

SAFE MAGASINET⁰¹

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mars 2012**



**SAFE UNG: Vi skal opp og fram!
Ungdommen skal inn i fagforeningene.**

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



- 3** Lederen **5** Et godt lønnsoppgjører god samfunnsøkonomi **8** Kunnskap er grunnlaget for gode tariffkrav
12 Arbeidsmiljøloven utenfor lupen **14** SAFE er godt forberedt og kampklare til forhandlinger for ISO fagene
16 Grelle eksempler på personalpolitikk i ISO-bransjen **18** Fusjonen mellom BJ og Baker preger de BJ-ansatte
24 Alvor og moro på SAFE Ung seminar **28** Ungdommens engasjement i fagforeninga **30** Norge på sitt beste
32 Erfaringsoverføring Norge – Brasil - Irland **35** Oljeforbundet FUP **40** Gi oljeformuen vår til Norge, skriver Irish Times
43 Vikarbyrådirektivet går Aps vei **44** Oljearbeidere gjør rare ting i fritida... **48** Nyttig, lærerikt, fikk oss til å tenke!
50 Fremtidens arbeidsplasser er grønne **52** Ingen skam å snu **54** Nok en omgang med samsoving **56** Takker forskningen
58 Hvorfor ikke mobil i Nordsjøen **59** Det juridiske hjørnet **62** Medlemsfordeler

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



Hilde-Marit Rysst

Mars 2012

Nytt år, nye utfordringer og nye muligheter!

Nå har vi kommet tre måneder inn i 2012 og det har allerede gitt oss mye. Det koker av oppgaver og engasjement, både på SAFE huset og i klubbene. Det er full aktivitet i bransjen, ja til og med EU kjører på, med eget HMS regelverk denne gangen.

Samarbeid er en viktig nøkkel for gode resultater. Vi kan ikke spå resultatet, men at Norge og bransjen gjorde seg tydelig og godt bemerket på kommisjonsmøtet kan vi være stolte av. Arbeidsgivere og arbeidstagerorganisasjonene stod samlet bak et skriv til EU kommisjonen og noen av oss reiste ned til kommisjonens høring på det foreslåtte HMS regelverket. Brevet kan du lese på hjemmesiden vår, og det poengterer nedsidene med forslaget. At regelverket i tillegg skal komme som en forordning og ikke ett direktiv, betyr at Norge ikke kan motsette seg eller endre reglene. Vi må implementere de direkte! Følgende av dette forslaget er så store at vi var nødt å ta turen til Brussel og synliggjøre og forklare.

Ekspert utvalg uten eksperter!

SAFE og NR hadde felles møte med (Olje og Energi Departementet) OED angående representasjon i Reiten utvalget, det såkalte ekspertutvalget. OED hadde ingen argumenter, verken

logiske eller gode, på hvorfor SAFE eller NR ikke er representert. De hadde bare ett budskap og det var at det ikke ville bli endringer. Men, vi skulle bli kalt inn til møter slik at vi kunne legge frem vårt budskap. Vi stiller oss uforstående til de valg OED har gjort med tanke på representasjonen, men har allikevel valgt å møte opp etter invitasjon. Vi er opptatt av sluttresultatet, og ville derfor forsikre oss om at vår stemme og våre argumenter ble hørt. Så får vi jo vente og se om de har tatt til seg noe av budskapet når rapporten foreligger, i løpet av sommeren. Om vi eventuelt kan støtte rapporten, gjenstår og se.

Vikarbyrådirektivet.

Nå har regjeringen gått inn for å implementere direktivet, enda både SP og SV gikk imot. For ikke å snakke om grasrota i arbeiderbevegelsen! Men, det forholder ikke AP seg til. På hjemmesiden vår ligger det mye info om direktivet og vårt standpunkt for å være imot innføringen. Store deler av SAFE gjennomførte og en markering den 18. januar. Det var godt å se engasjementet og interessen i organisasjonen vår.

Arbeidstid på landanlegg!

Det startet med lokale krav til likhet, og er nå blitt en sak for YS-NHO med Ptil i tillegg. Kårstø sin skiftplan viser seg å være startskuddet for en planlagt aksjon fra Statoil/NHO om øke arbeids-

belastningen på landanlegg. Jeg vil benytte muligheten til å berømme de lokale tillitsvalgte, både på Kårstø og i Statoil sentralt, for den jobben de har gjort og fortsatt gjør. Og, ikke minst få uttrykke min sterke sympati med alle berørte som nå må gå en uakseptabel skiftrotasjon. Det er skuffende at Statoil velger en slik løsning for sine ansatte. Dette er det bedriften som er ansvarlig for. SAFE sentralt støtter fullt opp kampen videre og siste ord er ikke sagt. Dessverre tar det også lang tid, så tålmodighet og styrke til å holde ut arbeidsdagene trengs. Ta ekstra godt vare på deg selv og dine kollegaer, ta den tiden du trenger!

Ungdommen tar av igjen!

Og denne gangen landet de på Oppdal. tre dager til endes brukte de på å lære hverandre, SAFE, tariffhistorie og fremtiden å kjenne. Rundt 50 engasjerte og lærevillige ungdommer møttes og oppsummeringen viser at de er godt fornøyde og enda klokere enn da de kom. Les mer i reportasjen lenger bak i bladet.

Vårens vakreste eventyr er i gang!

Hovedtariffkonferansen vår er nå også gjennomført. Det betyr at alle deler av SAFE har vært samlet, blitt informert og diskutert forventninger og krav til kommende tariffforhandlinger. I år er det som kjent Hovedoppgjør, så det er



store forventninger. At finanskrisen og andre europeiske lands utfordringer setter fokus på solidaritet, nøysomhet og ansvarlighet, ser vi i utspill fra blant annet arbeidsgivere, men det er ikke til å komme fra at Norge og spesielt vår bransje går så det suser. Det har vi forventninger til skal være ståsted for våre forhandlinger. Vi krever reelle forhandlinger, basert på resultater i vår bransje i våre bedrifter. Dette synet støttes også av Roar Eilertsen fra De Facto; uten påfyll i lønningsposen, stopper etterspørselen, som stopper produksjon, som igjen stopper lønnene.. osv. For Norge vil det være svært skadelig om vi ikke fortsetter å bruke penger, bygge og produsere i landet. At våre lønninger har økt betydelig de siste 10 årene, er et resultat av økt verdiskapning. At bedriftene har økt sine overskudd med mer enn 60 prosent, det hører vi ikke så ofte. Det henger sammen! Vi akter å stille rettfærdige og tydelige krav i årets forhandlinger, vi er vårt ansvar bevisst!

ISO området går spennende tider i møte med tanke både på hvilken tariff-overenskomst de er på når forhandlingene er ferdige og hva som er kommet på plass av endringer på avtalen.

Nå nærmer vi oss påske og vår. Men, flere steder er våren allerede godt i gang, krokusen har gjort sitt inntog i blomsterbedet og fuglene kvitrer om morgenen. Det er bare å nyte at lyset og plussgradene igjen gjør sitt inntog. Det er på sin plass og ønske dere alle en god påske og husk solkrem og briller, om du skal til fjells, til vanns eller nyte solariumet på jobb.

Ha en fin-fin dag!

Med vennlig hilsen Hilde-Marit

~ Livet er hva du gjør det til ~

Et godt lønnsoppgjør **er god samfunnsøkonomi**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Våre medlemmer forventer et godt lønnsoppgjør, og for meg er det viktig at våre medlemmer får det de har krav på og opprettholder kjøpekraften, sier Roy Aleksandersen, 1. nestleder og leder for tariffavdelingen i SAFE.

Lønnspolitikken er en viktig del av personalpolitikken. En god lønnspolitikk er en politikk som inspirerer til arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og opparbeiding av kompetanse for å sette sine ansatte i stand til å løse sine arbeidsoppgaver på en best mulig måte. Det slår Roy Aleksandersen fast og utdyper påstanden.

- Lønnspolitikken må være et virkemiddel for å beholde kvalifiserte medarbeidere, utvikle og bygge opp de ansattes kompetanse og deretter delta i fornuftige og nødvendige omstillinger for å få en bedre resultatoppnåelse. Lønnsutvikling skal knyttes opp til verdiskapningen i bedriften.



Argumentet brukes av bedrifter i tider med svakere økonomisk vekst, men legges vekk i gode tider.

-Når vi ser på den gjennomsnittlige årslønnsveksten som vi har hatt de siste årene, altså kjøpekraften vi har oppnådd gjennom forhandlinger, er det en del av årsaken til den lave ledigheten i Norge. Et moderat

lønnsoppgjør vil gi redusert aktivitet i norsk økonomi, og derav gi en utvikling lik den vi ser virkningen av ute i Europa. Dersom vi møter økonomiske problemer med redusert kjøpekraft, velger vi den sikreste veien til enda større problemer. Derfor velger SAFE en annen vei? - Ja, SAFE velger å holde fast ved at den



Det er plass for humor under tariffkonferansen. Landanleggene lader opp til forhandlinger.

Tariffoppgjøret diskuteres i pausen.
Cliff Olaussen er noe skeptisk til
Tage Lohinivas argumentasjon

økonomiske situasjonen i bedriften danner grunnlaget for lønnsoppgjøret. Vi møter stadig vekk arbeidsgivere som sier at lønnsnivået i Norge er for høyt i forhold til konkurransen med utlandet.

- Det stemmer ikke med virkeligheten, sier Roy Aleksandersen. Realiteten er at verdiskapningen i de siste årene har vært enda sterkere enn det vi har tatt ut. Budskapet er helt klart: det er god samfunnspolitikk å sikre god kjøpekraft for våre medlemmer.

Lønnskostnader = utgifter

For bedriftene er lønn selvsagt en kostnad og bedriftene har interesse av å holde kostnadene nede. Men lønnsomhetstillene viser at det ikke er lav lønn eller lav lønnsvekst i seg selv som skaper gode resultater.

- Høy pris på arbeidskraft er en avgjørende driver på produktivitetsutviklingen i industrien. Industrien kan bare overleve dersom den utnytter arbeidskraften effektivt, basert på høy kompetanse og avansert teknologi. Verdiskapning i industrien er i dag høyere enn noen gang. Letaaktiviteten på norsk sokkel er større enn noen gang, og behovet for kvalifisert arbeidskraft er sterkt voksende. Det er et godt utgangspunkt for årets lønnsoppgjør.

- I de bedrifter som går godt og hvor det er mangel på arbeidskraft, er



selvfølgelig forventningene til gode lønnstillegg høye. Men for bedrifter som sliter i det internasjonale markedet, ja der har ikke forventninger om høye lønnstillegg ved årets hovedoppgjør tatt av. Hva med frontfagene?

- Frontfagene legger en del rammer for lønnsoppgjøret, men frontfagsmodellen skal ikke være til hinder for å ta ut mer i de deler av industrien som går godt.

Er prinsippene og tankene som ligger bak SAFE sin lønnsfilosofi, godt forstått og forankret blant medlemmene i SAFE?

- Ja, det er det. Våre medlemmer har

også i år forventninger om et godt lønnsoppgjør, og for meg er det viktig at våre medlemmer får det de har krav på, og opprettholder kjøpekraften. Når det gjelder forhandlinger på de respektive avtalene, har hver avtale sin utfordring, påpeker Roy.

- Det vil si at de forskjellige tariffavtalene inneholder ulike områder og bestemmelser som medlemmene krever å få gjort endringer på.

Hva tenker du på da?

- En ting er lønn, men også økning/tilrettelegging / harmonisering av tekniske tillegg er viktig. En annen utfordring er arbeidstidsordninger.



Det samme er gode forsikringsordninger for dem som ikke har alt på plass ennå, og ikke minst AFP-ordning. Når starter de respektive områdene i «forhandlingsløypa»?

- ISO-området starter først, men den nøyaktige datoen har vi ikke fått ennå. Deretter følger OLF-området, så NR og til slutt landavtalen. Innimellom disse kommer de direkte avtalene.

Det blir en spennende vår?

- Ja, årets oppgjør på de ulike avtalene vil by på tøffe utfordringer. Klubbene har kommet med sine krav og er klare for forhandlinger. Tariffkonferansen viste at folk er godt forberedt og samkjørt.



Klubbleder i North Atlantic, Arild Jensen og nestleder og klubbleder i Archer, Tormod S. Berentsen og Reidar Rikstad.



Hva får vi til i brønnserviceområdet? Rolf Onarheim og Stig Arne Pedersen diskuterer med Roy Aleksandersen.

Kunnskap er grunnlaget for gode tariffkrav



Roar Eilertsen

Tekst: Roar Eilertsen/Mette Møllerop.

Foto: Mette Møllerop

Å forklare tung økonomi på en enkel måte er en kunst. Det klarte Roar Eilertsen, De Facto på en svært god måte, da han innledet på tariffkonferansen.

Det økonomiske grunnlaget for tariffoppgjøret kan være tungt stoff, men ved hjelp av gode illustrasjoner og tabeller, en dyktig foredragsholder og grundige gruppearbeid, var det en motivert gjeng med tillitsvalgte som var klare til å brette opp armene og gå i gang med de videre forberedelsene til tariffoppgjøret.

Tariffkonferansen i begynnelsen av februar gikk over to dager og samlet alle områdene med deres respektive tillitsvalgte. Resultatet etter de to dagene ga SAFE sin ledelse og forhandlingsutvalgene klare prioriteringer til vårens tariffoppgjør. Selv om forhandlingene ganske sikkert vil bli utfordrende, er det ingen tvil om at SAFE stiller svært godt forberedt.

Mytene avlives

- Et moderat lønnsoppgjør vil gi redusert aktivitet i norsk økonomi. Det vil gi oss



samme utvikling som vi nå ser
virkningene av ute i Europa. Den
som møter økonomisk problemer
med redusert kjøpekraft og kutt
i offentlige budsjetter, velger
den sikreste veien til enda større
problemer, sa Eilertsen.
Til tross for økonomiske
krisetider i mange land,
mener Finansdepartementet,
Statistisk sentralbyrå og
Norges Bank at aktiviteten i
norsk økonomi vil holde seg høy. Man
mener og at sysselsettingen vil øke
med en til halvannen prosent, og at
arbeidsledigheten vil holde seg på
samme nivå.

Deler av innledningen: Reallønnsveksten vinneren på 00-tallet

Den høye aktiviteten og gode
veksten i norsk økonomi har vart
lenge, fra 2002-2003. Gjennom hele
denne perioden har fordelingen
mellom arbeid og kapital (den såkalte
faktorinntekten) ligget noenlunde
stabil, med ca 2/3 til lønnskostnader
og ca 1/3 til driftsresultat (ref figur
6.3 og tabell 6.3 i Hovedrapporten fra
det Tekniske Beregningsutvalget, juni
2011). Det betyr at lønnstakere og
eiere (grovt sagt) har fått "sin andel"
av veksten i verdiskaping. Det siste
tiåret har vært svært godt for både
lønnstakere og eiere. Lav prisstigning
gjør at reallønnsveksten på 00-tallet
var den beste av alle tiår etter andre
verdenskrig.

Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk.

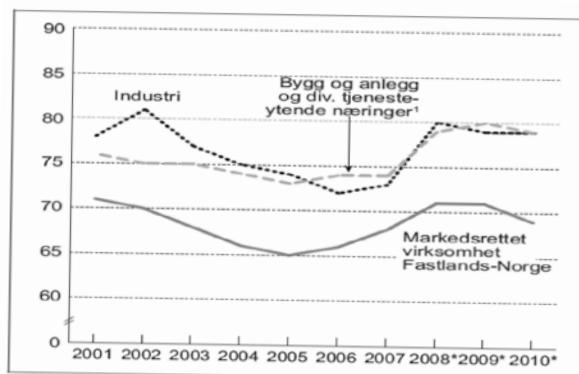
	NHO-bedrifter i industrien					Kommuneansatte					Spesialbedrifter		
	Industri i alt	Industri- arbeidere	Industri- funksjonærer ¹	HSH- bedrifter i varehandel ²	Finans- tjenester ³	Stats- ansatte	Kommune- ansatte i alt ⁴	Undervisnings- personell ⁵	Helse- foretakene (Spesial) ⁶	Helse- foretakene (SSB) ⁷	Ovrige bedrifter		
2001	5,1	4,9	5,3	4,8	4,7	4,2	3,5	7,8	-	-	-	-	-
2002	5,6	5,0	6,1	5,0	6,2	5,9	6,0	8,2	5,3	-	-	5,5	-
2003	4,0	3,5	4,6	4,4	4,5	4,3	4,4	5,4	7,0	-	-	3,8	-
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,7	3,8 ⁸	3,2	3,0	-	-	3,4	-
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7	3,4	3,4	3,0	3,3	-	-	3,6	-
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6	4,5	3,9	2,6	3,7	3,0	4,8	4,8	-
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	5,1	4,8	3,6	4,9	6,8	5,3	5,3	-
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	9,2	6,7	6,7	5,7	6,5	5,1	6,2	6,2	-
2009	4,27	3,97	4,57	1,87	0,47	4,4	4,6	4,4	5,1	4,9	4,0	4,0	-
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,9	4,5 ¹⁰	3,7	3,6	3,7	3,1	3,5	3,5	-
2000-2005	24,6	22,1	26,5	23,4	29,3	23,4	22,9	30,7	-	-	-	-	-
Gj. sn. per år	4,5	4,1	4,8	4,3	5,3	4,3	4,2	5,5	-	-	-	-	-
2005-2010	26,4	24,4	28,1	20,5	29,0	27,8	26,0	21,5	26,3	25,0	26,2	26,2	-
Gj. sn. per år	4,8	4,5	5,1	3,8	5,2	5,0	4,7	4,0	4,8	4,6	4,8	4,8	-
Årslønn 2010, per årsverk	466 700	378 600	580 000	-	397 200	556 000	-	450 300	398 500	445 700	445 700	424 000	-
Antall årsverk 2010	165 400	96 100	69 300	84 000 ⁸	30 500 ⁹	135 000	353 000	89 600	85 100	458 800	-	42 100	-

¹ For industrifunksjonærer er lønnsveksttallene for heltdansatte i 2001, men per årsverk i årene etterpå.
² Lønnsveksttallene er for heltdansatte.
³ Forretnings- og selskaps- og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltdansatte. Bortsett fra 2009.
⁴ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Fra til 2005 er Oslo kommune ikke inkludert.
⁵ Undervisningspersonell ble en del av det statlige tariffområdet i 1. april 2004, mens det tidligere var en del av det statlige tariffområdet. I 2004 og 2005 omfatter tallene under visningsstilt.
⁶ Fra og med 2004 omfatter tallene også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.
⁷ Lønnsveksten fra og med 2008 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år vil det være et brudd i tidsserien. Omstøt av ny næringsstandard er gjort.
⁸ Heltdansatte.
⁹ Forskjellen mellom Spesial og SSB i de enkelte år skyldes i hovedsak ulik periodisering av lønnsveksten, se avsnitt 1.2.7.
¹⁰ Årslønnsveksten for det statlige tariffområdet inkluderer virkninger av ny arbeidstidsavtale for polit- og lensmannsetaten med et bidrag på 0,6 prosentpoeng og 0,3 prosentpoeng som skyldes omlegging av beregningsmetode.
Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Eierne har fått mest

I årene 2001-2010 hadde industriar-
beiderne en gjennomsnittlig
årslønnsvekst på 4,3 prosent.
Tilsvarende for funksjonærer i
industrien var 5,0 prosent, for
statsansatte 4,7 prosent og
for undervisnings-personell
4,8 prosent (ref. tabell 1.1 i
TBU-rapporten). Gruppen
undervisningspersonell
lå over gjennomsnittlig
årslønnsvekst i forhold til
andre grupper i første halvdel
av perioden (+ 5,5 %) og lavere
enn andre i siste halvdel
(+ 4,0 %). Til sammenligning
økte driftsresultatet
(eierinntektene) i
fastlandsøkonomien med
i gjennomsnitt 6,3 % pr år i
tiårsperioden 2001-2010 (ref.
tabell 6.3 i TBU-rapporten).

I Tyskland økte forskjellene
mellom fattige og rike
NHO gjør et stort poeng av



Figur 6.3 Lønnskostnader i prosent av faktor-
inntekt.

Tabell 6.3 Faktorinntektsutviklingen. Vekst fra året før i prosent.

	2001 ¹	2002 ¹	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
Nettonasjonalprodukt	3,3	-0,7	4,3	10,0	12,6	11,6	4,5	10,2	-7,0	5,2
Faktorinntekt	3,7	-0,6	5,0	10,1	13,3	11,4	3,9	12,1	-7,7	5,0
- Lønnskostnader	6,2	4,7	2,6	4,9	6,1	9,3	11,0	9,7	3,0	3,7
= Driftsresultat	0,4	-8,2	9,1	18,1	23,1	13,8	-4,2	15,2	-21,1	7,3
- Driftsresultat i olje- og gassutvinning inkl. tjenester og rørtransport	-8,7	-18,1	4,9	30,9	36,2	20,2	-9,9	34,8	-33,0	5,0
= Driftsresultat i øvrige næringer	11,7	1,8	12,6	8,3	11,1	6,5	3,1	-6,7	-1,9	9,7

* Foreløpige tall

¹ De pålagte lønnskostnadene i 2000 og 2001 knyttet til ferietilværelsen i 2001 og 2002 ble for staten først registrert da feriepengene ble utbetalt i henholdsvis 2001 og 2002.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.



Tabell 4.7 Bedriftsøkonomiske mål i industrien. Prosent.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Totalrentabilitet</i>										
Norge	6,7	6,1	4,6	4,0	5,5	8,8	9,2	12,3	3,5	6,1
Belgia	6,4	4,6	5,2	5,5	6,4	6,3	7,1	7,2	6,6	6,6
Frankrike	7,1	5,9	5,5	5,9	6,5	6,7	6,5	7,7	5,7	4,3
Italia	5,9	5,5	5,1	4,6	4,7	5,0	5,9	6,7	5,3	3,7
Nederland		9,0	7,8	8,0	10,5	15,7	14,8	17,9	13,2	
Polen						11,6	11,6	12,7	7,9	
Portugal	6,2	4,9	5,0	5,1	5,8	5,8	4,4	5,3	3,7	2,6
Spania	7,6	6,3	5,2	5,3	6,8	6,8	6,1	6,7	4,3	2,6
Tyskland	7,0	6,1	4,9	4,4	5,0	5,9	6,8	7,8	5,6	

at lønningene i Norge har steget med 50-60 % det siste tiåret, mens det i for eksempel Tyskland bare var 7 % lønnsvekst. Lønningene i Norge har steget mer enn dobbelt så mye som hos handelspartnerne på 00-tallet. For norsk og europeisk økonomi er den lave lønnsveksten i Tyskland et mye større problem enn den gode lønnsveksten i Norge.

