

# SAFE MAGASINET<sup>02</sup>

**Medlemsblad** for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2012**



**SAFE og Industri Energi:  
Denne streiken skal vinnes!**

## Innhold



- 3** Lederen **5** 2012 – et tariffmessig «livat» år **10** Satte i gang OFS sin siste streik, og SAFE sin første  
**14** Spilleregler ved streik **16** Samarbeid gir streiken gode odds **19** Knirkefri streikeorganisering mellom SAFE og Industri Energi  
**25** Tendenser i tiden **26** Kursoversikt SAFE **28** Hva skjedde i YS før og under hovedoppgjøret i april?  
**32** Hva bør være minste kravene til lønnsnivå? **36** Tarjei Loddens begravelse tirsdag 12. juni  
**40** Oljearbeidere som gjør rare ting på fritida  
**44** Et stort og alvorlig tilbakeslag for miljøet om bord **49** Nytt tilbud om advokatforsikring på uravstemning nå  
**51** Juridisk hjørne

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 01.03/01.04 - Nr. 2 01.06/01.07 - Nr. 3 01.09/01.10 - 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

## Vårens vakreste eventyr er i gang!

Hvor vakkert det blir, vil tiden vise, men vi gjør vårt til at det skal bli så pent som mulig.

Eventyret jeg tenker på er Tarifforhandlingene 2012.

### Ikke fornøyd med ISO-resultatet

For ISO fagene sin del er de sentrale forhandlingene ferdige, og resultatet fra frontfagsoppgjøret kan du lese på hjemmesiden vår. 14 dagers betalt pappaperm, innleie, var blant de sakene som ble forhandlet frem, men mange er skuffet og frustrerte over at ISO fagene, og spesielt Offshorebilaget, ble neglisjert i år igjen.

SAFE hadde i forkant av dette oppgjøret mål om å få til et virkelig løft for disse, men da det i siste minutt ble bytte av overenskomster, ble SAFE for denne gang satt sjakk-matt. Siste ord er imidlertid ikke sagt!

Det var kun i SAFE at medlemmene reagerte, i de andre forbundene på frontfaget var medlemmene godt fornøyde. Vi undrer oss over dette...

- Samarbeid mellom Industri Energi, Lederne og SAFE gir resultater
- I årets forhandlinger har SAFE og Industri Energi inngått et samarbeid.
- Det tør jeg påstå er en viktig del av det gode resultatet vi fikk på NR avtalen.

Les mer om resultatet på [www.safe.no](http://www.safe.no)

Samarbeidet fungerer meget bra, og det er oppløftende å se i forhandlingsutvalgene at det er medlemmenes krav som er fokus, og at kravene er like, uavhengig av forbundstilhørighet. Med samme type medlemsmasse, møter vi de samme utfordringer og har de samme kravene ovenfor arbeidsgiver. Vi er godt fornøyde med å lykkes med å etterleve medlemmenes ønske om samarbeid.

### Vi er i streik

Som dere vet gikk OLF sokkeloppgjøret til mekling på grunn

av pensjonsspørsmålet. Her er den etablerte gavepensjonen i tillegg til AFP fjernet med et pennestrøk.

Den 22. juni startet vi hos Riksmekleren. Vi, Industri Energi og Lederne har meldt plassoppsigelse på tilsammen 708 medlemmer, mens OLF har varslet plassoppsigelse for å forberede lockout på hele sokkelen.

Hva som tilslutt blir gjeldende gjenstår å se, men at OLF ønsker å styre mot tvungen lønnsnemd vitner mer om feighet enn ønske om reelle forhandlinger. Det oppleves som et hån mot våre rettigheter i arbeidslivet.

Etter to døgn med mekling, er det et faktum at OLF ikke hadde noe å tilby på pensjon, og streiken er derfor satt i gang.

Vi står egentlig igjen med ett spørsmål: hvorfor tok OLF turen til Oslo? De har ikke vist noen form for handlingsevne, ingen kreativitet med tanke på løsningsforslag, de har ikke gitt mekleren noe å jobbe med.

Vi var krystallklare på at pensjonsspørsmålet måtte løses og at konflikt faktisk var ønsket som reaksjon fra medlemmene, hvis ikke OLF evnet å bidra til løsning.

Vi overleverte flere løsningsforslag, mens OLF kun hadde ett budskap: nei!

Nå står vi altså samlet, Industri Energi, Lederne og SAFE om streiken.

### Landanleggene har nå pause i forhandlingene

I forhandlingene på OLF landanlegg er det for tiden pause, her er også pensjonsspørsmålet en del av kravene.

Statoil hevder at pensjonsspørsmålet er et bransjespørsmål, mens OLF sier det er bedriftsanliggende. Hovedparten av OLF er Statoil. Hvem tar ansvaret?! Vi kjemper for å sikre våre medlemmer, våre slitere som avslutter arbeidslivet på grunn



av helse, en forutsigbarhet og verdig pensjonisttilværelse. Lederne i de store selskapene tar ut skyhøye lønninger og sikrer seg gode pensjonsordninger. Det ser ut for at de dekker det inn på sliternes bekostning. Pensjonsspørsmålet må få en løsning, og her må arbeidsgiverne kjenne sin besøkelsestid.

#### **SAFE i Baker Hughes**

SAFE har vært i sin første streik. Den var i Baker Hughes klubben. I dette nummeret i SAFE magasinet finner du mer informasjon om streiken og resultatet de oppnådde etter en ukes streik. Viktig er det likevel å slå fast at denne streiken handlet om rettferdighet, respekt og å følge spillereglene som er i arbeidslivet.

At bedriften, ved et pennestruk, stryker alle rettigheter de ansatte har opparbeidet i over 30 år og forventer at det skal godtas uten reaksjoner, det er mer enn hva vi kan forstå. Det naturlige ved sammenslåinger, oppkjøp og lignende er at partene på bedriften setter seg rundt forhandlingsbordet, sammenligner avtaler og forskjeller i fra de tidligere selskapene og forhandler seg frem til nye, felles avtaler. I Baker Hughes satte man bare strek og forventet at det ble godtatt. Vi forventer å bli tatt seriøst og bli behandlet med respekt. Når dette ikke er tilfelle, ble altså ytterste konsekvens en konflikt. På bedriften sto gjengen samlet, og støtteerklæringer fra andre klubber og forbund kom daglig inn på huset. Det setter både klubben og vi som forbund, veldig stor pris på! Forhandlinger på andre direkte avtaler med enkelte bedrifter pågår som normalt.

Les mer om tarifforhandlingene på s 5.

#### **Advokatforsikring**

Et krav fra medlemmene har over lengre tid vært Advokatforsikring. Nå er endelig tilbudet på plass. Siden dette vil gi en kontingentøkning, har Forbundsstyret vedtatt at det må avgjøres ved uravstemning. Den pågår nå, og frem til 15/7. Vi anbefaler ordningen, den er markedsledende og vi håper du benytter din stemmerett via hjemmesiden vår.

Hver stemme teller. Også du som vil stemme nei, må bruke stemmeretten.

Nå når sommerstemningen er begynt å kjennes i kroppen og ferieplaner er lagt, da gleder vi oss til å kunne nyte livets lyse sider. For noen handler det om ro og tid til å la timene flyte, for andre om spenning, opplevelser eller shopping. Jeg håper at DU får oppleve akkurat den sommeren du ønsker deg, og at du til høsten kan pakke vekk sommerutstyret og si at sommeren 2012 var en herlig tid.

Mitt mål for sommeren er som vanlig at jeg skal være lei grillmat og jordbær, fordi det betyr at jeg har hatt mange fine kvelder med familie og venner, og for meg er det den viktigste delen av sommeren.

God Sommer ønskes alle!

Med vennlig hilsen  
Hilde-Marit

~Suksess er å være lykkelig~



## 2012 – et tariffmessig vanskelig år

**Tekst og Foto: Mette Møllerop. Foto ISO/Nordsjøen: Hans Reidar Røsand**

Tariffåret 2012 har foreløpig gitt resultater som spriker i alle retninger. Et skuffende resultat for ISO-fagene og et godt oppgjør for rederiområdet. Det er store forskjeller mellom rederi, operatør og alle underleverandørene innen vedlikeholdssektoren.

Det er ingen tvil om at flere av kontraktørselskapene hører til gruppen arbeidsgivere som ikke akkurat er kjent for å by på de beste lønns- og arbeidsforholdene i Nordsjøen. Når ISO-arbeiderne heller ikke har en tariffavtale som gjør at de holder følge med sine kolleger på disse områdene, er det ikke rart både de, klubbene og forbundet er irriterte, for å si det forsiktig.

– Vi er skuffet over resultatet vi fikk for denne gruppen i tariffoppgjøret, slår Roy Aleksandersen, 1. nestleder i SAFE, fast. Vi er imidlertid fornøyd med at SAFE endelig kom til forhandlingsbordet for å kunne være med å påvirke og gjennomføre forhandlinger med arbeidsgiverne. Videre er vi fornøyd med å få på plass den tariffavtalen som ISO-fagene ba om. I etterkant av det sentrale lønnsoppgjøret må vi stille oss spørsmål om frontfagsmodellen er det rette stedet å være for denne yrkesgruppen. Å forhandle på frontfaget og SAFE sine målsettinger om å få løftet ISO-arbeiderne opp på det nivået vi ønsker at de skal være, kommer til

å bli litt av en utfordring for framtida. Offshorebilaget på Industriovertomsten som den nye tariffavtalen nå heter, har for tidlig utløpsdato i forhold til når de andre offshoreavtalene har sin utløpsdato. Dersom vi skal ha en sjanse til å oppnå gode resultater, bør forhandlingene for ISO-fagene, i alle fall på offshorebilaget, komme etter at Sokkel- og NR-avtalen er ferdigforhandlet. Hva vil dere gjøre med dette framover? – Dette vil vi fortsatt måtte bruke mye tid og krefter på.

### **YS og Parat skuffer**

– Vi er også skuffet over YS og Parat sin håndtering av oppgjøret. Særlig gjelder det i forhold til uravstemningen som ikke ble tatt videre. 98 prosent av SAFE sine medlemmer innenfor ISO-området stemte nei til meklingsresultatet. I Parat stemte 93 prosent ja. Parat, som er partseier på overenskomsten, godkjente meklingsresultatet. Hvis man nå legger til at SAFE hadde 1595 stemmeberettigede i avstemningen og av disse avga 548 (34

prosent) sine stemmer, mens Parat med sine 434 stemmeberettigede hadde 152 medlemmer (35 prosent) som stemte, forteller det om et mindretall som overstyrt flertallet.

– Selv om Parat i skrivende stund ”eier” partsforholdet, er det mulig å finne løsninger som gir ISO-gruppen bedre forhandlingskort.

Et klart flertall (82 prosent) i Fellesforbundet stemte også ja til meklingsresultatet. Også her drukner ISO-arbeidere i andre, store arbeidsgrupper som har helt andre arbeidsavtaler.

### **Hva ble resultatet**

Oppgjøret ga et generelt tillegg på 1,25 kroner per time, og det er foretatt indeksbaserte justeringer av ulike tillegg som natt tillegg og offshore tillegg. Det ble også enighet om 14 dagers betalt pappaperm.

– Vi er fornøyd med å ha fått 14 dagers betalt pappaperm, men for våre ISO-medlemmer er det sentrale tillegget på 1,25 per time en stor, stor skuffelse. Vi er selvfølgelig glad for at vi nå forhan-



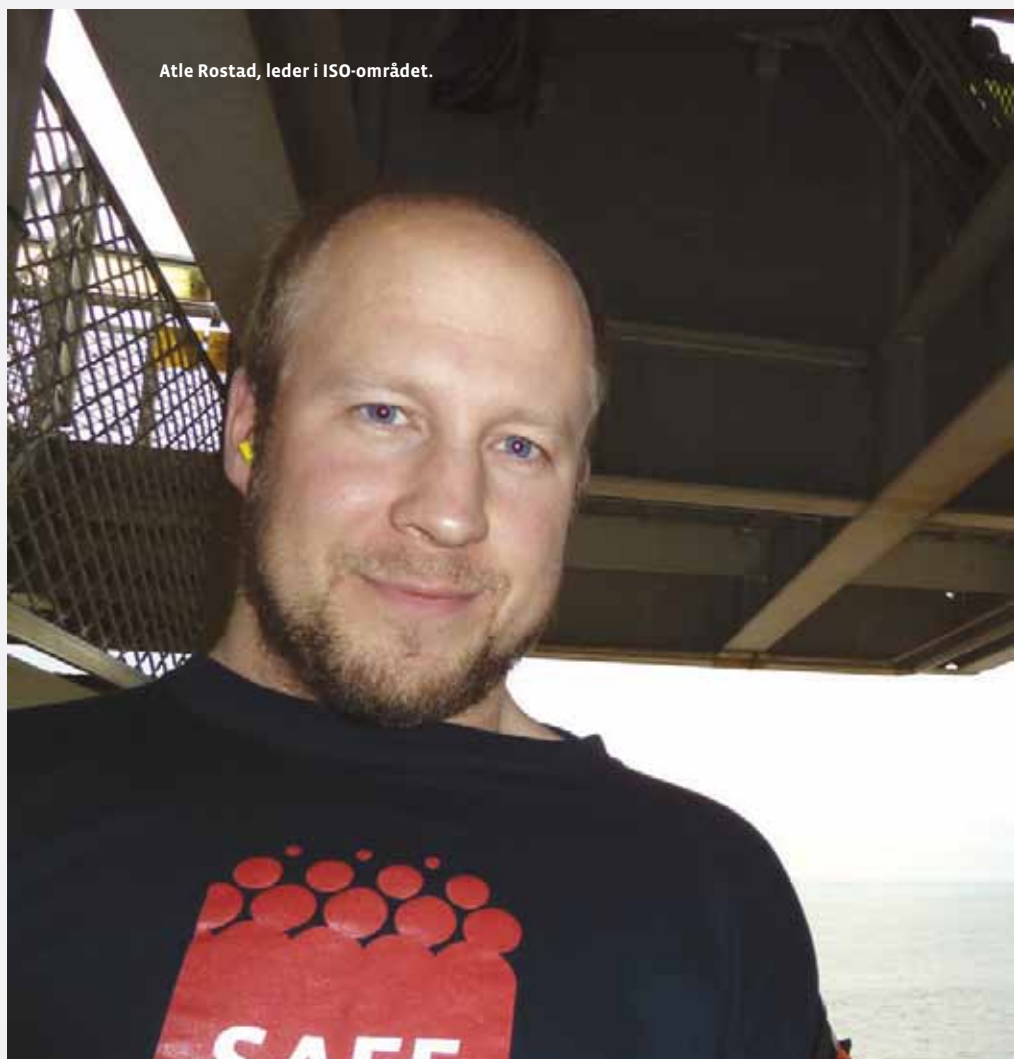
der på Industriooverenskomsten (IO). Det gir klubbene våre bedre verktøy enn de vi hadde på Fellesoverenskomsten for Byggfag, den såkalte FOB'en. IO er for en stor del basert på gode lokale tariffavtaler. Det er derfor viktig at klubbene nå setter seg inn i spillereglene som brukes i de kommende lokale tilpasningene og forhandlingene. Da kan det være mulig å få lønnsutviklingen opp på et mer akseptabelt nivå. Likebehandlingsprinsippet for vikarer og innleide er nå inne som del av tariffavtalen.

- Dette er viktig i en bransje med stort forbruk av vikarer og innleie, sier Roy Aleksandersen.

### OLF-oppgjøret

På de store avtalene har SAFE i år inngått et forpliktende samarbeid med Industri Energi. Det er et samarbeid som så langt har båret gode frukter.

- Når det gjelder oljeoverenskomsten på sokkel, har vi kort oppsummert tatt brudd, vært i mekling uten resultat, og er nå i streik. Under forhandlingene og i meklingen viste arbeidsgiverne svært arrogante holdninger. Spesielt gjaldt det et av kravene våre, gavepensjonen som bedrifter har valgt å stryke med et pennestrek uten engang å drøfte det med foreningene. Nå under streiken er ikke arrogansen fra arbeidsgiverne akkurat blitt mindre. Det ble ikke noen langvarige forhandlinger med OLF på dere?
- Nei, forhandlingene ble brutt nesten



Atle Rostad, leder i ISO-området.

før de kom i gang. OLF leste ordet pensjon og dermed var det brudd. Industri Energi og SAFE hadde i forkant av lønnsforhandlingene utarbeidet felles krav og etablert et felles forhandlingsutvalg. Nå sitter de to forbundene sammen i en felles streikekomité.

### Pause på Oljeoverenskomsten

Landanleggene har nå pause i forhan-

dlingene med bakgrunn i bruddet på sokkeloverenskomsten. Her er det altså ikke brudd?

- Nei, kun pause. Om disse forhandlingene tas opp før eller etter ferien, er foreløpig uvisst. Det kom opp en del «vanskelige krav», og det var derfor praktisk å velge pause. For øvrig samarbeides det også godt på denne avtalen. De to andre YS- forbundene, Parat og

Atle Rostad river  
hengestillas over  
sjø.



Negotia, er i tillegg en del av dette samarbeidet.

#### **NR-avtalen**

– Tariffreguleringen med Norges Rederiforbund, NR, ga oss et godt resultat. Dette er et resultat av det gode samarbeidet med Industri Energi. Også her satte forbundene seg ned sammen og utarbeidet felles krav mot

arbeidsgiverne. Et arbeid som virkelig ga resultater.

– Vi så raskt at vi hadde felles interesser. Vi hadde nesten identiske krav, og det var ikke mange justeringene som trengtes for å samkjøre dette. Samarbeidet under forhandlingene fungerte også godt?

– Ja, det gjorde det virkelig. Resultatet er vel så langt årets beste lønnsop-

pgjør og det viser hvor viktig det er for medlemmene og for oss i forbundene å få til gode samarbeidsrelasjoner. Alle tjener på det.

#### **Brønnservice**

Noen av klubbene er ferdig med sine oppgjør, noen har tatt pause og andre starter sine forhandlinger i løpet av sommeren eller tidlig høst.



Fra klubbledermøte i SAFE hvor tariffoppgjøret fikk god plass.



Magnus Nilsson henger opp saks.

– En foreløpig oversikt viser at Deep Ocean har landet sine forhandlinger og fått et bra oppgjør, oppsummerer Roy Aleksandersen. Også klubben er fornøyd med resultatet.

I Vetco Gray er det brudd i forhandlingene og dermed står meklings for døra. Dato for meklingsstart er i skrivende stund ikke avklart.

Schlumberger har pause i forhandlingene. Når de starter opp igjen, er usikkert.

I NCA pågår det nå forhandlinger, forhandlinger som kanskje munner ut i en pause i påvente av avklarende spørsmål fra bedriften.

#### **Lokale avtaler er en torn i øyet på OLF – ser det ut til**

– Forhandlingene på våre direkte avtaler har i mange år gitt oss utfordringer. Utfordringer som forbund og klubber har landet på en utmerket måte, sier Roy Aleksandersen. OLF prøver nå å få en slutt på våre direkteavtaler. OLF prøver å tvinge oss inn på Oljeserviceavtalen uten engang å ha forhandlet med oss.

I Baker Hughes måtte klubben gjennom en ukes streik for å få til en kollektiv tariffavtale.

I SAFE magasinet 1-12 hadde vi en artikkel om situasjonen i bedriften og deres forhold til SAFE-klubben. Uenighetene



gikk på flere saker, med tariffavtalen som BJ-ansatte tok med seg inn i Baker som den vanskeligste. Her sa klubbleder Rolf Onarheim blant annet:

#### «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 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.»

#### Det ble en arbeidskamp

Som Rolf Onarheim og klubben var forberedt på, ble det streik i Baker Hughes.



Et godt tariffoppgjør for NR: Aril Jensen, Tormod S. Berentsen og Reidar Rikstad

Måten streiken ble organisert og gjennomført på, har fått mye ros.

