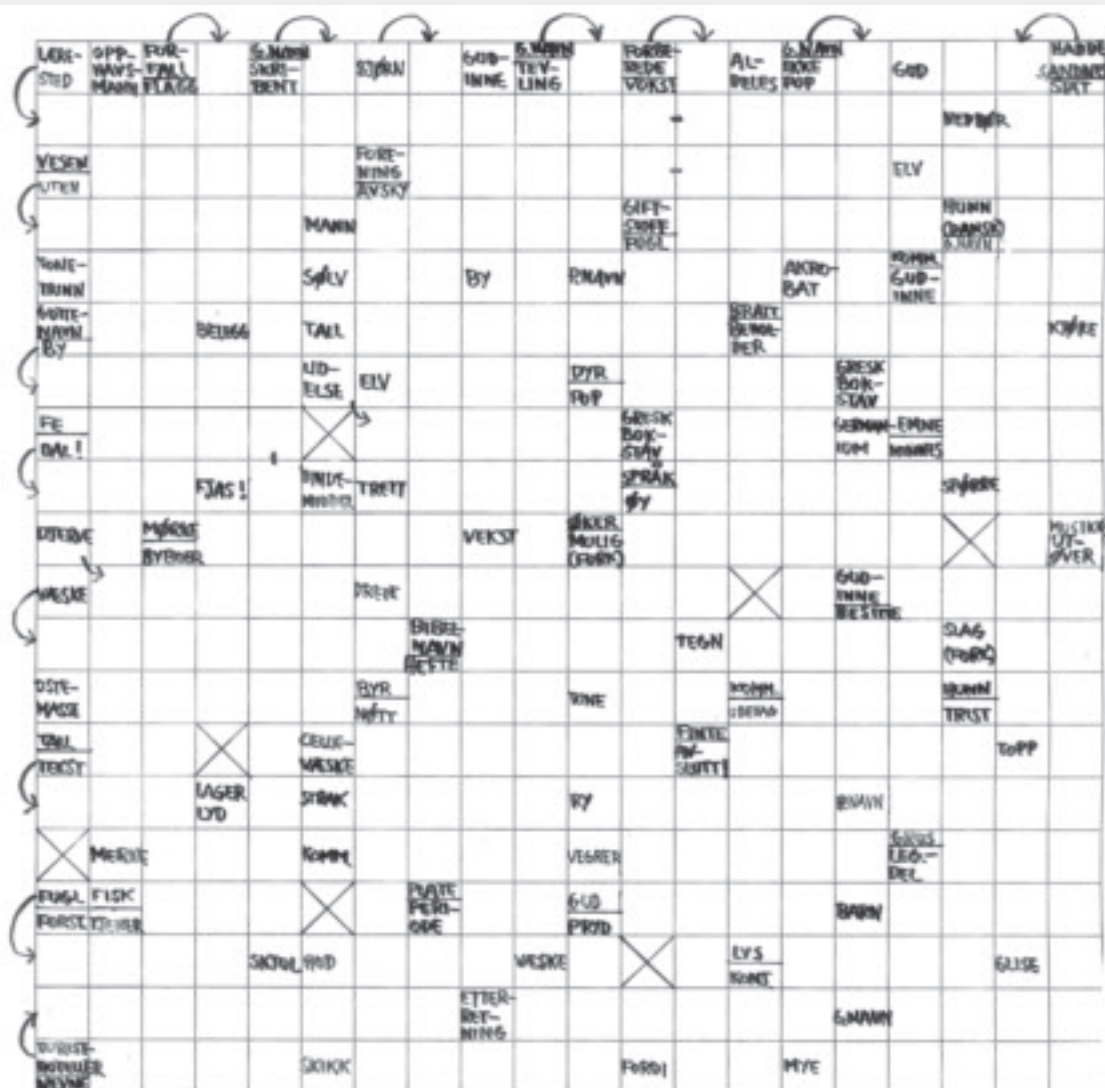
www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 30. september og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 3-2011.

Navn:

Adresse:

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Øyvind Olsen, Rutilveien 3, 3770 Kragerø
Øystein Duesund, 5307 Ask
Jørgen Baustad, Gismark, 5570 Aksdal
Bjørn Vestskogen, Griggsvei 6, 3090 Hot
Vigdis Isnes, Rutilveien 3, 3770 Kragerø

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 2 August 2011

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Alexandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 10/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Reidun Ravndal Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 16/930 53 443 • E-post: bernt@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 Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@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 INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 17/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Merete Akero	• Advokat • E-post: merete@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no