I Tyskland brukes trusler om utflagging og import av billig arbeidskraft fra Øst-Europa til å presse lønnsnivået nedover. Statistikk fra tysk fagbevegelse viser at mer enn fire millioner arbeidstakere har en timelønn som er lavere enn 7 Euro (ref. intervju med dr. Markus M. Grabka ved WSI på Fri fagbevegelse.no, nov. 2011). Det er også rundt fire millioner arbeidsløse i Tyskland. Den tredelen av tyske lønnstakere som tjener dårligst

har fått reallønna redusert med ca 20 % på 00-tallet, de med midlere inntekter har tapt 4-5 %, mens det bare er den høyest lønte tredelen som har opplevd en viss reallønnsforbedring. Denne omfordelingen har medvirket til de store ubalansene i både tysk og europeisk økonomi. I Tyskland øker forskjellene mellom fattige og rike, mens overskuddene i tysk industri og økonomi har sitt motstykke i en ødeleggende gjeldsutvikling i andre europeiske land.

Hvem har høyest lønnsomhet for eierne?

Til tross for lav lønnsvekst i Tyskland og høy i Norge har lønnsomheten for eierne vært høyere i norsk enn i tysk industri nesten alle år på 00-tallet. Mens den gjennomsnittlige totalrentabiliteten (det overordnede

målet for avkastning på investert kapital) var 6,7 % i Norge, var den 5,9 % pr år i Tyskland (gj.sn. av årene 2000-2009, ref tabell 4.7 i TBU-rapporten). For bedriftene er lønn selvsagt en kostnad, og bedriftene har (isolert sett) interesse av å holde kostnadene nede. Men lønnsomhetstallene viser at det ikke er lav lønn (eller lav lønnsvekst) i seg selv som skaper gode resultater. Høy pris på arbeidskraft er en avgjørende driver for produktivitetsutviklingen i industrien. Norsk industri kan bare overleve dersom den fortsetter å utnytte arbeidskraften effektivt, basert på høy kompetanse og avansert teknologi. Industriens andel av total sysselsetting har falt jevnt og trutt siden 1970-tallet, men verdiskapingen i industrien er i dag høyere enn noen gang.

Et av problemene i internasjonal økonomi er ulikhetene i økonomisk utvikling. En viktig konsekvens er store skjevheter i handelsbalansen¹. Ensidig tysk satsing på bedret konkurranseevne har resultert i store overskudd i handelsbalansen. Mange av de kriserammede landene i Sør-Europa har store underskudd i handelsbalansen, også med Tyskland. Selv om Norge er en mindre økonomi, er vi i en tilsvarende posisjon, store norske overskudd i handelsbalansen resulterer i tilsvarende underskudd i andre land. En viktig årsak til det

Klubbleder i
Beerenberg, Johan
Petter Andresen er
spent på ISO-området



norske overskuddet er oljeutvinning, og dette vil forsterkes av den formidable veksten i leteaktiviteten på sokkelen.

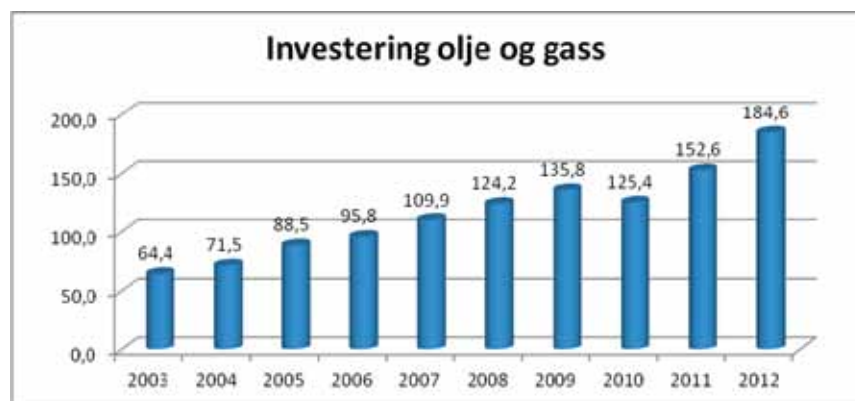
Leteaktiviteten på norsk sokkel er større enn noen gang. Aktiviteten er drivende for en tiltakende ubalanse i norsk økonomi. Fra 2002 til 2012 er aktiviteten nærmere tredoblet, fra 64,4 milliarder NOK til 184,6 milliarder (SSB, investeringer olje, gass og rørtransport, anslag for 2012).

Vi trenger arbeidskraft

Behovet for arbeidskraft er sterkt voksende. NAV mener nå at det er behov for 14 000 teknologer til oljeindustrien, NHO og Teknas anslag er en underdekning på 16 000 (Finansavisen 19/1 – 2012). Behovet for arbeidskraft i oljeindustrien er en trussel mot kompetansetilgang i offentlig sektor. Med ensidig lønnsmoderasjon i offentlig sektor (og industri utenom olje) er det en betydelig risiko for at kompetanse forsvinner fra disse områdene. Det deles ut flere letelisenser enn noen gang, og nye store funn kan bety ytterligere økt aktivitet med behov for arbeidskraft. Hvis ikke utviklingen bremses vil ubalansen i norsk økonomi forsterkes ytterligere.

En balansert økonomisk utvikling i Norge tilsier derfor at en bør holde igjen på olje- og gassutvinning. Dette

Antatte og påløpte investeringer til olje- og gassutvinning og rørtransport, 2003 – 2012 (anslag for 2011 og 2012, kilde SSB³, milliarder kroner)



gagner både langsiktig økonomisk stabilitet, langsiktig energitilgang og miljø i form av reduserte utslipp.

Gitt den norske modellen for lønnsdannelse kommer lønningene i norsk industri til å øke også i 2012, til tross for krisa i europeisk og internasjonal økonomi. Store deler av industrien opplever sterk etterspørsel og gode tider (leverandørindustrien til olje-/gass-sektoren og mange leverandører til det norske markedet), mens deler av eksportindustrien møter sviktende markeder og lavere priser. For metallindustrien betyr lønnskostnadene relativt lite. I sum peker dette i retning forholdsvis lave sentrale tillegg, men med en sterkere differensiering i de påfølgende lokale forhandlingene. I de bedriftene som går godt, og hvor det er mangel på arbeidskraft, vil det sannsynligvis bli gitt gode lokale tillegg. I de bedriftene som sliter i internasjonale markeder, vil tilleggene normalt bli mindre.

Dersom aktiviteten og lønnsomheten i størstedelen av norsk økonomi opprettholdes på et høyt nivå (iht prognosene fra alle miljøer), vil en lønnsvekst som er lavere enn +/- 4 % slå ut i en tilsvarende styrking av eierinntektene. Det vil representere et brudd med den forholdsvis stabile fordelingen mellom arbeid og kapital som har preget norsk økonomi de siste tiårene. Erfaringene fra Europa og internasjonal økonomi er at en slik omfordeling øker både ulikhetene i samfunnet og ustabiliteten i økonomien som helhet. Problemene i den tradisjonelle, konkurranseutsatte industrien bør derfor ikke løses ved en generell lønnsmoderasjon i hele økonomien. Lavere kronekurs, økt støtte til forskning og utvikling og eventuelle skattestimulanser er alternative grep som kan avhjelpe situasjonen for industribedrifter som opplever år med alvorlig markedssvikt.



En siste finpuss på forberedelsene for ISO-området. Kravene overleveres 21. mars.

Arbeidsmiljøloven utenfor lupen: **Nordsjøturnus, en bela**

Tekst: Atle F. Rostad, Områdeleder for ISO-fagene i SAFE. Foto: Mette Møllerop, arkiv

Arbeidsmiljøloven har som kjent flere periodevis begrensninger på tillatt arbeidstid. Men disse begrensningene gjelder ikke overalt, og da må tariffavtalene i være tilpasset. Slik er det dessverre ikke for alle, og det vil merkes i årets tariffoppgjør!

For alt offshorearbeid finnes en særskilt rammebestemmelse som tilsidesetter arbeidsmiljølovens ulike begrensninger i arbeidstid. Her er arbeidstiden kun begrenset per døgn (12t) og på årsbasis (gj.snitt 36t/uke). Ellers er den regulert gjennom de ulike tariffavtalene. Dette henger sammen med den spesielle arbeidssituasjonen på installasjonene i Nordsjøen. For alle praktiske formål, både med tanke på sengeplasser og helikoptertransport, er det hensiktsmessig å få mest mulig arbeid ut av hver enkelt arbeider under oppholdsperioden. Derfor jobber man intensive 2-ukersperioder på 168 arbeidstimer; minimum 12 timer hver dag.

Til gjengjeld blir avspaseringsperiodene tilsvarende lengre slik at arbeidet i teorien skal kunne kombineres med både restitusjon, fritid og et fornuftig familieliv. I en såkalt 2-4 rotasjon har man en gjennomsnittlig arbeidsuke på drøyt 31 timer. Men time-regningen og lønnsopptjeningen stopper i det øyeblikket helikopteret letter fra plattformen. All reisetid, innsjekk, flytur, buss og lignende, som for mange utgjør et betydelig antall timer hver vei, regnes ikke som arbeidstid. Dette er sokkeltillegget ment å kompensere



for. Det samme gjelder den større arbeids- og helserisikoen (blant annet kreft) ute på installasjonene, og at mange bursdager, bryllup, begravelser, jubileer, julekvelder og skiturer i påsken svært ofte går fløyten. Dette er likevel til å leve med for de fleste, altså de som i det minste jobber 2-4 og har en rett til en fast rotasjon.

Denne retten gjelder imidlertid ikke alle. De siste årene har den blitt sterkt undergravd for vedlikeholdsarbeiderne hos de faste kontraktørene på sokkelene. Vi har verken 2-4 rotasjon (jobber

i "teorien" 2-3-2-4) eller tariffestet rett til fast rotasjon; altså kompensasjon ved forskyvninger som er pålagt av arbeidsgiver.

Det betyr igjen at vi løper størst risiko for at det nettopp er vår rotasjon som blir nedprioritert. Siden dette etter dagens praksis og tolkning ikke koster oljeselskapet noe blir man heller ikke tvunget til å respektere arbeidsplanen vår. Etter hvert glir dette over i planleggingssløvheter hos både oljeselskapet og kontraktøren. Byrden skyver de i sin tur arrogant over på sokkelens C- og D-lag.

stning ?



Hvilken arbeidsgiver ønsker vel ikke å kunne behandle sine ansatte som ringevikarer, uten plikt til å kompensere dem når arbeidsplanen forandres? Stadig flere offshorearbeidere som omfattes av FOB og VO opplever å bli sendt i hytt og pine på mer eller mindre tilfeldige rotasjoner. Og dette gjelder i stigende grad også personell som før ble regnet til gruppen operatøransatte; i utgangspunktet med en bedre regulert tariffavtale. Den endelige mobiliseringen foreligger gjerne ikke mer enn fire dager før utreise. Og blir den utsatt, har man bare å vente, uten verken opptjening av ventelønn eller kompensasjon for endret arbeidsplan. Denne praksis er i strid med aml §10-3, men med svak håndheving i kombinasjon med en katastrofal arbeidsrettsdom fra 2009 er vi svært utsatt.

SAFE tok i februar ut en stevning i arbeidsretten mot bedriften(e)s "hytt og pine-kultur". "Anklagen" er at arbeidsgiverne bryter offshorebilagets punkt 3.7 (egentlig aml §10-3) men det viktigste er til syvende og sist å forandre (stryke) tariffavtalens punkt 3.10

Det handler om retten til å ha et liv, om å kunne planlegge avspaseringen slik at restitusjonen blir reell. Det handler om å ikke konstant enten være på jobb eller i fare for å bli mobilisert for to uker på kort varsel. Og siden veldig mange av de berørte arbeiderne er menn, handler det også veldig ofte om retten for



Støtte fra brønnservice til ISO. Atle Rostad får "lykke til" klapp fra Rolf Onarheim.

ungenes mor til å vite når mannen vil være fraværende i drøye to uker. Dette påvirker hennes mulighet til å delta i yrkeslivet som periodevis alenemor. Det er nettopp det hun lett blir hindret i når mannen kan bli mobilisert på kort varsel eller få utsatt arbeidsperioden i siste liten. Det ender så sørgelig ofte med at hun jobber deltid eller rett og slett gir opp å ha en jobb så lenge ungene er små.

Praksisen som leverandørene til oljeselskapene har lagt seg på er sånn sett ekstremt familie- og kvinnefiendtlig. Dette må ta slutt! Kampen om denne virkeligheten må tas i denne vårens hovedoppgjør!

Punkt 3.10 i offshorebilaget har vist seg å være en katastrofe for arbeiderne og

deres familier. Arbeidsgiverne utnytter kynisk uklarheten til egen fordel. Derfor savner vi også mer oppmerksomhet fra Fellesforbundet på dette punktet. Vi tar gjerne denne kampen sammen med dem.



SAFE er godt forberedt og kampklare til forhandlingene for

Tekst: ISO-fagene i SAFE. Foto: Mette Møllerop

Årets tariffoppgjør blir det mest offensive for ISO-fagene på veldig lenge. 21. mars er datoen for innlevering av tariffkrav.

...og det skjer først og fremst fordi SAFE fikk forhandlingsretten for ISO-fagene i YS etter forrige hovedoppgjør. Denne forhandlingsposisjonen er det forbundet har forberedt seg på i snart to år. Medlemsutviklingen har vært formidabel, på tross av alle firmabyttene etter Statoils kontraktsrunde i 2010. Tariffkonferansen vår i desember sorterte kravene og redigerte et utspill som nok de aller fleste ISO-arbeidere og tillitsvalgte i andre områder i SAFE etter hvert har lest. Det i seg selv varsler ei ny linje og en ny form for handling.

Parallelt med dette har også våre kollegaer i LO varslet et mer offensivt løp enn tidligere, flagget noen av de vesentligste kravene for ISO-fagene, og i tillegg åpnet for at medlemmene deres på ISO kan få streike for egne krav om det skulle bli nødvendig. Kanskje vil vi også klare å få en tariffavtale med mulighet for "dagsing", som i så fall gir oss mye mer makt i lokale forhandlinger. Et samkjørt ISO-område vil da stå rustet til også å kreve tariffmessige forbedringer gjennom lokale forhandlinger.

Tiden er forbi hvor ISO-fagene bare var et haleheng til en stor overenskomst

uten muligheten til å sette agenda i et lønnsoppgjør. Forskjellsbehandlingen på sokkelen er helt absurd, og årets oppgjør vil bli første krafttak på veien til å tette igjen dette gapet.

Ikke bare gjelder det lønn; arbeidstidsordningene våre er også dårlige (se egen sak om dette). SAFE har stevnet en ISO-bedrift inn for arbeidsretten på bakgrunn av tolkningen av offshore-bilagets punkt 3.7 i kombinasjon med punkt 3.10. Sistnevnte er det uansett viktig for oss å få forandret i dette oppgjøret, for slik praksisen er nå, reduseres mange ISO-arbeidere til å være ringevikarer.

Et annet og viktig krav er bestemmelsene på innleie. Det har altfor lenge vært fritt fram for innleie fra til dels ganske useriøse aktører. Det finnes flere "bandittfirmaer" hvor spekulative eiere tjener masse penger på at arbeiderne verken kjenner tariffavtalen eller har klubber med kraft til å sørge for at den blir etterlevd. Derfor må mye av kontrollen mot denne formen for sosial dumping skje gjennom at man ikke får adgang til å leie inn når som helst fra hvem som helst. Her må vi nok også se

med nye øyne på hvem tariffavtalen til syvende og sist omfatter.

NHO hadde per 12. mars ikke oppgitt hvem forhandlingsmotparten vil være i dette oppgjøret. De spiller på usikkerheten rundt ISO-bedriftenes overgang fra BNL til Norsk Industri. Men midt i all forvirringen slår både SAFE og YS fast at vi krever parallelle og derav reelle forhandlinger for ISO-fagene. YS er klare på at dette oppgjøret ikke skal avblåses før SAFE har forhandlet ferdig for ISO-fagene. Det kan som de fleste vet også bety at man må gå til streik for å få reelle forhandlinger. Man kan nemlig ikke vente at motparten er "like misfornøyd" med forskjellsbehandlingen på sokkelen.

Det er SAFE forberedt på, og legger planer ut ifra at det kan bli noen harde tak i april.

ISO-arbeidere flest vet at ting er i forandring, og derfor merker vi også et stort engasjement fra de fleste hold. Vi er klare til å belyse overfor nasjonen alle delene av tariffavtalen vår som er langt dårligere enn det gjengse i olja. Vi er også klare til å sette i gang streikegrupper og streikemøter på alle

ISO-fagene



relevante steder om det skulle behøves. Vi har stor støtte ute i havet, og streikebryteri vil ikke bli akseptert. Skulle det likevel skje med velsignelse fra ISO-bedriftene og operatørselskapene, vil vi søke sympati og hjelp fra våre forbundsfeller i de andre områdene. Som vi uttrykker det i vår tariff-politiske hoveduttalelse:

ISO-fagene forlanger bedre vern mot sosial dumping, samme årsverk og likelydende ulempetillegg som de operatøransatte, bedre innarbeidingsordninger på land, høyere minstelønn og ikke minst; bedre offshoretilllegg. Oppgjøret i 2012 må føre til en bedring for ISO-fagene. Hvis ikke motparten også innser det, vil de nok ha gjort oljeindustrien en stor bjørnetjeneste. SAFE forlanger at forskjellsbehandlingen må ta slutt.

Vi ønsker å samarbeide med alle krefter i fagbevegelsen som har de samme målsettingene som oss. På samme måte som vi er forberedt på å støtte våre arbeidskamerater i andre yrkesgrupper i oljeindustrien, forventer vi, og vet at vi vil få, støtte i det kommende oppgjøret.

For oljeindustrien som helhet er det om å gjøre at ISO-arbeiderne, som har blitt hengende etter i mange tiår, får til et løft i 2012. Det løftet vil vi bruke alle tilgjengelige midler for å oppnå!



Oppgrader ditt YS medlemskort

Det koster deg ingen ting å oppgradere til YS MasterCard. Du kan bruke kortet både som sparekonto og kredittkonto, alt etter behov. Uansett hvordan du benytter kontoen, er vilkårene blant de beste i markedet:

- 3 % sparerente fra første krone.
- Gebyrfrie varekjøp i Norge og utlandet.
- Ingen årsavgift.
- Oversiktlig nettbank.
- Sesongrelaterte tilbud i anerkjente nettbutikker.



Bestill nå og les mer på ysmedlemskort.no

Nom. rente: 12,25 %. Eff. rente 17,5 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.351.
YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA.



Grelle eksempler på personalpolitikk i ISO-bransjen

Tekst: Atle Rostad. Foto: Arkiv.

Arbeidstidsbestemmelsene i offshorebilaget er veldig dårlige. Dette gjenspeiler seg i hvor langt flere ISO-bedrifter går i å frata de ansatte en oversiktlig og levelig rotasjon.

Det siste halvannet året har vi dessverre sett at arbeidere blir presset enda lengre på dette punktet enn hva tilfellet var tidligere. Det ser helt klart ut til at arbeidsgiverne har bestemt seg for at vi i teorien ikke er noe annet enn ringevikarer. Vi har plukket ut noen typiske eksempler på denne utviklingen.

Førstemann hadde gått 2-4 hele 2011 uten at det var avtalt, og hadde stilt seg til disposisjon for å jobbe inn manglende timer uten at han ble mobilisert til det av arbeidsgiver. Han uttrykte at han gjerne ville fortsette å gå 2-4 i 2012. Her er svaret:

Hei xxxxxxx,

Xxxxxx og jeg har prøvd å ringe deg i dag uten hell.

Jeg har forstått at du har ønsket redusert årsverk. Dette vil bli lagt inn med 92.29% stilling fra og med 01/01/2012. Du har gått 2/4 rotasjon hele 2011 og dette har medført stor minus i timebanken din. Dette utgjør ca. 40 tusen som du har fått i lønn og mangler timer for. Dette er selvsagt ikke en ønskelig situasjon for noen av partene. For at ikke alt

skal trekkes på en gang så kan vi lage en plan på å trekke dette over hele 2012. Er det en grei løsning for deg eller ønsker du å jobbe disse timene inn i løpet av 2012?

Hører fra deg.

neste på listen er et utslag av at tariffavtalen vår har en kombinasjon av 2-3-2-4 og gjennomsnittsberegning, samtidig som det mest praktiske for operatørselskapet er at alle går 2-4. Det er ikke alle ISO-bedriftene som er like imøtekommende overfor sine ansatte i forsøket på å løse denne motsigelsen. Dette "forslaget" ville føre til en 2-1-2-1-2-rotasjon i løpet av et to-måneders tidsrom:

Hei

Alle disiplinformenn og operatører skal gå 2-3, 2-4 rotasjon for å få et helt årsverk. På xxxxxx er det et ønske at dere som går i grunnbemanningen skal gå på faste skift og i 2-4 rotasjon. For å få til dette har vi kommet fram til at dere kan gå i en tilnærmet 2-3, 2-4 rotasjon. Det betyr at alle som er i grunnbemanningen på xxxxxx kan fortsette i den rotas-

jonen dere er satt opp på (2-4, 2-4), men at alle må forplikte seg til å ta en ekstra tur første halvår i 2012.

Jeg jobber med planleggingen for 2012, og trenger en tilbakemelding når dere har anledning til å ta ekstra tur. Dere kan bli satt opp på andre prosjekt, men på xxxxxx hvis det er jobb i det tidsrommet.

Fint hvis jeg kan få tilbakemelding i løpet av uken, så jeg kan ha planen klar før årsskiftet.

Ønsker dere en god jul og et godt nyttår!

Og som svar på innvendingen om at dette er mer enn hva tariffavtalen forutsetter:

Hvis du skal gå 2-4 rotasjon, må du nok belage deg på å ta en 14 dagers tur i en avspaseringsperiode. Prosjektene planlegger ikke med ukes turer, så om det dukker opp ukes tur er det helt tilfeldig i tilfelle sykdom etc. Da har du noen timer å gå på, som kan være bra i tilfelle noe uforutsett dukker opp.



Eller denne, til en annen ansatt:
Hvis du skal gå 2 – 4 rotasjon, må du nok belage deg på å ta en 14 dagers tur i en avspaseringsperiode. Vi planlegger ikke med ukes turer, så om det dukker opp ukes tur er det helt tilfeldig i tilfelle sykdom etc. Skjønner at det kan være vanskelig i forhold til familiesituasjonen, men vi er nødt til å gjøre det på denne måten. I år har veldig mange for mange timer i minus og dette må vi unngå i 2012.