Som SAFE, gjennomførte vi og klubben vår aller første streik, og den ble gjennomført til punkt og prikke, sier Aleksandersen. Det var en lærebok i hvordan dette skal gjøres, med god informasjon, aktivisering av medlemmene og meget godt støttearbeid.

Mediekjøret var stort, og klubben klarte seg flott her?

Ja, for å si det på fotballspråket i disse EM-tider; det ble 4-0 til oss. Vi gikk til konflikt for å få en kollektiv tariffavtale, noe OLF nektet oss, og kom ut

av streiken med en kollektiv tariffavtale. Veien videre er dermed lagt. All ære til klubbens håndtering av dette!

Fortsatt er det som sagt flere tariffavtaler vi ikke er i mål med enda, så sommeren og høsten kan bli «varm». Det ligger fremdeles mange utfordringer foran oss som må løses før vi er i havn, avslutter 1. nestleder Roy Aleksandersen.





## Satte i gang OFS sin siste streik, og SAFE sin første

**Tekst og foto: Mette Møllerop. Foto fra streikeområdet: Tom Atle Bjørnevik**

BJ-klubben avsluttet OFS sin historie med streik, og startet den første streiken i SAFE.

Man kan kanskje lure på om den tidligere BJ-klubben, nå SAFE i Baker Hughes, er en svært krigersk klubb? Til SAFE sin hjemmeside sa SAFE-leder Hilde-Marit Rysst følgende: - En mer rettferdig streik enn denne kan jeg vanskelig tenke meg. Vi er forferdet over den arrogansen og fullstendige mangelen på respekt for de grunnleggende prinsippene i norsk arbeidsliv som Baker Hughes har demonstrert overfor våre medlemmer. I forbindelse med oppkjøpet av BJ Services velger Baker Hughes og OLF å frata alle SAFE-medlemmer i tidligere BJ Services deres opparbeidede rettigheter. Det eneste våre medlemmer krever er å beholde de rettigheter de hadde i tariffavtalen, og gjennom disse ta del i årets lønnsoppgjør.

Som kjent fjernet Baker Hughes avtalen med et pennestrek. Meklingen var resultatløs og streiken var et faktum. - Det ble en uke med streik før vi fikk et tilbud som vi godtok - under tvil, sier klubbleder Rolf Onarheim.

Streiken som startet natt til lørdag 23. juni etter en resultatløs mekling, er med andre ord ikke resultatet av en krigersk klubb sin manglende evne til å finne løsninger, men en arrogant og

lite løsningsorientert arbeidsgiver og arbeidsgiverforening.

### **Ikke alle var like fornøyd**

Lørdagen etter var det hele over, etter et resultat som det er delte meninger om. Både klubben og brønnserviceområdet er skeptiske, men er enige i at det kan bli en god avtale på litt lengre sikt. - Vi ser på resultatet som det mest realistiske på dette tidspunktet, sier Onarheim.

Fram til 1. oktober 2012 skal det utvikles en ny særavtale og en ny bransjeavtale. Det er ikke lenge til... Bakerklubben har store utfordringer foran seg. Tre måneder er en kort frist for et såpass stort prosjekt, sier Stig Arne Pedersen og Espen Johannessen, henholdsvis leder og nestleder i Schlumbergerklubben.

- Vi støtter dem og vil bistå med det vi kan, vi er glad for at streiken er over, men hadde ønsket at resultat ble bedre. Espen Johannessen fortsetter.

- Det er meningsløst av bedriften å si opp avtalen og presse folk ut i streik. Det er ikke noe problem å ha forskjellige avtaler. Det har bedriften allerede inne på huset.





### **Ikke kjekt å streike, men nødvendig**

Når bedriften sa opp alle avtalene, hadde vi ikke noe valg, sier Rolf Onarheim og organisasjonssekretær i SAFE, Reidun Ravndal. Reidun Ravndal kom inn i SAFE etter å ha vært leder i SAFE-klubben i BJ i en årrekke.

– Både medlemmene våre som var ute på riggene, og de øvrige medlemmene, totalt 114 stykker, visste umiddelbart hvordan de skulle forholde seg under streiken. Vi hadde brukt tida i forkant godt og folk var forberedt, ikke minst var vi forberedt på mediekjøret som vi visste ville komme. Det var særlig Dow Jones, Stavanger Aftenblad og Dagens Næringsliv som ønsket fortløpende orientering.

Og det fikk de?

– Ja, jeg tror de var fornøyd med det de fikk. Når det gjelder informasjon generelt, kom vi høyt opp på banen, og det var fornuftig. Både i forhold til egne medlemmer og omverdenen er det viktig med mye og god informasjon, og det er viktig å være i forkant.

OLF valgte en annen strategi. De fokuserte på hvor dyrt det er med streik, hvor dyrt det er med en egen avtale for så få folk (114) og hvorfor skulle de tidligere BJ-ansatte ha en avtale som var bedre enn de andres.

– Vi kom ikke med økonomiske argumenter. Det var ikke det streiken dreide seg om, men vår avtale som vi hadde med oss inn i Baker da BJ-Services ble overdratt til Baker Hughes. Altså en virksomhetsoverdragelse. Vi ønsket



Noen morsomheter kan man tillate seg nå når streiken er ferdig.

Full aktivitet på streikestanden

medinnflytelse på vår avtale. Skulle den endres, ville vi sitte sammen med arbeidsgiverne våre rundt bordet og foreta en reell gjennomgang og reelle forhandlinger. Vi opplevde at mediene forsto problemstillingene og grunnlaget for streiken. Vi fikk mye støtte, ikke minst fra Industri Energi-medlemmene inne på bedriften, og fra LO som så at dette var en rettferdig arbeidskamp. Ja støtten kom fra mange, med et spenn fra oljebransjen til meierisektoren. Det forteller mye om en streik som ble forstått, og det varmet godt for de streikende brønnservicefolkene!

#### Bedriften følte presset

Etter hvert bygde presset seg opp mot arbeidsgiverforeningen og Baker. Det ble tatt nye initiativ til kontakt med hjelp av blant annet Tore Eugen Kvalheim og Christopher Navelsaker fra YS og arbeidslivsdirektør Svein Oppegård i NHO. Forhandlingene pågikk i et døgn og resulterte i den avtalen klubben nå sitter med.

– Vår særavtale som vi tok med fra BJ-Services skal altså brukes fram til 1. oktober. Fram til denne datoen skal vi i fellesskap utarbeide innholdet i en ny særavtale som skal gjelde fram til 30. mai 2014. Dersom vi ikke klarer å bli enige om en ny særavtale, skal denne avgjøres ved nemndsbehandling.

#### Å være i streik

Medlemmene opplevde at de ble godt ivarettatt under streiken. Både lønns-



Roy Aleksandersen, 1.nestleder og Reidun Ravndal, org. sekretær, står sammen med Rolf Onarheim om resultatet fra streiken.

forhold og infodelen fungerte veldig godt.

– Vi opprettet en Facebook-lignende side som var tospråklig slik at alle medlemmene våre fikk samme infor-

masjon. Det var Jørgen Bruntveit og Ole-Ivar Mo som tok ansvar for den biten. De gjorde en god jobb der! De streikende hadde en viss følelse av at det var NHO som sto bak og presset



**Klubbene innenfor brønnservice oppsummerer streik og resultat.**

på. Derfor valgte de og å la streikestanden sin stå litt til side for Bakerområdet.

– Du skal ikke se bort ifra at vi ikke hadde kommet så langt som til streik, om NHO hadde holdt fingrene av fatet, sier Rolf Onarheim.

På streikestanden var det mye folk, god stemning, og lukta fra grillede pølser og andre godsaker hang i lufta. Vaffeljernet var flittig i bruk, og både presse og støttespillere ble traktert med god mat.

#### **God hjelp fra SAFE sentralt**

De streikende trekker fram hjelpen de fikk fra ledelse og ansatte på SAFE-

huset.

– De fortjener all ros for støtte og hjelp, sier Onarheim. Det er ikke farlig å streike med et slikt apparat i ryggen. Samtidig er han betenkt over avslutningen, og der kan nok ingen egentlig hjelpe ham. Det vanskelige spørsmålet ligger der i bakhodet: Når avslutter man egentlig en streik? Når er det et riktig tidspunkt?

– Det er vanskelig å gi et riktig svar på et slikt spørsmål. Man vil nok alltid sitte med en usikkerhet i forhold til tidspunktet og resultatet man oppnår. Faren er jo tvungen lønnsnemnd, om streiken fortsetter. Men flere ting er avklart?

– Ja, en viktig sak er at bedriften aksepterer hovedavtalen. Det betyr blant annet at tillitsvalgte får tid til å representere medlemmene. Pensjonsavtalen vår gjelder fortsatt. Forsikringen i forhold til tap av helsesertifikat gjelder også. Vi har utfordringer foran oss, men vi skal stå på og gjøre vårt beste. Vi håper det vil bli et godt resultat som vi kan leve med!



## Spilleregler ved **streik**

**Tekst: Levard Olsen-Hagen.**

**Foto: Mette Møllerop**

SAFE-jurist Levard Olsen-Hagen gir i denne artikkelen en orientering om bakgrunnen for streiken i Baker Hughes, og om hvilke regler som gjelder for alle som på ulike måter blir berørt av arbeidskonflikten - direkte eller indirekte. Bakgrunn for streiken

Som dere er kjent med er SAFE i streik i forbindelse med at Oljeindustriens Landsforening (OLF) ikke ønsker å inngå en tariffavtale for SAFEs medlemmer i Baker Hughes AS. Streiken startet ved meklingsfristens utløp lørdag den 9. juni kl. 24.00. Som ved enhver arbeidskonflikt på sokkelen, så vil også denne streiken medføre en gradvis og sikker nedstengning på de installasjoner som blir berørt. Dette betyr at streiken vil få gradvis større effekt, og dermed konsekvenser etter som slik nedstengning foretas i samsvar med inngått avtale og rammeforskriftens § 50.

Selv om streiken i første omgang er



ment å ramme OLF ved den aktuelle bedriften hvor SAFE krever opprettet tariffavtale, så er det dessverre ikke til å unngå at også tredjepart blir rammet. I første omgang vil dette være operatørselskap og riggselskap, men også selskaper som leverer tjenester til disse.

I en slik situasjon vil dere som tillitsvalgte og medlemmer på forskjellig vis bli involvert i SAFEs kamp for oppnå tariffavtale for SAFEs medlemmer i Baker Hughes AS.

SAFE vil derfor understreke at det er en

lovlig streik som finner sted. Streiken dreier som om å ivareta grunnleggende rettigheter i arbeidslivet, nemlig retten til fritt å velge å organisere seg og ivareta sine rettigheter gjennom kollektive avtaler. Denne organisasjonsretten er et sentralt prinsipp i så vel nasjonal som internasjonal rett og er fastslått i gjeldende hovedavtale. Likevel nekter OLF deres fagforeningsskamerater denne retten. Hvordan skal dere forholde dere? En streik innebærer at SAFEs medlemmer legger ned arbeidet. Dette har den



konsekvens at arbeidet er streikerammet og at det vil være streikebryteri dersom andre overtar arbeidet. Som sagt, vil SAFE bidra til at arbeidet blir lagt ned på en sikker måte før streiken iverksettes på den enkelte installasjon. Dette skal skje etter nærmere avtale inngått mellom lokal tillitsvalgt i Baker Hughes og bedriften.

Når arbeidet er lagt ned og arbeidsplassen streikerammet, vil ethvert forsøk på å gjenoppta arbeidet, før streiken er over, være streikebryteri. SAFE vil be dere som tillitsvalgte og medlemmer

om å sørge for at så ikke skjer og umiddelbart melde fra til forbundet om noe slikt skulle finne sted. Akutt arbeid som må finne sted umiddelbart grunnet sikkerhet om bord på installasjonen, vil likevel være tillatt. Annet arbeid skal kun finne sted etter at eventuell dispensasjon er innvilget av SAFE. Dokumentasjon av at slik dispensasjon foreligger skal kunne fremvises av ansvarlig på installasjonen.

#### Eventuelle permitteringer

Etter hvert som installasjoner blir nedstengt vil det kunne oppstå en situasjon hvor deres bedrift vil vurdere å permittere ansatte. Slik permitteringer vil være lovlige etter bestemmelser i aktuelle Hovedavtaler. Likevel er det slik at permitteringer skal drøftes med de tillitsvalgte hva gjelder omfang av permitteringen i tid og antall. (Det er lov å gjennomføre kompetansetiltak som kurs etc. nå når det endelig er tid til det! Eller hva med vedlikehold når det er stans?)

For de av SAFEs medlemmer som blir permittert, så skal disse melde seg for sitt lokale NAV-kontor umiddelbart. Dere vil ha krav på dagpenger så lenge permitteringen varer, men først fra det tidspunktet dere har fremsatt søknad om dagpenger.

SAFE vet dessverre av erfaring at NAVs praksis i disse sakene varierer. Noen vil oppleve at saksbehandler sier at dere ikke har krav på dagpenger fordi dere

er medlemmer av SAFE som streiker og at dere således vil dra nytte av resultatet. Dette er feil forståelse



Levard Olsen-Hagen

av regelverket! Streiken omfatter kun SAFEs medlemmer i Baker Hughes AS. Dette er et eget tariffomt område og dere vil således ikke kunne overføre de streikenes resultat til eget tariffområde. Skulle saksbehandler avvise søknaden, eller dere får avslag på søknaden, så skal dere påklage vedtaket.

#### Vi står sammen!

SAFE vil beklage eventuelle konsekvenser streiken får for øvrige SAFE-medlemmer og andre arbeidstakere. At OLF, ved å nekte å inngå tariffavtale med SAFE, også har fremskyndet en konflikt som rammer tredjepart, er ene og alene OLFs ansvar.

For de av SAFEs medlemmer som i disse dager er tatt ut i streik, men som nå gjør en jobb med å sørge for en sikker nedstenging, er situasjonen spesiell. På den ene siden skal konflikten gjøres effektiv, men samtidig så skal de arbeide for å ivareta alles sikkerhet. Disse trenger i denne situasjonen en ekstra støtte.



## Samarbeid gir streiken gode odds

**Tekst og foto: Mette Møllerop**

Stemningen er på topp i streikekomiteen. Forbundene jobber tett og godt sammen, og sett utenifra skulle en tro forbundsskillene hadde opphørt.

– En av årsakene til at vi nå sitter her sammen på SAFE-huset, er fordi Hilde-Marit som ny SAFE-leder tok kontakt og inviterte til samarbeid.

Leif Sande forteller at de tok en runde i organisasjonen for å luften samarbeidstanken. Begge forbundene satte seg ned med sine respektive forhandlingsutvalg og så at viljen var til stede. – Disse organisasjonskampene er jo ofte et spill for galleriet. Vi har mye mer til felles enn vi har av uenigheter. Vi organiserer de samme folkene og slåss for de samme sakene. Da er det og naturlig at vi kommer til de samme konklusjonene.

Fungerer samarbeidet etter intensjonen?

– Ja, det gjør det. Det går veldig bra, sier Leif Sande.

– Vi turte å vise hverandre tillitt, ikke bare vi to, men også organisasjonene.



Hilde-Marit Rysst legger vekt på tillitsaspektet. Det er avgjørende for slike samarbeidsprosjekter.

– Det har også vært et sterkt uttrykt ønske fra havet om å legge vekk uenigheter og samarbeide om viktige, felles saker. Da var det egentlig bare å hive seg frampå, med tro på og tillitt til at dette skal gå bra. Og det har det gjort. Det har gått veldig bra! Vi to har utfylt hverandre veldig godt.

Leif trekker fram Hilde-Marits detaljkunnskap og ferske erfaring fra havet.

– Hun har bred erfaring som hovedverneombud og tillitsvalgt helt fram til

hun gikk på som ny SAFE-leder, mens jeg har lang erfaring og mye kunnskap som mangeårig forbundsleder. Det er lenge siden jeg var i produksjonsarbeid, ler han. Egentlig liker jeg ikke praktisk arbeid særlig godt.

Det blir mye latter rundt bordet.

Kanskje mest fra dem som kjenner ham best?

– Våre forskjellige erfaringer passer dermed veldig godt sammen.

### Ingen diskusjon etter forbundsgrenser

Diskusjonene i komiteen går på kryss og tvers, og preges av politiske og jobbfaglige vinklinger og saker. Forbunds-



Streikevakter i Kristiansund.  
Fra venstre Stein Nesjan,  
Bengt Eriksson, streikehunden,  
Peter Alexander Hansen og  
Tor Egil Lovli.

diskusjoner finnes ikke i dette forumet. Rammene for samarbeidet er klargjort i en samarbeidsavtale og den følges helt naturlig.

– Det er en veldig sympatisk situasjon å sitte her sammen uten å lure på hva den andre finner på, og hvordan en skal imøtegå det. Her er det rett og slett trivelig å være.

Hva med et videre samarbeid? Gjerne på andre områder, og i mindre saker?

– På HMS-fronten er det allerede mye bra samarbeid i dag. Der sitter våre respektive tillitsvalgte og saksbehandlere sammen og jobber mot de samme løsningene, sier Leif. Nå har vi fått en god erfaring. Vi har en god kjemi, og det gjør det lettere neste gang.

– Ja det kan gi en videre effekt, legger Hilde-Marit til. Det vil nok og bli lettere å ta kontakt i fremtiden, når man nå

kjenner hverandre og ser at man kan ha felles mål. Dette gjelder flere ledd, ikke bare forbundsledelsene.

Har det vært noen hindringer, noen vanskeligheter?

– Nei, egentlig ikke. Før vi bestemte oss var vel ikke alle like lykkelige over et eventuelt samarbeid, men det var hovedsakelig i startfasen.

Da vi samarbeidet om kravene til tariffoppgjøret og så at vi hadde nærmest hundre prosent identiske krav, da lå samarbeid mellom forbundene opp i dagen.

Konklusjonen som kan oppsummeres til slutt kan knyttes til det grunnleggende ordet tillitt. Den gjensidige tillitten til hverandre og respekt for hverandres forbundstilhørighet har vært helt grunnleggende for å komme dit en nå står i dag.



## VIL DU SNAKKE MED NOEN OM KREFT?

Ring 800 57338 (800 KREFT)

eller chat med oss på [www.kreftforeningen.no](http://www.kreftforeningen.no)

Vi kan veilede deg slik at du føler deg bedre i stand til å mestre endringene i livet enten du er kreftsyk eller pårørende.

- › Hva skjer med følelser og familieliv?
- › Hva kan de praktiske, økonomiske og juridiske virkningene bli?
- › Hva skjer etter behandlingen eller hvis den ikke virker?

Avhengig av hva du lurer på, kan du få snakke med spesialsykepleiere, jurister og sosionomer, som kan lytte, forstå og gi svar. Alle har taushetsplikt og du kan velge å være anonym. Du trenger ikke å ha et konkret spørsmål. Kanskje trenger du bare noen å snakke med? Tjenesten er gratis fra fasttelefon.

Åpningstider:

Mandag, tirsdag og onsdag: kl. 0900–2000

Torsdag og fredag: kl. 0900–1500

› [kreftforeningen.no](http://kreftforeningen.no)



Illustrasjon: Sidsa

# Til heltene!

## - TARIFF 2012

**Noen spør kor e alle heltene? Vi vet det. De er fagorganiserte medlemmer i SAFE og Industri Energi.**

Nå har streiken vart i over et døgn. Installasjonene stanser produksjonen, og mediegaloppen har begynt. OLF kommer med vanvittige beskyldninger i alle retninger. De sier vi tjener for mye. De sier nasjonen taper penger. De krever vi skal ta samfunnsansvar. Hva med OLF sitt ansvar? Dette er de samme folka som forsvare millionlønninger til direktørene. Som mener det er rett at de på toppen skal få fete pensjonsavtaler, mens de tar fra oss våre.