Neste er snakk om et sluttoppgjør som er avregnet mot timebanken, ikke helt i tråd med aml §14-15....

Hei xxxxx
Jeg har fått et brev av dere angående sluttoppgjøret. Angående minustimene: har dere trukket ferie uten lønn slik dere skal så kan dere ikke belaste meg for at dere ikke har klart å holde meg i arbeid. Det er ikke min feil at turer blir kansellert. Hvordan har dere tenkt å gjennomføre dette? Har snakket med xxxxx og xxxxx (lønn) og ble henvist til deg.
Mvh xxxxxx

Hei xxxxxxxx,
Timebanken din er gjort opp mot feriepengene slik bedriften skal gjøre det

og du får utbetalt ca kr 2.000,- som sluttoppgjør i desember. Du hadde 341 timer i timebanken som du ikke har jobbet for men fått utbetalt i lønn.
Kind Regards,

Gjennomsnittsberegning mot ferie er også en spennende affære. Noen ganger går det litt av skaftet, som i denne e-posten fra bedriften til mange arbeidstakere:

Hei,

I forbindelse med at vi nærmer oss slutten av året, og nytt ferieår begynner 1.januar 2012 – ber vi om at alle som har feriedager til gode i år benytter disse før utgangen av desember. For de av dere som har opparbeidet negativ saldobank i løpet av året, vil det bli ført feriedager istedenfor avspasering i gjenværende friperiode. Feriedager kan også punches tilbake i tid som bytte mot avspasering dersom nødvendig

Vennligst bekreft at info er mottatt

Er det noen i operatørselskapene, sokkeloverenskomsten eller på rede-riavtalen som kan tenke seg en slik virkelighet samtidig som man bare kan se langt etter noen som helst form for kompensasjon? Svaret er vel nei, skulle man tro....





Fusjonen mellom BJ og Baker preger de BJ-ansatte

Tekst og foto: Mette Møllerop

Baker Hughes har nå gjort det SAFE-klubben fryktet. Med virkning fra 1. februar har de sagt opp viktige avtaler, blant annet brønnserviceavtalen som klubben hadde med BJ-Services.

Nyvalgt klubbleder i BJ-Services, Rolf Onarheim, liker ikke situasjonen særlig godt.

- Vi var ikke før fusjonert inn i Baker Hughes, før brønnserviceavtalen vår forsvant. Juridisk virket fusjonen fra 1. februar 2012, og fra denne datoen av, er vår tidligere avtale nå historie, sier Onarheim som i praksis ikke lenger er BJ-klubbleder, men leder i SAFE i Baker Hughes.

Baker hadde mulighet til å si opp alle avtaler som BJ var forpliktet til i forhold til § 16.2 (virksomhetsoverdragelse) i Arbeidsmiljøloven, AML.

Det har selskapet allerede benyttet seg av. Sentralt har SAFE fått melding om at Baker Hughes ikke ønsker å være bundet til tidligere avtaler.

- Der står vi nå, sier en litt oppgitt Onarheim.

Hva er historien bak denne avtalen?



Klubbleder og nestleder er henholdsvis Rolf Onarheim og Ove Hagen.

- Vi har hatt en avtale som vi har utviklet selv. Det er en veldig god avtale som har eksistert helt siden tidlig på 80-tallet, og den er forbedret og endret i takt med utviklingen innen området vårt og i bransjen generelt. Den regnes for øvrig som den beste avtalen i bransjen, og da er det ekstra tungt å se at vår nye bedrift avslutter avtalen med et pennestøk.

Siste ord er ikke sagt

Det har ikke vært noen forhandlinger om oppsigelsen av avtalen på forhånd.

- Ledelsen har ikke diskutert dette med oss slik de er forpliktet til i forhold til AML. Det er et brudd i henhold til regelverket. I tillegg er det uklart for oss hva de egentlig ønsker framover. Ønsker de at vi nå skal gå på IE sin oljeserviceavtale, OSA. Det ønsker



ikke vi. Den er ikke god nok i forhold til vår avtale, og vårt mål er følgelig å fortsette på vår brønnserviceavtale. Men dere vet ikke hva deres nye arbeidsgiver vil gjøre?

- Nei, det vet vi ikke.

Hvilke tanker har dere om muligheten til å få tilbake avtalen?

- Målet vårt er å få tilbake avtalen og utvikle den videre. Vi ønsker og at OLF

Den regnes for øvrig som den beste avtalen i bransjen, og da er det ekstra tungt å se at vår nye bedrift avslutter avtalen med et pennestøk.

blir part i denne avtalen. Dette ønsker vi så sterkt at vi er villige til å gå til kamp for å beholde den når den formelt utløper 1. juni i år. Oppnår vi ikke aksept for det, er det sannsynlig at det ender med arbeidskamp. Dette har vi informert bedriften om.

Fikk dere noen reaksjoner da?

- Nei, det vil jeg ikke si. Vår kontakt tok det til etterretning.

Har dere fått støtte fra andre fagforeninger?

- Ja, fra SAFE har vi fått en klar forståelse av at alle klubbene og områdene i SAFE, samt SAFE sin ledelse, støtter oss. Vi har og fått mye hjelp og nyttig kunnskap fra folkene på SAFE-huset.

Økonomi? Det koster litt å gå til streik?

- Vi har god økonomi og kan kjøpe ytterligere kompetanse og hjelp, om vi

trenger det. Da vi var i streik sist, i fire uker i 2005, var vi samlet alle sammen og oppnådde det vi ønsket. Det var fire ukers læring i hvordan organisere og utvikle en streik fram til seier. Selv om det er noen år siden, sitter lærdommen fortsatt i ryggmargen.

Nå da, i denne situasjonen, har dere støtte fra andre forbund og foreninger utenfor SAFE?

- Det er ikke avklart ennå.

Ved en konflikt er det viktig at begge parter er godt orientert om bakgrunn og årsaker. Det er også viktig at bedriften forstår at klubben er i stand til å gjennomføre kampen.

- Vårt ønske er å skape trygghet for våre medlemmer i denne situasjonen. Det betyr at både under forberedelsene og gjennomføringen vil vi sørge for at informasjonsdelen er godt ivarettatt. Informasjonen skal ut så ofte som nødvendig, og den skal være særdeles tydelig. Ingen skal lure på hva som skjer.

Suksess i 2005

Tydelig og hyppig informasjon var for øvrig et av suksesskriteriene under konflikten i 2005. I et intervju med OFSA 2-2005, sa Rolf Onarheim som også da var klubbleder, dette: «- Vi må ha tilgjengelig og god informasjon hele tida, både på hjemmesida og via brev og muntlig kontakt. Det er viktig at medlemmer som har spørsmål de lurer på, kontakter oss. Vi står streikevakt



Faksimile artikkel s. 29-30 OFSA 2-2005

nei på. Det er et amerikansk selskap med erfaring fra Norge, men vi sliter likevel med deres amerikanske ledelseskultur. Det gjelder og i forbindelse med det å ha en fagforening.

Før «krigen» starter

Det er både positive og negative sider ved fusjonen. Det er viktig å ha et blick for det og, ikke bare lukke øynene for de positive sidene som tross alt finnes. - Det positive er at bedriften er solid, stor og med helt andre muskler enn den



Fra venstre Rolf Onarheim, Kenneth Soma og Alf Bang Jacobsen.

rett utenfor bedriften i Tananger og vi er også tilgjengelige på de telefonnumrene som står nederst på sida her.» Også økonomien var god i 2005: «Økonomien skal ikke bli noe problem i denne streiken. I følge klubbstyre og streikevakter har klubben «enormt med penger.» - Vi har 25 år med oppstarte midler som skal «brennes» nå, kommer det galgenhumoristisk fra streikevaktene.»

- Vi gjentar gjerne suksesshistorien fra 2005, om ikke ledelsen og bedriften tar til vettet, sier Rolf Onarheim. . Har uviljen sammenheng med den amerikanske ledelsen? - Det er vanskelig å svare et klart ja eller

bedriften vi kom fra. Kompetansen innen oljeservice er i toppklasse på verdensbasis. De har en bred faglighet, og gode muligheter for utvikling karrieremessig for de ansatte. Integrasjonsprosessen er i ferd med å bli et høyt hinder. Kanskje for høyt for noen. - Allerede nå erfarer vi at integrasjonsprosessen for mange ansatte fra BJ er vanskelig. Særlig gjelder det de som er på land. Flere av «våre» folk som har flyttet inn på nye arbeidsplasser i Baker, opplever at arbeidssituasjonen er vanskelig. På hvilken måte da? - Blant annet blir de forbigått stillingsmessig, stillinger forsvinner,

sykefraværet stiger. Folk sliter og vi er veldig bekymret for mange av våre kolleger som har byttet arbeidsplass. Hva sier Bakerledelsen til dette? - Ikke mye. Jeg har snakket med dem om dette, men har ikke inntrykk av at forståelsen er særlig stor. Og midt oppi dette velger de altså å si opp tariffavtalen! Det er med andre ord litt av en start den nyvalgte klubblederen får. Det er godt han har erfaring med hvilke metoder som duger ovenfor gjenstridige sjefen. I tillegg har han dyktige klubbstyremedlemmer med seg. De er godt rustet for framtidige «slag», om nødvendig.



Reidun Ravndal

Årsmøte BJ-Services

Et vellykket årsmøte i SAFE i BJ-Services er avholdt. Rundt 30 medlemmer deltok og de var ivrige debattanter i diskusjonene. Årsmøtet hadde også besøk av direktør i BJ, John A. Sangolt, som orienterte om situasjonen i forbindelse med sammenslåingen mellom BJ Services og Baker Hughes. Reidun Ravndal takket av som klubbleder, men fortsetter likevel i styret. Hun tar på seg kasserervervet i det kommende året. Ny leder ble Rolf Onarheim. Nestleder er Ove Andre Hagen, sekretær Liv Aina Olsen. Ole Ivar Moe og Jørgen Bruntveit fortsetter som styremedlemmer.

Fra årsmøtet

Forhandlinger: medlemsmøter er viktige i forhold til informasjon. Det framhevet flere av deltakerne i sine innlegg i årsmøtedebatten. Styret satte stor pris på innspillene som kom på bordet.

- Styret i klubben må vite hva medlemmene ønsker. Vi må se på veien videre når avtalene sies opp og vite at det var dette årsmøtedelegatene ønsket seg.

Årsmøtet vedtok også enstemmig at klubbstyret må kalle inn til medlemsmøte i forbindelse med forhandlingene i 2012.

En lengre diskusjon om

taktikk og informasjon både i forhold til forhandlingene og forhandlingsresultatet fulgte i kjølvannet av styrets orientering.

Ny sjef for BJ-ansatte

Årsmøtet var glad for at John A. Sangolt hadde tid og anledning til å delta på årsmøtet og på middagen etterpå. Sangolts fulle tittel er for øvrig Operation Manager Pressure Pumping, men her titulert som direktøren, av praktiske årsaker.

Sangolt er Sotrabu, utdannet petroleumsingeniør og med en variert yrkesbakgrunn.

Både sement og coil er nye arbeidsområder for meg, sa han, men



John A. Sangolt

mente det først og fremst ville bli spennende å sette seg inn i et nytt fagområde.

Om permitteringer sa han dette:

- Jeg liker ikke permitteringer. Likevel



Det nyvalgte styret klubben som nå heter SAFE i Baker Hughes.

Vi ønsker like vilkår. Vi vil ha like tariffavtaler og justere forsikringsordningene. Det blir tungrodd om vi skal operere med forskjellige avtaler.

tror jeg ikke vi kommer utenom dette. For meg tyder det på dårlig planlegging, selv om det nå ser mye bedre ut. Det er en god nyhet at Baker har fått ny kontrakt med Dong. Den er ikke stor, men det er i hvert fall en kontrakt, og vi vil være med å kjempe for hver eneste sementkontrakt på riggene framover. Sangolt orienterte også om den

generelle situasjonen i Bakers norske avdeling.

- Det finnes flere faglige utfordringer, men det må en se på som positivt. Blant annet ble Heidrun-prosjektet trukket fram.
- Det er et stort prosjekt, men vil gi oss en unik mulighet for suksess. Baker sitt utstyr er testet ut og fungerer. Dette vil gi oss interessante erfaringer.

Situasjonen på sementområdet ble oppsummert som veldig bra, området for coil hang noe etter.

- Jeg er jo fra Baker, og når vi nå diskuterer, kan det nok tenkes at jeg ikke er helt objektiv. Likevel tror jeg dette blir bra. Disse to selskapene er jo ganske like, og selv om Baker er et amerikansk selskap, er Baker i Norge veldig «norsk».

Når det gjelder basene, vil Baker styrke seg der, tror Sangolt.

- Vi er sterke på Mongstad, men noe svakere nordover. Det må vi ta tak i. Han hadde også store forhåpninger til Statoiltildelingene i slutten av 2013.

Samordning framover blir viktig

Det ble åpnet for spørsmål, og deltakerne lurte på hva som ville skje med personforsikringen deres.

- Baker har innskuddsbasert pensjonsforsikring i Norge. Bedriften la om fra ytelsesbasert til innskuddsbasert forsikring i 2002. Nå, med BJ som tilskudd, må avtalene samordnes. BJ kommer inn med sin ytelsesbaserte pensjonsforsikring, og det blir en forhandlingssituasjon. Vi er kommet så langt at vi per i dag er





Gamle "guder" som Che Guevara kan også være forbildet idag, mener Rolf Onarheim.

enige om at vi er uenige, sa Sangolt. Også lønns- og arbeidsvilkår er ulike i dag, og må samordnes.

- Vi ønsker like vilkår. Vi vil ha like tariffavtaler og justere forsikringsordningene. Det blir tungrodd om vi skal operere med forskjellige avtaler. Baker har gode forsikringsordninger, la han til, og trakk fram helseforsikringen som et godt eksempel.

Det kom også spørsmål om Bakers motivasjon i forhold til måten de tar i mot BJ-ansatte på.

Sangolt var enig i at integrasjonsprosessen har gått litt sent.

- Jeg ser utfordringene og jeg kjenner på følelsene, men jeg tror prosessen har gode muligheter for å lykkes.





Alvor og moro på SAFE Ung seminar

Tekst: Elisabet Løvaas. Foto: SAFE Ung

SAFE Ung seminaret i Oppdal fra 14. til 16. februar 2012, viste kreativitet, evner til å legge gode planer for arbeidet framover, og vilje til å ta ansvar for å gjennomføre dette.

Da var tiden kommet for årets unghappening, SAFE Ung seminar på Oppdal.

Det var et spent utvalg som møtte de togreisende i resepsjonen på Quality hotel Oppdal den tirsdagen. Vi hadde fått flere meldinger om mulige forsinkelser, men heldigvis kom alle seg velberget frem med både tog og bil. Alle fikk seg etter hvert et rom, og vi samlet oss i toppen på hotellet og ønsket velkommen til seminar.

Presentasjon først

Vi startet dagen med en presentasjonsrunde, så alle ansikt fikk et navn. Deretter startet vi på agendaen vår. Oddleiv Tønnessen var først ute med å fortelle oss litt og fagforeningshistorie. Han tok for seg masse milepæler opp igjennom tidene og streiker som har vært. Dette falt i smak hos alle da det var både kjente og ukjente fjes på seminaret. Dagen startet litt seint så etter dette ble det informasjon ved Elisabet Løvaas om dagene vi hadde foran oss, og hvordan vi skulle gjøre det kvelden videre. Alle hadde en liten hilserunde og så gikk

vi for å gjøre oss vakre til kvelden.

Senere møttes vi i hotellbaren for noe godt i glasset og ble inndelt i grupper på tvers av fag og anlegg. Vi satte oss gruppevis, og dermed var praten og kvelden i gang.

Mange forskjellige historier og sjekkelinjer kom frem, og det var en særdeles trivelig gjeng som var samlet på Oppdal!

Middagen kom på bordet og vi nøt tre retter til ende og fortsatte kvelden i hotellbaren.

Mye latter og historier på alle sammen, og det var gøy å se hvor godt vi klikket sammen hele gjengen! Noen kjente jo hverandre fra før, men det var flere ukjente fjes for mange av oss, og det var ekstra trivelig. Flere som for første gang var på seminar ble også med i utvalget siste dagen, noe som er kjempe bra!

Aking fikk fram konkurranseinstinktet

De fleste holdt det gående til sene nattetimer, men fikk beskjeden: Helt om natten, helt om dagen! Samtlige var på plass morgenen etter. Og vi startet rett på agendaen.



Det var duket for akekonkurranse i Sletvold-bakken, en del av alpinanlegget på Oppdal. Her delte vi oss i lagene som vi ble inndelt i kvelden før, og konkurranseinstinktet ble vekket til live i de fleste! Det hadde snødd ganske heftig på Oppdal i løpet



16 hender i været for å delta i SAFE Ung utvalg! Det er kjempeflott!

av de første dagene, så vi satte i gang å trække opp løypene og det ble en del fall og fliring i dypsnøen. Da var vi klare for stafett, og alle gav alt de hadde oppi bakken. Super gjeng som konkurrerte mens resten av lagene heiet på de. Etter vi var ferdige var det meningen vi

skulle ha litt tid i bakkene på egenhånd, men bakkene var stengt på grunn av vind og mye snø. Og dette skulle vise seg å være en god ide. Litt senere på dagen da vi hadde kommet oss ned på hotellet igjen, fikk vi telefoner om det gikk bra med oss. Vi



Er man (SAFE) Ung så er man ung. Gunhild Flå i lekebil. Også på seminaret i fjor fant vi Gunhild på lekerommet.

fikk like etterpå informasjon om at det hadde gått et snøras i alpinbakken. Alle tok en runde med å sende meldinger hjem til sine for å varsle om at vi hadde det bra. Ingen ble heldigvis tatt av raset eller skadet.

Framtidsrettet gruppearbeid

Vi hadde flere som holdt innlegg for oss denne dagen. Blant annet en dame fra YS medlemskort, og en fra Gjensidige som fortalte om våre medlemsfordeler gjennom å være medlem av SAFE og YS. Ble litt rokering i agendaen da Gjensidige måtte komme litt senere for han ble med i redningsarbeidet etter snøraset som gikk. Men dagen fortsatte og Bjørn Asle Teige, Leder YS i Statoil, startet sitt innlegg med gruppearbeid. Denne oppgaven gikk



Også ungdommen kan sitte stille om foredragene er spennende!



Diana Ramsvik

ut på SWOT-modellen. Strength, Weakness, Opportunities og Threats. Disse skulle vi bruke å trekke paralleller mellom SAFE og SAFE Ung, hva gjør vi for å bli bedre og hvordan skal vi angripe de punktene vi kom opp med. Det kom ganske mange punkter under hver kategori, og dette er noe vi absolutt skal ta med oss videre. Punktene blir også presentert ved neste forbundsstyremøte. Gruppene var oppe på podiet og presenterte sine egne punkter, og salen kom med tilbakemelding. Ganske mange var enige og vi hadde flere grupper som skrev det samme under hver kategori. Dette viser at det er ting vi i SAFE enten er synlig sterke eller svake på,

og vi kan gjøre noe med hvis bare flere engasjerer seg i forskjellige saker. Bra jobba!

Tid for historikk og framtid

Vi hadde også skyssset oppover Roy Erling Furre, 2. Nestleder i SAFE. Han fortalte oss om organisasjonen og oppbyggingen sentralt på SAFE- huset i Stavanger. Hva han gjør og hvordan ting sentralt fungerer. Han avsluttet innlegget sitt med gjennomgangen av HMS-arbeidet SAFE gjør, og alle råd og utvalg vi er med i. Vi pusher på mange områder, og vår stemme høres! Oddleiv holdt sitt innlegg for dagen, med å presentere sin visjon av ung-arbeidet fremover. Godt innlegg

som vi tar med oss videre i ung-arbeidet. Vi må opp og frem, og få unge interessert i fagforeningsarbeid og få kunnskapen ut til de unge. Derfor har vi dette flotte seminaret. Bernt Hodne, forrige Ung-leder, hadde også et flott innlegg for oss. Siden dette seminaret er for både litt erfarne og helt ferske i fagforeningen, presenterte han grunnleggende lover og begreper for oss. Dette var noe mange satte svært stor pris på.

Spenstig quiz

Vi rundet av dag to, og alle fikk på seg finstasen og vi møtte i hotellbaren for en aperitiff før middagen. Nå er stemningen i taket, og praten går løst



Innlegget fra ISO-fagene ble fremført av Andreas og Diana. De tok det på sparket, og klarte det veldig bra.



Gruppene gjorde jobben godt og framførte gruppearbeidene sine på en flott måte.



Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig og 2.nestleder i SAFE, på talerstolen.

rundt bordene.. Vi hadde mange flotte taler rundt bordet under middagen, og trivselsfaktoren var høy!
Etter desserten kunne Kristian Næss meddele at han hadde laget en quiz som vi skulle i gang med etter maten. Vi samlet oss i gruppene igjen, og konkurranseinstinktet slo til igjen! Masse oppfinnsomme spørsmål og latter blant gruppene, for her var det ikke vanlige spørsmål som noen forventet. Latteren og samholdet fortsatte utover kvelden og noen var vel i seng senere enn andre. Men vi hadde det veldig gøy!

Plass til situasjonen i ISO-fagene
Siste dagen hadde vi en rolig dag.

Innlegget fra ISO-fagene ble fremført av Andreas og Diana, og var veldig på sparket, men de klarte det veldig bra. Mye som skjer på den fronten i år. Diskusjoner rundt dette ble det fra salen, så vi er absolutt interessert i følge dette videre.
På slutten fikk Kristian presentert vinnerne av Quizen kvelden før, og Elisabet presenterte vinnere av akekonskurransen. Fine premier ble gitt til de vinnende lagene. Kjempebra jobbet!

Klar for utfordringer med nytt utvalg
Dette var også dagen for å velge inn nytt Ung-utvalg, og her stod det ikke på viljen. Mange hender kom raskt

opp i været, og vi er nå et utvalg på 16 stykker.
Elisabet Løvaas ble i gjenvalgt som leder for nok et år. Håper på mange kreative og utfordrende møter med dere. Dette blir bra!
Vi rundet av seminaret med gjennomgang av dagene og praktisk videre med hjemreise. Fikk tilbakemeldinger fra deltagerne om at dette hadde vært et nyttig, moro og interessant seminar. Og det liker vi!
Tusen takk til alle som var med på å gjøre dette til nok et bra seminar!



TIL MINNE OM
NORSK OLJEHISTORIES
STORE KJEMPER.

AUG. 2011

WHAT`S IN IT FOR ME?

Ungdommens engasjement i fagforeninga – eit prosjekt - dømt til å mislykkas?

Var ungdomen annleis før?

Eg huskar då eg let meg verva, for over 30 år sidan. Ei beskjeden, ung jente. Uerfaren og naiv på mange måtar, men med ein ting klart for meg – det kollektive ansvaret det er å vera fagorganisert. “Mi litle uvesentlege brikke” kunne saman med alle dei andre, gjere ein forskjell! Eg kan ikkje huske nokon form for vervepremie som vifta framfor nasa mi, eller lovnader om flotte turar til øst eller vest, eller skal eg sei - sør?... Nei, det var først og fremst kollektivansvaret mitt som fylte meg. Og tryggleiken i å ha ein organisasjon i ryggen om noko skulle skje. Ansvaret mitt, var det som fekk meg til å melde meg inn.

Kva har skjedd på vegen? – skal vi trøyta ungdomen med det?

Ja, for dette er det så kjedeleg å høyre om. Kor mange gonger har vi ikkje høyrt om dei tøffe streikane på 80 talet? Om kampane til dei store ”bautaene” i fagforeningane tidleg i den norske oljehistoria? Om folk som mista jobben sin i kampen for fellesskapet? Men kva har det med oss å gjere? Vi er faktisk kome til år 2012! Kor lenge skal vi måtte drasse på dei gamle historiane? Vi har jo ikkje dei problema som dei kjempa mot, i dag! Nei vel? Vi har kanskje ikkje nett alle dei same problema som dei hadde, men eg lover, vi har plenty!!:

Vi har haugevis av utanlandske selskap som ”klorer på døra” etter å få tak i jobbane våre. Og til kva for lønn? Vi får kortare og kortare kontraktar som blir skvisa meir og meir for kvar gong. Prosjektansettelser i staden for fast ansettelse. ”Trussel” om høgare pensjonsalder. Svakare pensjonforsikringar. Diffuse ansettelsesreglar. IA- avtale som ikkje er tilrettelagt for offshore i det heile. Det er plenty å ta tak i!

Kva veit ungdomen om avtalene våre? – og er det viktig?

Eg har møtt personar, ikkje berre ungdom, det skal vere sagt, som verkar til å tru at avtalene og ”godane” vi har i dag berre er noko vi har fått. Hallo! De trur vel ikkje at selskapa berre kjem til oss og spør om kva dei kan gi oss? Det har dei ALDRI gjort! ALT - er blitt kjempa for. INGEN TING har vi fått – gratis! Så JA, det er viktig at alle er klar over korleis dette har blitt til. For å skjønne at det er ingen ting som gir seg sjølv. Absolutt ingenting! Ungdommens engasjement i fagforeninga – eit prosjekt - dømt til å mislykkas? Ja, er det det? Dømt til å mislykkas? Er det mulig å få det til når vi høyrer at ungdom takker nei til å være med på flotte seminar, medlemsmøter utenom arbeidstida og liknande fordi dei ikkje får betalt for det? Har vi med den høge levestandarden vår øydelagt både oss

sjølve og ungdommen vår? Er vi ikkje ”svoltne nok” til å kjempe ein ærleg kamp lenger? NEI! eg nektar å tru at vi ikkje skal få det til. For vi har ein del engasjert ungdom. Flott ungdom! Leiaren vår, Hilde Marit, er ung, og har alltid vore engasjert. Men vi treng fleire! Mange av dei såkalla ”bautaene” våre er no vekke. Vi treng folk som ser nytten av å jobbe for rettane våre og alle utfordringane som vil koma. Vi treng folk som gjer det for fellesskapet og ikkje berre for eiga interesse. Det er nemlig forskjell på vanleg arbeid og fagforeningsarbeid. Fagforeningsarbeid er ikkje særleg godt betalt. Eg synes ikkje det skal vera det heller. Kjem vi der at alt skal betalast for, står vi i fare for å få folk som berre kikkar i eiga lommebok og ikkje jobbar med hjartet. Då har vi tapt noko viktig. Kjem vi der, er det mange som kan bli gløymt i kampane framover. Så, vis oss, kjære ungdom, at det er liv laga. Vis oss at de forstår kva ei fagforening er for noko. Vis oss – at det ikkje er dømt til å mislykkas. Engasjer dykk!

SPØRSMÅLET ER IKKJE: WHAT`S IN IT FOR ME

MEN: WHAT`S IN IT FOR US !!!

Anita Nesse Rugland

Safe-klubben I ESS



Foto: Halvor Erikstein



Foto: Halvor Erikstein

Norge på sitt beste

EU-kommisjonen gir blaffen i det norske trepartssamarbeidet

Tekst: Dag Seierstad

Vi er ikke forvent med at alt som fins av berørte myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere står med enig front mot en ny EU-lov. Men nettopp det har skjedd overfor et forslag fra EU-kommisjonen til regelverk for olje- og gassvirksomhet til havs.

Det er oljekatastrofen i Mexico-bukta som har gitt støtet til lovforslaget. Det dreier seg om en forordning som skal ordrett inn i nasjonale lovverk og som skal dekke alle havområdene til EU, det vil si både Middelhavet, Svartehavet, Østersjøen og Nordsjøen.

Siden EU forutsetter at forordningen skal inn i EØS-avtalen, vil den i så fall også gjelde på norsk sokkel helt opp til det som måtte komme av olje- og gassutvinning langt nord i Barentshavet

Med full støtte fra oljemyndighetene våre har LO sammen med alle fagforbund på sokkelen gått sammen med alle instanser innen oljebransjen om å protestere mot forordningen.

I et felles posisjonsdokument fra bransjen og fagforbunda datert 30. januar uttrykkes det ”bekymring for at forslaget i virkeligheten vil undergrave det velfungerende norske sikkerhetssystemet”.

Fra fagbevegelsen er underskriverne

LO-forbunda Industri Energi og Fellesforbundet sammen med Safe, DSO (Sjøoffisersforbundet og Maskinistforbundet) og Lederne. Underskriver gjør også Norsk Industri, Oljeindustriens landsforening, Byggenæringens Landsforbund og Norges Rederiforbund.

Posisjonsdokumentet hevder at forslaget til forordning ikke tar hensyn til de mangesidige og teknisk kompliserte utfordringene som offshorebransjen står overfor.

Forslaget etablerer et detaljert regelverk som skal være det samme overalt til tross for at forholdene omkring offshorevirksomhet er svært forskjellig i havområder som spenner fra Svartehavet til Nordsjøen med hensyn til havdybder, geologiske forhold, temperatur og værforhold. Oljebrønnene langs norskekysten kan ikke møtes med nøyaktig samme sikkerhetsopplegg som oljebrønnene i Middelhavet og i Østersjøen.

Posisjonsdokumentet legger vekt på

at hvis forordningen tas inn i norsk lov, vil det kreve en stor og unødvendig ombygging av et velfungerende reguleringsregime med god indre sammenheng.

Samarbeidet og samhandlingen mellom arbeidere, arbeidsgivere og reguleringsmyndigheter er søylene i det norske helse- og sikkerhetssystemet på sokkelen. Dette trepartssamarbeidet er avgjørende for å utvikle kontinuerlige forbedringer innen det regelverket som myndighetene har fastlagt.

Posisjonsdokumentet fra petroleumsbransjen og fagforbunda er særlig tydelig på to punkter:

- Offshorevirksomheten preges av stadige endringer i teknologi og organisering av arbeidet. Et rigid, sentralt regelverk er ikke tilpassa utfordringer som stadig endrer seg. Sikkerhetsoppleggene må stadig endres i takt med slike endringer, og det fanges godt opp av det smidige norske trepartssamarbeidet.



Foto: Halvor Erikstein

om sikkerhet på sokkelen

- Forslaget til forordning vil effektivt redusere innflytelsen til de ansatte, og det tar ikke hensyn til den aktive medvirkningen fra ansatte som norsk lov krever. Forordningen gir ikke verneombud noen rolle og sier ingen ting om den samarbeidskulturen som må utvikles for å oppmuntre ansatte til å si i fra når de oppdager mangler ved sikkerheten.

Posisjonsdokumentet kritiserer også forslaget til forordning for at det vil føre til uklare ansvarsforhold både for sikkerhetsberedskapen, for kriseplanleggingen og for oppryddingen etter en ulykke. Det uttrykkes særlig uro over at sikkerhetsansvaret flyttes fra bransjen til offentlige tilsyn.

Forslaget til forordning gir EU-kommisjonen myndighet til å endre de konkrete reglene i annekseene til forordningen. Det vil, ifølge posisjonsdokumentet, i praksis gi EU-kommisjonen ubegrensa makt over sikkerhetsregelverket.

Dette betyr et demokratisk problem siden det ikke forutsettes noen rådspørring med bransjen og fagforeningene. Enda verre er det fordi forslaget kan føre til sviktende kvalitet i sikkerhetsarbeidet fordi erfaringene og kompetansen innen offshorevirksomheten ikke utnyttes.

EU-kommisjonen legger fram tall som skal vise at risikoen kan halveres hvis forordningen vedtas. Det Norske Veritas (DNV) har stikk motsatt konklusjon: anslaget til EU-kommisjonen er helt urealistisk.

Posisjonsdokumentet konkluderer med at forslaget til forordning trekkes tilbake – alternativt at det endres slik at Norge kan videreføre det reguleringsopplegget ”som vi vet har fungert bra i Nordsjøen”.

Og som et tilbud – eller kanskje et spark – sies det i siste setning: ”Vi er villige til å dele våre erfaringer gjennom mer enn 40 år i den videre prosessen”

Per Rune Henriksen, Arbeiderpartiets statssekretær i Olje- og energidepartementet, har i et foredrag i Stavanger Næringsforening sagt at Regjeringen ”ikke kommer til å bøye av” og at den ”vil bruke alle de midlene vi har for å stanse dette”. (E24 3.februar 2012)

Han sa videre at regulering av sikkerhet er et nasjonalt ansvar og at EU mangler kompetanse på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid offshore.

Regjeringen kommer i første omgang til å argumentere med at forordningen ikke hører hjemme i EØS, det er ikke EØS-relevant.

Fra britisk hold er det gitt uttrykk for de samme holdningene, både fra petroleumsbransjen, fra fagbevegelsen og fra regjeringen.

På norsk side har Bellonas Frederic Hauge og Europabevegelsens Paal Frisvold offentlig gitt sin støtte til EU-kommisjonen i dette spørsmålet. Men de to har da også EUs lengste armer inn i det norske samfunnet.





Erfaringsoverføring **Norge – Brasil - Irland**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hvilke sider ved den norske modellen kan brukes i Brasil og Irland. Mens Irland foreløpig snuser på Norges rammer for oljeproduksjon, er Brasil kommet langt i å pensle ut sin framtidige og grunnleggende oljepolitikk.

I fagforeningssammenheng er dette viktige og særdeles interessante spørsmål for både Brasil og Irland. Fattigdom, arbeidsløshet og få sosiale goder kjennetegner fattige land, og når landene dessuten sitter på store naturressurser som blir «tatt hånd om» av utenlandske kapitalinteresser og selskap, er det ikke mye spor å se av disse inntektene i landets egne budsjetter.

Brasil: fattigdomsspøkelse jages ut

Både i forhold til folketall og areal er Brasil er verdens femte største land. I forhold til befolkningsgrunnlaget som lå på rundt 192 millioner i 2011, har landet heldigvis også enorme ressurser. Lula er brobyggeren mellom det gamle militærregimet og det nye sivile styresettet. Da han ble valgt til president i 2003, representerte han et totalt brudd de politiske tradisjoner. Lula, eller Luiz Inácio Lula da Silva som han egentlig heter, kom fra arbeiderklassen helt uten akademisk bakgrunn. Han satt som president fram til 2010 da Dilma Rouseff overtok presidentvervet. Begge disse to presidentene var aktive i fag-



Til venstre: Sveinung Sletten, Olav Boye Sivertsen og Grete Skevik.

bevegelsen før de kom inn i posisjonene sine. Lulas stor mål var å fjerne Brasils fattigdom og bygge landet opp til en stormakt på innbyggernes premisser. Allianser mellom jordbruk og industri var og er viktige forutsetninger for å lykkes. Det samme var allianser mellom industrijordbruket og småbøndene/de jordløse. Både i Brasil og ikke minst utenfor Brasil, tvilte man på at en så uskolert mann kunne lede landet. Da han gikk av hadde han 80 prosents oppslutning fra landets innbyggere og stor respekt utenfor landet.

Berge Furre var en «veileder»

Kilde/sitat Vegard Bye: «En av Lulas viktigste medarbeidere het Tarso Genro som ble utnevnt til leder for Rådet for økonomisk og sosial utvikling (CDES). CDES var satt sammen for å representere brede lag av befolkningen, en nyskapning under Lula. Lula ga Genro i oppdrag å studere «den norske modellen» og hva det var som gjorde at man hadde klart å skape en konsensusmodell i Norge. Genro leste Berge Fures historiebok om mellomkrigstida – og brukte den som tekstbok for å bygge

Fra venstre: Aldenir Caetauo, João Antônio Moraes, Paulo Cesar Martin, Normando Rodrigues og Stein Bredal.

Til høyre:
Henrique Jager



opp noe lignende. Berge Furre har kalt Lula for Brasils svar på Johan Nygårdsvold. Lulas fascinasjon for den norske modellen, inklusive oljepolitikken, hadde stor innflytelse på brasiliansk politikk i hans presidentperiode.» «Forsoning og brobygging har også vært et kjennetegn ved utenrikspolitikken. Lula ønsket å bygge et sør-sør samarbeid med en ny dagsorden i den globale politikken – en antifattigdomspolitik – for sosial utvikling og samtidig utfordre den globale fattigdommen og de rike lands handelsdominans. Lula fikk full støtte fra industrijordbruket for det handelspolitiske diplomatiet. Under WTO-forhandlingene i 2003 i Cancun ledet han an i bruddet som gjør at en ennå ikke har en avtale. Han utfordret USAs unilateralisme og militarisme. To viktige symbolhandlinger i denne sammenheng: Brasil var motstander av invasjonen i Irak og intervensjonen i Libya.» «Kampen om globale klimaendringer har vært vanskelig for Brasil som har stått for en hensynsløs utnyttelse av Amazonas. Det var først da Marina Silva gikk av som miljøvernminister at Lula tok miljø på alvor. Under klimaforhandlingene i København i 2009 kom Obama i skyggen av mannen uten akademiske utdanning som tok lederrollen og snudde Brasil til å bli et foregangsland for å begrense globale klimaendringer.

Avskogingen av Amazonas er i ferd med å stanse.»

Norske selskaper i Brasil

De første norske interessene som etablerte seg i Brasil, var Erling Lorentzen på 50-tallet og Hydro på 70-tallet. «På 1990-tallet og begynnelsen av 2000 var det dårlige tider for norsk næringsinteresser i Brasil. Derav ble det norske Generalkonsulatet i Rio endog nedlagt (2001-2002). Dette sier noe om en verden hvor endringer skjer utrolig raskt. Men hva var det som fikk det hele til å snu? Ifølge Martinsen (Harald Martinsen, prosjektleder for Brasil i NHO og tidligere sjef for Norsk Hydro i Brasil) var statsbesøket i 2003 hvor seks ministre deltok sammen med en stor handelsdelegasjon, en megasuksess. President Lula hadde nettopp overtatt som president. Han ble møtt av et skeptisk næringsliv som var svært usikre på hva slags næringspolitikk man kunne vente av en president med radikal fortid. Men ifølge Martinsen viste frykten seg å være ubegrunnet. Lula var for økonomisk vekst – mer å fordele, sosialisme på latinamerikansk. Lula foretok flere genistreker i forhold til økonomisk vekst og politikk, ifølge Martinsen. Han ville styrke selvfølelsen til brasilianerne. Han sa at Brasil skulle være ledende i Sør-Amerika. Ifølge Martinsen var Lulas åtte år med

makten en gjennomgående suksess. Olje – og gassindustrien, inkludert offshore-virksomheten er svært viktig for norske firmaer. Utviklingen av en olje- og gassindustri i Brasil falt sammen med at den norske produksjonen i Nordsjøen begynte å gå ned.»

Hva har Norge å tilføre Brasil? Og hvorfor er Brasil viktig for Norge?

I sin artikkel siterer Vegard Bye fortsatt Martinsen: «Utarbeidingen av Brasilstrategien var en veldig god prosess. Grunnlaget for strategien er begge lands komparative fortrinn og at vi har noe å tilføre hverandre. Foruten det historiske handelssamarbeidet, er det viktig med et edruelig forhold til hva en kan få til.» Foruten de økonomiske forutsetningene Brasil nå har, samt tilgangen på en rekke forskjellige råvarer, er det Brasils posisjon som en av verdens største framtidige olje- og gassprodusenter som er interessant i denne sammenhengen.

Norsk ansvar og norske utfordringer

Det hviler et betydelig ansvar på oss, ifølge Martinsen. «Vi skal være en foregangsnasjon. Vi har valgt å legge lista høyt. En utfordring er å respektere lokal kultur/integritet. Videre er Brasil blant landene hvor korrupsjon er en svært aktuell problemstilling. Enda



Brasilianerne var nysgjerrige på informasjon fra Petoro.

en utfordring er at nordmenn mangler forståelse for kompleksiteten og maktfordelingen mellom kommune, delstat og sentrale myndigheter.»

Rammebetingelser

Kilde/sitat Diis Bøhn, Internasjonal avdeling, LO: «Brasil har verdens sjette største arbeidsstokk på 104 millioner. Hele 66 prosent er i tjenesteytende sektor, 20 prosent i landbruket og 14 prosent i industrien, foruten en betydelig uformell sektor. Selv med jobb, er lønna ofte ikke til å leve av. Arbeidsløsheten er stor særlig blant ungdom. Mangel på utdannet arbeidskraft er en betydelig utfordring. Samtidig har "Bolsa Familia" (en avansert form for barnetrygd) bidratt til å løfte mange ut av fattigdom.»

«Arbeidslovene er fra 30-årene. Dagens korporativistiske organisasjonsstruktur ble fastlagt i 1931. Kun en forening har forhandlingsrett på hver arbeidsplass. I 1988 ble det besluttet at staten ikke lenger kan blande seg inn i fagorganiseringen, men organisasjonene må registrere seg hos myndighetene for å få legitimitet og alle må være medlemmer av en fagorganisasjon, med noen unntak. Både arbeidsgiver og ansatt må betale en avgift, enten man er organisert eller ikke, denne avgiften tilsvarer en dagslønn.



Den korporativistiske organisasjonsstrukturen har medført at det er over 7000 fagforeninger i Brasil. Over halvparten tilhører ikke noen landsorganisasjon. Kollektive avtaler ble ikke formelt anerkjent før i grunnloven av 1988.»

Ikke tillitsvalgte inne på bedriften

I følge Diis Bøhn er kulturen helt annerledes enn på norske arbeidsplasser. «Hver bedrift har et utvalg for helse, miljø og sikkerhet (CIPAV), som til en viss grad kan fungere som en klubb, men formelt sett er det den geografiske

foreningen som har forhandlingsrett, som ikke befinner seg på bedriften. Dialogen føres med eksterne representanter som ofte har mange andre å forholde seg til. Dette skaper utfordringer for oss som kommer med norske erfaringer om konsultasjon og samarbeid på arbeidsplassen.»

Den korte veien mellom ansatte og ledelse i Norge ligger nok et stykke fram i tid for Brasils del. Når man ikke har en klubb og tillitsvalgte på gulvet i bedriften, blir samhandling slik det (i hvert fall ideelt sett) fungerer i Norge, et problem.

Oljeforbundet FUP

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det er tre viktige bærebjelker som vil være avgjørende for den brasilianske oljeindustrien: oljefondet, utviklingen av produksjonskjeden og nasjonalisering av de forskjellige økonomiske aktivitetene, sier leder i Federação Unica dos Petroleiros, FUP, João Antônio Moraes.

Brasil ikke kan bruke eksportmodellen slik som Norge har gjort, påpeker João Antônio Moraes. Det er nok det viktigste skillet mellom brasiliansk og norsk modell.

- Norge har fem millioner innbyggere, Brasil har i underkant av 200 millioner. Norge har lav arbeidsledighet, og til tross for framgang, har Brasil fortsatt høy arbeidsledighet. Arbeidsplasser har derfor høy prioritet i Brasil, og landet har følgelig behov for å disponere hele produksjonskjeden selv. Den tredje bærebjelken er viktig; ressursene må fordeles i hele samfunnet. Det er også denne «bjelken» som har fordelt en relativt jevn velstand i Norge, både geografisk og sosialt.

- Av disse tre bærebjelkene er det nummer to som avviker mest fra den norske modellen, sier Moraes. Modellen er en interessant og spennende utfordring for Brasil. Det samme er spørsmålet om myndighetenes rolle. I Norge har vi myndighetene med som en del av

oljemodellen. Regelverket har høy prioritet, ikke minst i fagforbundene og blant de tillitsvalgte. Hva med Brasil? Har myndighetene der respekt for lovgivningen?

- Det ligger lovforslag i regjeringen. Det er en skjerping av den tidligere lovgivningen som var veldig åpen. For å få bedre styring, må den endres mer i tråd med norsk lovgivning.

Statens eierandel

Selskapene betaler en bonus for å få utvinne olje, og da eier de alt de produserer, forteller Moraes. - Spørsmålet nå er hva en skal velge. Skal en beholde staten som eier og la selskapene betale mer skatt. Uansett valg, er det viktig å opprette et oljefond.

HMS

Myndighetene ser at det er viktig å bruke den norske modellen i forhold til HMS-arbeidet. - HMS er en verdi her. HMS har dype røtter og lang historikk, og som

beklageligvis er ganske vanlig, ulykker har framprovosert en god HMS-utvikling.

Har man et brasiliansk petroleumstilsyn?

- Ja, når det gjelder regelverk har vi det. Det gjenstår å få HMS-kulturen inn i selskapene. Vi ser jo at på dette området er forholdet mellom stat og arbeidere mye bedre i Norge enn i Brasil.

Besøk hos Petoro

Delegasjonen fra Brasil besøkte Petoro og hadde flere timer med god og gjensidig informasjon, spørsmål og diskusjoner. FUP var representert med João Antônio Moraes, leder i FUP, Federação Unica dos Petroleiros, Paulo Cecar Martin, styremedlem, Henrique Jager, økonom, Normando Rodrigues, advokat, Aldemir Caetauo, styremedlem og Grete Skevik, tolk, bosatt i Brasil.

Fra Statoil deltok Stein Bredal, tidligere konserntillitsvalgt i YS i Statoil og kontaktperson mellom FUP og SAFE



i Statoil, Bjørn Asle Teige, nåværende konserntillitsvalgt i YS i Statoil og Peter Alexander Hansen, K-HVO i Statoil. Sveinung Sletten og Olav Boye Sivertsen, henholdsvis informasjonsdirektør og juridisk direktør i Petoro, var vertskap på møtet.