Mange tror den tøffeste jobben er jobben til fagforeningslederne. De som står og snakker i TV og radio. Vi vet at dette er feil. Den tøffeste jobben har de som skal stenge ned plattformene. Som må takle presset fra de ledere som prøver å omgå spillereglene eller driter i dem. Det er medlemmene som går over på streikebidrag og må forsvare streiken for venner og kjente. Det er disse som er heltene i en streikesituasjon. Ikke lederne. Ledere kan byttes ut. Ikke en hel organisasjon. Det er det som gir oss styrke.

Vi vinner kanskje ikke opinionen i denne streiken. OLF går langt i å spre både gift og løgner om våre krav. Det er heller ikke opinionen som vinner streiker. Fagorganiserte oljearbeidere eier noe som er mye viktigere – arbeidskrafta vår. Når vi slutter å jobbe, stopper produksjonen. Når produksjonen stopper, stopper cash-flowen til oljeselskapene. Det er dette som vinner streiker.

### **Lockout og tvungen lønnsnemd**

Vi har ikke tatt ut noe som truer samfunnets sikkerhet. Det er bevisst, fordi vi tar samfunnsansvar. Ingen signaler er heller kommet på at tvungen lønnsnemd er i sikte. OLF har varsla plassoppsigelse på alle våre medlemmer i havet – om de kjører lockout vet vi ikke enda.

### **Hold ut**

Streiken er alltid lettest i begynnelsen. Denne streiken kan ta tid. Vi vet ikke hvor lenge enda, men vi gir oss aldri. Dette er tida der alle de bra tinga som du ikke sier til vanlig kan bli sagt. Gi dine arbeidskamerater et ekstra klapp på skuldra, og send en ekstra sms. Kanskje spesielt til tillitsvalgte. Det hviler et tungt ansvar på skuldrene deres for tida. Husk det.

Industri Energi og SAFE står skulder til skulder i denne streiken. Som i oppgjøret. Sammen for våre medlemmer.

Lykke til i streiken,

**Hilsen felles Streikekomite Industri Energi og SAFE**



Bjørn Atle Teige



Rune Rydningen

## Knirkefri streikeorganisering mellom SAFE og Industri Energi

Tekst og foto: Mette Møllerop

Alt går som planlagt, også angrepene og de mer håpløse uttalelsene fra OLF.

Ikke før var streiken et faktum, så var en solid streikekomite etablert i andre etasje på SAFE-huset. Inn i komiteen kom en fin blanding av ungdom med entusiasme og pågangsmot og erfarne tillitsvalgte på alle nivå, inkludert toppledelsen i de to forbundene Industri Energi og SAFE. Arbeidsinnsatsen har vært upåklagelig, og retningslinjer og prosedyrer for arbeidet er godt plantet i komiteen. Kopimaskinene i alle de tre etasjene går varme.

Streikeløpesedler går unna så det griner. En stadig strøm av medlemmer fra begge forbund kommer opp for å melde seg til tjeneste. Hva kan dere bruke oss til? Trenger dere hjelp til noe? Skal vi stå streikevakt, dele ut løpesedler, eller er det noe dere trenger.

Aldri har huset vært så fullt av forskjellige mennesker med en ting felles. Denne streiken skal vi vinne! Vi gir oss ikke!

### Pensjonskravet

Den viktigste årsaken til streiken er pensjonen som ble fratatt de Statoil-ansatte uten at det ble foretatt en eneste liten forhandling. Tilleggs pensjonen, eller gavepensjonen som den ble hetende, er en pensjon som ble forhandlet fram under de lokale lønnsforhandlingene i 1998. Denne



pensjonen skulle sikre utslitte olje- arbeidere muligheten til å gå av som 62-åringer, uten at de tapte for mye i lønn. Oljearbeiderne ute i havet hadde nemlig ikke AFP, de var bundet av en pensjonsalder hvor de tidligst kunne gå av som 65 åringer, men flere sto til de var 67 år. Over en svært lang periode hadde Statoilansattes Forening, SaF, og det tidligere Oljearbeidernes Felles-sammenslutning, OFS, jobbet for å få en fleksibel pensjonsalder mellom 58 og 62 år. Det var for øvrig tidligere 2. nestleder i OFS, Tarjei Lodden, som var pådriver og ildsjel i dette arbeidet, sammen med konserntillitsvalgt i Statoil, Stein Bredal. Det ble laget mye godt informasjonsmaterieell og utarbeidet en annonsekampanje som

gikk i flere av landets største aviser, og pensjonsargumentene møtte stor forståelse og sympati i befolkningen. Annonsekampanjens siste stunt var en gratulasjon til daværende Statoildirektør Harald Norvik som fylte 50 år, med spørsmål om når han skulle gå av med pensjon.

### Wyattrapporten

Det ble også laget en rapport over helsesituasjonen blant oljearbeidere, Wyatt-rapporten som kom i 1992. Initiativet til rapporten og ansvaret for utarbeidelsen, var faktisk arbeidsgiverne selv, i OLF. Resultatene var sjokkerende. Det var knapt nok noen oljearbeidere i de tyngste jobbene på installasjonene som klarte å stå i jobb fram til «vanlig»



Lill Heidi Bakkened, Industri Energi, sammen med Fredrik Tellefsen til venstre og Rune Rydningen til høyre.

pensjonsalder. Åtte av ti boredekkarbeidere mistet helsesertifikatet lenge før oppnådd pensjonsalder. Hardt arbeid, skiftarbeid og nattarbeid var en av de viktigste årsakene til slitasje og uførhet.

Den første store HMS-konferansen om skift, søvn og helse ble arrangert, konklusjonene var entydige. Pensjonsalderen måtte ned.

Da man ved de lokale forhandlingene i Statoil i 1998 fikk kravet innfridd, fikk resultatet en form for «smitteeffekt» som førte til at andre oljeselskap gjorde tilsvarende avtaler.

### Lokal eller sentral

OLF sitt argument i pensjonssaken er at dette er en avtale gjort lokalt, og at man ikke kan trekke inn pensjonsavtaler i de sentrale forhandlingene. Flere forbund og yrkesgrupper har lavere pensjonsalder i sine avtaler. Det gjelder både politi, brannvesen og forsvaret, for å nevne noen. Oljearbeidere har minst like tøffe arbeidsdager som disse. De har minst like store krav til egen helse i forhold til de gjeldende sikkerhetskravene i Nordsjøen. Pensjonskravet som ble innfridd for svært mange operatøransatte i havet i 1998, var sett på som en seier, men kanskje først og fremst en fornuftig seier, som også var med på å gi en sikrere produksjon og tryggere arbeidsdag i Nordsjøen.



Per Martin Labråthen og Fredrik Tellefsen.

### Oppfinnsom argumentasjon

OLF-direktør Jan Hodneland og informasjonssjef Eli Ane Nedreskår viser ikke veldig stor oppfinnsomhet i sin argumentasjon.

I spriket mellom virkelighet og snodige uttalelser finnes blant annet Nedreskårs uttalelser om oljearbeidernes overtid. Hun sier at det er helt naturlig å trekke inn overtidsbetaling som en del av lønnen man tar utgangspunkt i, når man forhandler. Ettersom oljearbeidere kun jobber 16 uker i året og har et timeantall som er lavere enn landansatte, bør de jobbe inn de resterende timene slik at timetallet samsvarer med de 37,5 timene arbeidstakerne på land har.

Hva Nedreskår unnlater å trekke fram, er at skift-timetallet i havet samsvarer med skift-timetallet for landansatte.

Hva hun heller ikke ønsker å fokusere på, er arbeidssdagens lengde. Det er enklere å ta et par timer overtid etter en arbeidsdag på 7,5 timer, enn å jobbe overtid når en allerede har stått på i 12 timer. Man har ikke mange timene igjen av et døgn når tiden som går med til dusj, klesskift, bespising og søvn er trukket fra.

Hun holder også unna det faktum at vi som jobber på land, går hjem etter avsluttet arbeidsdag. Vi disponerer resten av dagen som vi selv ønsker, sammen med familie, venner, driver egne fritidsaktiviteter, følger opp barn i skole- og fritidsaktiviteter eller gjør nyttig arbeid i hus og hage. Oljearbeidere ute på havet tilbringer hele døgnet på sin arbeidsplass. Til sammenlikning, slik en av oljearbeiderne selv beskriver arbeidsdøgnet sitt:



«Til alle dere som tror at snittlønn på sokkelen er i overkant av 1 mill: Tallene skriver seg fra direktørnivå, inklusive en del ingeniører og brønnservice-personell. De fleste er landbasert. For oss på sokkelregulativet, altså tariff, er snittet i overkant av 500.000, altså det halve.

For den summen tilbringer vi nøyaktig dobbelt så mange timer på jobben som du gjør. Vi jobber like mange timer, men i tillegg må vi altså oppholde oss der like mange timer uten å jobbe. Det blir som om du, når du var ferdig med dine åtte timer på kontoret, fikk beskjed om at, ehm, du kan ikke gå hjem nå. Du må nå slå i hjel åtte timer uten å jobbe. Vi har kortstokk, seng, fjernsyn og treningsrom... Hvis du vil, kan du også ringe hjem og si god natt til barna.

For samme sum utsettes vi også for en til tider umenneskelig fysisk belastning. Støy, eksos, andre kjemikalier, kulde (har du forsøkt å stå i + 3 grader og storm?), utstyr som ikke er tilrettelagt for adkomst og vedlikehold, pluss, pluss.

Dette vet vi. Dette vet også oljeselskapene. Derfor har de for lenge siden sagt at det er realistisk å anta at mange oljearbeidere ikke vil kunne jobbe etter fylte 62 år. På dette grunnlaget innførte de tidligpensjon. Noen selskaper kalte det AFP. Noen kalte det gavepensjon. Dette har vi forholdt oss til. Vi har faktisk skattet av det.»

### Vi lever lenger altså må vi jobbe lenger

OLF og Eli Ane Nedreskår mener det er urimelig å kreve tillegg utover pensjonsreformen som ble vedtatt i Stortinget i 2011.

«De har prøvd å få pensjon inn i tariffavtalene siden 1980, og de får det ikke inn. De har AFP og må forholde seg til det. Arbeiderne har kjempegod lønn i forhold til mange andre, og tjener i snitt 1 million i året. De får mye høyere pensjon enn alle andre i Norge uansett.»

### Hvor kom millionlønnen fra

Her er OLF sitt regnestykke:

597 000 kr grunnlønn inkludert sokkelkompensasjon

130 000 kr dekker alle andre tillegg, tekniske tillegg, bonus, men ikke overtid

235 000 kr overtid (her har vi tatt tall fra 2009 Proba Samfunnsanalyse "Lønnen i oljeindustrien" og oppjustert med 8 prosent, tallet i 2009 var 218 000 kr)

962 000 kr total gjennomsnittlig inntekt 2011

### Fakta om lønn fra SAFE og Industri Energi

Offshore lønn består av lønn, tillagt et offshoret tillegg på 47 prosent som omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i



overenskomsten for øvrig. Summen av disse to elementene kalles samlet lønn. Et offshore årsverk er nøyaktig det samme som et årsverk for skiftarbeidere i landindustrien i Norge.

Per 1.1.2012 var gjennomsnittslønnen innen avtaleområde dette:

Gjennomsnittlig lønn 390.000

Sokkelkompensasjon 47 prosent 187.060

Samlet lønn 585.060

Oppå dette kommer kompensasjon for nattarbeid, arbeid på helligdager og så videre (20 prosent av alle timer blir jobbet på natt, 14,75 dager med helgedagstillegg.) Dette utgjør i gjennomsnitt 33.000 kroner.

Sum samlet lønn og "ikke-aktivitetsrelaterte" tillegg: 618.060,-

Skal folk tjene en million mangler 381.940 kroner.

Skal man komme opp i dette beløpet må man jobbe 494 timer i friperiodene per år. Arbeid i friperiode i direkte forlengelse av ordinær tur (14 dager) kompenseres med ventetidsbetaling for fritiden som tilbringes på plattformen og med overtid for tiden som job-



Full aktivitet på streikemøtet.

bes. Ekstratur i friperioden kompenseres kun med overtidbetaling. 494 timer med arbeid i friperioden betyr at den enkelte i gjennomsnitt må tilbringe 988 timer av sin årlige fritid på arbeidsplassen.

Omgjort til 7,5 timers arbeidsdager utgjør dette 66 arbeidsdager med overtidarbeid. Tar vi med fritiden som tilbringes på jobben, tilsvarer det 132 dager. I alle andre sammenhenger ville dette bli karakterisert som rovdrift på folk.

Denne gruppen arbeider 12 timers dager i to uker med påfølgende 4 uker fri.

12 timers arbeidsdag i 14 dager er

610 organiserte i SAFE og Industri Energi ansatt i Statoil, BP, og forpleiningsselskapet ESS på innretningene Skarv, Oseberg Feltsenter, Heidrun og "Floatel Superior", er i streik.

Skarv: 102 medlemmer i BP, og 13 medlemmer i forpleiningsselskapet ESS.

Heidrun: 175 medlemmer i Statoil Oseberg Feltsenter: 273 medlemmer i Statoil

"Floatel Superior": 47 medlemmer i ESS

De resterende 98 medlemmene er organisert hos Lederne.

ulovlig i Norge for øvrig - av hensyn til folks helse.

Fra 2001 og til 2011 økte lønn u/tillegg for industriarbeidere med 50,4 prosent.

For overenskomsten med OLF var tilsvarende økning 51 prosent. Dette betyr at utviklingen i denne gruppen offshore er bortimot identisk med lønnsutviklingen i "Land-Norge" over 10-årsperioden.

### Opptopping eller avslutning

Også her opereres det med mange rare uttalelser fra OLF sin side.

Til Stavanger Aftenblad sier informasjonsdirektør Eli Ane Nedreskår at manglende opptopping av streiken tyder på lav streikevilje.

«At de ikke trapper opp tyder på liten streikevilje. Vi håper at dette betyr at de har tenkt å frafalle kravet om tariffestet pensjon, og at de vil gå i dialog for å få slutt på streiken, sier informasjonssjef Eli Ane Nedreskår i Oljeindustriens Landsforening (OLF) til Aftenbladet.»

### Vil unngå lønnsnemnd

I en uttalelse fra de streikende forbundene Industri Energi, SAFE og Lederne sies dette:

Forbundene Industri Energi, SAFE og Lederne har i dagens møte gått gjennom effektene av den pågående streiken og vurdert en eventuell opptopping. Forbundene har besluttet at streiken foreløpig holdes på dagens nivå.

Eventuell opptopping av streiken vurderes fortløpende, og forbundene er enige om å møtes på nytt tidlig i neste uke for å ta en ny vurdering av situasjonen.

Det er stor oppslutning om streiken blant forbundenes medlemmer. De kjemper en rettferdig kamp for å beholde framforhandlede pensjonsrettigheter som sikrer en verdig avgang, lønnsansiennitet for lærlinger og pappapermisjon på linje med andre arbeidstakere. Og ikke minst vern om Oljearbeidernes Sosiale Ordninger - som arbeidsgiverne vil rasere.

Natt til søndag 24. juni tok de tre forbundene 708 medlemmer på Skarv, Oseberg feltsenter, Heidrun og Floatel Superior ut i streik. Dette medførte et tap av oljeproduksjon av på 179 000 fat olje og 11,9 millioner standard kubikkmeter gass per dag. Dette tilsvarer 11 prosent av norsk oljeproduksjon. Streikens kostnader er imidlertid ikke lik tapet av inntektsstrømmen, da ressursene forvaltes i reservoaret. For samfunnet har det derfor svært liten betydning at produksjonen er stoppet. Norge taper ikke på at oljen blir liggende under havbunnen. Den forsvinner ikke.

Aktivitetstapet merkes selvsagt for berørte selskaper, men ikke mer enn det som er vanlig i en hvilken som helst streik. Det er kostnader knyttet til nedstengning, og vi ser at den manglende



inntektsstrømmen kan oppleves problematisk for selskapene. Men det er feil å hevde at vårt første streikeuttak ikke står i forhold til selskapenes tap. Tapene for selskapene skal for øvrig, som for våre streikende medlemmer, dekkes av de respektive organisasjoners streikefond.

Vi har registrert at Statoil helt uten grunn har tatt ut ytterligere 2,5 prosent av norsk produksjon. Dette bidrar til at produksjonstapet er 40 000 fat olje og 2.804 000 standard kubikkmeter gass høyere enn det vi hadde lagt til grunn da streiken startet.

På denne bakgrunn er organisasjonene enige om at vi ikke trapper streiken opp ytterligere i denne omgang.

Vi vil henstille til motparten om å vise ansvar, spesielt at de ikke foretar seg noe som kan ramme gasseksporten til Europa. I følge våre kontakter blant europeiske gasskjøpere er det som følge av årstiden mye ledig produksjons- og rørkapasitet. Men selv om skadene er små på denne tiden av året, kan det likevel føre til at det svekker vårt renommé som en pålitelig gassleverandør.

#### **Landansattes forhandlinger gjenstår**

To av streikekomiteens svært aktive medlemmer, Roy Aleksanderen fra SAFE og Ommund Stokka fra Industri Energi, er opptatt av at vi ikke må glemme de landsatte. På sine respektive forbunds



**Jeg støtter streiken fullt ut, sier Ragnar Nielsen fra Talisman. Hvorfor skal ledelsen bevilge seg ting som andre ikke har?**

hjemmesider sier de følgende:

«Sokkelarbeiderne er nå spydspissen i en kamp som gjelder flere. Industri Energi og SAFE har et likelydende pensjonskrav for oljeselskapenes landansatte, både på landanleggene og de kontoransatte. Kampen er derfor ikke ferdig selv om forbundene får gjennomslag i sine krav på sokkelen. Da kommer kampen for de landansatte, som også er fratatt sin pensjon.

- Frontene er nå steile. OLF er ikke på noen punkt villig til å gå med på våre argumenter og krav, sier de.

Forhandlingene for landansatte i olje-

selskapene er satt på vent. OLF var ikke villig til å forhandle før sokkeloverenskomstene var ferdigforhandlet.

- Etter at slaget har stått i havet, skal vi sette i gang med forhandlingene for de som jobber på land, sier Stokka.

- Dette oppgjøret har ikke direkte innflytelse på landansatte, men det kommer til å sende kraftige signaler inn i disse forhandlingene, understreker Aleksandersen.»

## FORUTSETNINGER VED TIDLIGPENSJON - LANDANSATTE

### 1. GENERELT

Alder: fylt 62 år  
Ansettelsestid i Statoil: minimum 10 år  
Helsetilstanden kvalifiserer ikke til ytelser fra Folketrygden (uførepensjon) selv om arbeidsevnen er noe redusert  
Det skal foreligge en personlig begrunnet søknad fra den ansatte. Søknaden skal være anbefalt av leder, evt. også av nettverksansvarlig  
Bedriftens behov tillegges vekt (nødvendig reduksjon/behovet for å beholde ekspertise)

#### Skiftgående personell i landorganisasjonen:

Særforhandlingene i 1996, ga adgang til tidligpensjonering for denne gruppen hvis kravet til alder er oppfylt, og den ansatte har hatt stilling innenfor området i lengre tid. Det skal likevel fremlegges skriftlig søknad.

### 2. ØKONOMISKE BETINGELSER

Det ydes 66% av pensjonsgrunnlaget frem til ordinær pensjonsalder

Landansatte, skiftgående og annet personell som er omfattet av AFP-ordningen, er forpliktet til å benytte seg av den. Statoil dekker differansen mellom AFP-ytelsen inklusiv AFP-tillegget og 66% av pensjonsgrunnlaget.

Personell som får utbetaling fra AFP-ordningen, er ikke berettiget til sluttvederlag, i stedet kommer et månedlig skattefritt beløp, AFP-tillegg, på kr. 950 til utbetaling. Ved beregning av gavepensjonen fra selskapet, legges kr. 1.400 til grunn.