FUP har 38.000 medlemmer fordelt på 11 klubber. Klubbene er med andre ord i en helt annen størrelsesorden enn hva vi er vant til i Norge. FUP organiserer kun arbeidere innen olje og gass.

Globale utfordringer

Forbindelser mellom fagforbund på tvers av landegrenser og internasjonale relasjoner er viktig.

- Bedriftene blir stadig mer globale, og da er det viktig å stå sammen om å stille krav til de globale selskapene, sier João Antônio Moraes. Stein Bredal fortsetter. - Statoil og Petrobras er begge to internasjonale selskaper som er aktive aktører globalt, derfor er det viktig å utvikle disse forbindelsene for å blant annet forbedre arbeidsforholdene også på verdensbasis.

Brasil har gode forbindelser i Norge

Petoro har hatt besøk av delegasjoner fra Brasil flere ganger.

- For Petoro har det vært viktig å gi et bilde av hva SDØE og Petoro er og hvordan dette fungerer i praksis, sier Sveinung Sletten.

Utgangspunktet for oljefagforbundet FUP er å få en vurdering av hvilke deler av den norske modellen som kan brukes i Brasil.

- Vi skal ha samtaler med Statoils ledelse, besøke landanleggene, ha diskusjoner med tillitsvalgte og nå altså Petoro, sier Moraes. De brasilianske tillitsvalgte ønsker en diskusjon rundt problemstillinger knyttet opp mot styring av Brasils oljeindustri. De gjør det helt klart at hele den brasilianske fagbevegelsen står bak ønsket om at landets politiske ledelse vil bruke den norske modellen.

Fra diskusjonen

Det første spørsmålet dreier seg om økonomi. Hvordan brukes ressursene og oljepengene?

Det er ikke vårt ansvar, svarer Sveinung Sletten.

- Det er politikerne som fordeler dette. På 60-tallet var det liten forståelse for hvordan vi håndterte vår oljevirkksomhet. Vi fikk imidlertid en god start blant annet på grunn av internasjonale forhandlinger om havrett som pågikk nærmest parallelt.

Havrettsforhandlingene ga Norge et godt resultat, og la på sett og vis listen for vår oljevirkksomhet.

Ut mot 80-tallet fikk vi stadig mer politisk styring av oljevirkksomheten.

- Noen syns nok det ble vel mye styring. Blant annet internasjonale oljeselskap, men de ble nå her likevel...

På 80- og 90-tallet fikk vi stadig større innslag av kommersiell tenkning.

- Samtidig så vi en liberalisering av lover og regelverk etter at både Statoil og leverandørindustrien ville konkurrere ute. Statoils historie er med i dette bildet, sammen med statens eierskap. Rundt 50 prosent av Statoil gikk til SDØE, resten gikk til Statoil. Betyr det både ressursene som Statoil rår over og det de tjener, spurte Brasildelegasjonen?

- Ja, både inntekter og eiendeler som for eksempel plattformer. I startfasen ble det for øvrig stilt spørsmål ved om Statoil selv hadde kompetanse til å ivareta en så stor portefølje.

Hvilket juridisk forhold var det mellom Phillips, Norge og andre oljeselskaper?

- Phillips søkte i 1965 om retten til å lete på norsk sokkel. Regjeringen sa nei. I stedet ble det etablert et system hvor oljeselskapene kunne søke. Phillips søkte, og fikk lisenser.



Bakgrunnen for Petoro

Da Ekofisk ble oppdaget, var det klart at det lå store verdier og ventet på å bli tatt opp.

Statoil ble opprettet. Statoil forvaltet SDØE fram til 2005. Da ble selskapet privatisert og børsnotert, og norsk lov satte bom for videre forvaltning av SDØE. Stortinget måtte finne en ny forvaltning. Et nytt statlig selskap ble opprettet. Petoro som det ble hetende, er hundre prosent eid av staten.

- Vi opptrer som eier på vegne av staten, sier juridisk direktør Olav Boye Sivertsen.

Hva slags beløp snakker vi om her?

- Rundt 100 milliarder. 16 millioner dollar per år går rett inn i statskassen. Det er store summer, og høye inntekter gir handlingsrom. Samtidig er det viktig å ha balansert økonomi, legger Sletten til.

- Vi referer gjerne til hollandsk syke. Holland brukte for mye av sine

inntekter i innenlandsøkonomien, og det ga inflasjon og store problemer. I Norge er vår oljeformue plassert i oljefondet, og i stedet for å velte oss i champagne og honning, er altså oljefondet Norges svar.

Går oljeinntektene i sin helhet inn i fondet?

- Ja, så godt som. Kun fire prosent tas ut og brukes.

Når det gjelder reservene, er det fordelt slik: Petoro sitter med en



Til høyre: Sveinung Sletten og Olav Boye Sivertsen, Petoro

Ytterst til høyre: Rune Rydningen, tidligere klubbleder på Kårstø, er med brasilianerne på anlegget.

tredjedel, Statoil har en tredjedel og de øvrige operatørene har en tredjedel.

Prosedyrer for konsesjon

På spørsmål får også representantene fra FUP en beskrivelse av prosedyrer i forbindelse med søknad om konsesjon og tildeling.

Også skillet mellom HMS og industri, ikke bare via organisasjoner og myndigheter, men også via

departementene blir diskutert.

Det samme gjelder beskatning og organiseringen av denne.

Dersom det oppstår konflikter mellom departement og interesser, behandles dette i regjering og storting.

Her ligger det uten tvil interessante løsninger for oss, sier Moraes, og trekker blant annet inn den politiske styringen som svært viktig.

Hovedprinsippene for Petoro er også en

viktig del av dette i Norge.

- Petoro er ikke operatør, men partner.

Petoro har lav kapital, men med staten som garantist.

Det dukker også opp et spørsmål om den «fysiske» størrelsen på Petoro.

- Her jobber det rundt 65 ansatte. Disse har forskjellige kvalifikasjoner hvor de viktigste er geologer, økonomer og ingeniører.

Faktaboks Petoro

Kilde: www.petoro.no

«Petoros historie startet på mange måter ved etableringen av Statens direkte økonomiske engasjement (SDØE) gjennom den såkalte "vingeklippingen" av Statoil i 1984/85. Men selskapet Petoro ble først etablert i 2001, da delprivatisering av Statoil i 2001 nødvendiggjorde en ny forvaltning av SDØE.

Tidlig på 1980-tallet gikk diskusjonen høyt om Statoils raske fremvekst til en dominerende posisjon i norsk oljevirksomhet og i norsk økonomi generelt. Samtidig var regjeringen Willoch bekymret for den risiko som lå i at et relativt ungt selskap forvaltet en svært stor del av statens inntekter. I et bredt kompromiss forhandlet frem mellom Willoch-regjeringen og Arbeiderpartiet, ble det besluttet å

overføre om lag halvparten av Statoils eierandeler i lisenser til det som ble kalt Statens direkte økonomiske engasjement. Som del av kompromisset beholdt Statoil likevel hele sin store andel i Statfjord og store andeler i Gullfaks og andre viktige felt.

Ettersom det statlige embetsverket ikke er satt opp til å drive forretningsvirksomhet av det omfang som SDØE krever, ba Olje- og energidepartementet Statoil opptre som forvalter for SDØE. Ordningen fortsatte helt frem til Statoil ble delprivatisert i 2001. I denne perioden var staten lite synlig. Det partnere, markedet og allmennheten så, var Statoil. Forvalterordningen innebar at selskapet solgte statens olje og gass sammen med sin egen. Det er en ordning som har fortsatt også etter at Petoro ble etablert.

Etter at konsernsjef Harald Norvik annonserte sine intensjoner om en delprivatisering av selskapet i januar 1999, fulgte en heftig debatt, særlig internt i Arbeiderpartiet. Flere av partiets tidligere sentrale politikere advarte mot salg av "arvesølvet". Men privatiseringsleieren vant frem, og 26. april 2001 ble beslutningen tatt av Stortinget. Samtidig med privatiseringen vedtok Stortinget en ny ordning for forvaltningen av statens egne eierandeler, SDØE. Av ulike alternativer som ble vurdert, falt valget på et nytt statlig forvalterselskap som gjennom et nytt kapittel i petroleumsloven skulle opptre som rettighetshaver for statens eierandeler. Mandatet som ble gitt selskapet var å maksimere den økonomiske verdien av SDØE, på et forretningsmessig grunnlag. Den 9. mai 2001 ble så Petoro etablert.»



Situasjonen på norsk sokkel

Ha skjær på norsk sokkel nå? Det er et viktig spørsmål for brasilianerne. Vi kan slå fast at norsk sokkel er en suksesshistorie. Vil dette fortsette? Kommer suksesshistorien til å fortsette?

- Vi har nye store funn. Vi har fortsatt ressurser igjen i de gamle brønnene. Det er snakk om teknologi for å få mest mulig ut av den såkalte haleproduksjonen. Prognosene forteller at vi har fantastiske muligheter til å opprettholde en høy produksjon i årevis. Delegasjonen fikk en grundig gjennomgang av sokkel og delelinjer med rettigheter og avtaler. De fikk en orientering om hva som er utvunnet, og hva som er reserver. I «reserveboksen» regner man med at rundt 50 milliarder fat oljeekvivalenter er igjen. I tillegg kommer altså de nye funnene. 2011 var et jubileumsår for Petoro og et jubelår for SDØE, fastslår Petoros ledelse. Netto kontantstrøm til staten fra direkte eierskap i olje- og gassvirksomheten på norsk sokkel (SDØE) var 128,1 milliarder kroner i 2011, 24 prosent opp fra 103,6 milliarder i 2010. - Staten fikk i fjor tillagt nettoreserver på hele 601 millioner fat, som er største reservetilgang siden Ormen Lange i 2003. Sammen med nye store funn

bidrar dette til at SDØE-produksjonen kan fortsette på dagens nivå – om lag 1 million fat oljeekvivalenter per dag - de neste ti årene.

For Petrobas (det brasilianske oljeselskapet) er det viktig å investere internasjonalt for å ha flere bein å stå på, sier Moraes.

- Det er slik Statoil også tenker, kommenterer Stein Bredal. Likhetene er ganske åpenbare her.

Oljeutslipp og opprydning

Oljeutslipp er et hett tema. Det samme er opprydning og opphogging av gammelt utstyr. Hvor ender alt skrotet og hvem har ansvar for etterlatenskapene til oljeindustrien. Finnes det for eksempel lover for opprydning ved oljeutslipp?

- Ja!

Svaret er tydelig. Også neste spørsmål, hva Norge gjør med produksjonsplattformer som ikke er i bruk, er enkelt å svare på.

- De skal bort. Stålplattformer blir blant annet til spiker. Her er det snakk om gjenvinning. Når det gjelder betongunderstellene, er de så store og vanskelige å flytte på, at man her diskuterer forskjellige måter å fjerne dem på. Men uansett, de skal fjernes og mest mulig av dem skal gjenbrukes på et eller annet vis.

Utenlandske oljeselskap

Kunne Norge ha klart seg uten utenlandsk ekspertise?

Det kunne Norge ikke. Norge hadde verken kunnskapen eller teknologien som trengtes, Norge hadde kun olje. I oljens barndom var det gjensidige samarbeidet mellom utenlandske selskaper og staten en forutsetning for det norske oljeeventyret.

Hva med dagens situasjon, har dere fortsatt behov for utenlandske selskaper?

- Ja, det er viktig med et mangfold av operatører på sokkelen. Det er omtrent som med religion, enten er all makt samlet i en hånd, eller via mangfold som i vikingetida. Da hadde vi mange småkonger som slåss mot hverandre, og det har en slags parallell til situasjonen på sokkelen og, ler Sveinung Sletten.



Gi oljeformuen vår til Norge, skriver Irish Times

Tekst og foto: Mette Møllerop

Fintan O'Toole, kommentator og assisterende redaktør i Irish Times, foreslår å gi Norge eierskap i Irlands olje- og gassreserver i bytte mot norsk ekspertise.

«Sometimes, you have to consider extraordinary things. I want to suggest two of them at one go, skriver O'Toole, og fortsetter: "The first is that the State is simply incapable of dealing with one of the key challenges and opportunities facing Irish people: getting the best for the Irish people from the potentially huge resources of oil and gas off our shores. The second is that we should therefore split those resources with a state that has proven its ability to manage this challenge for the maximum public benefit. That state is Norway.»

Bakgrunnen for dette radikale forslaget er altså Irlands manglende kompetanse på, og evne til, å sikre Irland og den irske befolkningen glede og nytte av egne naturressurser. Staten er i ferd med å signere bort nesten alle ressursene vi har igjen, på de verste vilkår som finnes i den utviklede verden, sier O'Toole.

Videre trekker han fram skattesatsen på overskuddet av olje- og gasseksporten på mellom 25 og 40 prosent og viser til en amerikansk undersøkelse fra 2007 som slo fast at dette var verdens mest generøse

vilkår. «There are two kinds of folly here. One is the delusion that all we have to do is declare our full control of the oil and gas and our problems are over. The other is the idiocy of simply giving away all of this potentially vast wealth for next to nothing. and that's what we're currently doing. There's no public stake in any field, no royalty to be paid on the gas and oil, and no control over the sale of the resources when they do flow. All we get is a tax on profits of between 25 and 40 per cent – after all the costs of prospecting and development have been written off. A US government study in 2007 found these to be the most generous terms in the world, except for Cameron.»

Hva kan dere lære Norge?

Et betimelig spørsmål i denne situasjonen. Dette var en av årsakene til at Stein Bredal ble invitert bort to ganger i løpet av to måneder for å dele sine erfaringer fra tiden som konserntillitsvalgt i YS i Statoil og styremedlem i Statoilkonsernet sitt styre, med irlenderne. Sammen med en rekke pressefolk med olje som spesialfelt, deltok Bredal i en stor debatt om de irske naturressurser

i forbindelse med kunstfestivalen Kilkenny i Irland.

Debatten som var en del av denne festivalen, ble avholdt 10. august i 2011. Senere samme år, i oktober, deltok Bredal igjen i en stor debatt i Irland. «Towards a New Ireland, United Ireland», hvor innlederne representerte et bredt sammensatt panel av blant annet politikere, professorer, regjeringsmedlemmer, eksperter og kritikere på irsk oljepolitikk.

- Jeg har hatt kontakt med Irland i mange år, forteller Stein Bredal. Første gang var for 40 år siden i forbindelse med en jobb på Glomar Grand Isle som boret sør for Kork. Senere hadde jeg mye med Irland å gjøre da Statoil blant annet hadde bensinstasjoner i landet. Der var for øvrig Statoil store. Det ble derfor en del besøk der for oss som var konserntillitsvalgte.

I fjor var det filmpremiere på en film som het The Pipe, og som har vunnet en rekke priser. Filmen handler blant annet om et prosjekt som også Statoil er involvert i.

- Jeg deltok på filmpremieren, og det var både en spennende opplevelse og en meget god film.

Stein ble invitert til Kilkenny Art



festival i august i fjor. Her holdt han en halvtimes innlegg og satt i debattpanelet. Han møtte også Michael Higgins, utenrikspolitisk talsmann for det irske arbeiderpartiet. Stein Bredal hadde forøvrig truffet ham et par år tidligere i Oslo. Higgins ble valgt til president i Irland i slutten av oktober i fjor.

- Det var en spennende og reflektert mann med en spesiell bakgrunn. Han er både professor og poet, en noe uvanlig kombinasjon. I tillegg har han store kunnskaper om Midt-Østen og problemstillingene der. Etter Bredals foredrag og paneldebatten, skrev Fintan O'Toole artikkelen sin. Det var for øvrig en artikkel som vakte oppsikt, både i Irland og utenfor landets grenser. Pat Rabbitte, minister for energi og naturressurser, svarte umiddelbart, og imøtegikk artikkelen relativt krast på flere punkter. Han skrev blant annet at omfanget av brønnboring er mye mindre enn i Norge, og i Storbritannia for den saks skyld. Når det gjelder olje- og gassfelt, har Storbritannia 380 felt, mens Irland har tre, og et fjerde under utvikling. «Bare Trollfeltet offshore i Norge er 50 ganger større enn Corrib gassfeltet.» Rabbitt viser videre til de særegne vilkårene Norge har når det gjelder geografi og geologi. «Unfortunate as it may be, replicating the Norwegian regulatory approach



will not in any way change the geology of the Irish offshore.

Nyttig konferanse i kjølvannet av festivalen

Konferansen og festivalen i august

resulterte ganske raskt i en ny invitasjon til Stein Bredal. Etter å ha blitt intervjuet av pressen der borte kom invitasjonen til den store konferansen i oktober i Galway. Konferansen var også en del av



debatten om å lage ett nytt forent Irland, en ny republikk hvor Nord-Irland og Irland blir slått sammen.

- Mitt foredrag ble plassert mellom Gary Adams, president i Sinn Féin siden 1983, og presidentkandidat Martin Mc Ginney.

Det var en fullsatt sal, rundt 650 tilhørere, som hørte Stein Bredal fortelle om den norske modellen i oljeindustrien. De tre viktigste punktene i foredraget handlet om pensjonsfondet, hvor mange arbeidsplasser som er knyttet til oljeindustrien, og skattenivået, altså oljeskatten, som er på 78 prosent i Norge. De store forskjellene mellom norsk og irsk oljepolitikk, sjokkerte tilhørerne.

- Da de fikk høre om det norske oljeeventyret og vårt siste funn rett utenfor Stavanger, ble de overrasket over de store forskjellene mellom norsk og irsk oljevirkomhet. Det gjelder både skattesystem, eierskap og arbeidsplasser. Summen av dette er at jeg har fått god kontakt med den største fagforeningen i Irland. Den har 200.000 medlemmer og er aktiv innen olje, men de har ikke så mange arbeidsplasser.

Hvorfor ikke?

- Oljeselskapet påberoper seg EU-regler, og det gjør at skotske oljearbeidere konkurrerer om jobbene. De er billigere?

- Ja, og kanskje lydigere.

Omfang

En del av feltene ble ikke oppfattet som lukrative nok for drift. På nittitallet lå oljeprisen på under ti dollar fatet. I dag er det helt andre priser og ny teknologi vil gjøre det lønnsomt å drive disse feltene, forteller Bredal.

Det betyr at Irland, til tross for argumentasjonen til Pat Rabbitte, vil kunne ha glede av den norske modellen, i hvert fall deler av den?

- Ja uten tvil ville de det. Det ville gitt Irland et helt annet inntektsgrunnlag.

Oljefagforbundet

SIPTU er navnet på fagforeningen som nå begynner å markere seg i forhold til norsk oljepolitikk.

- Ledelsen i SIPTU har et sterkt ønske om å få kontakt med norsk fagbevegelse. De ønsker både kunnskap og informasjon for å kunne påvirke og endre den irske oljepolitikken.

Det er en fellesnevner her, med både Irland og sør-amerikanske land som alle har fått øynene opp for den norske modellen?

- Ja, både Venezuela, Brasil og Irland ser med store øyne på vår norske oljepolitikk. Det er viktig å merke seg at både Hugo Chavez, Venezuela, Lula de Silva, Brasil, og Michael Higgins, Irland, har alle vært på besøk i Norge for å lære om den norske måten å styre oljevirkomheten på. At vår modell

står som et forbilde i verden, kan vi takke framsynte ildsjeler i norsk oljepolitikk for. For 40 år siden la de grunnlaget for vår modell, en modell andre oljeproduserende land gjerne skulle ha brukt i egen virksomhet. For oss her i Norge har det resultert i store rikdommer og en rekke arbeidsplasser. Norge er med andre ord et foregangsland?

- Ja det er vi og det har vi vært. Vi er i en unik posisjon både inntektsmessig og i forhold til kontroll med egne naturressurser.

Hvor stor mulighet har Irland for å reversere sin oljepolitikk?

- De har sendt ut nye konsesjoner.

De er delt ut til en del forskjellige oljeselskap, men hva slags eierskap det er her, er noe uklart.

Hva med skattelegging av selskapenes inntekter?

- SIPTU har laget en rapport om liberalisering av irsk oljepolitikk.

Det er en anbefaling. Men denne er foreløpig ikke brukt. Irland er i en vanskelig situasjon økonomisk. Derfor burde man ha tatt kontakt med norske myndigheter for å skaffe seg mer erfaring med den norske oljevirkomheten. Kan vi, så kan de! Er du optimist?

- Jeg håper å komme tilbake til Irland senere i år. Da skal jeg blant annet treffe det irske næringslivet. At de også involverer seg i oljeproblematikken, er selvfølgelig et godt signal.



Vikarbyrådirektivet går Aps vei

Tekst: Bjarte Mjåseth. Foto: Mette Møllerop

SAFE er svært skuffet over regjeringen. Regjeringen viste svakhet ved å ikke anvende reservasjonsretten på Vikarbyrådirektivet.

SAFE registrerer at regjeringen har gått inn for å implementere Vikarbyrådirektivet. Regjeringen, ved Utenriksdepartementet, fremmet 9. mars 2012 en foreløpig Stortingsproposisjon (Prop 69 S) til Stortinget der Utenriksdepartementet tilrår Stortinget om at Vikarbyrådirektivet blir en del av norsk rett.

SAFE er kjent med at både Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti tok dissens i regjeringen forut for avgjørelsen om implementering.

Da er det en stor skuffelse at Arbeiderpartiet ikke har hørt på fagbevegelsen sin berettigete bekymring om aml. §§ 14-9, 14-12 vil stå seg om det blir reist sak for EU/EFTA-domstolen for å avgjøre om dagens restriksjoner vedrørende innleie er i tråd med Vikarbyrådirektivet. NHO har signalisert at Vikarbyrådirektivet sitt hovedformål, ved at vikarbyråer skal anerkjennes som arbeidsgivere, er sterkt underkomunisert i denne prosessen. Dette er ensbetydende med at NHO vil reise sak for EU/EFTA-domstolen.

Det har blitt satt stor fokus på likebehandlingsprinsippet i Vikarbyrådirektivet, men det har ikke blitt diskutert i vid utstrekning hva som konkret ligger i Artikkel 5 nr. 2 i Vikarbyrådirektivet som omhandler unntak fra likebehandlingsprinsippet. Dette etterlyser SAFE en debatt på.



Arbeiderpartiet på side er meget opp-tatt av det ikke skal bli en høyrestyrt borgerlig regjering i 2013. Det vil føre til store konsekvenser for det norske arbeidslivet. Da er det høyst merkverdig at når Vikarbyrådirektivet skal behandles i Stortinget, er det nettopp opposisjonen Arbeiderpartiet skal samarbeide med for å få implementert Vikarbyrådirektivet. Denne samme

opposisjonen som har til hensikt å liberalisere det norske arbeidslivet fullt ut. Dette stiller SAFE seg undrende til.