### 3. MEDLEMSKAP I STATOILS PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER, OPPTJENING I FOLKETRYGDEN

Det opprettholdes medlemskap i Statoils pensjons- og forsikringsordninger frem til ordinær pensjonsalder. Selskapet dekker evt. manglende opptjening i folketrygden, basert på pensjonsgrunnlaget i Statoils Pensjonskasse som har oppstått som følge av førtidspensjoneringen.

### 4. JUSTERING

Tidligpensjon som ydes av Statoil, justeres med den årlige generelle lønnstilleggsprosenten. AFP-pensjonen justeres som følge av regulering av grunnbeløpet i folketrygden.

Pensjonsavtalen som ble forhandlet fram i Statoil 19.06.1998, er signert av daværende leder i OLF, Arne Franck-Nielsen, og Jostein Gaasemyr og Jan Oddvar Gjerde fra Statoil.

FORUS  
PO FT PAS  
JOG  
19.06.98

i Statoil

KOPI: Medlemmene i tidligpensjonsutvalget

FRA: P&O ALR

SAK: TIDLIGPENSJON/TILPASNING TIL AVTALEFESTET  
PENSJON (AFP)

Det vises til protokoll vedr. ovennevnte fra særavtaleforhandlingene i 1997 og det utvalgsarbeidet som har vært gjennomført i bedriften der samtlige foreninger har vært representert.

Bedriften har nå fattet følgende beslutning som vil bli nedfelt som administrative bestemmelser:

#### 1. Avgang i perioden 62-67 år:

Det gis en gavepensjon som sammen med AFP og AFP-tillegget (utbetaling fra sluttvederlagsordningen) vil sikre 66% ytelse (avhengig av minst 10 års ansettelsestid), beregnet av pensjonsgrunnlaget (som definert i pensjonskassens vedtekter) fra 62 år og frem til pensjonsalder.

#### 2. I tillegg til ytelsen vil bedriften fortsatt innbetale premie til tjenstepensjon, dvs. at medlemskapet i Statoils Pensjonskasse(r) blir opprettholdt.

#### 3. Den enkelte ansatte som ønsker å benytte seg av retten til AFP og vil søke om gavepensjon, må melde fra til bedriften via sin leder i form av en søknad senest 4 måneder før tidspunkt for fratreddelse.

Ovennevnte vil gjelde samtlige ansatte på land under forutsetning av at de er kvalifisert for AFP. Samtlige søknader om gavepensjon fra 62 år fra kategorien skiftgående personell på landanlegg vil bli innvilget. For øvrig personell vil en ta forbehold om behovet for å beholde kompetanse i organisasjonen.

Der vil bli utarbeidet mer detaljerte administrative bestemmelser og rutiner for å sikre en tilfredsstillende saksbehandling, i tillegg til informasjon om ordningen i bedriften.

Utvalget vil videre drøfte kombinert tidligpensjon/deltidsarbeid. Vi påregner at dette arbeidet vil bli gjennomført høsten 98.

Sokkelansatte er ikke omfattet av AFP-ordningen og beholder dagens tidligpensjonsordning.



Inger Anda og  
Magne Ognedal, Ptil.



Hilde-Marit Rysst,  
SAFE



Leif Sande, Industri Energi



Når en ikke har data –  
kan en ikke handle. Fordi  
en ikke handler – har en  
ikke data! Halvor Erik-  
stein gir boka til Jakob  
Nærheim.

## Tendenser i tiden

Tekst og foto: Mette Møllerop

Tilstrekkelig kompetanse og kapasitet i oljenæringen blir store utfordringer framover, sa blant annet direktør i Petroleurstilsynet, Magne Ognedal under åpningen på Sikkerhetsforums 10. årskonferanse.

Konferansens innhold var delt mellom utfordringer i forskjellige former, faren for storulykker og «speiding» etter tegn til bedring. Som vanlig ble deltakerlista full ganske tidlig. Deltakerne representerer både ledelse og tillitsvalgte i oljeindustrien, og selv om temaene vanligvis gjenspeiler motsetninger i synet på både utfordringer og sikkerhetshåndtering, er stemningen på Sikkerhetsforums årskonferanser av den hyggelige typen. Det er ikke et forum for store kontroverser.

### Trepartssamarbeidet

Fagforeningene var representert med SAFE-leder Hilde-Marit Rysst og leder i Industri Energi, Leif Sande.

Leif Sande stilte spørsmålet; hvordan skal vi bli gode på HMS når fokuset er å skaffe «gode hoder»? og refererte til tittelen på en av debattene som sto på programmet.

Det er ikke sikkert aktivitetsnivået trenger å bli høyere. Kanskje er nivået nå høyt nok i forhold til HMS-perspektivet. De arbeidsgiverne vi har her, finner du overalt i verden. Også petroleurstilsyn finnes her – og ute i verden. Men vi har fagforeningene på sokkelen i Norge, det har de ikke ellers i verden. I bunnen av vårt norske system har vi trepartssamarbeidet. Det skiller oss fra andre land. Han ba selskapene slutte å spare penger

for å gjøre ting billigere. Det rammer sikkerheten.

Fagforeningene må bli mer aktive i å påvirke veivalg. Når de riktige valgene er på plass har de kloke hodene en trygg arbeidsplass.

### Kan man bli gammel på arbeidsplassen i Nordsjøen?

Vinnerloddet var å få lærlingeplass i Statoil. En bekymret mor mente Nordsjøen var farlig.

Hilde-Marit Rysst avviste problemstillingen den gang. Selskapet hadde fokus på sikkerhet. Men spørsmålet om dette var et sted man kunne bli gammel, hang litt i lufta. Sikkerheten er aldri tryggere enn det svakeste ledd, sa Hilde-Marit Rysst og viste til Statfjord A.

– Det er ikke nok at alle går i takt, da skjer det som aldri skulle ha skjedd.

Hun trakk også fram tidspresset.

– Hvordan skal man få tid til å være gode tillitsvalgte og hovedverneombud når tidspresset er så sterkt.

Som Leif Sande, var hun inne på den unike betydningen trepartssamarbeidet har, og viktigheten av å ivareta og sikre at samarbeidet fortsetter.

– Spørsmålet om «de kloke hodene» handler også om å beholde helsa gjennom hele arbeidslivet. Er svaret betryggende, da velger de kloke hodene vår bransje.

### Noen mistet helsa i arbeidslivet

Er vår bransje en fyrårbransje, spurte organisasjonssekretær og yrkeshygieniker i SAFE, Halvor Erikstein.

Han trakk fram kjemikalieprosjektet som eksempel på et område bransjen ikke har lyktes å gjøre noe med.

– Både skadene oljearbeiderne har pådratt seg, og evnen til å rydde opp etter seg både rent fysisk i forhold til arbeidsmiljøet, og erstatningene og oppreisningen av de oljeskadde, står dessverre ikke igjen som lysende fyrår. Erikstein trakk fram betydningen av dokumentasjon.

– Det er et problem at mange skader skriver seg tilbake til 70- og 80-tallet. Den gang ble ikke skadene rapportert, og i dag er det vanskelig for disse tidligere oljearbeiderne å dokumentere at de er blitt syke av et arbeidsmiljø som var fullt av kjemikalier. Så lenge selskapenes taktikk er å stikke hodet i sanden, tar de ikke ansvar for håndteringen av giftige oljer, for å nevne et eksempel.

Han utfordret Statoil konkret på å ta tak i disse sakene på en redelig måte, og overleverte boka med doktoravhandlingen til Susan Michaelis, en av de tidligere oljeskadde pilotene som har forsket på emnet, til Jakob Nærheim, sjefingeniør i Statoil.



## Kursoversikt i SAFE, høsten 2012

ET sterkt SAFE bygger på sterke og kunnskapsrike medlemmer!  
Bli med å bygge SAFE – skaff deg mer kunnskap og kompetanse.  
Meld deg på høstens kurs!

### Grunnleggende kurs for tillitsvalgte

Uke 43: Mandag 22. oktober til torsdag 25. oktober (4 dager)

Uke 48: Mandag 26. november til tirsdag 27. november  
(2 dager)

Grunnleggende kurs for tillitsvalgte kommer i to utgaver – en kortutgave på to dager og den ordinære som går over fire dager. Kursene er bygd over samme lest, men kortutgaven er mer komprimert og blir det ikke lagt opp til prosjektarbeid.

**Målgruppe:** Medlemmer og tillitsvalgte

**Mål:** Deltakerne skal få en innføring i fagbevegelsens rolle og betydning – historisk og i dag

Kurset skal gi deltakerne kunnskap om viktige veivalg i SAFES historie og en grunnleggende innføring i forbundets oppbygging og virkemåte.

Deltakeren skal utvikle sin kunnskap om den tillitsvalgtes rolle og funksjon og trene i bruk av enkle analyseverktøy. Deltakerne skal gjennom kortinnledninger og trening utvikle grunnferdigheter i presentasjon (gjelder ikke kortkurset)

**Varighet:** Fire eller to dager

**Metode:** (I kortkurset gjelder ikke kulepunktene 2 og 3)

Deltakerne skal bli kjent med modeller og hjelpereidskaper gjennom innledning, diskusjon og trening.

Deltakerne lager et opplegg for arbeidet med en konkret sak. Det kan være en sak som SAFE ønsker å få gjort noe med, eller det kan være en sak deltakeren tar med fra sin egen klubb.

Nødvendig materiale skal samles inn og analyseres og det skal utarbeides konkrete forslag til hva som skal gjøres og

hvordan det skal gjøres. Ved slutten av kurset skal deltakerne presenterer arbeidet.



### Arbeidsrett

**Uke:** 46 Onsdag 14. november til torsdag 15. november (2 dager).

**Forelesere:** SAFE

**Målgruppe:** Medlemmer og tillitsvalgte

**Mål:** Gjøre seg kjent med sentrale lover og eget avtaleverk  
Lære gjennom en praktisk tilnærming til jussen  
Trene på løsning av oppgaver og utarbeide en sjekkliste for deg som tillitsvalgt

**Varighet:** 2 dager

**Innhold:** Det utarbeides et konkret opplegg for gjennomføringen

**Metode:** Kursene er basert på aktiv deltakelse. Det legges opp med kortinnledninger hvor siktemålet er å motivere deltakerne til refleksjon og debatt.



### HR-ledelse versus personalbehandling og psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser I + 11

**Uke 39:** Trinn I, Tirsdag 25. og onsdag 26. september.

**Uke 44:** Trinn II: Tirsdag 30. og 31. oktober. (2 dager).

**Foreleser:** Bitten Nordrik (De Facto)

**Målgruppe:** Medlemmer og tillitsvalgte

Hva innebærer HR-ledelse kontra personalbehandling «den norske modellen» og psykososiale arbeidsmiljøkartlegginger? Er lov og forskriftsintensjoner med psykososial arbeidsmiljøkartlegging lik intensjonene med medarbeidertilfredshetsundersøkelser? Er noen kartlegginger utviklingsverktøy mens andre er styringsverktøy? Generelle kartlegginger versus granskinger – hva er forskjellen?

Bruk og misbruk av psykososiale arbeidsmiljøkartlegginger  
Hvordan forhindre misbruk av arbeidsmiljøundersøkelser?  
Kurset baseres på en god del gruppearbeid og diskusjon med utvikling av problemstillinger og forslag til løsninger.  
Fullstendig program for kurset oversendes på forespørsel.

### Presentasjonsteknikk

**Uke 40:** tirsdag 2. oktober til onsdag 3. oktober (2 dager).

**Foreleser:** Mette Møllerop

**Målgruppe:** Medlemmer og tillitsvalgte

Bli trygg på «talerstolen». Trening i å ta ordet i forsamlinger. Hvordan holde innlegg? Hvordan åpne for diskusjon og debatt, og styre denne. Teknikker i forhold til pust og stemmebruk. Utarbeide innlegg og replikker. Gruppearbeid og praktisk øving. Fullstendig program for kurset oversendes på forespørsel.

### Vervekurs (1 dag)

**Uke 44:** tirsdag 30. oktober (1 dag) Forelesere: Verveutvalget

**Målgruppe:** Medlemmer og tillitsvalgte

### Krav til kunnskapsutviklingen

I dagens debatt er det en tendens til at det ensidig fokuseres

på kunnskapens bytteverdi – hva kan jeg bli, hva kan jeg få for den kunnskapen jeg har tilegnet meg. Vi sier ikke at dette er uviktig, men i våre kurs har vi lagt et bredere perspektiv

til grunn – kunnskapens betydning for fagbevegelsen, selskapet og den enkelte som person.

I fagbevegelsen er det naturlig at en del av kunnskapsutviklingen begrunnes med fagbevegelsens behov for dyktige tillitsvalgte. Slik har det vært, og slik må det være. Kunnskap er en forutsetning for å gjøre en god jobb for medlemmene. Belønningen har vært "god sosial samvittighet".

I tillegg til den betydningen kunnskapen har for selskapet og samfunnet ønsker vi å fokusere på kunnskapens betydning for den enkelte. Som grunnlag for nye karrierevalg, men kanskje først og fremst som et bidrag til større selvtillit og selvrespekt for den enkelte.

Vi har nedfelt disse holdningene i følgende retningslinjer: Opplæringen skal ta utgangspunkt i og understøtte det arbeidet SAFE prioriterer.

Alle medlemmer av SAFE skal ha tilgang til opplæringen  
Opplæringen skal ha som målsetting å utvikle gode tillitsvalgte, men vi vil også vektlegge opplæringens betydning for den enkelte

### Kurs for klubbkasserere

Vi vurderer også å sette opp et kurs for kasserere som trenger kunnskap og retningslinjer for dette arbeidet i klubbene sine. Det er Reidun Ravndal, organisasjonssekretær i SAFE, som vil holde kurset. Vi kommer tilbake med tidspunkt og sted.

Påmelding sendes både via klubben din og til kursansvarlig: Mette Møllerop, e-post: mette@safe.no Telefon: 51 84 39 09/ 957 357 10





ISO-fagene og de sentrale forhandlingene:

## - Hva skjedde i YS før og under hovedoppgjøret i april ?

**Tekst: Atle Rostad**

**Foto: Hans Reidar Røsand**

Hovedorganisasjonen vår taklet ikke situasjonen på en hensiktsmessig eller demokratisk måte etter at KIS (ISO-bedriftenes bransjeorganisasjon) varslet overgang til Norsk Industri i fjor høst.

Vanligvis er det slik i hovedorganisasjonene at en overenskomst er forvaltet av ett og samme tilsluttede forbund, som derfor også organiserer de tilhørende medlemmene. Men på grunn av tariffhopping/tariffglidning og problemer med hensyn til grensedragning, vil ikke en evig fastlåst fordeling av partsforhold være i fagbevegelsens interesse. Derfor har YS både en historie og praksis, samt vedtekter og retningslinjer, som muliggjør fleksibilitet og tilpasninger når det er nødvendig.

SAFE fikk partsforholdet på FOB, og dermed forhandlingsrett ved sentrale forhandlinger, gjennom en avtale med Parat (et annet YS-forbund) som ble signert i april 2010. Dessverre kom avtalen i stand først etter tariffoppgjøret i 2010, da Fellesforbundet tok samtlige arbeidstakere underlagt FOB



ut i streik, mens SAFEs medlemmer på samme avtale måtte jobbe videre, og ikke hadde adgang til å gå til lovlig konflikt.

Partsforholdet på FOB fra og med april 2010 førte likevel til et sterkt forbedret rekrutteringsgrunnlag for SAFE på ISO-området. Utsiktene til at en forbund endelig kunne og ville representere



Atle Rostad river hengestillas over sjø.

2012. Vi stilte med et slagkraftig lag på tvers av ISO-området fram mot hovedforhandlingene, forutsatt at vi hadde råderetten over avtaleområdet på vegne av YS.

Men så, i slutten av september 2011, og uten forvarsel for SAFEs del, meldte KIS overgang til Norsk Industri med virkning fra 01.04.2012. Da antok flere at det ville være en umulighet for ISO-fagene å fortsette på FOB, objektivt sett en god utvikling da FOB har vært den suverent dårligste tariffavtalen i norsk oljeindustri. NHO og YS uttrykte likevel at dette ikke var en uunngåelig konsekvens, og viste til Hovedavtalens § 3-8. Dette antok ISO-området kun var et spill for galleriet, og vi fikk rett i det....

SAFE var likevel obs på situasjonen, og sendte ikke lenge etter et brev til YS om problemet som kunne oppstå med hensyn til den interne fordelingen av overens-komster. YS svarte med å innkalle til et møte mellom SAFE, Parat og YS. Parat ytret da at de ikke var interesserte i å gi fra seg eller dele avtalen med SAFE, og at det hele burde kunne vente til etter hovedoppgjøret. Etter sterke innvendinger mot dette fra SAFE ble det enighet om å gjennomføre et nytt møte i forbindelse med YSP'

tariffkonferanse månedsskiftet januar-februar. Likevel var YS' holdning at "det er ingenting vi vet som tilsier at en slik forflytning skal skje, og NHO har ikke varslet noe overfor oss" (!)

En slik situasjon var ikke holdbar for ISO-området. Derfor krevde vi ytterligere garantier på at YS ville takle situasjonen til fordel for ISO-fagene; den eneste gruppen i YS som har ambisjoner og tallmessig styrke på VO-området. YS har også interne retningslinjer som åpner for å fravike den etablerte tariffstrukturen i YS ("1 overenskomst – 1 forbund" –modellen, selv om det her finnes unntak), basert på kriterier som SAFE overoppfyller for ISO-fagenes del. § 13 i YS' vedtekter regulerer hvordan dette skal takles organisatorisk.

SAFE fikk tidlig i mars likevel skriftlige forsikringer fra YS-lederen om at YS "er opptatt av at også ISO-fagene får gjennomført et så godt oppgjør som mulig og vil i den grad vi kan søke å bidra til dette uansett hvilken overenskomst som gjøres gjeldende". Parat signerer vanligvis ikke på VO før lenge etter hovedoppgjøret, gjennom protokoller per e-post. Derfor var tanken at om en overføring skulle finne sted, ville likevel ikke YS' medlemmer på ISO-området (kun SAFE) være underlagt fredsplikt så

ISO-fagene i et hovedoppgjør sørget for at nye medlemmer strømmet til i enda større grad enn før. Antall medlemmer steg fra rundt 1000 senhøstes 2011 til ca 1700 i forkant av tariffoppgjøret i



lenge det ikke forelå et tilfredsstillende resultat av forhandlingene/meklingen.

Første del av forhandlingene med BNL i mars var et eneste langt gjesp. Vi brukte tiden hovedsakelig til streikeforberedelser / leserinnlegg etc. Da vi skjerpet inn kravene til BNL tok vi høyde for den mulige tariffglidningen, og krevde således en egen overenskomst for ISO-fagene. Dette var i tråd med Parats løfter om å støtte ISO-fagene, og deres representant i SAFEs forhandlingsutvalg var også inneforstått med dette. Etter de ordinære forhandlingene den 29. mars, ble likevel YS og NHO enige om at ISO-fagene skulle overflyttes til VO (heretter en del av "IO"), uten at kravet om egen avtale ble tatt til etterretning av YS.

Men på nest siste dag av meklingen (14. april) mellom Norsk Industri og arbeidstakersiden, fikk SAFEs forhandlingsdelegasjon rede på at det likevel var Parat som satt med all beslutningsmyndighet på avtalen, etter mandat fra YS. Da den endelige skissen mellom LO/FF og NHO/NI forelå den 15. april, samlet ISO-området i SAFE seg og sa enstemmig nei til skissen. Likevel ble det referert i den offisielle møteboken hos riksmekleren at "arbeidstaker støtter forslaget". Parat nektet da SAFEs medlemmer å kunne gå til en rettferdig arbeidskamp for å bedre den absurd dårlige tariffavtalen

vi har. SAFE ble fullstendig parkert, og meklingsresultatet viste klart at vi ikke hadde utøvd noen innflytelse på forhandlingene.

Vi må nå seriøst tenke gjennom hele YS-medlemskapet, og eventuelt også se etter alternativer. Dagens situasjon er uholdbar for SAFE. Medlemmene er interesserte i kampkraft - ikke internt byråkrati - når situasjonen er så urettferdig som nå. Vi er nødt til å ha kamprett ved sentrale forhandlinger for en så stor gruppe i forbundet. Hvis ikke YS innser dette, har både vi og dem et problem. Fagbevegelsen må være i stand til å sette makt bak krav om rettferdighet, noen ganger også gjennom streik.

ISO-fagene har i det minste nå anledning til å iverksette arbeidskamp lokalt gjennom temporeduksjon, eller "dagsing" som det også kalles. På mange måter er det enda mer krevende øvelse enn streik, fordi man faktisk hele tiden må minne seg selv og andre på viktigheten av at temporeduksjonen skal bli effektiv. På den annen



Atle Rostad river hengestillas over sjø.

side beholder man store deler av lønnen (45% av grunnlønn + hele offshoretillegget eller hele utenbystillegget på 20%). Da er det viktig at ingen klubber bøyer av for presset, men at vi står samlet og sterke for å vise hva vi mener om forskjellsbehandlingen vi har vært offer for så altfor, altfor lenge !!!

Se også egen sak om lokale forhandlinger på ISO-området.



# Take a position at the forefront of subsea technologies

We are looking for individuals who are prepared to take a position. Not only a position within Aker Solutions, but also a position on the exciting challenges the global oil and gas industry faces now and in the future.

Aker Solutions' engineering and completion management team, based in Norway, is responsible for global processes within system engineering, document management, materials and finite element analysis, and mechanical completion (MC). We are looking for experienced individuals to strengthen our team and support our ambitions for growth within the subsea market. We are currently seeking persons with ROV operational experience from subsea construction for ROV access verification in our PC based ROV simulator.

## • ROV engineer (3295)

Responsibilities and tasks:

- Responsible for carrying out ROV access verification in our simulator
- Responsible for final delivery of ROV access reports/studies
- Communication of ROV possibilities and limitations in operation to our designers
- Participation in internal and external design review meetings
- Contribution to the development of the ROV group
- On site testing

Qualifications and personal attributes:

- Minimum 3 years ROV operational experience from subsea construction
- A burning desire to take part in creating ROV-friendly subsea installations

- Ability to work well in teams as well as independently
- Proficient in MS Word, Excel and PowerPoint
- Experience with SolidWorks is preferred, training can be provided
- Positive attitude and a communicative ability

We offer:

- Friendly colleagues in an industry with a bright future
- An environment where you are encouraged to develop your skills and share your knowledge with your colleagues
- Competitive benefits and strong focus on work-life balance
- A good and creative working environment in a technical driven organisation
- Good personnel and pension insurances and welfare benefits for all employees

Location: Fornebu, Norway

Apply by 1 September 2012

For further information please contact:  
Snorre Balkøy, tel. 406 35 286.

NB - internal candidates must register their employee number in the application.

Aker Solutions provides oilfield products, systems and services for customers in the oil and gas industry world-wide. The company's knowledge and technologies span from reservoir to production and through the life of a field.

Aker Solutions brings together engineering and technologies for oil and gas drilling, field development and production. The company employs approximately 23 500 people in more than 30 countries. They apply the knowledge and create and use technologies that deliver their customers' solutions.



Visit Career at  
[www.akersolutions.com](http://www.akersolutions.com)

 **AkerSolutions™**

part of Aker



Bare å holde seg fast.

## Hva betyr ISO-bedrift **Hva bør være minste**

**Tekst:** Atle Rostad

**Foto:** Hans Reidar Røsand

Helt siden de nye ISO-kontraktene ble iverk-satt av Statoil i 2010, har spekulasjonene gått høylytt om hvorvidt det finnes mulighet til å tjene penger som leverandør av disse tjenestene til Statoil (og de andre oljeselskapene). Denne debatten foregår til tider på såpass merkelige premisser at det er god grunn til å stille noen helt grunnleggende spørsmål:

Hvorfor skulle Statoil med viten (og vilje) risikere at de store ISO-bedriftene gikk konkurs, eller at ingen lenger ville levere slike tjenester til dem?

Hvorfor fortsetter da ISO-bedriftene i det hele tatt å tilby sine tjenester?

Hvem har til syvende og sist interesse av at "ingen tror det er penger å hente"?

Hvem er ISO-arbeidernes reelle arbeidsgivere?



## enes påståtte økonomi i årets lokale forhandlinger? **kravene til lønnsnivå?**

For å ta det siste først; det selvfølgelig behovet for bygging, hook-up, ferdigstilling, vedlikehold, modifikasjon (og nå også riving) av oljeinstallasjoner on- og offshore er like gammelt som oljeindustrien selv. Dette behovet vil ikke på noen måte forsvinne før oljeindustrien selv er historie. Tidlig i norsk oljealder fantes det flere eksempler på ISO-arbeidere som var ansatt i operatørselskapet. I de siste tiårene har likevel regelen vært at Statoil og de andre ikke har hatt slik kompetanse i egne rekker, men i stedet kjøpt inn disse tjenestene fra underleverandører. Dette har de gjennom årenes løp spart uhorvelig mye penger på, så lenge ISO-arbeiderne og andre outsourcete arbeidere har vært underlagt tariffavtaler med mye dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn de operatørsansatte. I tillegg har det gitt oljeselskapene sterke incentiver for å outsource stadig flere oppgaver, selv om de er kontinuerlig avhengige av arbeidet vi utfører. Det har de da også gjort til gangs. På Gjøa, for eksempel, har GDF nærmest perfektionert modellen med få operatørsansatte kombinert med mange flere innleide "ringevikarer", slik offshorearbeidere på IO/VO uten gode særavtaler gjerne kan beskrives.

Allerede på 90-tallet beskrev forbundsleder i Nopef/IndustriEnergi, Leif Sande, Fellesoverenskomsten for Bygg-

fag (FOB) og Verkstedsoverenskomsten (VO) som "tariffdumping i olja" (nå er i det minste FOB historie).

- Den ene hovedgrunnen er nok at grunnlønn, tillegg og de tekniske bestemmelsene er mye dårligere på disse avtalen enn på sokkeloverenskomsten.

- En annen og like alvorlig utvikling

*I år er første gang alle klubbene på ISO-området har mulighet til å sette makt bak kravene i lokale forhandlinger. Det bør vi alle utnytte til fulle. Vi har vært D-laget i olja altfor lenge.*

med tanke på opprettholdelse av gode lønnsvilkår er at det ved outsourcing, oppsplitting og innleie blir mye vanskeligere å drive organisert kamp for gode tariffavtaler, samt å opprettholde lønnsdannelsen ved lokale forhandlinger. Eksistensen av dårligere tariffavtaler gir incentiver til økt outsourcing.

På ISO-området har likevel utviklingen helt i det siste gått motsatt vei av oppsplitting. Riktignok har Statoil omrokkert på både leverandørene og kontraktsregimet på ISO, og (den tidvis ulovlige) innleien inn til ISO-bedriftene har eksplodert. Men samtidig har det blitt færre og større aktører, hvilket gjør det lettere for klubbene å kommunisere seg imellom. Det gjør SAFE-klubbene på ISO i veldig stor grad.

Vi står i skrivende stund (13. Juni) midt oppi lokale forhandlinger i alle de store ISO-bedriftene. Samtidig skal tidligere særavtaler på FOB "tilpasses" VO innen 1. Juli, jf. protokollen mellom hovedorganisasjonene, hvilket egentlig er et mye mindre viktig anliggende. Det mest hensiktsmessige i den forbindelse er å gjøre begge deler i samme vending. Tross alt var det ingen forskjell mellom FOB og VO på offshorebilaget eller reisebilagene. Den viktige forskjellen ligger i aksjonsretten vi nå har. På FOB var akkordsatsene lønnsmotoren for flertallet av arbeiderne. På VO er det bruken av temporeduksjon / dagsing, eller i det minste en reell trussel om at arbeidstakerne kan iverksette dette, som har tvunget bedriftene på VO til å dele overskuddet fra de økte inntektene med arbeiderne i form av høyere lønn.

I år er første gang alle klubbene på ISO-

Fra klubbledermøte  
hvor tariffoppgjøret ble  
diskutert.



området har mulighet til å sette makt bak kravene i lokale forhandlinger. Det bør vi alle utnytte til fulle. Vi har vært D-laget i olja altfor lenge. Da burde vi som et minimum kreve at vi skal ha en grunnlønn tilsvarende gjennomsnittlig fortjeneste på overenskomsten. Noe mindre enn det er det egentlig absurd å argumentere for, all den tid oljelønninger generelt er høyere enn i resten av landet. Det skulle også bare mangle.

Vi har likevel, uten at det i seg selv er veldig overraskende, blitt møtt med nettopp dette argumentet fra de ulike ISO-bedriftene. Grunnen de oppgir er følgende: "Det finnes ikke rom for å løfte ISO-arbeiderne til vanlig VO-nivå med den inntjeningen de har nå". Selvsagt presenterer de slike argumenter! Dette er heller ikke noe særegent for ISO-bedriftene. Bedriftsresultatet er alltid dårlig når det skal forhandles om lønn. En god del bedre ser det derimot ut når bedriftene presenterer seg for mulige investorer eller oppkjøpere (!) Gjennomsnittet av disse to virkelighetene er nok ganske nær sannheten. Det vil kanskje gjenspeiles i regnskapet. Likevel er regnskapet en potensielt dårlig rettesnor for betalingsevnen. La oss gå nærmere inn på hvorfor:

1. Det finnes mange forskjellige måter å manipulere et regnskap på. De ulovlige måtene kan vi ikke ta høyde for, men samtidig finnes det også et stort lovlig rom for å "regulere" resultatet. Stor



Even Hagesæter 40-50m over havflata.

grad av åpning for skjønn med tanke på nedskrivninger og avskrivninger med mer, kan ha veldig stor innflytelse på regnskapet.

2. Finanstransaksjoner, aksjekjøp på kryss og tvers, samt internprising på varer og tjenester innen samme konsern gjør det mulig å flytte overskuddet til de delene av konsernet hvor skatte-

futen og fagforeninger ikke er i stand til å kreve sin del; f.eks. i holdingselskaper eller i land med... nettopp svake fagforeninger og skattemyndigheter (!) 3. For to av ISO-bedriftene (Kaefer og BIS), åpner dette for flere fikse muligheter:

I de norske avdelingene innen store tyske konsern som også kjøper tjen-



ester og leier inn fra polske datter-/ søsterselskaper, blir det nesten umulig å verifisere at regnskapet gjenspeiler økonomien i det norske selskapet. Derfor kan vi heller ikke godta påstanden om at "de ikke tjener penger", om regnskapet skulle antyde noe slikt.

I tillegg til dette finnes det andre og mer spesifikke grunner på ISO-området til at bedriftenes økonomi, slik den

(muntlig) blir presentert overfor oss, ikke bør være en absolutt veiviser:

1. ISO-bedriftene opererer i et kvasi-marked, hvor ett og samme selskap bestemmer nær sagt alt av priser, rammer, ansvar og inntjening. Økonomien i ISO-bedriftene representerer derfor en kunstig økonomi, diktert hovedsaklig av Statoil.
2. I stedet for å forhandle med oss direkte, skyver Statoil og OLF ISO-bedriftene og KIS/Norsk Industri foran seg i en slags "krigens førstelinje"; de har jo tross alt gode erfaringer med det. Samtidig forsvinner fokuset på hvor pengene faktisk kommer fra mye lettere i en slik forhandlingsstruktur.

Statoil/operatørselskapene har gjennom forrige kontraktsrunde vist hvordan de betrakter ISO-området; nemlig som en salderingspost hvor dårlig betalte ringevikarer ligger til grunn for prisingen av tjenestene. Tiden er imidlertid forbi da man bare måtte sitte og bukke overfor bedriftsledelsene uten å kunne gå til kamp for rettferdighet om nødvendig. Hvis Statoil ikke innser at dette er et hasardiøst løp med tanke på leveringssikkerhet, risikerer statsoljeselskapet selv etter hvert å få et problem. Det har de egentlig hatt en stund, men hvis eller når forbannelsen til ISO-arbeiderne kommer til uttrykk i arbeidskamp, vil frontene spisses til det ytterste. Da kan mange kostbare prosjekter settes over styr. Ingen ønsker at det skal skje, men etter 30 år med urettferdighet setter vi

selvfølgelig kravet om rettferdighet høyere enn leveringsstabiliteten for oljeselskapene. Det er like mye deres valg som vårt. Første steg mot rettferdighet for ISO er å oppnå gjennomsnittlig fortjeneste på VO. I tredje kvartal 2011 var dette 193 kroner for fagarbeider, 179 kroner for spesialarbeider og 171 kroner for hjelpearbeider. Når vi snart går inn i tredje kvartal i 2012 har dette nivået steget. Det må vi ta høyde for.

Men ingenting kommer av seg selv. Dette må vi selvfølgelig være beredt på å kjempe for om nødvendig. Oljeselskapene og ISO-bedriftene bestemmer hvorvidt denne kampen skal bli stygg eller ryddig. Vi håper på det siste, og at vi omsider kan finne fram til fornuftige rammer. Norsk oljeindustri kan ikke i anstendighetens navn fortsette med denne lønnsdumpingen som allerede har foregått altfor lenge. Vi ble dolket i ryggen av YS i de sentrale forhandlingene, da arbeidsgiverne flyktet til et annet tariffområde uten at SAFE på vegne av YS fikk ta avgjørelsen om å iverksette eventuell arbeidskamp. Men når vi likevel har kamprett på kravene våre under de lokale forhandlingene, må vi kreve rettferdighet samtidig som at lønna blir hevet til samme nivå i alle toneangivende ISO-bedrifter. Vi ønsker å spille rettferdig. Det bør motparten også gjøre!



## Tarjei Loddens begravelse tirsdag 12. juni

Minneordet er skrevet av hans bror Petter, og viser andre sider av Tarjei enn de vi kanskje var vant med å se og oppleve i hverdagen på OFS-huset. Minneordet gir et varmt og nært bilde av Tarjei som kan være fint å kjenne på, både for oss som opplevde ham daglig og for de av våre medlemmer som enten er for unge til å ha truffet ham, eller av andre grunner ikke fikk muligheten til å bli kjent med ham. Minneordet er «forsiktig» redigert.

Tarjei døde fredag 1. juni, og vi er samlet her for å ta et siste farvel. Vi visste han var syk, men både han og vi trodde og håpet det var noen måneder igjen. Døden kom derfor brått, både for ham og oss. Stikk i strid med alle medisinske råd, ville han dra til Norge nå. Han hadde nok sine sterke grunner; ut over et ytterligere behandlingshåp. Den viktigste tror jeg var å se familien igjen, en siste gang. Tarjei var nettopp blitt farfar for nr. 2. Han fikk heldigvis sett sitt første barnebarn i fjor sommer. Tarjei var svært familiekjær, som han var vennekjær. Selv om han kanskje ikke viste dette på samme måte som mange andre. De aller næreste relasjonene kunne tidvis være vanskelige, men jeg kjenner få som var så opptatt av å holde kontakten med alle grener av familien, både når han var hjemme i gamlelandet og på telefonen. Født i Tønsberg i krigsåret 1943. Med på familiens flyttelass til Arendal i 1946;



byen for barndommen og oppveksten hans. Tarjei var rastløs allerede den gang og ville til sjøs, stikk i strid med pappas råd. Som tidligere sjømann, og den gang mønstringssjef i Arendal, vis-

ste han godt hva han snakket om – livet til sjøs kunne ha sine prøvelser. I ferien mellom 2 og 3 året på realskolen ville broder'n forsøke seg. Pappa fant en gammel sliten 3000 tonner, så sønnen ikke skulle nære noen illusjoner om sjømannslivet. Tarjei krysset Atlanteren den sommeren, med mye sjøsjuke og masse rustbanking som følgesvenner. Likevel; fra da var kursen satt. Straks realskolen var fullført bar det ut igjen, langt av gårde, til Japan og Amerika. Ett og et halvt år tok det før båten kom til Europa. Pappa hadde da slitt med kols i flere år og han ante kanskje at det gikk mot slutten, så han ville gjerne se Tarjei igjen.

Derfor dro mamma og pappa og jeg i vinterferien til Hamburg for å treffe Tarjei, mens båten lå i havn. Vi fikk noen fine møter de få dagene. Etter hjemkomst gikk det bare noen uker, så døde pappa brått. Og Tarjei kom hjem fra Italia til begravelsen ved påsketider.



Jeg kan fortsatt se det levende for meg. Oppover Kastellveien kommer en lang ung mann, med langt flagrende hår – og jeg hojet inn til mamma og løp ham i møte. På det tidspunktet, (tidlig i 1962), hadde aldri noen i Arendal sett langt hår på en gutt eller mann, (husk på at dette var et par år før Norge hørte om Beatles og Stones), og hele småbyen kokte i de to-tre dagene før begravelsen. ”Han kan ikke skjemme ut familien og må klippe seg” var den helt dominerende oppfatningen. Og dere som kjenner Tarjei, skjønner jo tegningen. Det gjorde han naturligvis ikke. Ikke kjærringa, men gubben mot strømmen, har han alltid vært. Og med den største selvfølgelighet bar han sitt den gang lange vakre hår i bisettelsen, og ble for alle som opplevde hendelsen en snakkeis i byen mange år framover.

Han tok styrmannskoler og skipper-skole, i henholdsvis Arendal, Tønsberg og Oslo, og seilte innimellom over hele verden, i alle slags farter; bortsett fra tank – olja kom seinere. Og til dere som kjenner ham, - han vek ikke tilbake for å kjempe den rettferdige strid den gangen heller. Han begikk en gang mytteri – slik så i hvert fall rederiet det. Han og en styrmannskollega måtte legge en gal skipper i jern, som hadde truet både båtens og mannskapets sikkerhet, og ta skuta til nærmeste trygge havn. Problemet var at på den tida trodde



Gunnar Lingjerde, daværende 2.nestleder Prifo og Tarjei Lodden.

Tarjei på den Ibsenske forestilling fra En folkefiende; Den sterkeste mann i verden, det er han som står mest alene. Han var altså ikke fagorganisert, hadde ingen til å hjelpe seg, og tapte så det sang i byretten. Men Tarjei har som dere vet, aldri gitt seg. Han var mer stridbar og utholdende enn de fleste. Han fikk tak i en bedre advokat, som ikke gjorde knebøy for rederstandens status (og arroganse), og vant like klart i lagmannsretten, som han hadde tapt i byretten.