SAFE håper at fagbevegelsen fortsatt tror at det er håp for å unngå implementering selv om det i skrivende stund ser mørkt ut. Det viser seg at det er fagbevegelsen som til syvende og sist må være garantist for det norske arbeidslivet, - og hvilken innflytelse som blir utøvd i trepartssamarbeidet.





Vi passerer Scarabeo 8 på slep mot oppdrag etter opphold i Ølen.

Oljearbeidere **gjør rare ting i fritida...**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Beina plantet i dørken på jobben. I fritida er kropp og sjel i lufta.

At oljearbeidere har mye rart for seg når de ikke er på jobb, er ingen overraskelse. Med 12-timers skift er det ikke rart at drømmene innimellom får fritt spillerom og stiger som luftbobler opp i mot himmelen.

Thor Nielsens luftbobler er mer konkrete enn bare drømmer. Han har gjort sin drøm om å fly til virkelighet, og utdannet seg både til flyger og flyinstruktør.

Guttedrømmen

Interessen for fly ble vekket som barn.

- Jeg hadde en onkel som fløy og tok meg med på flyturer. Selv begynte jeg med paraglider som 16-åring og da jeg var 18 tok jeg fallskjermserifikat. Det ble hopping fra fly, og parallelt med det, tok jeg også flytimer. Som 24-åring var flysertifikatet i boks.

Alle aktivitetene dine er lokalisert til luftrommet?

- Ja, de er stort sett det. Jeg trives godt der.

Hvorfor sveve under himmelen?

- Det har noe med frihetsfølelsen å gjøre. Du får en spesiell følelse av frihet nå du er i lufta og ser verden i fugleperspektiv. Samtidig er det du som styrer teknikken der oppe, enten det er



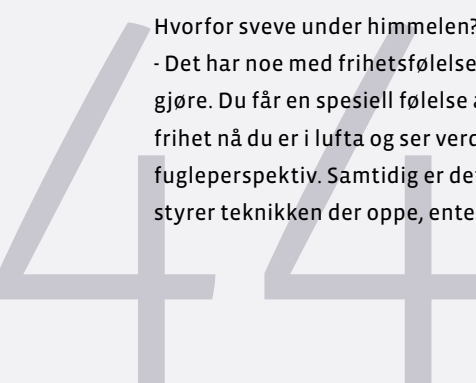
fly, fallskjerm eller paraglider. Dessuten har du en enorm valgmulighet i forhold til hvor du vil dra. Du trenger ikke forholde deg til billettbestillinger, reisetidspunkt og ledig kapasitet. Du kan bare dra.

Basehopping da, har du vært borte i det og?

- Ja, jeg har prøvd det og. Jeg hadde et

forbilde i Thor Alex Kappfjell som var den første i verden som startet med tandembase. Han døde under hopping i Kjerag i juli 1999.

Thor hoppet litt med ham, men mest med søskenbarnet hans, Olov Axel Kappfjell. De hoppet blant annet fra Svinesundsbrua. Også Olov Axel døde i forbindelse med basehopping. Seks





Jan Nessa og Thor Nielsen.



Det trenes på start og landing



Sjekkliste er nødvendig



Inn for landing

år etter Thor Axel omkom Olov Axel i et hopp fra Eiffeltårnet.
- Jeg sluttet relativt raskt med basehoppingen. Det var for mange som døde.

Stand up

Thor har ikke bare talent for luftige aktiviteter. Ordene «stort sett» i

forbindelse med beskrivelsen av flyinteressen, viste seg å inneholde en stand up-komiker. Han har underholdt folk med sine morsomheter ved en rekke anledninger, men å gjøre dette mer profesjonelt, er han ikke interessert i.

- Selv om flere har prøvd på å få meg med i større og mer faste

sammenhenger, har jeg mer glede av å gjøre slike «stunt» når det passer meg. Det er kjekkere å være spontant morsom, og det passer meg nok bedre og.

Thors tredje interesse er yrket hans. Han er utdannet kokk, er ansatt i ESS og for tida en del av Statoils vikarpool.
- Jeg liker jobben og yrket mitt veldig



godt, og jeg er absolutt opptatt av god mat og sunn mat. Jeg hører også til dem som bruker tid på å lage gode måltider privat.

Til glede for familie og venner?

- Ja, det håper jeg jo.

Aktivt flymiljø på Stord

Flymiljøet på Stord er stort og aktivt. De holder til på flyplassen Sørstokken utenfor Sagvåg, og treffes jevnlig for å fly, vedlikeholde fly og prate fly. Stord flyklubb driver opplæring av nye flygere, og de to instruktørene Thor og Jan Nessa, har utdannet mellom 40 og 50 nye flygere. Flere har også fått teorikurset på en plattform i Nordsjøen.

- Ja, det er flere som har tatt teorien sin der. Når skiftet er ferdig for dagen har jeg kjørt teorikurs for interesserte kolleger på Veslefrikk hvor jeg jobber. Interessen blant oljearbeiderne har vært stor, forteller Thor.

På det aller første møtet Thor hadde der ute, deltok rundt 40 stykker.

- Fire av disse er ferdig utdannede flygere nå. De tok sertifikatet sitt i fjor sommer.

Hva du kanskje ikke visste eller har tenkt over, er at oljearbeidere også er godt skikket til flyging på grunn av erfaringen med bruk av sjekklistor. På samme måte vil også bruken av sjekklistor ved flyging gi ekstra gevinst til oljearbeidere som bruker dette i sin arbeidsdag. Altså en «vinn-vinn»-situasjon.

Totalt har Thor nå sørget for at



Flyet er ikke stort, men har plass til to.

nærmere 30 utdannede piloter har fått muligheten til å fly microfly på egenhånd. Det dreier seg ikke bare om flyentusiaster i klubben på Stord. Thor er også instruktør for vordende piloter i Bodø og på Hønefoss.

- Det er kjekt for meg og å se at de blir «bitt av flybasillen». Det er jo en fantastisk flott hobby!

Hvor mange timer må du regne for å få et flysertifikat?

- Du bruker minimum 30 timer i lufta, men som regel blir det opp mot 40 timer. I tillegg kommer teorien. De fleste leser teori på ukedagene og bruker helgene til flytimer. Det er og mulig å ta sertifikatet som et intensivt kurs. Da regner en et par måneder. Hvor mye må en fly for å holde kunnskapen ved like?

- Rundt 12 timer i året, som et minimum.

Motivasjon og flyglede

Det er først og fremst friheten som

motiverer. I tillegg kommer som tidligere nevnt, framkommeligheten.

- Det er også en del av friheten, sier Thor. I dag er jeg i Stavanger. I morgen i Italia. Det er spennende å ha et framkomstmiddel som gir deg slike valgmuligheter.

Hva med Stavanger til Oslo?

- Det er fullt mulig å ta seg en tur for å se et teaterstykke, shoppe, gå ut å spise og dra tilbake samme kveld. Du trenger ikke lang planlegging. Dette kan du ta på sparket.

Flyet kan være i lufta i rundt seks timer før du må fylle drivstoff. Fra Stord til Tyskland bruker du 4 ½ time. Det betyr at du kan ta deg en dagstur også til en spennende tysk by, om du starter tidlig og kommer hjem litt sent på kvelden.

Flystevne

I sommer arrangeres det flystevne i Bodø. Fra 15. til 17. juni treffes en rekke microfly-entusiaster i Nordland for å



kombinere sosialt samvær, nyttige foredrag og flyging, selvfølgelig.

- Vi kommer til å fly i formasjon opp til Bodø, forteller Thor. Jeg regner med at rundt 40 fly er på vingene fra sørvestlandet, og de første starter fra Lista. Vi andre «hopper» på når flyene passerer våre hjemsteder.

Hvor mange deltar fra Stavanger?

- Så langt jeg vet, kommer det 13 -14 fly.

Det holdes alltid interessante og nyttige foredrag og seminarer på flystevnene. I år er det et sikkerhetsseminar som har fått prioritet.

- Her vil vi jobbe med forskjellige sikkerhetsrelaterte ting som flygere må ha fokus på.

Hva annet skjer på stevnet?

- Det møter opp flyprodusenter som presenterer nye fly. Det er alltid spennende.

Er det mange som får litt shoppingtendenser da?

- Det er sikkert mange som blir fristet, men det spørres jo om de lar det gå lenger enn det. Det koster litt å kjøpe fly.

Det sosiale aspektet er viktig. Det er mange som har familien sin med, og selv om de ikke alltid er like opptatt av denne hobbyen som flygeren, er det mange aktiviteter og tilbud som familien kan kose seg med. Dessuten er det en flott middag med god mat og drikke, og dans etter på.

- Det er et av høydepunktene i året, slår Thor fast.



All flyging loggføres.

Hva koster fornøyelsen?

Prisen for et kurs som innbefatter både teori og flytimer, ligger fra 30.000 til 35.000 kroner.

Det er med andre ord rimeligere å skaffe seg flysertifikat enn førerkort for bil. Et fly er heller ikke så dyrt.

- Du får fly fra 200.000 kroner. Det flyet jeg har sammen med en kamerat, ligger på 800.000, og det flyet du sitter i nå, et CTSW-microfly, koster 1,2 millioner kroner.

Flyet bruker 12 liter drivstoff i timen, og på grunn av at flyene ikke belaster veinettet, trekkes veiavgiften fra.

Det blir med andre ord en tier for literen. Sammenliknet med de transportutgifter man ellers har ved bruk av ordinære fly, er det bare noen få hundrelapper for å dra tur/retur Stavanger/Oslo.

Hva med landingsavgift?

- Den er på 4.000 kroner og vi betaler den en gang i året. Da kan du lande hvor du vil i hele landet. For så vidt

trenger du ikke lande på en flyplass.

Du kan gjerne bruke jorder som landingsplass så sant du har grunneiers tillatelse. Det koster jo ingen ting og gir deg enda større fleksibilitet.

Skremmende kjekt

Selv om det kostet litt å hente fram nok mot til å sette seg inn i den bitte lille cockpiten, ble det etter hvert en fin opplevelse. Skremmende kjekt, er kanskje et dekkende ord... Ikke minst hjalp det godt da det ble klart at flyet også har en fallskjerm. Fallskjermen er ikke for oss som sitter i flyet, men for selve flyet. Den løses ut enkelt og greit om nødvendig, og flyet daler langsomt og forsiktig ned på bakken.

Jo, det er ikke vanskelig å forstå at mange lar seg friste...



Nyttig, lærerikt, fikk oss til å tenke!

Tekst og foto. Mette Møllerop.

Bitten Nordriks kurs i arbeidsmiljøkartlegginger er avholdt for andre gang, og deltakernes tilbakemeldinger er unisone: Dette må vi ha mer av!

Oppfordringen tas på strak arm. Det kommer oppfølgingskurs over påske. Bitten Nordrik fra De Facto laget undersøkelsen «Maktkampens trojanske hest» med SAFE som en viktig medspiller. Undersøkelsen finnes i bokform, og vi har fortsatt flere eksemplarer på huset for interesserte medlemmer.

Godt arbeidsmiljø eller kontroll av individet?

Kurset dreier seg ikke konkret om selve undersøkelsen, men tar for seg blant annet lovverket og hvilke rettigheter det gir arbeidstakerne. Likevel opplever arbeidstakere at det i en rekke sammenhenger, i flere bedrifter og faktisk og som system, settes til side for at arbeidsgiverne skal kunne bruke arbeidsmiljøundersøkelser som styringssystem.

«Arbeidsmiljøloven har gode intensjoner vedrørende ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljø i arbeidslivet. Arbeidsgiverne er pålagt å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser. I følge loven skal de være systemfokusert og ikke rettet mot enkeltarbeidstakere. Personopplysningsloven har

strengt krav til behandling av personopplysninger slik som innsyns- og informasjonsplikt og det skal søkes om konsesjon i forkant av en slik informasjonsinnhenting.

Til tross for regelverkens strenge krav og gode intensjoner, opplever vi at de blir tilsidesatt systematisk. Det innhentes et utall av personopplysninger i en eller annen form, blant annet ved personlighetstester, karaktersystem, familiære forhold, individansvarliggjøring og kredittvurdering.

Arbeidsmiljøkartlegginger benyttes mer som et styringsverktøy, hvor en ser klare konturer av en disiplinering og underkastelse av arbeidstakerne som en naturlig konsekvens.

Det bemerkelsesverdige her er at selv om loven krever systemfokus, har myndighetenes egne normer for spørsmålstillinger et sterkt preg av innhenting av personopplysninger. Myndigheten utfordrer og bidrar altså selv til en svekkelse av personvernet. Samtidig synes det som om funksjonaliteten i regelverket også bidrar til en undergraving av selve regelverket, dets gode intensjoner, myndighetenes

håndhevelsesmuligheter og autoritet.»

Dette er en liten smakebit av det Bitten Nordrik startet kurset med.

Hva skal måles og hvordan?

Psykososialt arbeidsmiljø er et vagt vitenskapelig konsept, sier Nordrik. - Det gjør sitt til at det er uklarhet hva som bør eller skal måles og hvordan man skal måle et arbeidsmiljø. Det finnes en mengde definisjoner og metoder, og det er lett å gå seg vill i de forskjellige undersøkelsene, ikke minst fordi de fleste av oss ser på måling av arbeidsmiljø som positivt. Det er noe vi har forhåpninger til.

Rødhet og ulven?

HR-basert ledelse skli inn i norske ledelsesmetoder uten særlig motstand. Store deler av den norske arbeidstakergruppen har ikke rukket å skaffe seg praktiske erfaringer i hva begrepet HR (Human Resources) egentlig innebærer. - HR innsatsen er et virkemiddel for å realisere organisasjonens overordnede målsettinger. Øverste HR ansvarlig innlemmes i organisasjonens toppledelse. Resultatet blir slik:



”fra redskap for å bedre de ansattes vilkår til i større grad å bli styringsredskap for ledelsen”
HR-rollen blir altså en agent for ledelsen mer enn for de ansatte.

CG-teorier

Den grundige gjennomgangen av ledelsesteorier hvor de rådende nå importeres fra USA, er mer å regne som Rødhette og ulven-teorier «...fordi jeg skal spise deg», enn å utvikle en ledelse basert på et konstruktivt samarbeid med de ansatte.

Den tunge vektleggingen av Corporate Governance tenkningen i norsk arbeidsliv blir en stor utfordring. ”... 82 prosent av arbeidsgivere (i USA) møter forsøk på fagorganisering med å leie inn konsulenter som skal knuse dem. De vanlige metodene er: trusler om å legge ned, kutte lønn og andre rettigheter og at fagorganiserte må møte arbeidsgiver ukentlig, en til en for å høre argumenter mot tariffavtale”. I dette markedet omsettes det for ca. 24 milliarder.

”Amerikansk ledelse har inntatt Norge gjennom forskning, litteratur, undervisning og erfaringsbasert kunnskapsoverføring, i så stor grad at ”norsk ledelse” er utrydningstruet”.

Engasjement og spørsmål

En viktig erfaring under de to kursdagene er hvordan summen av



kunnskap, erfaringer og nysgjerrighet fra deltakere og foredragsholder i fellesskap er med på å utvikle kurset. Det var en imponerende mengde spennende og tankevekkende synspunkter som kom på bordet i løpet av kurset.

Flere av deltakerne sto foran de samme arbeidsmiljøundersøkelsene som vi fikk eksempler på. Metodene for å møte dem er flere. De kan avvises helt, eller man kan sikre at tillitsvalgte og verneombud involveres i prosessen fra start til mål. En orientering er altså ikke tilstrekkelig, selv om bedriftens ledelse mener de «eier» undersøkelsen.

Harde vilkår

”Målet er ikke å gjøre ansatte lykkeligere, men å sørge for at de forpliktes til å bidra til virksomhetens resultater”.

Man trenger kartlegging og kontroll

med ansattes kompetanse og ulike incentivordninger og vurdere hvordan dette virker inn på økonomiske resultater. Og til slutt, som i alle konkurransene som florerer i alle TV-kanaler: «Noen må ut»

Stikkordet er altså tillitsvalgte og verneombud.

Ansatte skal ha innflytelse på arbeidsplassen, ikke bare som individ men også gjennom å opptre samlet. Det er et mål at ledelsen og ansatte skal bli enige om den videre utviklingen av arbeidsplassen, og det forutsetter at de tillitsvalgte involveres før bedriftens ledelse har fattet beslutning om hva de vil gjøre.



YS-lederen: - **Fremtidens arbeidsplasser er grønne**

Norge er en pådriver i klima- og miljøarbeid internasjonalt, men at lite blir gjort her hjemme for å skape grønn næringsutvikling, sier en ny rapport YS har tatt initiativ til. - Vi må tenke grønt kal vi skape trygge arbeidsplasser for fremtiden, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Tekst: Liv Hilde Hansen. Foto: Erik Norrud

Sammen med WWF-Norge (Verdens Villmarksfond) har YS gitt Econ Pöyry i oppdrag å undersøke grunnlaget for en grønnere økonomisk utvikling i Norge.

- Rapporten viser at vi gjør skuffende lite her hjemme for å skape grønn næringsutvikling. Bare én av seks næringer, vurdert av Econ Pöyry, kan karakteriseres som fullt ut grønne, opplyser Kvalheim.

- YS sitt mål er å bidra til å skape morgendagens arbeidsliv. Derfor har vi satt klima- og miljø på dagsorden. YS vil bidra til å utvikle bærekraftig arbeidsplasser. Og vi vil at medlemmene skal være i stand til å delta i den jobben, sier han.

- Vi må tenke grønt hvis vi skal klare å sikre medlemmene våre fortsatt vekst og gode arbeidsvilkår i fremtiden.

Superkonsumenter

I løpet av ett år forbruker menneskene en og en halv gang så mye ressurser som naturen kan produsere. Og i løpet av ett år slipper vi ut en og en halv gang så mye klimagasser som naturen kan absorbere.

Både i OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling)

og i FNs miljøprogram påpekes det at omlegging til grønn økonomi er svaret, men at veien fra teori til praksis er vanskelig.

- Vår måte å produsere og forbruke på er rett og slett ikke bærekraftig. Dette holder ikke inn i fremtidige generasjoner, slår Kvalheim fast.

Ingen grønn økonomi i Norge

Rundt 90 tusen norske arbeidstakere er sysselsatt i såkalte grønne næringer, som eksempelvis produksjon av fornybar energi. Grønne næringene står for om lag fire prosent av bruttonasjonalproduktet. Likevel har Norge ingen grønn økonomi, totalt sett, fremkommer det av rapporten fra Econ Pöyry, utarbeidet på oppdrag fra YS og WWF-Norge.

Fakta om grønn økonomi

Grønn økonomi etableres når et land tar hensyn til miljøet i all produksjon og verdiskaping, fra råvarer til ferdig produkt og gjenbruk.

- Vi må integrere prinsippene for verdisetting av naturens tjenester og ressurser i alle deler av økonomien. Det er nødvendig skal vi realisere det enorme potensialet som følger med en omlegging til grønn økonomi, mener Gunn Kristoffersen, YS-rådgiver for samfunnsansvar og bærekraftig utvikling.

- Potensialet i en grønn økonomi er stort, både for å skape ny næringsvirksomhet i en internasjonal blomstrende grønn industri og å gjøre eksisterende virksomheter og arbeidsplasser grønnere.

- Vi har store fortrinn

- Norge har fortrinn som kan ta oss et godt stykke på veien mot grønn økonomi. Vi har en høyt utdannet befolkning, en endringsdyktig arbeidsstokk og enorme naturressurser, påpeker YS-lederen.

- Grønn økonomi er den beste måten å sikre økonomisk vekst og utvikling, i balanse med naturens tåleevne. Grønn økonomi vil sikre norsk konkurransekraft på sikt, men da må det finnes politisk vilje til å gjennomføre dype og strukturelle endringer, sier Kvalheim.

TIL VENSTRE: Grønn økonomi i Norge. 28 februar 2012. Paneldebatt. Nina Jensen, WWF, Gjermund Løyning, Energi Norge, Vibeke Hammer Madsen, Virke, Nicolai Astrup, Høyre og og Tore Eugene Kvalheim, YS.

Grønn økonomi i Norge.
28 februar 2012. Nina
Jensen, WWF og Tore
Eugene Kvalheim, YS.



Grønn økonomi i Norge. 28 februar 2012. Nina Jensen, WWF og Tore Eugene Kvalheim, YS overrakte rapporten til politisk rådgiver i Miljøverndepartementet Audun Garberg.

- Gode rammevilkår er nødvendig for å etablere en grønn økonomi, tuftet på innovasjon, kretsløpstenking og samarbeid, mener YS-rådgiver Gunn Kristoffersen.

Flere har tatt steget

En rekke norske næringsaktører ser mulighetene og har allerede tatt det første steget mot en grønnere næringsutvikling, viser rapporten fra Econ Pöyry. Norske aktører har posisjonert seg godt, og er klare til å ta en lederrolle i det raskt voksende og globale markedet for mer miljøvennlig produksjon av grønne varer og tjenester. Skal de lykkes, må gode initiativer

følges opp og det må gis tilstrekkelig nasjonale rammebetingelser.

Etterlyser grønn strategi

- Grønn økonomi betyr et stort potensial for verdiskapingen her i landet. Men for å lykkes må Stortinget legge nasjonale strategier som inkluderer samarbeid mellom myndighetene, arbeidslivet og det sivile samfunnet, sier YS-lederen. I FNs miljøprogram påpekes det at langsiktig og økt, global velstand bare kan sikres gjennom en grønnere økonomi. Land som Kina, Korea og også Danmark bruker bevisst incentivordninger, strukturelle endringer og innovasjon knyttet

til miljøteknologi for å fremme ny og bærekraftig vekst.

Kina er i dag verdens største produsent av fornybar energi. De største selskapene innen vind og solenergi er kinesiske.

- EUs klimakommissær Connie Hedegaard har foreslått en ny måte å måle vekst på. Hedegaard har tatt til orde for å bytte målestokken bruttonasjonalprodukt (BNP) med mål som tar hensyn til bærekraft. Det viser at økt fokus på økologisk og sosialt bærekraftig produksjon vil bli en global trend de neste tiårene, sier Kvalheim.



TIL VENSTRE: Ronny Kalstø, Rune Rydningen og Bjørn Asle Teige (Konserntillitsvalgt YS i Statoil)



Ingen skam å snu

Tekst og foto: Mette Møllerop

Petroleumstilsynet snudde i skiftplansaken på Kårstø. Nå er det Statoil sin tur. - Vi ser fram til å starte forhandlinger om ny skiftplan og håper vi nå fortsetter der vi slapp når det gjelder samarbeid, sier Rune Rydningen, tidligere klubbleder i SAFE Kårstø, nå nestleder i YS i Statoil, og nåværende klubbleder Ronny Kalstø.

Skiftplanene på landanlegget på Kårstø har en lang historie. Kortversjonen av historien er basert på 10 år.

- Den skiftplanen vi hadde i fjor, har vi altså brukt i drøyt 10 år nå, forteller Ronny Kalstø.

Hva med ledelsen på Kårstø? Har de vært fornøyd med skiftplanen?

- Ja, alle har vært fornøyd, skiftansatte, ledelse og tillitsvalgte.

Ingen spørsmål om endringer?

- Nei, ingen store spørsmål. Det har nok vært foreslått og ønsket mindre justeringer, men i løpet av denne perioden har det knapt nok vært gjennomført en eneste justering.

Skiftplan godkjent i Petroleumstilsynet

I desember kom situasjonen der SAFE Kårstø og bedriften ikke ble enige om en ny skiftplan. Det førte til at Statoil gikk til Petroleumstilsynet, Ptil, og søkte om godkjenning for ny skiftplan der. Ptil vurderte planen og godkjente den for Kårstø, og SAFE-klubben anket den.

Årsaken til anken var flere, men viktigst var nok den manglende konsekvensanalysen som både de ansatte og tillitsvalgte ikke mente de kunne leve med.

- Vi hadde en rekke anmerkninger til Statoil sin søknad. Dette resulterte i at Ptil omgjorde sin godkjenning. De ga oss frist fram til 1. juni 2012 for å få opp en ny skiftplan. Vi har altså et par måneder på oss til å bli enige. Når vi kommer til 1. juni har vi med andre ord ingen fungerende skiftplan. Ser dere fram til å starte forhandlinger nå?

- Ja, jo fortære jo bedre. Vi håper å få på plass en ny skiftplan raskt, etter at bedriften nærmest slapp taket i sine forpliktelser og planen gikk i bakken med bulder og brak.

Det ble en del støy ja?

- Ja, det gjorde jo det, sier Rune Rydningen, og Ronny legger til; noe annet var selvfølgelig ikke å vente.

Konsekvenser i dag

De to tillitsvalgte lister opp en rekke uheldige konsekvenser ved den skiftordningen skiftarbeiderne går på i dag. Dårlig arbeidsmiljø, folk mister fokus på jobben som skal utføres, fokus på effektiv og sikker drift forsvinner, søvnproblemer, problemer med å få familielivet til å fungere tilfredsstillende, er eksempler som nevnes.

- Et helt vanlig problem er levering og henting av unger i barnehagen, sier Ronny. Dersom både mor og far jobber skift på Kårstø, er det slett ikke sikkert at logistikken går i hop. De blir avhengig av besteforeldre, slektninger, naboer, og det burde være unødvendig i Norge i dag å være nødt til å organisere familielivet sitt ved hjelp av «snille mennesker».

Har en skiftarbeider en ektefelle i jobb med ordinær arbeidstid, blir det travelt å være ektefelle.

Skiftarbeiderektefellen er på jobb i lange perioder og på grunn av et større behov for hvile og restitusjon, er hun eller han også fraværende hjemme.

Det viser seg også at brukes av innsovingstabletter har økt.

- Ja, det stemmer. Skiftarbeiderne har en så uryddig arbeidstid at søvnrytmen er i ferd med å ødelegges.

Stadig flere forteller oss at de trenger disse tablettene for å få sove. Det er skremmende, sier Rune.

Spesielt skremmende er det når vi vet at årsaken til at folk trenger medisiner, er lite familievennlige skiftplaner, stress i både arbeidssituasjon og bekymring for sikkerheten i det arbeidet en selv og kolleger utfører. Når

Vi er glad for støtten fra SAFE organisasjonen.



dette tar nattesøvnen for folk, er det alarmerende.

Glad for støtte

Vi er kjempeglade for støtten vi har fått, forteller de to.

- Våre egne medlemmer har vært flinke til å ta vare på hverandre og oss. Medlemmene våre på de andre landanleggene sender støtte og hilsener. Det hjelper godt!
Hva med resten av SAFE?
- Vi får støtte derfra og. SAFE organisasjonen har vært gode å ha i ryggen, sier Rune. Vi hører også ute hos oss at medlemmer skryter av SAFE. SAFE oppfører seg ryddig, sier folk. I motsetning til bedriften?
- Ja, i hvert fall nå i denne situasjonen. Vi håper imidlertid at dette snart er historie og at vi finner tilbake til det vi kan kalle for «våre norske verdier». Vi ønsker oss en omforent arbeidsplan og vil ha tilbake den gode gamle tonen som gjør at vi kan bygge videre på de samarbeidstradisjoner vi hadde tidligere, slår Ronny fast.

Petroleumstilsynet snudde

Blant anmerkningene som kom fra SAFE Kårstø, er det verd å referere nettopp de som har bekymret de tillitsvalgte mest. Statoil har ikke informert Ptil om at drifts- og skiftlederne med personal – og beredskapsansvar skal gå en annen rotasjon enn driftsoperatørene. Dette medfører at driftslederne ikke lenger har kontakt med de som de har personalansvar for, og at skiftlederne

som har beredskapsansvar ikke lenger kan forholde seg til en samtrent gruppe/skift. I tillegg brennes samkjørte skiftlag opp.

Statoil har ikke tatt hensyn til hvordan splitting av skiftlag rammer gifte/samboere som går samme skift, men som ikke lenger har felles fritid med hverandre og felles barn. Avviklingen av sommerferien under den påklagde skiftplanen medfører at pass og ansvar for barn ikke kan ivaretas på forsvarlig måte. I tillegg kommer en hel del anmerkninger om grunnlaget for utregning av arbeidstid, samt Ptils argumentasjon om at "alle de aktuelle fagforeningene har signert skiftplanenog viser at det ikke er enighet om ordningene av en av organisasjonene." For den aktuelle planen som Statoil har søkt om, har Safe 90 % av medlemmene, mens IE har i underkant av 10 %. Resultatet ble at : «Ptil har vurdert partenes anførsler og vurdert saken på nytt. Vi har funnet at det er grunnlag for å oppheve vedtaket av 22.12.2011. Begrunnelsen for opphevingen er først og fremst at Ptil gjennom sitt vedtak i realiteten har grepet inn i forhold som ligger til partene. Partene har selv kompetanse til å inngå avtale om den påklagede arbeidstidsordningen, men kom ikke til enighet på grunn av uenighet om tariffrettslige spørsmål. Slik uenighet må løses på annen måte enn gjennom samtykke til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden fra Ptil.»
«Etter Ptils vurdering vil det imidlertid

være uheldig om vedtaket av 22.12.2011 ble opphevet med umiddelbar virkning. Det er grunn til å tro at det kan ta noe tid å foreta en forsvarlig omlegging av arbeidstiden, enten arbeidstiden baseres på arbeidsmiljølovens § 10-4 eller på en avtale mellom partene. På grunnlag av dette opphever Ptil vedtaket fra 1.6.2012.

Vedtak:

Etter å ha foretatt en ny vurdering opphever Petroleumstilsynet med hjemmel i forvaltningsloven § 33,2.ledd sitt vedtak av 22.12.2012. Opphevingen har virkning fra 1.6.2012.»

Vi er godt fornøyd

SAFE er svært godt fornøyd med det nye vedtaket fra Ptil, sier SAFE-leder Hilde-Marit Rysst.

- Saken er nå plassert der den hører hjemme, nemlig på forhandlingsbordet. SAFE-lederen vil ikke spekulere i om tidsfristen vil holde for en avtale begge parter kan leve godt med, men sier at hun har stor tro på at de tillitsvalgte går til forhandlingsbordet med et åpent sinn.

- Vi har god klubb og erfarne tillitsvalgte på Kårstø og jeg er sikker på at de vil gjøre sitt beste for å sikre skiftarbeiderne forhold som både er sikkerhetsmessig forsvarlige og familievennlige. Det må være mulig å være skiftarbeider samtidig som en har familie, sier Hilde-Marit Rysst.



Nok en omgang med **samsoving!**

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Fredrik Refvem, Stavanger Aftenblad, Mette Møllerop

Når vil arbeidsgiverne la samsovingsballen ligge død og ta inn over seg at dårlig nattsøvn før 12 timers arbeidsdag i Nordsjøen er en alvorlig utfordring for sikkerheten?

Saken gjelder høring av nye regler om bruk av lugardeling på norsk sokkel, og forslaget er lagt uten at verken Sikkerhetsforum og Regelverksforum har vært involvert i prosessen.

Høringsnotatet inneholder mye av det samme tankegodset vi etter hvert er blitt godt kjent med fra arbeidsgiversiden, sier Roy Erling Furre som har utarbeidet høringssvaret fra SAFE.

- Arbeidsdepartementet, AD, må ha en bedre dialog med arbeidstakersiden i fremtidige høringer, og vi må ta tak i kampanjepreget som er blitt den nye måten å organisere arbeidet på. De ansatte opplever dette som en permanent unntakstilstand, og det er en slitsom måte å jobbe på, for å si det forsiktig. Hva står Petroleumsstilsynet, Ptil, i samsovingsdebatten?

- Ptil har i de siste årene prøvd å sette søkelys på restitusjon og hvile, og det er vi svært glade for. Samsoving er forsøkt stoppet. SAFE oppfatter AD sitt høringsnotat som en smekk på fingrene til Ptil. Dette er en situasjon som kunne vært unngått om AD hadde brukt trepartsarenaene slik det er meningen de skal brukes.

Lugardeling er uforsvarlig

Søvnkvalitet har betydning for mange helsemessige forhold. God restitusjon av viktig for å sikre god helse. Lugardeling påvirker også forpleiningsansatte som har rengjøring av lugarer som arbeidsområde.

- Det jaget som oppstår når lugaren skal

rengjøres i full fart mellom to skift, er ikke bra for forpleiningsansatte som allerede sliter med høyt sykefravær og utstøting ved tap av helsesertifikat. Mange ønsker og å bruke lugaren til hvile midt på dagen. Særlig gjelder det ansatte som sliter med ulike plager og tilretteleggingsbehov. Dersom det ligger en arbeidskollega og sover der, er dette umulig. Stappfulle boligkvarter øker belastningen på både brukere og forpleining. Med tidspress og stress vil også de hygieniske forholdene påvirkes.

Noen ekstra kroner for ulempen

Det kan være lett å la seg lokke av et ekstra ulempetillegg for lugardeling, vel og merke før en har prøvd det.

- Vi har tidligere sett at uerfarne arbeidstakere har takket ja til løftene om ulempetillegg. Vi har også sett hvor fort de kommer tilbake og vil ha slutt på samsovingen fordi det er alt for slitsomt. Oljearbeiderne tilbringer en tredjedel av yrkeslivet på lugaren. Da har det stor betydning for dem at innkvartering, hygiene og renhold holder et anstendig nivå. Egen lugar har betydning for trivsel og det psykososiale miljøet. Det har også betydning for omdømme og rekruttering at arbeidstakerne på sokkelen har det godt.

Samsoving utfordrer sikkerheten

Høringsnotatet fra AD viser til at samsoving skal foregå når produksjonen er nedstengt. AD mener da at det ikke

finnes noen storulykkesrisiko. SAFE påpeker likevel at lugardeling med redusert søvnkvalitet og årvåkenhet som resultat, vil øke faren for dødsfall og ulykker.

- Et eksempel kan være kran- og løfteoperasjoner eller klem- og fallskader, sier Roy Erling Furre. En revisjonstans vil ha høy aktivitet og mange mennesker om bord. Faren for at noe går galt, vil øke ved nedsatt årvåkenhet.

Det kan fort bli mange revisjonsstanser? - Ja, vi har sett at der regelverket åpner for å bruke unntak ved revisjonsstans, er det plutselig mange operasjoner som er blitt navngitt som «revisjonsstans». Denne kreativiteten frykter vi vil bli gjort gjeldende fra industriens side med forslagene til ny forskriftstekst som ligger i høringsnotatet. Dessuten vil det bli vanskelig å holde oversikt over hvor mange døgn den enkelte har vært nødt til å dele lugar.

Andre forslag til kostnadsinnsparing

Det er utfordringer ved levetidsforlengelse og aldrende innretninger, slår Furre fast og foreslår skattefordeler som et alternativ.

- Flere av feltene går ut på dato, samtidig som levetiden stadig blir forlenget. Dersom myndighetene er bekymret for kostnader, kan en tanke være å etablere skattefordeler som verktøy der man forlenger levetid og haleproduksjon på feltene.

SAFE har også andre forslag til løsninger? - Næringen har stort økonomisk



handlingsrom. Bedre planlegging av operasjonene og innkjøp av floteller, vil sikre at arbeidstakerne har rett til enkeltlugarer hele døgnet.

Tilbakemelding fra klubbene i SAFE

SAFE har sendt ut høringsnotatet til klubbene. Disse har kommet med en rekke innspill og synspunkter som er tatt med i svarbrevet til AD.

- Arbeidstakersiden sier et unisont NEI til de foreslåtte endringer.
- Forslaget til regelendring har for stort fokus på at personellet får sove alene og for lite fokus på ringvirkningen dette medfører. (Garderobe, fellestoiletter, messe, trimrom, rec.rom, skaplass, etc.) Arbeidsmiljø, trivsel behov for privatliv er elementer som det ikke tas hensyn til i dette forslaget.
- Økt antall arbeidende personell krever økt kapasitet i forhold til ledelse.
- Arbeidstakersiden oppfatter ikke dagens regelverk som uklart eller vanskelig å forstå. Dette bunner i at selskapene ikke ønsker å ta regelverket inn over seg. Planer blir stadig lagt med basis i rammer som ligger til dels langt utenfor regelverket.
- Når det gjelder hvilket begrep som skal brukes, handler dette om å benytte en enkeltmannslugar som dobbeltmannslugar. Dermed vil et dekkende begrep kunne være: Deling av enkeltlugar.
- Det som en eventuell endring i regelverket legger opp til er å innføre ny standard for dobbeltlugar. I dag er kravet for en dobbeltlugar 12 m² og en enkeltlugar 6 m². Lugardeling slik det foreslås er ikke noe annet enn en dobbeltlugar på 6 m².
- Videre innebærer dette en økning av POB ut over det fellesareal, kontorareal o.l. er dimensjonert for.

- Dette vil legge et press på f.eks. kontorfasilitetene slik at en i mange tilfeller får problemer med å være i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven. Det etableres kontorer over alt og krav til støy, vibrasjon, lys, størrelse o.l. blir underordnet
- Om man skal endre reglene for innkvartering og lugardeling må man samtidig se på hvilke konsekvenser det får for andre deler av lovverk og regelverk. AML, Aktivitetsforskrift, Rammeforskrift og innretningsforskrift m.m. Videre vil vi påpeke at bla. AML har til hovedhensikt å beskytte den svake part. Forslaget innebærer at man går deg inn i en uoversiktlig skog av unntak fra det etablerte regelverket der selskapenes ønsker verdsettes høyere enn den svake parts behov, og det stiller ikke arbeidstakersiden seg bak
- Dette vil også føre til økt arbeidsbelastning for forpleining som fra før strever med lav nærværsprosent.
- Mer arbeid på små lugarer fører til ekstra belastning fordi den enkelte spenner seg i kroppen til en hver tid for å unngå å dunke borti vegg, skap, dører o.l. Entreprenører har gått fra å være positive til å bli negative. De sier blant annet:

- Det er også slik at det personellet som bidrar til aktivitetsøkningen i revisjonsstanser, modifikasjoner, oppkoplinger og andre aktiviteter som medfører bemanningstopper, ofte drar fra innretning til innretning. Dette medfører at dette personellet blir utsatt for en stor belastning hele tiden. Det er dermed ikke riktig, slik departementet hevder, at belastningen opptrer sjelden og at den blir fordelt. Det er viktig å påpeke at departementet ser ut til å ensidig lytte til selskapenes argumenter.

Departementets vurdering har dermed slagside og fremstår ikke som objektiv og troverdig.

- Det er videre slik at i tillegg til belastningen med å dele en for liten lugar, blir en utsatt for belastningen med å arbeide på natt. Summen av belastninger blir etter vårt syn for stor.
- En del installasjoner har allerede utvidet antall lugarer uten at fellesarealene er tilsvarende utvidet. Dette er mange steder gjort ved å dele opp en eksisterende dobbeltlugar til to små soverom som deler samme WC og bad. Tilkomsten til WC og bad er gjennom en felles gang for de to soverommene. Når en nå vil utvide PBO ytterligere ved å plassere ytterligere to personer på dette allerede for lite arealet, passerer vi en grense til det uakseptable. Det har vært ulik oppfatning blant ledere og ansatte av hvordan man skal definere hot bedding, pullman og vendbare køyer. Ved lugardeling har det ikke så stor betydning for en arbeidstaker hvilken løsning som benyttes, ulempene ved ikke å disponere lugaren er de samme.

SAFE vil avslutningsvis oppfordre departementet å ta på alvor de massive, negative tilbakemeldingene som kommer fra alle berørte arbeidstakergrupper offshore.

Det er tydelig at arbeidstakerne er samlet i sitt syn på alle forhold knyttet til hotbedding, samsoving, lugardeling og andre innkvarteringsforhold som medfører mangelfull innkvartering og restitusjon.

Takker forskningen

Nå er det igjen tid for Kreftforeningens årlige innsamlingsaksjon Krafttak mot kreft, som i over 20 år har samlet inn penger til kreftforskning. Kreftrammede Anne Karin Nordskag (43) er en av mange som kan takke forskningen for at hun i dag lever et godt liv.

Tekst og foto: Eli Mette Sætre



Nordskag fikk kreft da hun var gravid i femte måned, som sprek og tilsynelatende frisk 35-åring. Hun er svært bevisst på at det er takket være forskning og gjennombruddet for den type kreft hun var rammet av som gjør at både hun og også sønnen i dag lever, og lever et så fullverdig liv som de gjør.

– Det er viktig med forskning for å knekke koden til hvordan flere skal overleve kreft. Jeg føler jeg lever på grunn av forskningen, og har mye å takke den for. Ikke alle kreftformer har så god overlevelse som den jeg ble rammet av, og jeg er glad for at forskningen på lymfekreft er kommet så langt som den har, forteller Nordskag.

Et av Kreftforeningens viktigste mål er at flere skal overleve kreft. Dette bidrar vi til gjennom å bevilge penger til forskning. Hvert år gis det flere millioner kroner gjennom Krafttak mot kreft-aksjonen.

– Jeg synes det er bra at det å samle inn penger til forskning er et så viktig område for Kreftforeningen, og oppfordrer alle til å støtte aksjonen som i år samler inn penger til kreftformer som få overlever. Da kan flere krefttyper med tiden få like god overlevelse som min, sier Nordskag.

”Du har fått kreft, men du skal ikke dø” Nordskag fikk diagnosen lymfekreft, type Hodgkins lymfom i 2003. Etter å ha oppdaget en kul på halsen gikk hun tidlig til sin fastlege for å undersøke hva det kunne være. Han mistenkte at kulen kunne være en kreftsvulst og sendte henne videre til sykehuset samme dag. Der ble det tatt en stikk-prøveanalyse. Noen dager etter ble en biopsi tatt. Etter dette gikk det ikke mange dager før hun igjen satt på kontoret hos sin fastlege.

– Han sa til meg: ”Du har fått kreft, men du skal ikke dø”. Dette beroliget meg mye der og da, det var en fin måte å få det vanskelige budskapet på. Han innrømmet at han ikke kunne mye om lymfekreft, men hadde lest seg opp hele kvelden i forkant. Han ville jeg skulle føle meg så trygg som mulig, forteller Nordskag.

Hun fikk tidlig beskjed om at krefttypen hun var rammet av hadde gode odds. Likevel fikk hun mange tanker. Kunne barnet hennes få kreft? Kunne barnet få skader av at hun var syk? Det hjalp ikke at gynekolog og barneavdelingen på sykehuset hun skulle behandles på ga kontra beskjeder om når et keisersnitt burde tas. Valget ble til slutt overlatt til henne selv. Anne Karin bestemte seg for å fullføre svangerskapet så langt det lot seg gjøre, og dermed vente med kreftbehandlingen til hun hadde født. Hun tok keisersnitt seks uker før termin, fordi hun opplevde sterke smerter. Markant bedring i overlevelsen Sønner ble født med en ukjent og al-

vorlig lungesykdom, men hans sykdom kom ikke på bakgrunn av Anne Karins kreftdiagnose. Sønner lå på sykehus i to lengre perioder etter at han ble født. Parallelt fikk Anne Karin sin behandling.

– Jeg begynte med behandling rett i etterkant av fødselen. Jeg gikk igjennom åtte behandlinger med en kombinasjonsscellegift, og i tillegg fikk jeg 17 strålebehandlinger. Jeg tålte behandlingen veldig bra. Jeg tror jeg hadde et sterkt overlevelsesinstinkt på grunn av den lille gutten min, forteller Nordskag.

Behandlingen av lymfekreft avhenger av en rekke forhold, spesielt hvilken undergruppe av lymfom man har. De vanligste behandlingsformene er cellegift og/eller strålebehandling. Ved behandling av Hodgkins lymfom er i dag kombinasjonskurer med flere typer cellegift vanlig, slik som Anne Karin fikk. Denne kombinasjonen har gitt en markant bedring i overlevelsen og var et viktig gjennombrudd for behandlingen av denne krefttypen. I perioden 1985 – 89 var overlevelsen rundt 70 prosent sett for begge kjønn – i dag overlever nærmere 90 prosent av de som får diagnosen.

Forskere over hele verden jobber for å finne ut mer om kreft. Det er akkurat derfor man vet mye mer og redder flere liv enn noen gang før. Omfattende kreftforskning gjennom mange år har ført til at to av tre kreftammede overlever, i motsetning til én av tre for 50 år siden.

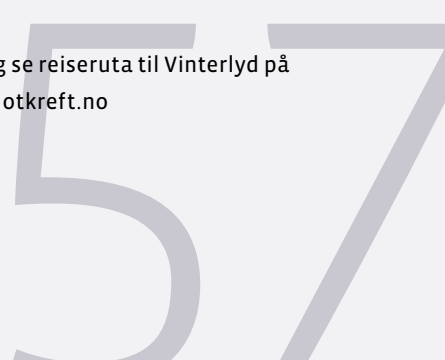
Krafttak mot kreft

Krafttak mot kreft retter, i likhet med i fjor, oppmerksomheten på kreftformer som få overlever. De store sykdomsgruppene som bryst-, prostata- og tarmkreft har høy overlevelse, og disse har hatt en jevn stigende overlevelseshastighet de siste 50 årene. Andre diagnosegrupper befinner seg i den andre enden av skalaen, og disse diagnosene er det nødvendig å forske mer på. Blant dem er lunge-, bukspyttkjertel- og spiserørskreft. Til sammen tar de nesten 3000 liv i Norge hvert år.

– Kreftforeningen har samme tema som i fjor fordi det er nødvendig med mer forskning på kreftformene som har veldig lav overlevelse, og derfor er det viktig å rette oppmerksomhet mot dem. Vi ønsker å bidra til et skikkelig forskningsløp og få fortgang i forskningen på disse kreftformene, sier generalsekretær i Kreftforeningen Anne Lise Ryel.

Innsamlingsaksjonen foregår hvert år i uke 10 og 11. For syvende år på rad gjennomfører Kreftforeningen en landsomfattende konsertturne, Vinterlyd, for å skape blest rundt Krafttak mot kreft. I samarbeid med P4 og TV3 arrangeres det gratiskonserter på åtte steder i landet, med artister som blant annet Kurt Nilsen, Marion Ravn, Envy og Alejandro Fuentes.

Les mer og se reiseruta til Vinterlyd på krafttakmotkreft.no





Hvorfor ikke mobil i Nordsjøen

Tekst og foto: Mette Møllerop

De fleste arbeidstakere har mobilen sin tilgjengelig på arbeidsplassen. Hvorfor har ikke oljearbeiderne på sokkelen den samme muligheten?

Helt siden mobilen ble en del av hverdagen til folk, har oljearbeiderne hatt et ønske om å ta telefonen med ut i Nordsjøen.

Jevnt og trutt får vi sterke tilbakemeldinger fra medlemmer og ansatte om dette, forteller Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE. -Henvendelsene kommer både via e-poster og telefon, og nå er det også opprettet en egen facebook-gruppe som samordner kravet om egen telefon i Nordsjøen.

Hva med fagforeningene? Gjør dere noe?

-Vi tar opp denne saken jevnlig. Det gjelder ikke bare oss, men alle fagforbundene er enige i dette og står bak ønsket om å endre denne praksisen. Vi tror nok og at vi vinner fram til slutt. Bare tror?

-Nei, vi er sikre på at vi vinner. Det er ikke mange gode argumenter i mot.

Hva begrunner selskapene dette med? -De skylder på sikkerhetsmessige årsaker, men vi vi er sikre på at det er en bløff.

Selskapene bruker blant annet helikoptersikkerheten som argument, men det holder ikke, i følge Roy Erling Furre.

-For det første er det ingen ting i veien for at man kan skru av telefonen under

flyturen. For det andre bruker flygerne selv i-pad under flygningen. Der har de blant annet lagt inn sine flyruter og annen viktig informasjon.



Roy Erling Furre

Shell har åpnet opp for mobil

Ansatte i oljeselskapet Shell har sine mobiltelefoner med i bagasjen ut til plattformene. Det er lenge siden forbudet ble opphevet, og selskapet ser ingen problemer med dette.

Hvorfor gjør man forskjell?

-Jeg har en mistanke om at hele forbudet bunner i at man ønsker å

styre informasjonsflyten ut, slik som i Kina og andre totalitære stater vi ikke ønsker å sammenlikne oss med. Saken er rett og slett i ferd med å bli pinlig for industrien vår.

Mobilen er et viktig verktøy

En mobiltelefon er ikke lenger bare en vanlig telefon, men en smarttelefon hvor folk har kontroll med og bekrefter innbetaling av skatt, betaler regninger, har kontakt med banken, får nye og nødvendige passord og så videre.

-For å kunne overholde våre forpliktelser ovenfor samfunnet og de krav som normalt stilles til oss, er de fleste av oss avhengige av mobiltelefonen. Uten den, kan du ende opp med betalingsanmerkninger og komme i andre problematiske situasjoner.

En del ansatte er kanskje glad for å slippe mobilbruk i arbeidsperioden sin?

-Ja, noen få er kanskje det, men dette er ingen mobiltvang. Det skal være en frivillig ordning som gir deg mulighet til å ta med telefonen om du selv ønsker det.



Det juridiske hjørnet

Statistisk sentralbyrå sine undersøkelser

viser at andelen arbeidstakere med midlertidig kontrakt hos arbeidsgiver har vært stabilt på rundt 10 prosent siden rundt 2000. Tilbakemeldingene fra tillitsvalgte i Safe er at det også er en utbredt bruk av midlertidige ansettelser i våre medlemmers bedrifter. Ettersom bruken av midlertidig ansatte er utstrakt og regelverket for lovligheten av en slik bruk er strenge, synes det både nødvendig og nyttig å gi en kort redegjørelse for regelverket som gjelder ved bruk av midlertidig ansettelse

Midlertidig ansettelse

Innledning

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at arbeidstakere skal ansettes fast, det vil si for et ubestemt tidsrom. Dette følger av Arbeidsmiljølovens (heretter forkortet aml) § 14-9, nr. 1, første pkt.

Hensyn som samfunnets og arbeidstakers behov for stabilitet, trygghet og forutsigbarhet, arbeidstakers sterke stillingsvern, et hevet kompetansenivå samt det psykologiske aspekt, står bak lovens hovedregel om fast ansettelse.

På den annen side står imidlertid arbeidsgivers behov for omstilling og fleksibilitet hva angår arbeidsstyrke, rasjonell og konkurransedyktig drift

i forhold til lønnsutgifter og arbeidsstokk, hensynet til å sikre opprettelse av ny virksomhet samt en senket treskel for å komme inn på arbeidsmarkedet.

Det er sistnevnte hensyn som er årsak til at det i loven unntaksvis er gitt adgang til midlertidig ansettelser.

En midlertidig ansettelse kjennetegnes ved at oppsigelsen skjer samtidig med ansettelsen. Det fremkommer av aml § 14-5 at en midlertidig ansettelse opphører ved at avtaletiden er utløpt eller det bestemte arbeid er avsluttet.

Når kan så arbeidsgiver anvende midlertidig ansettelser?

Aml § 14-9 regulerer, sammen med åremålsbestemmelsen i aml § 14-10, fullt ut i hvilke tilfeller det unntaksvis kan inngås avtale om midlertidig ansettelse, og det er i følgende tilfeller:

- a) Når arbeidskarakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften.
- b) For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) Praksisarbeid
- d) For deltaker i arbeidsmarkedstiltak
- e) For idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre innen den organiserte idretten.

Den videre redegjørelse vil i det følgende utdype ovennevnte punkter før det kort sies noe om rett til ansettelse

etter fire år samt krav om drøftelser. Avslutningsvis vil formkravene skjematisk behandles.

Litra a) «Når arbeidskarakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften»

Det er fastslått av Høyesterett i Mine-rydderdommen at bestemmelsen ikke kan tas helt på ordet. I dette ligger at det ikke er oppstilt et absolutt krav om at arbeidsoppgavene som skal gi grunnlag for en midlertidig ansettelse, innholdsmessig må atskille seg fra dem som ordinært utføres i virksomheten, men «arbeidets karakter» må tilsi det. Det blir således avgjørende, for å forstå når det kan anvendes midlertidig ansettelse hjemlet i litra a), hva som menes med «arbeidets karakter».

Rettspraksis viser at «arbeidets karakter» vil omfatte midlertidig ansettelse hvor arbeidstakeren bare trengs for et bestemt oppdrag eller tidsrom, arbeidet er av personlig karakter, prosjektarbeid, arbeid som krever spesiell kompetanse, likeledes når arbeidstakeren ikke er kvalifisert til stillingen.

I dette ligger at sterkt sesongpreget arbeid kan gi lovhjemmel for tidsbegrenset arbeidsavtale, eksempelvis julhandel, turistnæring, revisjonsstans mm. Eksemplene i forarbeidene viser at uttrykket skal tolkes restriktivt og at langt fra alt sesongarbeid omfattes.



Det juridiske hjørnet

Sesongarbeid som varer et halvt år eller mer faller f.eks. utenfor.

Klart avgrensede arbeidstopper som ikke er sesongavhengig, kan videre være en lovlig grunn til midlertidig ansettelse dersom de både er kortvarige og uforutsigbare. Generelle og jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengden, omorganisering eller lignende gir ikke anledning til tidsbegrenset ansettelse. Loven krever at det må foreligge en ekstraordinær situasjon som ikke varer lenge, og som dessuten ikke kan forutses.

Det er videre ikke adgang til å ansette en person for en tidsbegrenset periode for å prøve ut vedkommende i en arbeidssituasjon.

Litra b) Vikariat

Under dette punkt reguleres muligheten for å ansette midlertidig i stedet for en annen eller andre personer. Med andre ord så kan arbeidsgiver ansette en person i et vikariat, men det forutsetter at personen enten utfører bestemte arbeidsoppgaver eller fyller en bestemt stilling ved fravær av en eller flere arbeidstakere. Praktiske eksempler er at vikar ansettes når den fast ansatte arbeidstakeren er fraværende på grunn av sykdom, ferieavvikling eller utdanningspermisjon. Det stilles ikke krav til at navnet på personen man vikarierer for er oppgitt, det avgjørende er å utføre et arbeid i andres fravær.

Det går imidlertid en grense for hvor lenge en arbeidstaker kan være vikar. Dersom det foreligger et konstant behov for vikartjeneste og den enkelte arbeidstaker har en tilstrekkelig fast tilknytning til virksomheten skal vedkommende ansettes fast. Dette kalles den ulovfestede læren om retten til fast ansettelse som i korte trekk går ut på at gjentatte midlertidige ansettelser kan være urettmessige og gi krav på fast ansettelse ut fra en vurdering av virksomhetens løpende bemannings-behov. Det er derfor ikke adgang til å inngå løpende kortvarige vikariatavtaler for å dekke et konstant behov for vikartjeneste. Fast arbeidskraftsbehov skal ikke dekkes inn ved vikariater, men med en større grunnbemanning av fast ansatte.

Litra c) Praksisarbeid

Utgangspunktet er at praksisarbeid normalt skal skje i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde eller yrkesfelt. Praksisarbeid vil være arbeid som inngår som et ledd i et fast utdanningsforløp. Praksisarbeid som ikke inngår som et ledd i et fastsatt utdanningsløp, men som for eksempel tas med sikte på å oppnå poengkrav for inntak til høyere utdanning faller utenfor bestemmelsen. Lærlingers kontraktsforhold reguleres av opplæringsloven kap. 4, idet denne gruppen er unntatt fra aml sine stillingsvernsregler.

Begrunnelsen for adgang til midlertidig ansettelse her er at det er opplæringen og ikke selve arbeidsutførelsen

len som er formålet med stillingen.

Dersom arbeidet fortsetter utover det som følger av kravene til opplæring eller praksis, vil arbeidstakeren som hovedregel bli å regne som fast ansatt.

Litra d) Arbeidsmarkedstiltak

I denne bestemmelse slås det fast at en arbeidstaker kan ansettes midlertidig for deltagelse i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV. Bestemmelsen omfatter ordinær og yrkeshemmet arbeidskraft. Utprøvnings- og kvalifiserings- og arbeidstrenings-tiltakene omfattes. Begrunnelsen er tiltakenes karakter.

Litra e) Idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innenfor den organisert idretten

Også ovennevnte kan ansettes midlertidig. Rent administrativt arbeid faller utenfor bestemmelsen, likeledes andre lederstillinger der mindre sportslige arbeidsoppgaver utgjør en vesentlig del av lederens arbeid.

Begrunnelsen for bestemmelsen er at ansatte i idretten stiller spesielle krav til fornyelse og kreativitet, hvor idrettslags suksess i stor grad er avhengig av idrettsleder eller idrettsutøveres personlige prestasjoner.

Rett til fast ansettelse etter fire år

I aml § 14-9 nr. 5 slås fast at for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, kommer reglene om oppsigelse av fast

arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder bare for midlertidig ansatte etter litra a) og b).

Bestemmelsen setter en øvre grense på fire år for varigheten av en midlertidig ansettelse. Bestemmelsen innebærer at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år sammenhengende, får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt. Arbeidstaker må likevel fortsatt kunne kreve dette før det er gått fire år dersom vilkårene for midlertidig ansettelse ikke foreligger. Det er det totale ansettelsesforholdet i virksomheten som skal danne grunnlag for beregningen av tjenestetiden. Påfølgende midlertidige ansettelser skal således vurderes samlet. Ansettelsesforholdet skal være uavbrutt. Mindre avbrudd mellom to ansettelser må tolereres og ferier og sykefravær og hvor ansettelsesforholdet består, regnes ikke som avbrudd, men skal gå til fradrag ved beregning av ansettelsesforholdets lengde.

Den såkalte «fireårsregelen» er ment å kunne bidra til å tydeliggjøre lovens intensjon om at midlertidig ansettelse i hovedsak skal benyttes ved midlertidige behov, og underbygger prinsippet om at fast ansettelse er lovens hovedregel. Likeledes skal man unngå at enkelte arbeidstakere blir gående på «evigvarende» midlertidige kontrakter.

Krav om drøftelser, aml. § 14-9, første ledd

Fra 1. juli 2010 påhviler det arbeidsgiver en drøftingsplikt vedrørende bruk av midlertidig ansettelse. Ordlyden er: «Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte».

I tilknytning til drøftelsen skal arbeidsgiver gi informasjon og dokumentasjon som setter partene i stand til å gjennomføre en reell drøfting. Arbeidsgiver må kunne dokumentere hvilke kontrakter som finnes og hvilken varighet de har, og også på hvilket grunnlag som foreligger for de midlertidige ansettelsene.

I tilknytning til drøftingsplikten er Arbeidstilsynet gitt adgang til å treffe pålegg om at det skal gjennomføres drøftinger jf faml. § 18-6 (1) første pkt.

Formkravene

Dersom en arbeidstaker ansettes midlertidig skal det fremkomme i arbeidsavtalen, jf aml § 14-6, nr. 1 bokstav e). Hvis det ikke er inngått skriftlig avtale påhviler det arbeidsgiver å bevise at arbeidsforholdet var ment å være midlertidig.

Den midlertidige arbeidsavtalen opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeid er avsluttet med mindre noe annet er skriftlig avtalt, jf aml § 14-9 nr. 5, 1. pkt.

En arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel

om tidspunktet for fratreddelse senest en måned før fratreddelsestidspunktet.

Ved tvist om midlertidig ansettelse gjelder de samme regler som ved oppsigelse av fast ansatt hva gjelder retten til å kreve forhandlinger og til å reise søksmål. Retten til å stå i stilling gjelder bare hvis det kreves retten av arbeids-takeren og det er åpenbart at det foreligger en ulovlig midlertidig ansettelse.

Virkningen av en ulovlig midlertidig ansettelse er at arbeidstakeren ved dom skal få fortsette som fast ansatt i den stilling vedkommende besitter. Også erstatning kan utmåles av retten ved krav fra arbeidstaker for eventuelt økonomisk tap, i tillegg kan det kreves at retten utmåler et mindre skønnsmessig oppreisningsbeløp.

Advokat

Ellen Fjermestad-Svendsen





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 lønsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmeadresse.

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i møter, kurser og seminarer etter behov.

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

Innflytelse som medlem

Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønsmessige 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 trygdekontoen sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoen 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

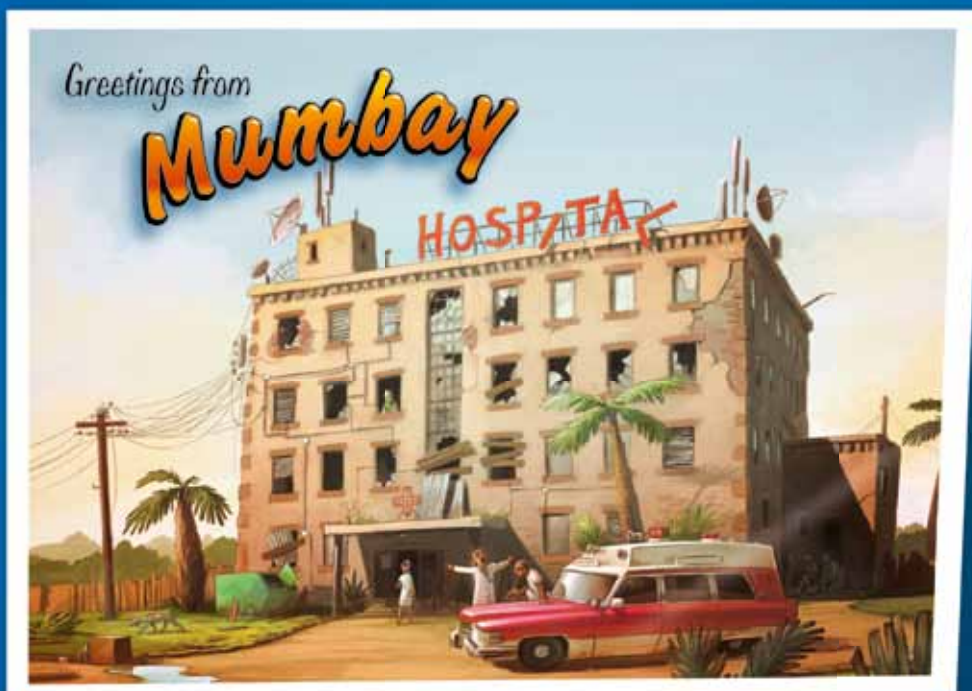
Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





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.



Stavanger

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

Kristiansand

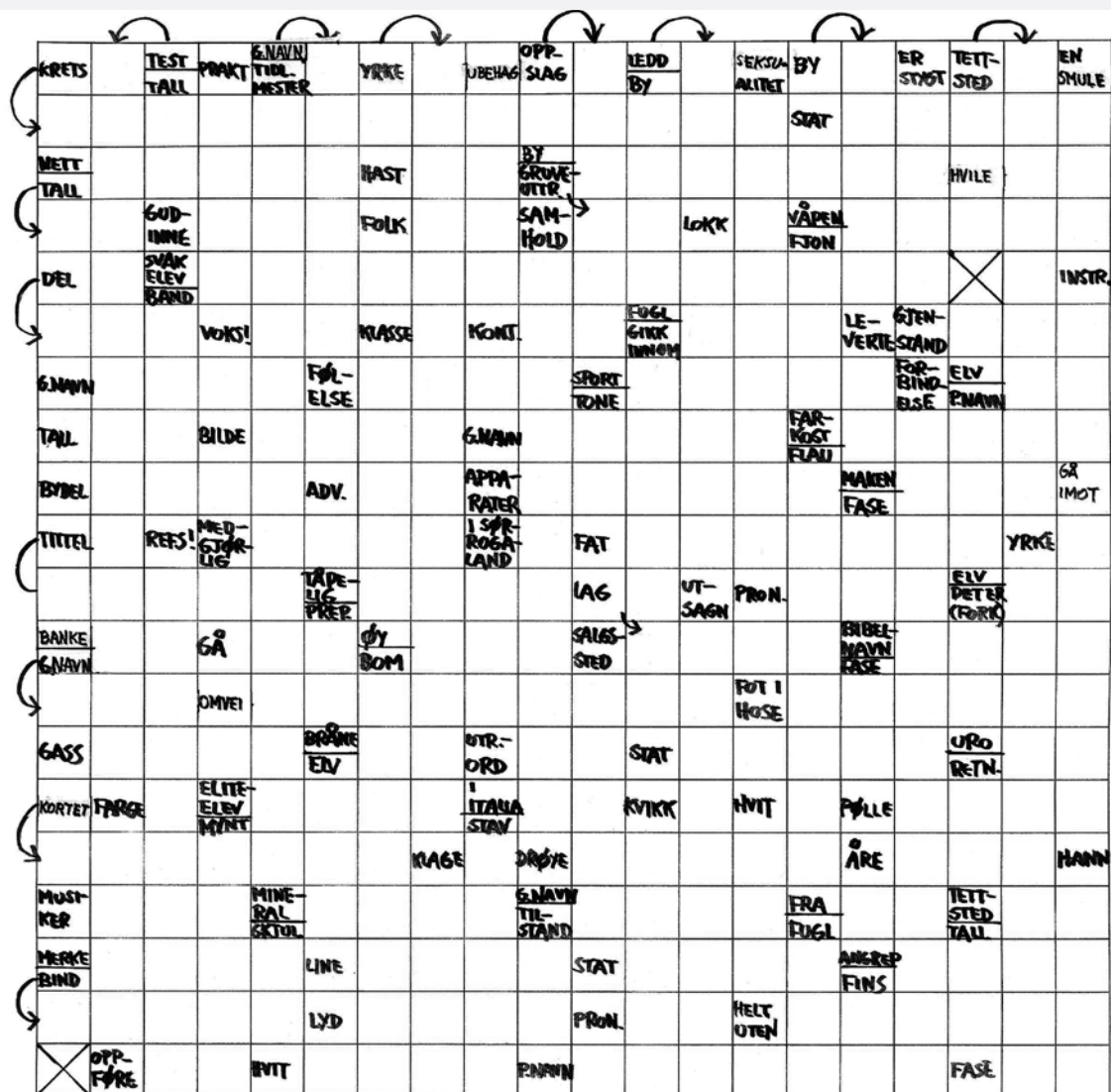
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15 mai
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet 2-2012.

Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Vinnere:

Vigdis Isned, Rutilveien 3, 3770 Kragerø

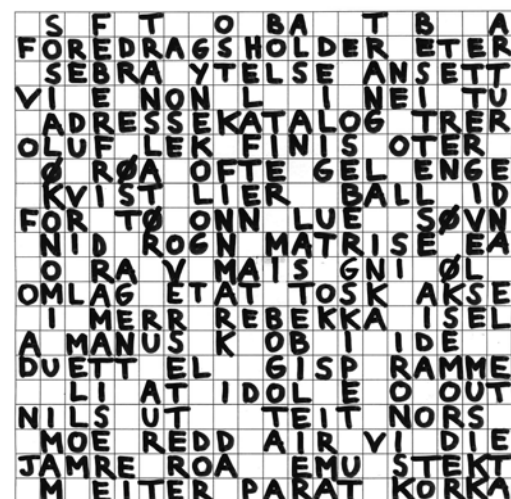
Øyvind Olsen, Rutilveien 3, 3770 Kragerø

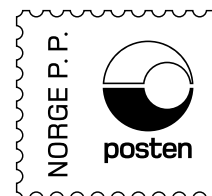
Tor Henning Sæstad, Løyningsveien 5D, 4370 Egersund

Premier for riktig løsning kryss av:

☐ gavekort i bokhandel

☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 1 Mars 2012

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Alexandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • 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	Ellen Fjermestad-Svendsen	• Advokat E-post: efs@safe.no 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no