Rederiets anke ble klart avvist som grunnløs av Høyesteretts kjæremålsutvalg. Men, seieren hadde kostet; - 3-4 års yrkesforbud til sjøs. Hardt arbeid som sjauer på tilfeldige byggeplasser for å skaffe penger til ankesaken hadde tært på kroppen. Erstatningen han fikk var symbolsk, (han hadde kanskje ikke

fulgt boka til punkt og prikke – men løst et akutt problem). OFS fikk seinere en tillitsvalgt som hadde lært lekse si the hard way – han ble for alltid siden en ihuga tradeunionist Dette var nok en skjellsettende opplevelse for en mann med en elefants hukommelse. Tarjei kunne huske fotografisk godt, glemte sjelden, og tilga vanskelig en opplevd urett. Dét er en tung bær å bære – for tilgivelsens kunst er ikke primært og bare en gave til de som blir tilgitt. Det er like mye en gave for den som tilgir. For tilgivelse betyr egentlig samtidig fred i eget sinn – dét erfarte sjelden Tarjei i sitt liv. Han følte ofte uro – og grublet mer – enn mange. Og han bar selv uroens største bær. Bitterhet er en kilde til sjele kval. En annerledes, og morsommere historie fra våre tidlige år, hører med



som kontrast. Jeg var 17-18 og gikk på gymnaset og broren min nærmet seg 25. Han var hjemme en liten sommertur. Vi ville gå fjelltur sammen, fra hytte til hytte i Jotunheimen, for første gang for oss begge. Vi bomma på utstyret, begge to. Jeg, fordi såkalt gode spasersko ga meg noen enorme gnagsår etter 8 timers gange. De var jo ellers bare utsatt for korte spaserter til kompisene i byen. Men Tarjei satset på en kombinasjon av slippers og støvler – sistnevnte ble det lite behov for i varmen og solskinnet – vi hadde et fantastisk vær på den turen. Altså ble gummisandalene brukt; - dere vet de med en gummistropp mellom storta og storemann (langtåa), som eneste feste, og en tynn gummisåle under. Jeg har gått mye i fjellet siden den gang, også med Tarjei, men aldri sett noen gå steinura i Besseggen og løypa mellom Gjendesheim og Memurubu i så enkelt fottøy. Jernviljen til gjennomføring, tross et slett utgangspunkt, har preget Tarjei bestandig.

Jeg tror mamma for lengst hadde gitt opp håpet om eldsteguttens giftermål og ev barnebarn, da Tarjei plutselig en dag dukket opp med en dansk pikelill. Det ble noen gode år. Familiekontakt over Skagerak ble opprettet; felles jule- og nyttårsfeiringer og en påsketur. Kjartan kom til verden, til stor stas og begeistring, og med påfølgende Grønlandstur for Ebba, vår mor, (Tarjei

og hans kone Karen bodde der på den tiden). Kjartan fikk en søster, Ragnhild, ikke mange år etter. Den gang var papalov ikke like vanlig som i dag, for å si det forsiktig. Men, også her var Tarjei motstrøms. Som den mest selvfølgelige sak av verden ville han være hjemme med Kjartan. Og det var han over et år, fra starten av. Siden fikk han også en god del tid med familien; for han brukte alle turnusens muligheter til å være hjemme. Den store mannen med de små barna ble et vanlig, og veldig hyggelig, syn. Idyllen tok imidlertid slutt etter noen gode år. Familien ble oppløst. Ingen andre enn de berørte kan skifte sol og vind i en sånn situasjon. Men mamma og jeg så at Tarjei hadde det vondt, og vi var dypt bekymret for ham.

På sitt vis kom han seg på fote igjen, men tydelig preget. Han snudde nok et ark i sin egen livsbok, og skiftet beite fra sjøfart til olje, etter et nokså hardt omskoleringsår. Heimdal ble feltet, og raskt kanaliserte han sin voldsomme energi til HMS-arbeid. Det var godt for ham å brenne for den gode saks tjeneste; det kunne holde dystre tanker



i sjakk og gi tilværelsen positive mål og retning. Ellers måtte jeg gå noen runder med ham innimellom. God var han på krav til sikkerhet og forebyggende vedlikehold på feltet; ikke alltid like påpasselig med eget HMS-arbeid for de nære ting.

Han ble HVO i Elf, og etter hvert 2. nesteleder i daværende OFS, inntil han tok sluttpakke fra Elf, jeg tror det var i år 2000, eller der omkring.

Da startet enda et nytt kapittel. For, siden førtidspensjoneringen, har Thailand vært hovedbosted, og Tarjei brøyt etter hvert en del broer til gamlandet. Han giftet seg på nytt, og Phayom har i flere år tatt svært godt vare på ham. Han opplevde og erfarte mye spennende og positivt, seilte en del, koste seg ved bungalowen innimellom, reiste mer enn de fleste, så flere steder enn



selv mange innfødte, knyttet kontakter i øst og vest og nord og sør, lanserte det ene prosjektet etter det andre, studerte buddhisme, leste masse, (noe han for øvrig alltid hadde gjort), søkte etter mening.

Kroppen og sinnet hans trengte egentlig ro etter et hardt liv, det hadde vært nok arbeid og innsats for minst 20 år mer enn de han fikk. Han så dessverre ikke ut til å finne den roen. Så derfor har også de seinere årene til dels vært strevsomme, både for ham, og litt også for oss, som prøvde å bistå. Helst ville han rette opp alle verdens skjevheter med sitt eget engasjement, enten det var vanskjebnen til en annen expat, eller verdens store konfliktspørsmål og hittil uløste problemer. I tillegg ville han være gründer. Realitetsorienteringen hans ble svekket, og det ble i overkant mye. Til slutt kom sykdommen, som fra 2010 har tatt hans siste krefter. Men, tross dette; helt til det siste beholdt noen av sine kjente og kjære karakteristika. Kan dere huske hans fargerike klær, storrutete jakker og røde bukser? Hans gavmilde raushet; - han elsket å stille i stand fest for andre, den siste bare uker før han døde. Helstekt gris, i full størrelse, intet mindre.

På den andre siden hans rare hang til å handle på salg og tilbud, gjerne 5-6 bukser i slengen, og ditto skjorter. Alt var stort og mye med den mannen – han opererte i bulk. Hans mot, - han ga seg



aldri, uansett overmakt. Hans mangel på taktikkeri; rett på sak, omsvøpløst og direkte, selv om det ikke tjente hans egne interesser. Noen ganger kunne han nok kanskje virke hensynsløs, men igjen så rammet det som oftest han selv like hardt eller hardere, når han hadde valgt feil kamper å kjempe. Andre ganger hudløst full av følelser og sårhet, som han verken klarte å snakke om eller sortere helt ordentlig. Mer opptatt av å ordne opp for andre, enn å sørge for seg og sitt. Ærlig og ordholden, med en tro på at det var også andre – det hendte han ble lurt av det. Tarjei var en veldig sammensatt mann, full av paradokser – livet og vi mennesker er ofte dét. Ved hans bære ber jeg dere huske ham med de gode minnene, og

for hans gode sider – for de var rikelige og sterke. Jeg lyser fred over min bror Tarjeis minne.



39



## Oljearbeidere **som gjør rare ting på fritida**

**Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop og Sotra Teaterlag**

I serien om oljearbeidere som gjør rare ting på fritida, blir vi kjent med en revyfelst dame som elsker å stå på scenen. Anita Rugland er forpleiningsarbeider, og hører du sang i korridorene på plattformen, er det ikke usannsynlig at du treffer på nettopp henne.

Den store interessen er drama og teater. Ja utenom familien, selvfølgelig, som er det aller viktigste. Anita Rugland bruker mye av fritida til å lage underholdning for både hordalendinger og oljekolleger. Det startet forsiktig med at hun ble lokket opp på scenen for å prøve seg i mikrofonen på Stafjord C.

– I 1998 tror jeg det var. Jeg syns det var gøy å synge litt og kunne tenke meg å prøve meg på scenen.

Som tenkt så gjort. I 2001 tok Anita kontakt med Sotra Teaterlag og debuterte i sin første revy i 2002.

– Jeg merket første gang, før forestillingen begynte og sceneteppet var nede, at jeg ikke var nervøs. Det var imidlertid de andre rundt meg. Vi skulle ha et stort åpningsnummer og jeg tenkte; yes! dette blir bra. Dette passer meg midt i blinken.

Det er ikke uvanlig å få et «kick» av å stå på scenen, og for mange er den ekstra dosen med adrenalin, noe av det som gir livet mening.

– Ja, det var et virkelig kick. Det er en herlig opplevelse å stå på scenen og



kjenne at du får respons fra publikum. Det fine er at når du har tråkket over den terskelen, er det heller ikke vanskelig å ta ordet i andre sammenhenger heller. Det hjelper deg til å gå på talerstolen og ta ordet i forsamlinger.

### **Dugnadsånd i kombinasjon med talent**

Anita synger, spiller, skriver tekster, lager melodier, syr kostymer, ja alt som trengs for å få teater eller revy til å bli en suksess.

Det er rent dugnadsarbeid? Ingen lønn, ingen spesielle fordeler?

– Nei, ingen ting. Her finnes heller ingen primadonnanykker. Det nytter ikke med våre budsjett.

Det er blitt så mange medlemmer i Sotra Teaterlag at alle ikke kan være delta på alle forestillinger. Den siste revyen hadde plass til 13 på scenen, pluss de som hadde andre oppgaver under forestillingen. Totalt har teaterlaget rundt 30 medlemmer.

– Ikke alle er like aktive hele tida, forteller Anita. Det avhenger av hvilken familie- og livssituasjon de er i. I tillegg setter jo valg av stykke begrensninger i forhold til rollelisten. Er du ikke på scenen, er mange av oss bak i kulissene.

Aldersspennet på medlemmene er også spenstig og gir rom for mange rollevariasjoner.

– Det er veldig gøy med så stor aldersspredning, og veldig praktisk. Den yngste er 18, den eldste 72.

Teaterlaget mistet et av medlemmene sine i fjor, rett etter siste forestilling. Arne Lyngbø, far til den ikke ukjente



Anita Rugland og Alf-Inge Steinsøy er begge aktive i klubbstyret.



Faksimile fra Vestnytt 17. april 2012.

Dagfinn, gikk plutselig bort.

– Det var et sjokk for oss. Han var en flott fyr med et fantastisk humør, og viktig for kulturen i laget. Nå har vi hatt en forestilling som han ikke var med i, og det var rart.

### Jubileum

Teaterlaget har jubileum i 2014. Da rundes 25 år, og det er duket for jubileumsforestilling.

– Vi håper det skal bli stort og flott, og det blir enten revy eller kanskje en musikal?

Det er altså ikke bare revy dere setter opp?

– Nei, vi har også mange farser på spillelisten vår.

Skuespillerne har fått et godt rykte på «farse-området». I avisene Vestnytt

og Bergensavisen sier de blant annet:

«Farsespesialistene klarer det igjen».

«Latterbrøla satt laust hos publikum, og mange var glade for eit lite opphold i den to timar lange førestillinga, slik at ein fekk bevege seg og kome litt til hektene att. Etter pausen braka det laus att, og det er imponerende at skuespelarane klarte å hugse alle replikkane i tillegg til å vere på rett stad til rett tid.»

### Spiller dere bare på Sotra?

– Ja, farsene har vi hatt i kulturhuset på Straume, mens de siste revyene har vært i telt på sommeren.

Er det fulle forestillinger?

– Ja, det må vi kunne si. Den siste revyen vår hadde rundt 1.200 tilskuere, og det er vel brukbart for et lite

amatørteater? Vi har faktisk hatt folk i kø som ønsket å se forestillingen, men som dessverre var nødt til å gå igjen. Det var utsolgt.

### Vurdert for komiprisen

I 2011 varslet NRK at de ville komme for å filme forestillingen Stril Kreisi». Den skulle vurderes av juryen for nominasjon til Komiprisen 2012.

Konkurransen var knallhard. Blant kandidatene som skulle vurderes finner vi Øyvind Blunck, Atle Antonsen, Bård Tufte Johansen, Harald Eia, John Cleese, Thomas Giertsen, Espen Eckbo og Hege Schøyen. Samt altså Sotra Teaterlag. I siste redigering av listene ble teaterlaget tatt vekk så det ble ikke noe besøk av NRK. Men bare det å bli tatt med i vurdering gav et ekstra puff,



Anita med noen av programmene til de forskjellige forestillingene.

for ikke å si kick.

«Det er utrolig vittig å sjå teaterlaget på den lista, ler Yvonne Algrøy (regissør).» «Det er sjølsagt langt fram til ein eventuell Komipris 2012, det er i denne omgang trass alt snakk om å bli vurdert for mogleg nominasjon. Opptaket skal ikkje visast på fjernsyn, det er til juryen for Komiprisen. Men dette er uansett knallgøy for teaterlaget.»

#### Travelt med prøver

– Det er ikke alltid like lett å få prøvene til å klaffe når en jobber skift i Nord-sjøen.

– Det er enklere når det er revy. Når vi setter opp revy, jobber vi med et og et nummer. Da trenger ikke alle møte opp. På slutten øver vi med band, og de siste 14 dagene er det full gjennomkjøring. Da sjekkes tempo og rutiner for å få alt til å gå knirkefritt. På farsene derimot, har vi leseprøver og vi leser oss igjen en og en scene om gangen. Instruktøren Yvonne Algrøy får mye skryt av Anita og teaterlagets medlemmer.

– Det er en sprudlende og kreativ dame, full av innspill og gode ideer. Hun ønsker også at leseprøvene våre skal foregå mens vi er i bevegelse. Vi vandrer rundt på golvet, noe som gir Yvonne ideer til regi og scenografi. Selv lærer vi rollene våre bedre på denne måten.

Rollefiguren og teksten blir mer virkelig når vi er i bevegelse og bevegelsen begynner å bli en del av handlingen og hjelper oss å huske teksten.

Kjønnsfordelingen er noe skjev. Det er overvekt av jenter /damer.

– De fleste revyer har overvekt av roller for menn, så vi må ofte inn å justere og skrive om teksten. Det går stort sett greit, og dessuten er det jo ingen ting i veien for at damer kan spille menn.

#### HMS-pris for innsatsen

Revy på plattform, det skjer ikke alt for ofte, særlig ikke når skuespillerne er oljearbeidere av forskjellige slag.

– Vi laget en påskerevy med skuespillere/folk som ikke kjente hverandre fra før. Vi kom fra fem forskjellige bedrifter, og totalt var vi sju stykker, syv på scenen, og en på lyd og effekter. Samarbeidet oss i mellom fungerte knallbra!

Hvordan ble dere mottatt?

– Revyen ble så populær at plattformsjefen ville vi skulle reise rundt på de andre plattformene. Vi dro til de tre Statfjord plattformene og det ble en suksess! Det resulterte i at alle skiftene også skulle få revytilbud, og vi reiste derfor ut i friperiodene våre for å sikre at flest mulig fikk det med seg.

Og navnet på revyen, hva var det?

– Påskemix og gamle honer.

Så lenge det var påske, ble navnet beholdt. Men da revygruppen begynte å turnere rundt på plattformene etter at påsken var passert, ble Påskemix omdøpt til Offshoremix.

Totalt hadde offshoremixgjengen 13-14 fulle forestillinger. På Gullfaks A og C fikk de utdrag fra revyen.

Anita hadde regien på revyen, i tillegg til å spille selv.

– Vi laget film, sketsjer, sang og musikk, og egentlig ble det et multimediashow. Innholdet var, så godt som, helt offshorerelatert, og tilbakemeldinger viste at publikum var begeistret.

– Det ble sagt at revyen holdt et høyt nivå, medgir Anita lett beskjedent. Og ikke nok med det, revygruppen fikk Akers HMS-pris for innsatsen!

– Det var veldig gledelig, sier Anita. Vi ble jo litt stolte, selvfølgelig.

#### Inspirerende og miljøskapende

Du sa tidligere at samarbeidet mellom dere offshoreskuespillere fungerte veldig bra. Gjør det og noe med arbeidsmiljøet?

– Ja, det var utrolig kjekt, og det er klart det påvirker miljøet, både oss i mellom som jobber med dette, smitteeffekten det får i omgivelsene våre, og det ferdige resultatet som blir presentert for alle. Det er et viktig og godt miljøbidrag.



Stadig på jakt etter publikum? Folk trenger litt oppmuntring i blant, mener Anita.

Faksimile fra  
Vestnytt 30.april  
2011.

Et «forrettigt» HMS-bidrag!

– Ja, det er det. Og selv om vi som var på scenen ikke kjente hverandre fra før, tok det ikke lang tid før vi ble godt kjent, og vi holder god kontakt fortsatt. Denne typen aktiviteter knytter vennskapsbånd som varer. Blir det gjentakelse?

– Ja, det gjør det kanskje, selv om det var grådig mye arbeid. Det tok all fritid og alle pauser der ute. Heftig, men kjekt mens det sto på, er vel en grei oppsummering?

Det er ikke veldig mye underholdning ute, og revyen var et kjærkomment bidrag i hverdagen for oljearbeiderne. Oljearbeidere er et lydhørt og flott publikum, bekrefter Anita.

– Særlig setter de stor pris på at det er egne krefter som gjør dette. Kvaliteten var bra, det nevnte jeg at vi fikk tilbakemeldinger på. De synes vi hadde mange gode poeng og gjennomføringen var ok pluss.

Kanskje er det også slik at man blir stolte av fellesskapet når deler av et fellesskap gjør noe som er til glede for alle.

### God nytte av scenetreningen

Man trenes i å bli kvitt sceneskrekken ved å spille teater og revy. For tillitsvalgte som ikke liker å ta ordet i forsamlinger, er dette fin trening i å stå

foran et publikum. Du lærer teknikken, men samtidig er du i rolle og det virker mindre skremmende.

– Det viktigste er å tørre, slår Anita fast. Det gjelder både arbeid som tillitsvalgt og forskjellige former for sceneopptredener. Ikke legg begrensninger på deg selv, du klarer mye mer enn du tror.

### Familien kommer først

Joda, det gjør den. Anita er klar på det, selv om teaterarbeidet er toppen av alt, nesten...

– Familien er det viktigste for meg og jeg har full støtte hjemmefra. Ungene er stolte av den galne moren sin. De ser selvfølgelig alle forestillingene og?  
– Ja, det gjør de, opptil flere ganger.

### Priser og heder og ære...

– På revyfestivalen på Fitjar vant vi med beste sang, «Ekta stril». Denne og andre festivaler deltar vi gjerne på, både fordi det er kjekt å vise hva vi har, og fordi vi henter inspirasjon og kunnskap fra andre grupper. Kommunen er også stolt av revygruppen sin. Fjell kommune har blant annet gitt dem miljøprisen to ganger. Blir teaterlaget rike av dette?

– Nei ikke i det hele tatt. Vi har et budsjett på 200 – 250 tusen, og vi går i pluss. Overskuddet brukes til kursing



og videreutvikling, utstyr, kostymer og slike ting.

Gruppen trener mye med teatersport.

– Det gir selvtillit i forhold til å ikke bli «satt ut», om noe skulle skje på scenen.  
– Det gjør oss bedre til å improvisere, bevege oss, bygge opp handlinger og slike ting. Du lærer deg å ta ting på sparket og ikke minst, å tørre. Teatersport er bra for tillitsvalgte.  
– Ja, flere tillitsvalgte burde prøve teatersport. Kanskje er det noe for SAFE å sette opp som kurs/aktivitet?  
Ja, kanskje det?



Enkeltlugar.

## Et stort og alvorlig **tilbakeslag for miljøet om bord**

**Tekst og foto: Mette Møllerop Foto: Fredrik Refvem**

Verneombudstjenesten i Statoil er sjokkert over Arbeidsdepartementets endring av aktivitetsforskriftens § 19 som gjelder lugardeling på sokkelen. Hanne Bjurstrøms departement åpner nå for hotbedding ved gitte anledninger.

Det hagler inn med reaksjoner på vedtaket som åpner for utvidet tilgang til hotbedding. Verneombudstjenesten i Statoil med hovedverneombudene i spissen, oversender nå skarpe reaksjoner til koordinerende hovedverneombud, Peter Alexander Hansen.

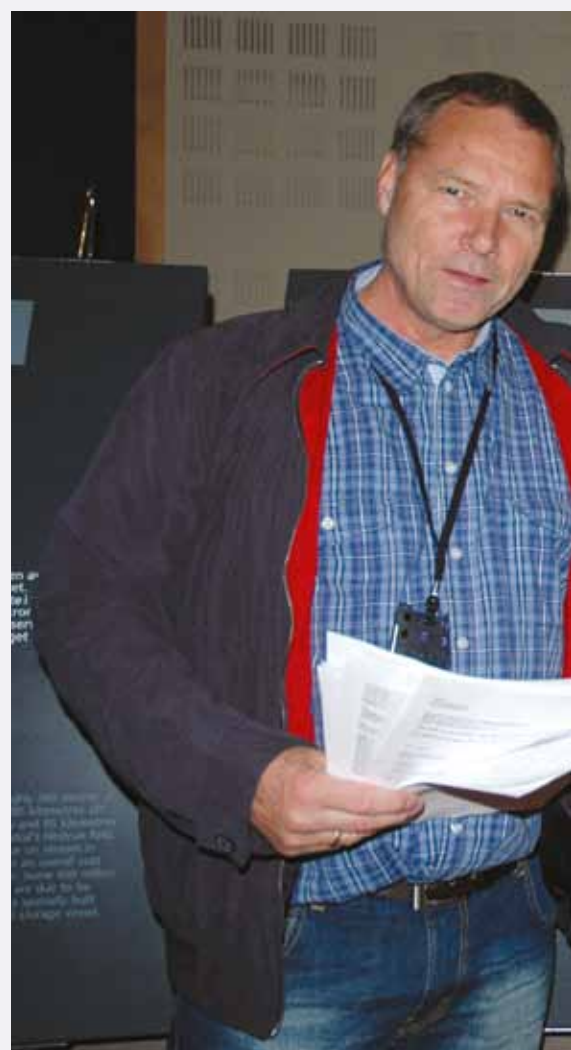
– Verneombudstjenesten reagerte spontant da meldingen om endringsvedtaket kom, sier Peter A. Hansen. Verneombudene er opprørte og sinte, og svært bekymret for konsekvensene dette vil få for både restitusjon og hvile og for de hygieniske forholdene. Plattformene og boligkvarterene er slett ikke dimensjonert for ekstra personell. «Verneombudstjenesten her er IKKE FOR BRUK AV HOTBEDDING», skriver et av hovedverneombudene på en større plattform, og påpeker videre: «Det må være meget særskilte forhold som legges til grunn for å benytte seg av dette. Vi må tenke på det arbeidsmiljømessige rundt det, belastningene ekstra personell får med nattskift, i tillegg til at boligkvarteret vårt ikke er dimensjonert for mye ekstra personell. Erfaringene vi har gjort de gangene det har vært benytta hotbedding er at man

i boligkvarteret ikke har visst hvor man skulle gjøre av seg. Det er fullt overalt og det stilles større krav til forpleining. Det blir trangt i rec.rommene, spisetidene blir forskjøvet, garderobeforholdene blir deretter, kaffepausene må fordeles utover et lengre tidsrom.» Problemene mange skiftarbeidere har med nattarbeid, blir også påpekt. Samtidig med at Statoil nå kartlegger nattarbeidende personell for å avdekke helseplager i denne forbindelse, og har som mål å begrense, styre og minimalisere plagene, går Statoil-ledelsen inn for å skjerpe de samme belastningene. «Det blir ulyd i mine ører når de samtidig åpner for mer bruk av nattarbeid og dekker seg bar paragrafer for å belaste enda mer personell med å gå nattskift» sier hovedverneombudet.

### **Endringer i forskriften**

«Arbeidsdepartementet har i dag fastsatt endringer i forskrift av 29. april 2010 om utføring av aktiviteter i petroleumsvirksomheten (aktivitetsforskriften) § 19. |

Endringene innebærer at såkalt lugardeling, utover visse akutte situas-



joner, også kan benyttes ved oppkobling og oppstart av innretninger og ved revisjonsstanser. Lugardeling innebærer at to personer i løpet av et døgn kan bruke samme enkeltlugar, men ikke samtidig. Forskriften forutsetter at det gis kompensasjon ved lugardeling, og at tiltak for å sikre ivaretagelse av sikkerhet og nødvendig restitusjon



## Hva omfattes av lugardeling/døgndeling?

- **"Hotbedding"**, dvs. to personer disponerer én enmannslugar, hvor en person jobber dagskift og disponerer lugaren om natten, mens den andre jobber nattskift og disponerer lugaren om dagen.



- **Ekstra nøyer** på enmannslugarer, i form av "Pullman" og vendbare nøyer. Disse benyttes av en person som jobber dagskift og en annen nattskift.



- Tomannslugarer omfattes ikke av lugardeling. Dette er lugarer som normalt benyttes av en person som jobber dagskift og en annen nattskift, for å unngå eventuelle ulemper ved samsøving.

Classification: Internal 2011-09-22



Peter Aleksander Hansen, Koordinerende Hovedverneombud i Statoil.

og annen akutt situasjon

b. revisjonsstans

c. oppkobling og oppstart

Ved lugardeling etter annet ledd bokstav b og c skal det tas hensyn til den enkeltes totale belastning og om nødvendig fordele bruken av lugardeling på alle arbeidstakere som innkvarteres på innretningen i det aktuelle tidsrommet. Bruk av lugardeling skal kompenseres. Ved beslutning om varighet og omfang av en slik innkvartering, jf. også styringsforskriften § 11, skal konsekvensen utredes og kompenserende tiltak settes i verk slik at sikkerheten blir ivarettatt og det sikres nødvendig restitusjon og hvile. Hvilke kompenserende tiltak som skal iverksettes skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.»

### En alvorlig forverring av HMS-regelverket

– Dette opplever jeg som det største tilbakeslaget i vårt arbeid for å videreutvikle og forbedre vårt HMS regelverk og innkvarteringsstandard på norsk kontinentalsokkel siden begynnelsen av 1980-årene, sier Peter Alexander Hansen.

Å ta i bruk igjen «hotbedding», er å sette oss mange, mange år tilbake, mener han, og trekker fram marinen som opphavet til uttrykket hotbedding. (To personer deler samme seng i løpet av 24 timer, deling av en enkeltlugar på 6-6,5 kvadratmeter, og deling av samme seng, altså ingen vendbar køy/pullmannkøy).

– Terminologien kommer fra marinen

og hvile drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Endringen trer i kraft 1. juli 2012.»

### Forskriften sier nå følgende:

«§19. Innkvartering og lugardeling  
Lugardeling er ikke tillatt, med mindre vilkårene i annet ledd foreligger. Med

lugardeling menes at to personer over 24 timer disponerer samme enkeltlugar, men slik at begge sover alene.

Etter drøfting av behovet for lugardeling med arbeidstakernes tillitsvalgte kan lugardeling benyttes i følgende tilfeller:

a. gjenopprettelse av fysiske barrierer



som har benyttet dette på undervannsbåter i fart og i neddykket tilstand. U-båter og deres mannskap var da i en særdeles spesiell situasjon, og de har særlige ordninger også sett i fra et forsvarsmessig synspunkt. Til sammenlikning hadde til og med seilskuter fra gammelt av en hengekøye per mann. Det var slett ikke snakk om å halvere antallet slik at man «hotbeddet» om bord i disse skutene. Hver mann sin hengekøye.

Nå skal denne innkvarteringsstanden altså benyttes på petroleumsinnretninger til havs under gjenoppretting av barrierer og "andre akutte" situasjoner, revisjonsstanser og oppkoblinger og oppstart.

Hvor ofte har innretningene dette?  
– Vi har revisjonsstanser, oppkoblinger og "tie inn" hele tiden. Det betyr mer eller mindre permanent bruk av hotbedding. Vi har dessuten allerede fått sterke signaler eller indikasjoner på at ledelsen vår har tatt forskriftendringen på forskudd, ved å planlegge og bygge nye installasjoner som tar høyde for hotbedding.

#### «Å utfordre regelverket»

Fra et par av hovedverneombudene på to forskjellige installasjoner kom dette: «Som du sikkert erindrer har jeg ved gjentatte anledninger påpekt lugardeling og hotbedding og synliggjort meningene omkring dette. At vi nå bygger nye installasjoner som er forberedt for hotbedding og lugardeling viser at bedriften forskutterer forslagene til



endringer i regelverket.»

Og: «Ingen tvil om at vi går tøffere tider i møte. Dette hadde jeg aldri trodd vi ville komme til å oppleve. Et stort tilbakeskritt for oss som jobber for økt sikkerhet offshore. Det er 4-5 år siden jeg første gang hørte uttrykket «å utfordre regelverket» brukt blant ledelsen. Det kan se ut til at OLF har lyktes i forsettet... Viktige avgjørelser om nattarbeid/hotbedding blir nå skjøvet helt ned på nivået vårt her ute i havet. Lokale tillitsvalgte skal ta støytten. Slitasjen kan bli stor og i første omgang gå utover det gode arbeidsmiljøet. Verre er det at summen av alle tilpasningene og oppmyknin-gene av regelverk og egne arbeidsprosesser raskt kan føre til hendelser som vi jobber kontinuerlig for å unngå!»

#### Brev til AD

27. juni sendte Peter A. Hansen brev

til AD (arbeidsdepartementet) med en beskrivelse av situasjonen på innretningene og vernetjenestens reaksjoner. Han avsluttet brevet med å be om at endring av aktivitetsforskriften § 19 ble utsatt.

– Det har jo da ikke skjedd, ettersom forskriften allerede er trått i kraft. (fra 1. juli). At ledelsen på «bakrommet» har planlagt og iverksatt disse endringene i god tro på at de ville få gjennomslag for dette i arbeidsdepartementet gir grunn til uro. Har vi en «trojaner» der inne. Finnes det en ansatt/ansatte som jobber aktivt på lag med Statoil-ledelsen for å gjennomføre regelverksendringer som øker Statoils økonomiske inntjening, men samtidig setter helse og sikkerhet for ansatte ute, på spill?

#### Livbåtkapasiteten avgjør

Det er ikke plattformens størrelse og



Nye lugarer. Kanskje er dette framtida for oljearbeiderne?



design som til sjuende og sist bestemmer hvor mange personer som kan være på en installasjon samtidig.

– Nå må vi arbeide hardere med å oppgradere og videreutvikle vår livbåtpark som i dag ikke dekker gjeldende forskrifter, sier Peter A. Hansen. Dette arbeidet er nærmest livsviktig og må prioriteres før arbeidsdepartementet bidrar til også å forverre kravet til evakueringsmidler.

Kommer dere til å gå enda hardere til verks framover?

– Det får vi diskutere sammen med verneombudstjenesten, tillitsvalgte og fagforeningene. Jeg må innrømme at jeg er så rasende at jeg også har vurdert politianmeldelse. Jeg er slett ikke fremmed for tanken å politianmelde arbeidsminister Hanne Bjurstrøm for brudd på menneskerettighetene. Men vi får ta en ting av gangen, og sørge for at uansett hva vi nå kommer til å foreta oss, er det med et samlet fagforeningsapparat i ryggen.

### Hotbedding er igjen en varm potet

Etter å ha ligget «død» i flere år, dukket hotbedding opp igjen som en Fugl Fønix av asken.

Saken har gått fram og tilbake mellom fagforeninger, forbund, Statoil, andre selskap, Petroleumstilsyn og arbeidsdepartement det siste året, før det kulminerte i det siste vedtaket om forskriftsendring. Helt fram til månedsskiftet mai/juni fantes det en viss optimisme i fagforeningene i Statoil. Petroleumstilsynet støttet ikke Statoils anke, og man

trodde ikke arbeidsdepartementet ville utfordre og provosere HMS-aspektet så grundig at de tillot hotbedding.

### Problemstillingen er enkel:

Dersom plattformen har flere folk om bord enn det den er designet for, må disse folkene dele lugar og bytte på å sove i samme seng.

Det er helt uaktuelt, sa leder i SAFE sokkel i Statoil, Tor Egil Løvli, som svar på Statoils ønske om å få flere folk om bord. Verken Petroleumstilsynet eller fagforeningene i Statoil ser noen grunn til å fravike regelverket for å putte to mennesker inn på en 6,5 kvadratmeter stor enkeltlugar.

22. februar i år ga Petroleumstilsynet, Ptil, delvis avslag på Statoils søknad om bruk av lugardeling over døgnet i forbindelse med revisjonsstans på Statfjord B og Brage. Vedtaket innebar unntak fra regelverket for Statfjord B, ettersom Arbeidsdepartementet gjorde unntak for Statfjord A i juli 2011. Ptil skriver i sin redegjørelse at de samme forhold som gjør seg gjeldende for Statfjord A, også gjelder for Statfjord B. For Brage derimot, er situasjonen en annen. Brage er designet for 122 personer. Disse har enkeltlugarer på 6,5 kvadratmeter. Ved å innkvartere ytterligere 18 personer som Statoil søker om i forbindelse med en 14 dager lang revisjonsstans i juni, vil den totale bemanningen bli på 140.

### NORSOK regulerer standarden

NORSOK C-001 inneholder gjeldende

bransjestandard. Lugarstørrelsen er uttrykkelig slått fast i standarden. Minimalsareal for enmannslugar er seks kvadratmeter, mens en dobbeltlugar krever 12 kvadratmeter.

Statoil skriver i sitt svar at lugardeling ikke er i strid med standarden siden lugaren benyttes av en person om gangen, sier Tor Egil Løvli.

– Departementet derimot, viser til aktivitetsforskriften § 31 som beskriver tilrettelegging av arbeidet. I forskriftens tredje ledd framgår det at arbeidet skal planlegges slik at arbeidstakerne er sikret nødvendig hvile og restitusjon. «kravet om nødvendig restitusjon og hvile som nevnt i tredje ledd, innebærer blant annet at alt personell får sove uforstyrret og normalt alene, jf. Også § 17».

– Departementet konkluderer med at så lenge uttalelsen ikke differensierer mellom enkelt- og dobbeltlugarer, betyr det at også ved bruk av dobbeltlugarer skal arbeiderne normalt få sove alene.

### Ulempene ved lugardeling

En av de praktiske konsekvensene ved at to personer deler på lugar og seng, er at man vekselvis er «utestengt» fra lugaren i 12 timer. Man deler døgnet i to, og de personene disponerer lugaren i hver sin halvdel av døgnet.

– Det betyr at man ikke har mulighet til å bruke pausen til en hvil, og eventuelle ærender inn på lugaren i forbindelse med pauser vil forstyrre eller vekke den som sover. Seng og madrass vil være kontinuerlig i bruk, og det er heller



**Tor Egil Løvli**

ikke skaplass til to personer med de hygieniske utfordringer det vil medføre. Forpleiningen vil også kunne oppleve tidspress for å få rengjort lugarene ved «bytte».

#### **Utsatte grupper**

Ansatte i leverandørindustrien har ofte de hardeste og mest slitsomme jobbene og er mest utsatt for helsefarlig arbeid.

De har utfordrende skiftplaner og reiser rundt på forskjellige felt og installasjoner som også medfører hyppige og slitsomme transporter.

– Vi må ta hensyn til våre kollegaer hos leverandørene når vi skal vurdere unntak fra regelverket. Vi, altså fagforeningene i Statoil, mener det må ligge flere forutsetninger til grunn for slike avvik. Et av dem er at det må være

likeverdighet i fordelingen av belastningen. Et annet er at lugardeling må baseres på frivillighet.

Er det basert på frivillighet i dag?

– Det er det neppe. Personellet i vedlikeholdsselskapene får melding om lugardeling før de skal reise ut. Sier de nei til dette, mister de sannsynligvis turen.

#### **Snakker med to tunger**

6. mars sto Helge Lund på talerstolen på CERA Week i Houston. Til en fullsatt sal med konkurrenter og samarbeidspartnere sa han følgende: «Jeg mener at det ligger en betydelig oppside i å jobbe for at vi får et godt regelverk i stedet for å bli oppfattet som industrien som kjemper mot regelverket.» «Industrien må overgå forventningene, snarere enn å bli oppfattet som om vi motarbeider nye reguleringer.»

– Disse uttalelsene står i sterk kontrast til Statoils praksis i forhold til blant annet lugardelingssaken. Helge Lund sier en ting, og gjør noe helt annet. Statoil kjemper mot regelverket vårt, og vi lurar på hva som ligger bak. Vet ikke Helge Lund dette, eller sier han det som passer i øyeblikket og i forhold til hvilket publikum han har foran seg? Hvis han ikke vet, er tydeligvis linken mellom toppledelsen og de som utfører arbeidet borte. Hvis han uttaler seg med fullt overlegg, er det mildt sagt svært betenkelig, sier Tor Egil Løvli.



## Nytt tilbud om advokatforsikring på uravstemning nå

SAFE har fremforhandlet et meget godt tilbud på advokatforsikring. Vårt tilbud har markedsledende vilkår og er på flere områder bedre enn hva andre tilbyr.

Det blir uravstemning om innføring av forsikringen fra 4.juni til 15.juli. Har du ikke stemt ja eller nei ennå, rekker du det fortsatt, om du skynder deg! Husk at du må stemme nei om du er uenig. Det er ikke tilstrekkelig å vise misnøye/uenighet, ved ikke å stemme.

– Vi har fått signaler på det, sier forbundsleder i SAFE, Hilde-Marit Rysst. Når det er sagt, anbefaler vi forsikringstilbudet på det varmeste. Vi mener vi har fått på bordet et meget godt tilbud på advokatforsikring.

SAFE sin advokat, Ellen Fjermestad-Svendsen har vurdert tilbudet?

– Ja, hun har sett på tilbudet med «juristens øyne», og har også gjennomgått tilbudet for oss og forbundsstyret, så vi er trygge på at alle juridiske forhold i tilbudet er i tråd med det vi nå tilbyr medlemmene våre.

### Fire gode grunner til hvorfor skal du stemme JA til advokatforsikringen

Du sikrer deg profesjonell advokathjelp i privatrettslige forhold. (Medlemskapet i SAFE gir deg juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold)

Du som privatperson kan kontakte advokat uten kostnad (vanlig timepris hos advokat i dag er 1.500 kroner og oppover)

Du får hjelp til å vurdere om ditt juridiske problem er noe å gå videre med og

advokatbistand til eventuell rettssak  
SAFE betaler foreløpig medlemmenes egenandel som ved tvist er 3.000 kroner

For kun 50 kroner per måned får du blant annet:

### 15 timer juridisk rådgivning per år

Advokatbistand ved tvist i domstolene, klagenemnder og Forliksråd  
Dekket egne saksomkostninger og eventuelt idømte saksomkostninger med inntil 3 millioner kroner  
Forbundsstyret oppfordrer alle til å gi sin familie og seg selv den tryggheten det er å ha en advokat i ryggen når du har behov for juridisk hjelp!  
Gjør du som Forbundsstyret og stemmer ja, er du sikret advokathjelp når du trenger det.

Forsikringen gjelder for deg og din husstand. Med husstand menes inntil to voksne som lever sammen i ekteskap eller ekteskapslignende forhold og deres barn under 20 år som har samme folkeregistrerte adresse, eller barn som du har delt omsorg for.

Forsikringen omfatter  
Juridisk rådgivning

### 15 timers juridisk rådgivning fram til 31.12.2012

Deretter 15 timers juridisk rådgivning årlig innenfor rettsområdene familier-

ett, arverett, forbrukerkjøp av varer og håndverkertjenester, privat kjøp/salg av varer, fast eiendoms rettsforhold og ID-tyveri

### Advokatbistand ved tvist - inntil 3 000 000 kroner

Innenfor rettsområdene familierett, arverett, forbrukerkjøp av varer og håndverkertjenester, privat kjøp/salg av varer, naboforhold etter naboloven, knyttet til fast eiendom som er sikredes primærbolig eller fritidsbolig i Norge, leie/utleie av sikredes primærbolig i Norge og ID-tyveri.

Advokatforsikringen innføres om medlemmene ønsker det. Din stemme avgir du ved elektronisk uravstemning, via "Min side" på medlemssidene på safe.no.

NB! For å kunne avgi stemme må de stemmeberettigede oppgi sitt medlemsnummer. Det er derfor viktig at du forsikrer deg om at du har medlemsnummeret tilgjengelig når du skal stemme. (Nummeret står på medlemskortet, bak på SAFE-Magasinet, og eventuelle brev fra SAFE Har du kun 5 siffer i ditt medlemsnummer setter du 0 foran, har du 6 siffer skriver du inn nummeret i sin helhet).

# VIL DU SNAKKE MED NOEN OM KREFT?



illustrasjonsfoto

**Ring 800 57338 (800 KREFT)**

eller chat med oss på [www.kreftforeningen.no](http://www.kreftforeningen.no)

Vi kan veilede deg slik at du føler deg bedre i stand til å mestre endringene i livet enten du er kreftsyk eller pårørende.

- › Hva skjer med følelser og familieliv?
- › Hva kan de praktiske, økonomiske og juridiske virkningene bli?
- › Hva skjer etter behandlingen eller hvis den ikke virker?

Avhengig av hva du lur på, kan du få snakke med spesialsykepleiere, jurister og sosionomer, som kan lytte, forstå og gi svar. Alle har taushetsplikt og du kan velge å være anonym. Du trenger ikke å ha et konkret spørsmål. Kanskje trenger du bare noen å snakke med? Tjenesten er gratis fra fasttelefon.

**Åpningstider:**

Mandag, tirsdag og onsdag: kl. 0900–2000

Torsdag og fredag: kl. 0900–1500



**Kreft**  
foreningen

› [kreftforeningen.no](http://kreftforeningen.no)



## Det juridiske hjørnet

### Fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 5 ledd.

Fireårsregelen er en regel som gir de med midlertidige kontrakter muligheten til å få fast ansettelse dersom det viser seg at bedriften har et behov. En bedrift skal ikke få lov å leie inn personell til evig tid. Dersom en har vært leid inn i mer enn fire år vises det at det er et kontinuerlig behov for din arbeidskraft og en skal da også anses som fast ansatt.

#### Hovedregel:

Jeg vil begynne med er å presisere at hovedregelen i norsk arbeidsrett er at alle skal ansettes fast. Hensynet bak dette er arbeidstakerens behov for en forutsigbar og stabil framtid. Det samme gjelder for arbeidsgiveren. Det vil også for dem gi en forutsigbarhet ved at de vet hvem som kommer på arbeid, hvilken kompetanse de innehar og hvilken jobb de gjør. Alt dette er nødvendig for at samfunnet skal drives framover.

#### Hensyn og litt historikk.

Regelen er kommet som følge av et EU-direktiv om midlertidig ansettelse (rådsdirektiv 99/70/EF) som pålegger

landene å treffe tiltak for å hindre misbruk av midlertidig ansatte. Det kan være vanskelig å forutse hvor lenge en har bruk for ekstra arbeidskraft, slik at kontrakter er korte og blir forlenget flere ganger. Noen arbeidsgivere bruker også bevist svært korte kontrakter som gir dem en økt fleksibilitet, men arbeidstakeren får en usikker framtid. På bakgrunn av direktivet ble det i 2005 tatt inn en ny regel i arbeidsmiljøloven om retten til fast ansettelse etter fire års sammenhengende ansettelse.

Jeg vil vise til det juridiske hjørne i SAFE magasinet nr. 1, mars 2012 skrevet av advokat Ellen Fjermestad-Svendsen om midlertidig ansettelse. Her tar hun for seg arbeidsgiverens behov for muligheten til omstilling, fleksibilitet, rasjonell og konkurransedyktig drift, terskelen for å komme seg inn på arbeidsmarkedet med mer. Dette må sees i sammenheng med hensynet bak fireårsregelen.

#### Hva ligger i denne regelen:

#### Hjemmelen er arbeidsmiljøloven § 14-9 5 ledd:

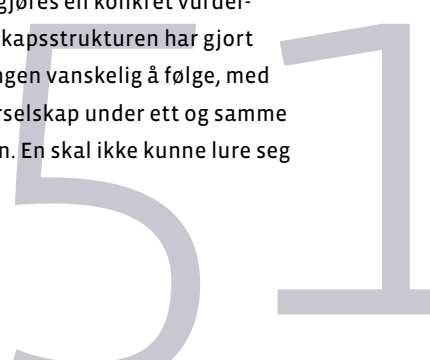
”(…) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter førsteledd bokstav a

og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforholdet kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.”

Det er viktig å merkes seg at dette bare gjelder de som er midlertidig ansatt etter litra a og b. Dette gjelder de som er midlertidig ansatt for å gjøre arbeid som atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten (litra a) eller der en midlertidig utfører arbeid i stedet for en annen eller andre (litra b). Begrunnelsen er at ansettelse over fire år som oftest viser et stabilt behov for arbeidskraft, noe som ikke gjelder ved de øvrige bestemmelsene i paragrafen.

#### Krav om samme arbeidsgiver:

Det stilles krav om at ansettelsen har vært hos samme arbeidsgiver uavhengig av hvilken stilling eller plass en har arbeidet. En kan godt utføre arbeid på forskjellige avdelinger, båter rigger, type arbeid el. så lenge arbeidet utføres for samme arbeidsgiver. Her kan det dog måtte gjøres en konkret vurdering der selskapsstrukturen har gjort organiseringen vanskelig å følge, med flere datterselskap under ett og samme morkonsern. En skal ikke kunne lure seg



unna regelen ved å opprette en selskapsstruktur som gir et annet resultat. Videre i den bransjen som vi opererer vil flere kunne oppleve at ansettelsesforholdet går over til ny arbeidsgiver som følge av virksomhetsoverdragelse og da anses arbeidstiden alltid som sammenhengende, jfr. Aml § 16-2 (1). Dvs. Fra du ble ansatt hos den første arbeidsgiveren.

#### **Nærmere om kravet til sammenhengende ansettelse.**

Det første vilkåret er at en har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år. Utgangspunktet er at en skal ha vært ansatt sammenhengende i fire år uten avbrudd.

Der kan likevel ha vært noen kortere avbrudd som aksepteres.

Det følger av forarbeidene til loven at det vil bero på en totalvurdering av ansettelsesforholdet og begrunnelsen for avbruddene hvor vidt arbeidsforholdet anses som sammenhengende. Det er tidligere lagt til grunn at avbrudd på mindre enn 14 dager ikke medfører at arbeidsforholdet anses som avbrutt. Det er dog ingen automatikk i at et opphold lenger enn dette avbryter arbeidsforholdet.

Et eksempel på dette er typisk ferie på sommerstid der en skal ta ut tre uker sammenhengende ferie i samsvar med ferieloven. Dette vil da ikke avbryte arbeidsforholdet når det allerede før ferien er avtalt at en skal tilbake etter ferien. Dette er også fastslått i rettspraksis. Videre vil det heller ikke være avbrudd der det er avtaler eller vaktordninger som gjør at en har lenger perioder med avspasering, typisk slik som arbeidet er offshore med på perioder etterfulgt av en periode med avspasering.

Andre lovpålagte permisjoner slik som fødselspermisjon verneplikt og lignende, vil heller ikke avbryte tidsregningen, det samme gjelder for sykemeldinger over lenger perioder. Når det gjelder sykefravær er det i rettspraksis slått fast at sykemeldinger på mindre enn to uker ikke skal gå til fravær da retten mente at "14 dager synes å være for knapp". Den eksakte grensen ble ikke satt og nå er det kommet en lovendring som ivaretar dette, se neste avsnitt. Når det gjelder fødselspermisjon vil denne ikke gå til fradrag i ansettelsestiden da det ville være å anse som diskriminerende i forhold til likestillingssloven.

Videre vil de som kun fungerer som ringevikarer være vanskeligere å avgjøre når en kan avgjøre tidspunktet for start. Det er fastsatt i Høyesterett at ekstravakter på sykehus må ha "et tilstrekkelig omfang og hyppighet til å anses som sammenhengende på eget grunnlag". Igjen ser vi at det vil bero på en konkret helhetsvurdering.

Hvor langt avbrudd som kreves er vanskelig å avgjøre. Det er i dag en forholdsvis ny regel slik at der ikke er noen eksakte tall for avbrudd. Retten har sagt at et opphold på ca. 3 måneder der begge parter forutsatte gjenopptakelse av arbeidsforholdet etter ett utenlandsopphold ikke ble sett på som avbrudd. Det følger også av annen praksis at 11 måneder er å anse som avbrudd. Det nærmeste en da kommer et svar, vil være at tidsrommet blir liggende en plass mellom 3 og 11 måneder, men igjen etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

#### **Hvilket fravær vil føre til fradrag?**

Det gjøres normalt ikke fradrag for permisjoner som er gitt i forhold til arbeidsmiljølovens kap. 12. Videre følger det også av forarbeidene at normal ferie

etter ferieloven heller ikke skal gå til fradrag.

Tidligere ble det gjort fradrag for sykefravær over en gitt tid. Dette er i dag endret ved en lovendring som kom inn fra 1. Juli 2010: "Ved beregning av ansettelsestid etter forutgående punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær". I dette så ligger all type fravær, også permisjoner av forskjellige typer. Det eneste forutsetningen som settes er at fraværet er rettmessig. Ulovlig fravær vil ikke komme inn under regelen.

#### **Hvilken type innleie vil falle inn under reglen?**

Dersom en skal kunne kreve fast stilling hos bedriften en er innleid til er det viktig at en enten går på midlertidig kontrakt direkte med denne bedriften eller at en leies ut fra et firma som har til hensikt å drive utleie. Dette følger videre av lovens § 14-12. Dette er for å ivareta forskjellen på det som i dag er å anse som innleie og det som anses som et entreprisoppdrag. Dersom bedriften en arbeider for ikke har hovedformål å drive utleie, men en likefullt er utleid vil en ikke kunne kreve fast ansettelse i firmaet som en leid ut til. En har likevel

krav på fast ansettelse hos det firmaet som leier en ut.

#### **Oppsigelse av arbeidsforholdet like før det er gått 4 år.**

En del arbeidstakere opplever avbrudd i ansettelsesforholdet uten synlig foranledning. Dette skjer gjerne kort tid før det har gått fire år. Det kan da sees på som en omgåelse av regelen og bli ansett som illojalt av arbeidsgiver. Dersom det er beviselig et fortsatt behov for arbeidskraft i virksomheten kan arbeidstakeren ha krav på å få fortsette. Noe annet vil være en umoralsk omgåelse av regelverket. Dette vil dog måtte vurderes ut fra det konkrete tilfellet og kan utgjøre flere vanskelige bevismessige situasjoner. Videre vil også en midlertidig ansatt ha en fortrinnsrett til ansettelse etter aml § 14-2.

#### **Hvordan bli fast ansatt?**

I utgangspunktet vil en være å anse som fast ansatt så snart alle vilkårene i § 14-9 (5) er oppfylt, men noen ganger må likevel den innleide gjøre krav via sine tillitsvalgte på fast ansettelse. Dette følger av lovens § 14-14.

#### **Retten til å stå i stilling ved tvist vedrørende fireårsregelen.**

Det er ingen rett til å stå i stilling på samme måten som ved oppsigelse av en arbeidstaker. Det følger av lovens § 15-11 at det må være enighet eller en kjennelse dersom en skal kunne stå i stilling under prosessen for å få fast stilling. Dette kan dog være et tviste-tema dersom det viser seg at en er fast ansatt etter fireårsregelen, så igjen er blir det en konkret helhetsvurdering som må gjøres.



**Advokatfullmektig  
Bernt Hodne**



## 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](http://www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc)

[www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc](http://www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc)

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

### Regler for medlemskap

#### Aktivt medlemskap:

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

#### Overføring av medlemskap:

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

#### Fritak for kontingent

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

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

#### Passivt medlemskap:

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

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støttemedlemskap

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



SAFE  
Svarsending 7112  
0096 Oslo

Adressaten betaler  
for sending i Norge



Distribueres av  
Posten Norge

## Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Postnummer/ Sted: \_\_\_\_\_

Tlf.: \_\_\_\_\_

Fødsel- og personnr. (11 siffer): \_\_\_\_\_

E-mail adr.: \_\_\_\_\_

Arbeidsgiver: \_\_\_\_\_

Arbeidssted/arbeidsplass: \_\_\_\_\_

Stilling: \_\_\_\_\_

Lærling f.o.m.: \_\_\_\_\_

t.o.m.: \_\_\_\_\_

Fast ansatt ☐

Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: \_\_\_\_\_

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

Dato: \_\_\_\_\_

Signatur: \_\_\_\_\_

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

**SAFE** – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

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

[www.safe.no](http://www.safe.no)

**Et rettferdig arbeidsliv!**



Over én milliard av overskuddet vårt går til kundene.  
I tillegg bruker vi en del på ballonger, store sko,  
papphatter og andre samfunnsnyttige formål.



Danum • Foto: Margita Myhrer

Gjensidige er det eneste forsikringsselskapet i Norge som deler overskuddet med kundene. Dette skjer når Gjensidigestiftelsen, vår største eier, gir sitt aksjeutbytte på 1,4 milliarder kroner til Gjensidiges kunder. Gjensidigestiftelsen gir også til samfunnsnyttige formål. Ett av dem er Sykehusklovnene, som har fått 1,1 millioner kroner. Vi tror nemlig at et godt forsikringsselskap også skal bidra til å spre glede der det ellers er lite å le av.

Les mer om kundeutbytte og flere samfunnsnyttige formål på [gjensidige.no/kundeutbytte](https://gjensidige.no/kundeutbytte)



**GJENSIDIGE**



#### Stavanger

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

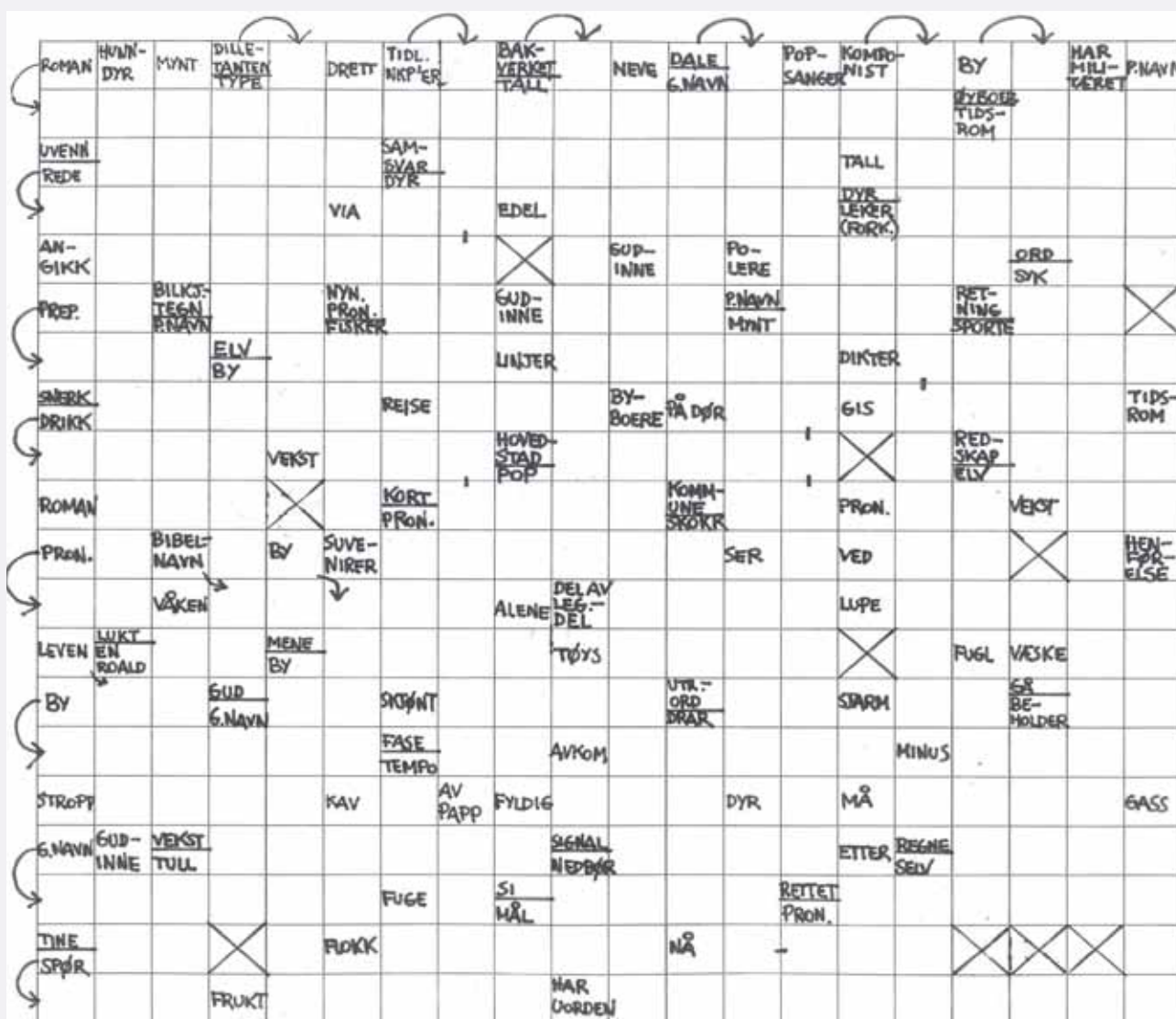
#### Kristiansand

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

[www.kai-hansen.no](http://www.kai-hansen.no)



# Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 1. september og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 3-2012.

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

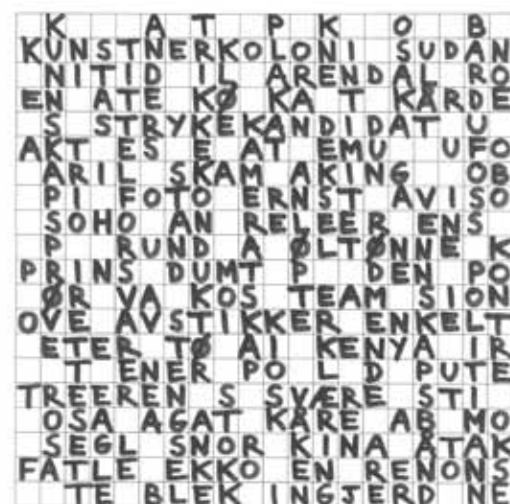
Løsning og vinnere  
av forrige nummers  
kryssord

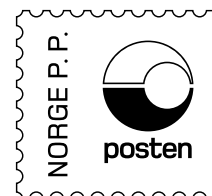
**Vinnere:** Vi fikk svært mange riktige løsninger denne gangen. Av plasshensyn utgår oversikten over vinnerne. Disse blir tilskrevet direkte.

Premier for riktig løsning kryss av:

☐ gavekort i bokhandel

☐ gavekort i sportsbutikk





## Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 2 Juli 2012

|                            |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LEDERE</b>              | <b>Hilde-Marit Rysst</b><br><b>Roy Alexandersen</b><br><b>Roy Erling Furre</b>                                           | • Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no<br>• 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 10/906 54 208 • E-post: royal@safe.no<br>• 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no                                                                                                                                                                  |
| <b>SAFE TARIFF</b>         | <b>Reidun Ravndal</b><br><b>Bernt Hodne</b><br><b>Bjarte Mjåseth</b><br><b>Øyvind Olsen</b><br><b>Levard Olsen-Hagen</b> | • Org. sekretær/Tariff • E-post: reidun@safe.no<br>• Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • Telefon 51 84 39 16/930 53 443 • E-post: bernt@safe.no<br>• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no<br>• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no<br>• Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no |
| <b>SAFE ADMINISTRASJON</b> | <b>Torill Lorentzen</b><br><b>Anita Floisvik</b><br><b>Anja Fjelde</b><br><b>Nils Petter Rønningen</b>                   | • Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no<br>• Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no<br>• Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon: 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no<br>• Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon: 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no      |
| <b>SAFE INFORMASJON</b>    | <b>Mette Møllerop</b><br><b>Kjell Terje Skrunes</b>                                                                      | • Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no<br>• Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 17/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no                                                                                                                                                                                         |
| <b>SAFE JURIDISK</b>       | <b>Ellen Fjermestad-Svendsen</b>                                                                                         | • Advokat E-post: efs@safe.no 51 84 39 00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>SAFE HMS</b>            | <b>Halvor Erikstein</b>                                                                                                  | • Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |