

SAFE

MAGASINET⁰⁴

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2013**



**Ekofiskkomiteen fikk innført
Arbeidsmiljøloven på sokkelen!**

S. 30

Foto: Øyvind Krovik/privat

Innhold



4 16 22

- 3** Lederen **4** ISO-arbeiderne trenger fortsatt støtte! **10** Hvorfor gå-sakte?
12 Driftig klubb i rederiområdet **16** COSL i Norge
20 Varsel om godkjent gruppesøksmål om pensjonsgrunnlag på NR-området -Frist for utmelding
22 Kystens Rørs er i Sogndalstrand **26** Nå går det bra med MudCube! **28** Juleglede på Mongstad
30 Uredd, kunnskapsrik og kampvillig **38** Akan: 50 år som forebygger **40** Doping på vei inn
42 Landsmøtet 2013 ble arena for å finne løsninger **46** «Brainstorming» i brønnservice
50 Høringssvar om HMS-regelverk og NORSOK-standarder **51** Verneombud samlet på Sola
52 Kurs for tillitsvalgte til våren **54** Det juridiske hjørnet **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Hilde-Marit Rysst. Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

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

Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN: Manusfrist/Utsendelse: **Nr. 1** 28.02/28.03 - **Nr. 2** 23.05/27.06 - **Nr. 3** 29.08/26.09 - **Nr. 4** 21.11/19.12

ANNONSEPRISER S/H: **1/4 side** kr. 2.600,- **1/2 side** kr. 5 .200,- **Hel side** kr. 7.500,-

RABATTER: Ved bestilling av to innrykk, 10 prosent rabatt. Ved bestilling av tre, 15 prosent rabatt. Ved bestilling av fire, 20 prosent rabatt.

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



Landsmøte og ISO-klubbenes kamp for en rettferdig lønn

preget førjulstida og ISO-arbeidernes julefeiring

I november avholdt SAFE sitt landsmøte, og det ble på mange måter et godt landsmøte. Vi hadde interessante temaer og innledere, og vi gjorde gode vedtak. Vi diskuterte den nye regjeringen og hvorvidt og hvor vi vil merke forskjellen. Vi fikk siste nytt om pensjonsordningene, som A/S Norge i disse dager endrer. Vi diskuterte terrorberedskap, Statoil eierskap, outsourcing. Mange av våre tillitsvalgte fikk faglig påfyll disse dagene, og det er blant annet sånne arenaer en får være med på, hvis en engasjerer seg og blir tillitsvalgt. Hvis du vil være med, så heng på...

Vi diskuterte også organisasjonen vår, og vi gjorde flere spennende vedtak i den sammenheng. Spesielt viktig var vedtaket om å ansette administrativ leder. SAFE har nå blitt ett stort forbund, med over 12 000 medlemmer, og vi er totalt 17 personer på huset, både valgte og ansatte. For tida har vi ekstra ressurser inne som vikarer. For å bedre administrative rutiner, øke tilstedeværelse, sikre forutsigbarhet og møte klubber og medlemmers behov bedre, vil vi nå ansette en administrativ leder. Dette er et viktig og stort steg for vår organisasjon. SAFE er kjent for å styres av valgte, og den filosofien har vi ikke gått bort fra, men vi trenger mer administrativ styring. Det er bare å følge med på blant annet safe.no. Der kommer det etter hvert en stillingsutlysning.

Det ble gjort vedtak om kurs i SAFE regi, og plan for dette. Vi jobber kontinuerlig med å styrke våre medlemmer og tillitsvalgtes kompetanse, og jeg minner igjen om våre kurs og vårt kurstilbud. Oversikt og datoer legges fortløpende ut på hjemmesiden vår, så bruk den aktivt!

På tariffsiden er vi godt i gang med planlegging av kommende tariffoppgjør. ISO vil ha egen tariffkonferanse 7.-8. januar, og hovedtariffkonferansen går 25.-26. februar. Hold av dagene!

I disse dager pågår fortsatt forhandlinger på brønnserviceområdet, og det blir spennende å se hvordan situasjonen der er, når vi straks går inn i ett nytt år!

Temporeduksjon (gå sakte) er et faktum, i tre av våre klubber! Det er en kjent sak for oss at ISO bransjen er i en helt annen verden når det gjelder lønn- og arbeidsvilkår. Nå har de på lokalt nivå tatt grep om egen fremtid og sagt at nok er nok! Etter å ha meldt brudd i sine lokale forhandlinger, i Kaefer, Beerenberg og Bilfinger, var neste stopp på tariffavtalen, temporeduksjon. Det betyr at den enkelte arbeider 45 prosent istedenfor 100 prosent. Dette gjør igjen at bedriften kun lønner sine ansatte med 45 prosent lønn! Dette er en knalltøff aksjonsmetode, den går direkte på den enkeltes lommebok, og SAFE sentralt har ikke lov til å støtte opp med ordinære streikebidrag. Andre klubber kan gi støtte, og det er det flere av SAFE-klubbene som har gjort! Det er fantastisk å se at klubbene stiller solidarisk opp, og støtter kampen om rettferdighet, også økonomisk. Det trengs virkelig! I skrivende stund er våre kollegaer i aksjon på femte uka, og som alle vet er det jul, og at bankkortet til enhver kommer til å gå varmt. Det er ikke lett å gå jul og høytid i møte med under halv lønn!

På tross av jul og tøff økonomisk situasjon, står ISO- medlemmene samlet. De vet at

dette er den tunge veien som må gjøres, for å oppnå bedre lønns- og arbeidsvilkår! Dette er konflikt på lokalt nivå, vi sentralt står helt på sidelinja, og det er den enkelte klubb med sitt styre som fører an. Det er lokalklubb og den enkelte bedrift som eier aksjonen og som må sette seg sammen ved forhandlingsbordet og finne løsninger. Stå på kollegaer, vi gir oss aldri!

Vi krysser fingrene for at julestemningen og ønsket om rolig høytid og en god start på et nytt år, vil gjøre at bedriftsledelsen i disse tre bedriftene nå setter seg ned med sine respektive klubber og rydder opp!

Når du nå holder dette bladet i hendene, er det blitt romjul. Roen etter muligens hysterisk gavehandling, vasking og pynting av hus, baking av kaker og alt annet vi skal rekke, i tillegg til jobb og hverdagsliv, har senket seg. Eller du er på jobb; på anlegg eller installasjon og har reist vekk fra alt, både mas og kos...

Jeg håper du får en god lesestund, med mange forskjellige temaer, både faglig og lett underholdning fra bladet vårt. Vi ønsker at det skal være noe for alle, dette bladet er jo alle medlemmer sitt, også ditt! La roen senke seg, nyt å la blikket hvile og la tankene gå sin egen vei, nyttår kommer akkurat 31.12, kl. 24:00 i år også!

God jul, og godt nyttår til dere alle!

Romjusklem fra Hilde-Marit





Heliporten på Sola ble treffsted for kalde fingre. Diana Ramsvik og Lillian Bratholmen

ISO-arbeiderne trenger fortsatt støtte!

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det er travle uker i de tre SAFE-klubbene i ISO-området. Lønnskampen har sendt 1 400 oljearbeidere innen områdene isolasjon, stillas og overflatebehandling ut i «gå sakte-aksjoner».

1 400 ISO-arbeidere i de tre bedriftene Beerenberg, Kaefer og Bilfinger, gjennomfører nå en «gå sakte-aksjon». «Dagsing» som dette også kalles, er en lovlig aksjon, og innebærer at man senker arbeidstempoet ned til 45 prosent. Dermed mottar man heller ikke mer enn 45 prosent timelønn.

Gode tilbakemeldinger fra medlemmene

De fleste medlemmene våre er positive til aksjonen, forteller Øystein Horve, sekretær i Kaefer.

- Vi får gode tilbakemeldinger både fra våre egne medlemmer og andre som støtter oss. Vi hører også at folk som skal reise ut, gleder seg til å delta i aksjonen. «Ikke skriv under en dårlig avtale», sier folk.

Bedriftene uttaler til avisene at de ikke merker noe til aksjonen. Tror du det er riktig?

- Nei, vi tror ikke det stemmer. Både våre medlemmer og medlemmer i andre forbund forteller oss at det er tydelig å se at det pågår en aksjon. Vi er sikre på at bedriften merker dette godt, sier Øystein.

Stor oppslutning også i Bilfinger

Også i Bilfinger ser medlemmene nød-

vendigheten av å aksjonere. De mener lønnsnedgangen og den manglende viljen fra arbeidsgiveren til å sikre sine ansatte gode lønns- og arbeidsvilkår ikke er særlig imponerende.

- De aller fleste medlemmene våre mener at vi ikke skal gi oss, sier Lillian Bratholmen, klubbleder i Bilfinger.

Også i Bilfingerklubben kommer det signaler fra havet om en aksjon som virker.

- Det går godt, eller tregt, kan du si, avhengig av hvilke øyne som ser. De må vente på stillasarbeiderne for å få ting gjort på plattformen, og det irriterer nok selskapene. Folkene vi prater med på heliporten, gir samme tilbakemeldinger. De sier at alle merker at det er aksjoner der ute.

Hvordan går det med økonomien til folk nå som det nærmer seg jul og ekstra utgifter?

- Vi har fått bra med økonomisk støtte fra mange SAFE-klubber. Det hjelper litt på økonomien og mye på følelsen av ikke å stå alene.

Statfjord C arrangerte bingo til inntekt for aksjonerende ISO-arbeiderne. Det syns Lillian var et flott tiltak.

- 5 000 – 6 000 kroner kom inn der. Det var veldig bra, både for økonomien sin del og for følelsen av å bli forstått og

få sympati. Vi oppfordrer gjerne andre plattformer til å gjøre det samme.

Bare blide fjes og gode ord

Å lede en gjeng på 1 400 medlemmer i aksjoner krever sin kvinne og mann. Det er hardt arbeid, mer eller mindre døgndrift, og en rekke oppgaver som skal løses og utføres.

- Hvis vi er smale i øynene og henger litt med hodet innimellom, betyr det at det har blitt lite søvn, sier Lillian Bratholmen.

Lillian har stått i timevis på heliportene både på Sola og Flesland og informert om aksjonen. Det samme har klubbstyremedlemmer i de andre i klubbene gjort. Det blir mye arbeid på oss i klubbledelsen. Vi ser jo og hvem som er aktive i de andre klubbene når vi kommer ut på heliportene. Vi treffer de samme menneskene gang etter gang.

- Det hadde vært fint om flere meldte seg og bidro med hjelp. Alt monner, folk kan delta på noe, og særlig trenger vi folk på heliportene til å dele ut løpesedler. Dessuten er det kjekt å stå der ute, påpekes det.

- Selv om været kan være dårlig, er det kjekt å få så mange gode klapp på skuldrene og hyggelige ord.



Klem gjør godt.



Lønnsforskjellene er store

ESS-klubben i SAFE har illustrert lønns-gapet mellom ISO-arbeiderne og forpleiningsarbeiderne. Begynnerlønn per time for en kokk er kr. 314. Fagarbeidere i en ISO-bedrift har kr. 174. En ufaglært renholder har kr. 286, mens en ufaglært ISO-arbeider har kr. 148. At de derfor kalles «Nordsjøens jordbærplukkere», overrasker neppe noen.

I tillegg til lav lønn, har de også det lengste årsverket i oljeindustrien, de har det tyngste og hardeste arbeidet, de har usikre arbeidsforhold på grunn av hyppig skifte av kontrakter fra oljeselskapenes side, de er utsatt for spekulativ innleie og sosial dumping, og de får ingen kompensasjon når arbeidsrotasjonen plutselig endres. Dette er eksempler. Lista er enda lengre.

Lønn under minstenivå

Bedriftene tilbyr nå en lønn som for noen grupper ligger under industrio-verenskomstens minstenivå. I tillegg til å være urettferdig, er det også en fare for både sikkerhet, stabilitet og rekruttering til bransjen. Uten fagfolk som utfører livsnødvendig vedlikeholdsarbeid på installasjonene, rammes sikkerheten i hele oljeindustrien. I en av løpesedlene som nå deles ut på arbeidsplasser og heliporter, forteller ISO-arbeiderne at bedriftene prøver å svekke kampen deres på forskjellig vis. «Kaefer sprer rykter om lav kampånd. Beerenberg prøver seg med ulovlige lønnstrekk. Bilfinger omdisponerer

personell for å vri seg unna effektene av aksjonen. Ledelsen i flere bedrifter prøver å sette arbeidslederne opp mot oss. Men arbeidslederne har en egeninteresse av vår lønnskamp. Det er utenkelig at ikke lederne får et tillegg på toppen av det vi får.»

Fellesforbundet og Lederne må komme ned fra gjerdet og bli med på denne rettferdige kampen, ber ISO-arbeiderne og oppfordrer dem til å stå skulder ved skulder for å bedre lønnsforholdene i ISO-bransjen.

Støtt din kollega!

«Vi vet at våre forbundsfeller i samme bransje vil støtte oss, sier ISO-arbeiderne. Det gir oss trygghet på veien. Denne kampen er kanskje ikke over i morgen. Ikke gi etter for kynisk press fra bedriftene, men støtt dine kolleger fullt ut.»

Kaldt å dele ut løpesedler

Det merkes på de blå fingrene at løpeseddelutdeling koster når vinteren er kommet.

Støtten er imidlertid upåklagelig, og hva gjør vel kalde fingre når hjertene er varme.

Diana Ramsvik, klubbleder i Beerenberg, og Lillian Bratholmen traff hverandre utenfor inngangspartiet på Sola Heliport. De var begge overveldet over hvor positive folk var. Det vanket klemmer, klapp på skulderen og godord. Alle løpesedlene forsvant, og når oljearbeiderne som tok i mot informasjonen omfatter både brønnservicefolk, ope-

ratøransatte, ingeniører, forpleining og andre ISO-arbeidere, er det godt å vite at bredden i støtten også er på plass.

Hva mente oljearbeiderne?

Det er viktig å vise den kollektive støtte, sa Torbjørn Eriksson Lien fra Ocean Rigg.

- Når folk aksjonerer, er det en grunn til det. Dette dreier seg om å heve lønnsnivået og det handler også om yrkesstolthet. Du er glad i jobben din og vil gjøre en ordentlig jobb. Det skal også arbeidsgiverne verdsette.

Torbjørn er dekkarbeider og organisert i Industri Energi. Han mener det er viktig å vise aktiv støtte nå.

- ISO-arbeiderne må fortette aksjonen inntil de får gjennomslag for det de ønsker å oppnå. Stå på, oppfordrer han.

Torstein Moe fra Reinertsen jobber som ingeniør.

- Jeg er ikke organisert, men jeg sier det likevel: vi må stå sammen, det er da vi er sterke.

Har du planer om å melde deg inn i en fagforening nå?

- Nei, jeg har ikke tenkt det. Litt ironisk sagt, jeg skummer fløten. Jeg står på sidelinjen og rir på det andre har fått til. *Det innrømmer du glatt?*

- Ja, jeg må jo det. Jeg har vel litt dårlig samvittighet.

- Lønnen er ikke særlig bra for denne gruppen!

Ordene kommer fra Jon Reidar Vorre som jobber på Heimdal som plassleder for Aker.





Torstein Moe, Reinertsen

- Jeg støtter aksjonen. Det er tydelig at de trenger bedre lønnsforhold.
 - Heller ikke jeg er organisert, men jeg støtter dem likevel, sier Sven Ove Utvik, elektriker som jobber i Aibel.
 - Jeg er SAFE-medlem, sier Chris Karl- sen. Jeg støtter selvfølgelig streiken.
- Hvor jobber du?*
- Jeg er brønntekniker hos Schlumberger. Peter Søderman fra Bilfinger dukker opp.
 - Jeg skal ut å dagse, sier han entusias- tisk. Dette er viktig for å få hevet lønnin- gene våre.

Klubbenes egne aksjoner

Dette er lokale aksjoner, iverksatt av den enkelte klubb. Lokalklubbene i SAFE har imidlertid mulighet til å støtte øko- nomisk og moralsk. Bruk medlemsmøter og styremøter til å vedta støtte. Det er viktig nå som virkningene av tempore- duksjonen begynner å merkes.

Støtte fra SAFE-klubber

Styret i Baker Hughes ved klubbleder Rolf Onarheim, gir 5 000 kroner til hver av de tre SAFE-klubbene i Kaefer, Beeren- berg og Bilfinger.

«Dette er kolleger som utfører de tøf- feste jobbene i vår industri, men som i tillegg til å ha dårligere arbeidsmiljø også har langt lavere lønn enn andre grupper, sier SAFE-klubben. Da er det en selvfølge for oss å gi dem vår støtte, og som symbol på dette også gi 5 000 kroner til hver av klubbene. Vi i Baker Hughes oppfordrer alle klubber til å vise at de står bak dem som nå aksjonerer, både med ord og handling. Gjerne også



Torbjørn Eriksson Lien,
Ocean Rigg



Sven Ove Utvik, Aibel



Chris Karlsen, Schlumberger

pengestøtte som et konkret symbol på solidaritet.»

SAFE i Sodexo ved klubblleder

Kai Morten Anda:

«SAFE i Sodexo støtter fullt ut den kampen dere nå er i for «et rettferdig arbeidsliv» for ISO-arbeiderne. Vi har stor sympati for SAFE-medlemmene som nå aksjonerer, og vi vet at det er vanskelig å være i en konflikt som går sterkt utover lommeboken. Det er jo spesielt tøft når en nå går mot juletider. I tillegg vet vi at det er ekstra tøft for dere som er klubbledere og må stå «rakrygget» opp mot bedriftene og helt sikkert får «tyn» av fortvilte medlemmer også. Det er en påkjenning som ikke alltid er så lett. Stå på! Det er slike som dere som er med på å forandre arbeidslivet til det bedre! SAFE i Sodexo har besluttet å støtte opp økonomisk i form av 5 000 kroner til hver av deres klubber.»

SAFE i Deep Ocean:

«SAFE i Deep Ocean gir sin fulle støtte og forståelse for aksjonen som pågår i ISO-fagene. Det er bra at klubbene står sammen for å få til rettferdige lønns- og arbeidsforhold for sine medlemmer. SAFE i Deep Ocean har bevilget 5 000 til hver klubb.»

Støtte fra SAFE i ESS ved klubblleder

Oddleiv Tønnessen:

«SAFE i ESS har bevilget 10 000 kroner til hver av de aksjonerende ISO-klubbene som nå strever for å få høyere lønn. SAFE

i ESS oppfordrer alle til å gi så det svir!»
26. november vedtok klubben å bevilge nye 10 000 kroner til hver av klubbene.

SAFE i Statoil Sokkel ved klubblleder

Terje Enes:

«SAFE Sokkel i Statoil gir sin støtte til ISO arbeidernes krav om en anstendig lønn. I tillegg har AU i dag bevilget en pengestøtte på kr. 30 000,- til fordeling på de tre klubbene som gjennomfører en lovlig temporeduksjon i sitt arbeid. Ca. 1 400 SAFE medlemmer fra klubbene Kaefer, Beerenberger og Bilfinger gjennomfører i disse dager en «gå sakte» aksjon for å få gjennomslag for sine lønnskrav. Dette er våre kollegaer og venner som hver dag utfører viktige oppgaver på installasjonene, men som har betydelig lavere lønn enn de operatøransatte. SAFE Sokkel mener det er på høy tid at denne arbeidsgruppen får en mer anstendig lønn for sine arbeidsoppgaver. Mange av de oppgavene denne gruppen utfører er risikofylte og fysisk krevende, og er helt avgjørende for fremdriften i prosjekter og tradisjonell drift og vedlikehold.»

SAFE i Transocean ved klubblleder

Geir-Jonny Tvedt:

Transocean-klubben har i dag overført kr. 15 000 til konto for felles fordeling mellom ISO-klubbene etter størrelse på klubbene, for å vise at vi støtter deres krav. Stå på!»

SAFE i Schlumberger ved klubblleder **Stig Arne Pedersen:**

«SAFE i Schlumberger har bevilget 30 000 kroner. Vi sympatiserer med ISO-kollegene og situasjonen de er, og ønsker å støtte dem. Vi oppfordrer alle andre klubber til å gi så det monner.»

SAFE i Odfjell ved klubblleder **Geir Frode Nysæther:**

«Safe i Odfjell støtter våre ISO-kollegaers kamp for bedre lønnsforhold. På styremøte 5. desember besluttet klubbstyret å bevilge kr 10 000 i økonomisk støtte, forholdsvis fordelt mellom klubbene etter medlemsantall. Vi oppfordrer alle klubbene på rederiområdet om å gi en økonomisk støtte til klubbene Bilfinger, Berrenberg og Kaefer i deres lønnskamp.»

SAFE i North Atlantic ved klubblleder **Arild Jenssen:**

«ISO ansatte er en lavlønnsguppe som fortjener vår fulle støtte og sympati i deres kamp for bedre lønns og arbeidsvilkår. Vi vil i tillegg til å bidra økonomisk tilby å yte annen praktiske hjelp som å delta på utreisesteder etc. SAFE i North Atlantic støtter aksjonen med 10 000 kroner - og oppfordrer andre klubber i SAFE om å gjøre det samme.»

Områdeutvalg Rederi:

«1 400 SAFE-medlemmer i ISO-bedriftene Beerenberg, Kaefer og Bilfinger har nå iverksatt en «gå sakte»-aksjon (dagsing). ISO-ansatte er en stor gruppe



Peter Söderman, Bilfinger



Jon Reidar Vorre, Heimdal

arbeidstakere offshore med lønns- og arbeidsbetingelser som ligger langt lavere enn det generelle nivået på sokkelen. Klubbene ønsker nå å legge press på sine arbeidsgivere slik at de i lokale lønnsforhandlinger kan oppnå et lønns-tillegg som ligger over tariffens garanti om minstelønnsatser. Som eksempel tjener en nyansatt i laveste lønnstrinn på NR-avtalen 280.- pr. time mens garantert minstelønn for ufaglærte i ISO-bedriftene er 148.- pr time. Alle SAFE-klubbene på NR-avtalen innen boring og forpleining mener at det er på høy tid at lønnsnivået for ISO-arbeidere løftes kraftig og at kampen mot uverdige lønns- og arbeidsvilkår igangsettes. Ansatte i Beringer, Kaefer og Bilfinger utfører viktige vedlikeholdsoppdrag på sokkelen og deres arbeidssituasjon er både krevende og risikofull. Dette bør i større grad reflekteres i lønn. Vi støtter deres aksjon og kravet om rettferdige lønns- og arbeidsvilkår. Vi oppfordrer også alle våre medlemmer om å gi støtte og oppmuntring til våre ISO-kolleger som er i lønnskamp. Denne yrkesgruppen fortjener nå en kraftig lønnsøkning!»

YS:

«SAFEs medlemmer i tre bedrifter har iverksatt en lovlig gå sakte aksjon i forbindelse med at de ikke ble enige i en lokal lønnsforhandling. De har nedsatt arbeidstempoet til 45 prosent og mottar følgelig 45 prosent av ordinær lønn. Dette er en aksjonsform som er hjemlet i Industriovertenskomsten som partene



er bundet av. Det er i bedriftene Bilfinger, Kaefer og Beerenberg aksjonene pågår. YS-leder Jorunn Berland støtter de aksjonerende arbeiderne. Hun understreker viktigheten av at partene følger spille-reglene og at lovlige aksjoner respekteres.»

YS-leder Jorunn Berland oppfordrer både forbundene i YS og andre til å sende SAFEs medlemmer i Bilfinger, Kaefer og Beerenberg lignende støtte-erklæringer.

STAFO:

STAFO støtter SAFE sine medlemmer i deres rettferdige og lovlige aksjon.

Ingerid Bjercke
Forbundsleder
YS-forbundet STAFO

Rødt:

«Rødt støtter ISO-arbeiderne ved Beerenberg, Bilfinger og Kaefer Energy som er i gå sakte-aksjon, etter at bedriftene kom med tilbud som ble stemt ned av medlemmene. De som jobber med isolasjonstillas- og overflatebehandling har i lang tid blitt hengende etter de andre fagene på sokkelen i lønnsutvikling, og Rødt støtter helhjerta opp om ISO-arbeidernes rettferdige krav», skriver faglig leder i Rødt, Joachim Espe.

Din stjerne gir håp



Julen kan være noe godt. Noe å glede seg til. Men vi vet at det ikke gjelder alle. Hvert år må mange små og store kreftpasienter tilbringe julen på sykehus. Det kan være tøft.

I år ønsker vi å sende en hilsen i form av en julestjerne til de som er på sykehusene i juletiden. Se for deg en vegg full av stjerner. Vi tror denne lille gesten vil varme ekstra.

Julestjernen er for oss et symbol på håp – når du gir en gave til kreftforskningen på kreftforeningen.no/jul kan du også velge å sende en julestjerne til et sykehus med kreftpasienter.

Jo mer vi samler inn til forskning, jo flere kan reise hjem. Til jul. Til nyttår. Og alle andre dager i året.

Bli med, skap håp og resultater.

Slik kan du bidra

1. Du gir en gave på kreftforeningen.no/jul.
2. Gaven går til kreftforskning.
3. For hver gave, sender vi en julestjerne til et sykehus du har valgt.



KREFTFORENINGEN





Hvorfor gå-sakte?

Tekst: Johan Petter Andresen. Foto: Mette Møllerop

Ingress: SAFE organiserte i tre store ISO-bedrifter går sakte i skrivende stund. Hvorfor? Det enkle svaret er for å få opp lønna. Men det lange svaret begynner på 70-tallet.

«Smittefaren»

Rundt slutten på 1970-tallet tjente en stillasmontør, isolatør eller industrimaler ansatt i en bedrift som hadde kontrakt med oljeselskapene like bra som de ansatte i oljeselskapene. Men utover 1980-åra og videre skilte de lag i lønnsutvikling. Dette skyldes en politikk som tok utgangspunkt i «smittefaren»! Det som kunne smitte var høyere lønnstillegg offshore i olja over på arbeidere på land i andre industrier. For å unngå denne «lønns – lønns-karusellen», måtte man hindre at arbeidere i selskaper som hadde jobb både offshore og på land i å kunne kjempe opp lønna utenom de sentraliserte tariffoppgjørene som er annet hvert år og sikre at de gikk på overenskomster som gjorde at de ble et lite mindretall ved avstemninger om tilbudene i de sentraliserte forhandlingene.

Derfor har holdningen til LO-ledelsen og ledelsen i Fellesforbundet vært at LOs oljearbeiderforbund, NOPEF (NOPEF slo seg seinere sammen med Norsk kjemisk industriarbeiderforbund og er nå en del av forbundet Industri Energi) IKKE måtte få avtalerett for slike arbeidere som nå går sakte. Disse har måttet gå på

Fellesoverenskomst for byggfag som er ment for bygningsarbeidere som jobber akkord. Dette til tross for at disse gruppene i Nordsjøen aldri jobber akkord av sikkerhetsgrunner. Dessuten har hverken industrimalere eller stillasbyggere, uansett hvor de jobber, hatt rett til å kreve akkord, da disse to gruppene ikke omfattes av akkordbestemmelsene i Fellesoverenskomst for byggfag. Dette til tross, går de altså på en akkordoverenskomst. Forstå det den som kan. Denne situasjonen har fungert veldig effektivt i å holde lønna nede for ISO-arbeiderne. Så langt nede at oljearbeiderne på disse overenskomstene tjener dårligere enn en bygningsarbeider på land.

Overgang til Verkstedoverenskomsten

Høsten 2011 meldte arbeidsgiverforeninga for disse bedriftene, KIS, overgang fra arbeidsgiverforeninga for bygningsfirmaer (BNL) til arbeidsgiverforeninga for verkstedindustrien og verftene, Norsk Industri. Dermed havna isolatørene, stillasmontørene og industrimalerne som jobber i olja på Verkstedoverenskomsten. Verkstedoverenskomsten har en bestemmelse om temporeduksjon i forbindelse med de årlige lokale for-

handlingene. I fjor, første året med lokale forhandlinger med de nye bestemmelsene, ble det ingen aksjoner. Men i år har de tre største klubbene, hver for seg, gått inn på temporeduksjon.

Kravene ser ut til å være noenlunde like og er veldig moderate sett i forhold til andre grupper på Verkstedoverenskomsten. Kravet er at arbeiderne skal ha den gjennomsnittlige timefortjenesten for overenskomsten eksklusive faste tillegg. I tredje kvartal 2012 (for et år siden) var gjennomsnittet på overenskomsten over 200 kroner eksklusive faste tillegg. I dag tjener den best betalte fagarbeideren i disse firmaer cirka 180 kroner i timen eksklusive faste tillegg.

I og med at Fellesforbundet har stått for moderasjonslinja i olja, har et stort antall arbeidere gått over fra Fellesforbundet til oljearbeiderforbundet SAFE. Det er medlemmene i SAFE som gjennomfører temporeduksjonen. De lokale Fellesforbundsclubbene er dessverre enten bakstrevske eller helt passive. I et av firmaene har FF-klubben skrevet under på en dårlig lønnsøkning. I de to andre fortsetter FF-clubbene å forhandle uten å bli med på temporeduksjon. En



temporeduksjon må meldes en måned i forveien. Ut fra media ser det ut til at ingen av FF-klubbene har meldt fra om temporeduksjon.

Da SAFE har en god del hundre medlemmer i disse tre bedriftene tilsammen (1400), merkes temporeduksjonen i oljeindustrien. Hvordan disse aksjonene utvikles og hvordan det hele lander, er naturligvis umulig å spå. Men det er ingen tvil om at de aksjonerende arbeiderne fortjener all den støtten de kan få!

Hvordan motvirke «utskilling»

Oljeselskapene fører stadig flere oppgaver ut av sin egen organisasjon og bruker i økende grad kontraktbedrifter og innleie. Denne utskillingen av oppgaver er først og fremst en måte å senke lønnskostnadene på. Da de fast ansatte i oljeselskapene er i en mye sterkere forhandlingsposisjon enn kontraktoransatte, innebærer dette at de kontraktoransettes og innleides avtaler, jamt over, er dårligere. I ISO-arbeidernes tilfelle, mye dårligere.

Den viktigste måten å møte denne utskillingen på er å styrke samordninga mellom de operatøransatte og de utskilte. Dette innebærer naturligvis at de operatøransatte må støtte ISO-arbeiderne som aksjonerer nå. Men en like viktig oppgave for SAFE som forbund er å finne fram til hvordan tariffvilkåra for de operatøransatte kan utvides til å gjelde også de utskilte. Så lenge SAFE fortsetter som medlem av YS, vil SAFE være

avhengig av at YS skal være med på en kamp om endring av for eksempel paragrafen i overenskomsten som definerer hvilke arbeidsoppgaver/mennesker det er som omfattes av avtalen. Det er lite sannsynlig at YS vil gå inn på en kamp der store grupper av kontraktøransatte i realiteten havner på en annen tariffavtale enn den som LO-ledelsen til enhver tid har blitt enig med NHO om. Derfor vil et uavhengig SAFE antakelig være en forutsetning for en motoffensiv.

Operatørselskapenes strategi er å svekke de operatøransatte ved at de blir stadig færre, slik at de til slutt utgjør et så lite antall at man også kan gå løs på deres lønns- og arbeidsvilkår. Langsiktig sett har derfor ikke de operatøransatte noe annet valg enn å finne måter å gå til motangrep. Her er alliansen med arbeiderne i kontraktbedriftene avgjørende.

OFFSHORE-KARRIERE?

Vårens borekurs

VG2 Brønnteknikk

**11.01: Bergen og Ålesund
18.01: Moss og Trondheim**

9 helgesamlinger Kr. 29.000,-

inkl. læremateriell. Studiet er berettiget lån og stipend i Lånekassen.

Etter endt kurs kan du fortsette på boreteknisk fagskole.

Se www.peteka.no



Nor offshore

Påmelding:

99408584

www.noroffshore.no



Øystein Marås,
klubblleder i SAFE i COSL

Driftig klubb i rederiområdet

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Halvor Erikstein, Mette Møllerop og Øystein Sulen.

- Vi trenger mer kompetanse og må bli flinkere til å få tillitsvalgte og medlemmer på kurs, sier Øystein Marås, klubblleder i SAFE i COSL. Det må nok en holdningsendring til for å endre folks innstilling både til kursdeltakelse og til å ta ansvar for kunnskapsutvikling. Kunnskapsrike og dyktige medlemmer er viktig både for klubb og forbund.

En klubb i vekst

I dag har SAFE i COSL 175 medlemmer. Det er en klubb i vekst, med aktive tillitsvalgte som jobber målrettet og samarbeider godt, både innad i klubben og med selskapet sitt.

- Vi øker jevnt og trutt, forteller Øystein. Klubben lå egentlig brakk for et års tid siden. Det var forskjellige årsaker til det, men vi tok tak i problemene, og fra de daværende 40 medlemmene tok det oss et godt å firedoble medlemsantallet. Det må vi jo si er en ganske bra vekst.

Sto klubbllederjobben høyt på ønskelista?

- Nei, ler Øystein. Slett ikke. En dag da jeg traff på Roy Aleksandersen, 1. nestleder i SAFE, fikk jeg bare beskjed om at jeg nå var leder av klubben.

Så enkelt?

- Ja, så enkelt var det.

Øystein slapp å begynne helt fra «scratch». Allerede da var det en rekke flinke tillitsvalgte på skiftene, og jobbene de gjorde, genererte mange nye medlemmer. Helt fornøyd med SAFE sentralt, var de imidlertid ikke.

- Vi har savnet hjelp fra SAFE. Vi måtte nærmest rope etter folk sentralt fra

som kunne bidra i oppbyggingsfasen.

Særlig påtrengende var behovet for hjelp mens vi var i Ølen. De to riggene COSLPromotor og Innovation lå i Ølen i åtte-ni måneder, og jeg tror det var tre besøk totalt fra SAFE i løpet av et år. Det ble ikke prioritert. Et annet eksempel er COSLPioner som lå på kai i Sandnes i lang tid. SAFE viste seg ikke her heller. Dette er både en utfordring og en oppfordring til forbundet.

Dette er du ikke redd for å si høyt?

- Nei, det må man tåle. Hvis kritikk fører til at man gjør en bedre jobb, er det til det beste både for klubb og forbund. Øystein trekker fram Arild Jensen, klubblleder i North Atlantic, som en god støtte.

- I hele prosessen med å bygge opp SAFE-klubben i COSL har han vært på plass med positive innspill og gode råd. Han har gitt oss god hjelp både under oppstart og i drift av klubben.

Mer hjelp fra SAFE

Øystein har tro på gruppen som nå er satt ned og som skal hjelpe klubbene med verving.

- Jeg håper det legges en god arbeidsplan som kan være til hjelp for oss. Selv har de satt i gang en vervekonkurranse som er innrettet på de over 100 uorganiserte arbeidstakerne i selskapet. Konkurransen går fram til 1. januar 2014, så om noen har planer om å kapre en av de oppsatte premiene, må de stå på de siste dagene før nyttårsfeiringen tar til. «Området Rederi», gruppen som er satt sammen av klubbllederne i rederiklubbene i SAFE, er blitt en solid gruppe Øystein har stor tro på.

- Det er et flott forum som bør kunne drive et godt arbeid framover. Det er viktig at det er et samlende organ, og at klubbene nå stiller seg bak et felles grunnlag for arbeidet videre. Hvis vi ikke får til et reelt fellesskap, har det ingen hensikt å delta.

Egen klubb- høy prioritet

- Fokus nå er på vår egen klubb, på de nære ting, kan man vel si. Vi engasjerer oss i det som dreier seg om bedrift og klubb, og vi ser behovet for å holde fast i det vi har, i en tid hvor både avtaler og regelverk blir angrepet.

” - Det går ganske greit å jobbe med denne sykdommen, så sant du ikke blir utsatt for kulde over lengre tid.



Leidulf Tranvåg,
nestleder i SAFE i COSL.

Klubben har fått et handlekraftig styre, de har vedtatt et godt handlingsprogram og et godt egnet budsjett.

- Vi har fordelt arbeidet som skal gjøres framover mellom oss, og det ser fornuftig ut. Klubben har også valgt en SAFE Ung-representant som skal ha fulle rettigheter i styret.
- Det er en selvfølge at Ung-representanten har stemmerett. Vi syns det er helt feil at ikke SAFE Ung skal ha stemmerett i SAFE.

Selv om klubben har fått et handlekraftig styre, har den selvsagt hatt de samme problemene som alle andre klubber med å finne tillitsvalgte.

Men de vi har funnet, er flinke, sier Øystein, og trekker også fram den lokale

tariffavtalen.

- Vi har fått til en veldig god tariffavtale, og det tror jeg også medlemmene våre syns.
- Nå prøver vi også å få på plass en ny avtale for resurspoolen. Dette forslaget er oversendt selskapet. Klubben følger hovedavtalen og skåner bedriften så mye som mulig i forhold til planlegging av klubbens møter.
- Vi ønsker et godt forhold til bedriften og prøver å spare dem for unødvendige kostnader. Vi er interessert i sikre arbeidsplasser og god økonomi. Vi er løsningsorienterte, og jeg mener og at vi er kreative på dette området og finner enkle måter å håndtere saker på som er til fordel for begge parter.

Klubbleder på fritida

Med 175 medlemmer burde klubblederen være på fulltid. Det er ikke Øystein i dag, han har klubblederfunksjon i tillegg til full stilling som sikkerhetsleder på COSLPromotor. Dette henger først og fremst sammen med at Øystein selv ønsker å være i ordinær jobb. Han er imidlertid klar på at klubben hadde trengt en heltidstillitsvalgt.

- Det er mye å gjøre, ikke minst når medlemmene skal holdes godt orientert ved hjelp av jevnlig utsendelse av informasjon. Det går med mange timer av fritida, sier Øystein, og sender ut en aldri så liten «prøvestein».
- Er det noen der ute som har lyst på en fulltidsjobb på klubbkontoret og bren-



Styremøte i SAFE i COSL

ner for klubb- og tillitsvalgtarbeid? Da er det bare å melde i fra! Årsmøtet holdes i mars. Det er under forberedelse nå.

Det samme er kursing av tillitsvalgte og oppdatering av antall tillitsvalgte.

- Vi skal ha tillitsvalgte på alle skift og på alle rigger, også på de nye. Målet er hele tida å gjøre en god jobb for medlemmene.

Du nevnte tidligere at det er en del uorganiserte i COSLs norske avdeling. Er det vanskelig å få dem med i fagforeningsarbeid, tror du?

- Det er vanskelig å si. Vi jobber med saken og vil gjerne ha dem med på laget. Jo flere medlemmer, jo bedre innflytelse. Det er tre klubber i COSL.

I tillegg til SAFE og Industri Energi, har også DSO medlemmer i COSL. DSO er en sammenslutning mellom Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund.

- Vi har et godt forhold til begge klubbene og er åpne for samarbeid med begge to.

På klubbens hjemmeside er det lagt ut en melding om at Samarbeidsavtalen med Industri Energi er brutt av dem. Dette på grunn av en uoverensstemmelse i forbindelse med verving ombord på COSLInnovator.

- Ja, det stemmer. Samarbeidsavtalen med Industri Energi lokalt ble terminert på grunn av verving. Å velge fritt hvilket forbund du vil være medlem i, er et viktig prinsipp. Vi har fokus på våre medlemmer, og folk må få velge selv hvor de vil være medlemmer. For oss er det



”*- Vi skal ha tillitsvalgte på alle skift og på alle rigger, også på de nye. Målet er hele tida å gjøre en god jobb for medlemmene.*

viktig å ta godt vare på medlemmene våre. Klubben ønsker å være en pådriver for samarbeid med både Industri Energi og DSO for å løse saker sammen i selskapet, slår Øystein fast.

Klubblederen

Øystein Marås har bakgrunn fra Sjømannsforbundet. Deretter ble det ROF (Rederiansatte Oljearbeideres Forbund), og da han jobbet i Odfjell på Statfjord på åttitallet, var det OBF (Oljeborernes Forbund) som ble valgt som forbund. Etter OBF ble det OFS, altså Oljearbeidernes Fellessammenslutning, og nå altså SAFE.

- Jeg organiserte meg tidlig på 80-tallet, og var ikke særlig engasjert i fagforeningsarbeid før jeg ble nødt. I Seadrill (tidligere Smedvig) sa jeg ja til styreverv da Archer og Seadrill ble splittet for «fast» og «flyt», og var jeg i styret til jeg sluttet i fjor vår og gikk over i COSL. Øystein begynte i Nordsjøen i 1980 og jobbet innen boring til han fikk Bekhterevs sykdom i 1996. Han fikk tilbud om omskolering fra Smedvig og takket ja til å ta utdanning som HMS-ingeniør i tillegg til jobben som sikkerhetsleder.
- Det går ganske greit å jobbe med denne sykdommen, så sant du ikke blir utsatt for kulde over lengre tid, sier Øystein.

COSL, en god bedrift

Klubben er godt fornøyd med arbeidsgiveren sin.

- Det er kort vei opp til ledelsen og sammen har vi fått ting på plass, sier Øystein.

” - Vi har et godt forhold til begge klubbene og er åpne for samarbeid med begge to.

I motsetning til andre selskap som sliter med både sikkerhet og kompetanse når mannskap omrokeres i omstillingsprosesser på grunn av de store forskjellene mellom riggene både i alder, konstruksjon og teknisk utførelse, er de tre boreriggene til COSL helt like.

Derfor er det også greit å veksle på folk når alle kjenner riggene.

I tillegg til boreriggene har COSL også

to boligrigger. For tida bygges også en fjerde rigg i Kina. Selskapet er nemlig kinesisk eid.

Både selskap og klubb er opptatt av å ha et mannskap som fungerer godt sammen.

- Det er viktig å mikse «gamle» og nye, slik at en får en fin blanding av erfarne/ uerfarne. Det gjelder både i klubbsammenheng og på riggene. Bedriften må

finne folk som har arbeidspraksis, ikke bare skoleutdanning. Kombinasjon er bra! Du må se på hva du kan blande for å få det beste ut arbeidsstokken for bedriften. Det gjelder i like stor grad også for klubbene.

Har dere det i klubbene i dag?

- Ja, jeg syns vi har fått en fin gjeng som jobber godt sammen. Det lover godt for klubbens framtid, sier Øystein Maraas.



Markedets mest knallfantastiske bilforsikring!

Det å skaffe seg bil behøver ikke bli så veldig dyrt. Som SAFE-medlem under 30 år får du opptil 32 % rabatt på bilforsikringen.

Sjekk pris og bestill bilforsikring enkelt på **03100** og les mer på **gjensidige.no/ysknallstart**





Osvald Borgen,
personaldirektør i COSL

COSL i Norge

Tekst og foto: Mette Møllerop

Selskapet COSL Drilling Europe AS (COSL) som hører til rederiområdet, er et norsk selskap eid av COSL i Kina som igjen er kontrollert av det kinesiske statsoljeselskapet, CNOOC, (China National Offshore Oil Corporation).

SAFE-klubben i COSL har et godt forhold til selskapet de er ansatt i. Klubbleder Øystein Marås trekker fram ryddighet og godt samarbeid som gode bærebjelker i artikkelen om klubben i dette nummeret av SAFE magasinet.

Det er gjensidig, sier Osvald Borgen, HR & Adm. Direktør i selskapet.

- Vi har et godt samarbeid med alle fagforeningene her på huset. Vi har som mål å samarbeide, og vi ønsker et forhold som er bygd på tillit og respekt. Borgen påpeker at alle fagforeningene er gode bidragsytere, ikke minst klubblederen i SAFE-klubben.

Som tillitsvalgt er Øystein konstruktiv og løsningsorientert, og han er dessuten en dyktig fagmann med lang erfaring,

sier Borgen. Det er nyttig når vi diskuterer planer framover for selskapet.

- Vi løser ting internt, og vi har en god kultur med ryddige forhold. Det utsagnet tror jeg nok klubbene stiller seg bak.

COSL har hatt flere eiere

Det hele startet i 2005 under selskapet Offshore Rig Services AS som senere skiftet navn til OffRig. I 2007 ble selskapet heleid av Awilco Offshore AS, og i 2008 kom kineserne på banen, kjøpte selskapet og selskapet ble registrert som COSL Drilling Europe AS, et datterselskap til China Oilfield Services Limited, COSL.

Til å ha skiftet eiere 3 ganger på like mange år, er drift og oppdrag imponerende stabilt.

I 2007 fikk selskapet kontrakt med

Hydro, nå Statoil på Troll feltet for COSL-Innovator og COSLPromoter, dette er lange kontrakter som går over åtte + åtte år. I tillegg har vi kontrakt for COSL-Pioneer også den for Statoil med varighet frem til høsten 2016.

Er det fornuftig å ha alle de tre riggene i samme selskap?

- Ja, langsiktige kontrakter med Statoil er trygt og godt. Det gir stabilitet i selskapet, men vi skal ikke glemme at vi også har to boligrigger for ConocoPhillips. Det er COSLRival og COSLRigmar. Den ene er på norsk sektor, den andre på britisk sektor. Disse riggene har noe kortere kontrakter, men har vært i kontinuerlig drift så lenge som de har vært i vårt selskap



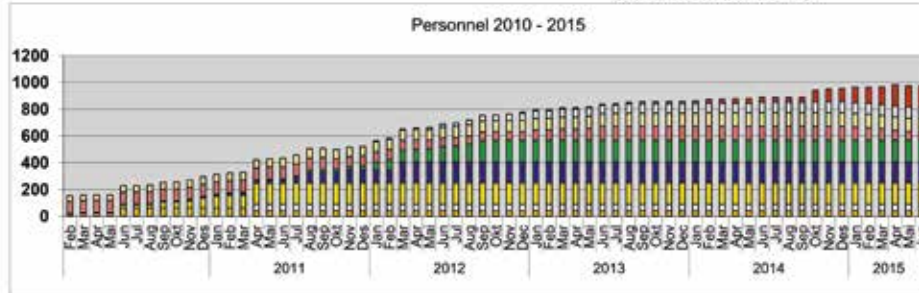
People

Employees 01.10.2013

Total	857	
Offshore	662	29 apprentices
Onshore	155	12 subsea trainees
• Forus/Mongstad	120	3 students (MSc/BSc engineers)
• Yantai	45	



COSL Simulator at SOTS in Stavanger



Kinesisk oljeerfaring

For mange kommer det kanskje som en overraskelse at Kina er en erfaren oljenasjon. COSL har blant annet over 40 års erfaring innen boring både on- og offshore, like lang erfaring som oljenasjonen Norge har. COSL er halvt statlig eid og finansielt har selskapet sterke eiere. I Kina har COSL hele verdikjeden blant annet seismikk, boring, brønntjenester, forskning og utvikling til produksjon og har rundt 20.000 ansatte.

Da blir kanskje COSL i Norge en liten bit?

- Ja, men vi er en viktig bit, både strategisk og finansielt for våre eiere i et spennende og nytt marked

Hva var det som fikk Kina til å kaste sine øyne på COSL?

- Først og fremst kompetansen som var

bygd opp i Norge og som passet inn i deres strategi. I tillegg hadde vi allerede kontrakt på alle våre rigger i Norge, samt at vi i tillegg hadde 8 helt nye Jack-up rigger som var bygd for et internasjonalt marked, slik at det norske selskapet passet inn i deres strategi om å etablere seg i nordområdet.

COSL Drilling Europe AS drives fra Forus, og har i tillegg kontor i Singapore som operer selskapets Jack up rigger, i tillegg er det etablert et stort lager og basekontor på Mongstad.

Ansatte er en ressurs

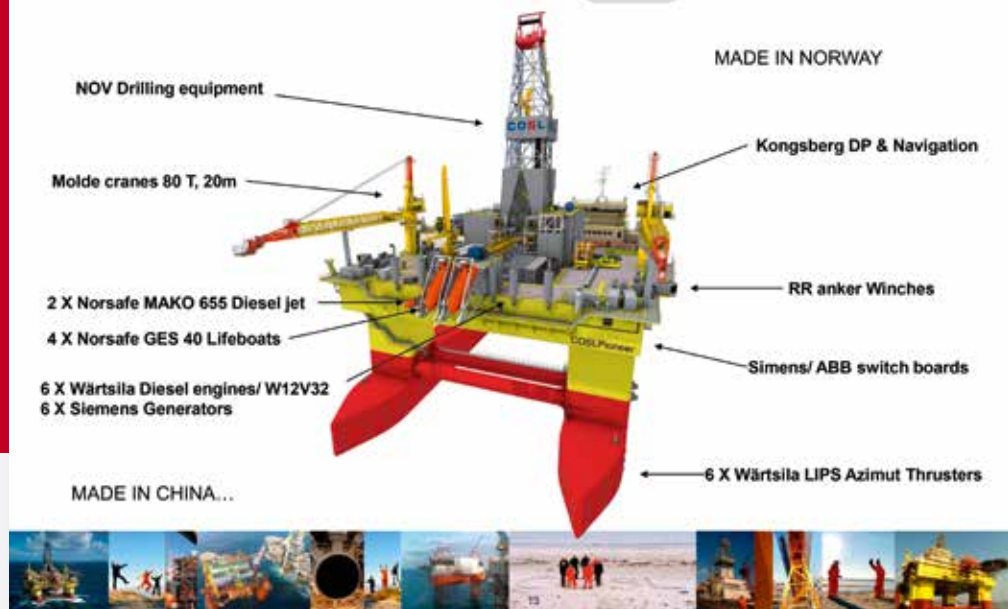
Selskapet startet med 3 grunderne i 2005, og i dag er de oppe i rundt 860.

Det er en voldsom vekst?

- Ja, det er det, og vi er faktisk på utkikk etter 100 nye medarbeidere til for å bemanne vår nye borerigg COSLProspector. Denne prosessen starter vi opp med til våren 2014, og det er områdene boring, teknisk og maritimt som trenger å suppleres.

- Vi har også tatt inn mange nye lærlinger. 27 lærlinger er hos oss nå. De fleste er plassert på boreriggene, mens tre lærlinger er på boligriggene som motormenn. I tillegg har vi 12 trainees innen subsea/undervannsoperasjoner. Selskapet har også gitt Stavanger Offshore Tekniske Skole en treningssimulator som skolen kan bruke i undervisningsøyemed samt vi får lært opp vårt borepersonell på utstyr som er identisk med det vi har om bord på våre borerigger.





Har dere kvinnelige lærlinger?

- Vi har noen få, men vi skulle gjerne hatt flere for det bidrar til miljøet om bord både i jobb og på fritid.

Så oppfordringen er å få jenter til å søke?

- Ja, vi vil svært gjerne ha flere kvinnelige søkere.

Det er generelt stor interesse for selskapet i arbeidsmarkedet. Med en søker-

masse på 16.000 må en kunne slå fast at COSL er et attraktivt selskap.

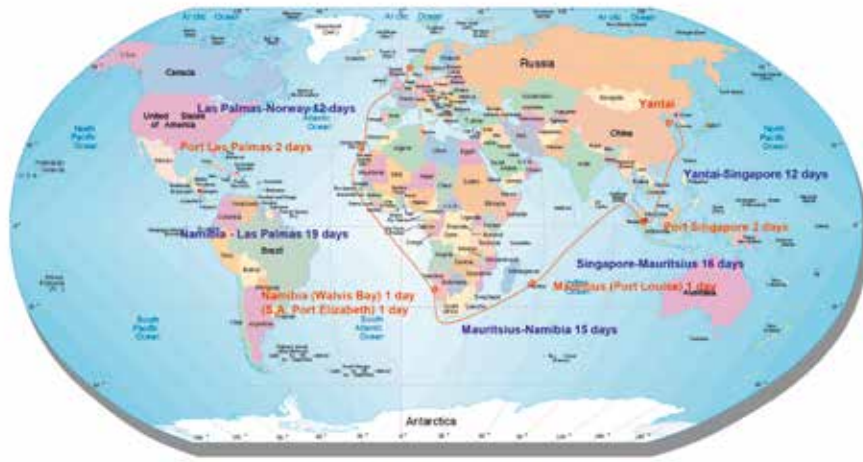
Da selskapet startet opp i 2005 var de avhengige av å skaffe seg personell med erfaring. Det ble derfor i starten rekruttert mange med lang erfaring både innenfor vår bransje, men vi har også rekruttert personell fra andre næringer, eksempelvis rederier og annen mekanisk industri.

- For miljøet er det bra at våre ansatte har forskjellig bakgrunn.

Riggbygging i Kina

Da selskapet valgte å la kineserne bygge riggen for dem, ble de møtt med stor skepsis i miljøet. Den riggen vil aldri bli ferdig, sa folk, men der tok de grundig feil. Vi fikk levert riggene etter hvert





Average sailing speed 8.6 knots



i henhold til plan, og riggene er svært effektive og er blant de fremste på norsk sektor.

Under hele byggeperiodene har vi hatt en relativ stor organisasjon til å følge opp byggingen slik at vi fikk levert riggene ihht krav og spesifikasjoner. Sammen med kineserne hvor vi lærer av hverandre med gjensidig respekt og ydmykhet er samarbeidet mellom Norge og Kina svært bra, og vi må si at vi er veldig godt fornøyd med våre eiere.

Hvor mange personer snakker vi om som følger byggingen i Kina?

- Vi har pt ca 40 mann fra flere nasjonaliteter som følger byggingen. Det foregår i havnebyen Yantai som ligger en times flytur fra Beijing. Det bor ca. 6 millioner mennesker i byen og området rundt, så dette er ikke noen småby. Flere av våre ansatte har fulgt byggingen av alle våre rigger siden starten i 2007.

Made in Norway – made in China...

Selve riggen, boremodulen, er bygd i Grimstad.

- Vi har underleverandører med lang erfaring og høy teknisk kompetanse, som Kongsberg, Siemens, NOV og Wartsila for å nevne noen. Dette sikrer at riggen er bygget med det beste vi har av norsk industrikompetanse. Komfort om bord er veldig bra, alle har hver sin lugar

og tilgang til alle slags fasiliteter slik at mannskapet trivest og har det bra. Ifm seilas fra Kina til Norge, går riggene for egen maskin og gjør en fart i snitt på ni knop, og det er populært å bli med på den lange reisen. Vi bytter mannskap flere ganger avhengig av hvor vi hadde stopp. Dette gjorde vi for at flest mulig skal få gjøre seg kjent og få opplæring om bord på riggen.

Godt selskap å jobbe i

Osvald Borgen har inntrykk av at folk trives i COSL.

- Tilbakemeldingene forteller oss at våre ansatte syns COSL er et godt selskap å jobbe i. Kjerneverdiene våre er «ærlighet, samarbeid og motivasjon», og det strekker vi oss etter, hele tiden. Vi får også tilbakemeldinger fra kunder og forretningsforbindelser som registrerer at det er et godt miljø både på land og om bord på våre rigger

- Miljøet bygger på respekt for hverandre, og den enkeltes kompetanse, og det er noe av det som også gjenspeiles i samarbeidet og forholdet til fagforeningene på huset. Arbeidstakermedvirkning blir et nøkkelord, slår Borgen fast.





Varsel om godkjent gruppesøksmål om pensjonsgrunnlag på NR-området - Frist for utmelding

SAFE og Industri Energi har reist gruppesøksmål mot 19 bedrifter på NR-området med krav om at nattillegget skal inngå i pensjonsgrunnlaget. Søksmålet reises på vegne av ansatte og pensjonister i 19 bedrifter.

Gruppen etableres ved at alle berørte personer i utgangspunktet deltar i søksmålet **dersom man ikke skriftlig melder fra om at man ikke ønsker å delta**. Fristen for å gjøre dette er **mandag 3.2.2014**. **De som velger å ikke delta vil i utgangspunktet ikke være omfattet av økte pensjonsrettigheter, dersom forbundene vinner fram i søksmålet. Skulle saken tapes, og saksomkostninger eventuelt idømmes, vil disse bli dekket av forbundene.**

Denne saken gjelder:

- Ansatte og tidligere ansatte i bedriftene nevnt under
- Klubbene i Industri Energi og SAFE's medlemmer i følgende bedrifter:

Maersk Drilling Norge AS
Saipem S.P.A
Saipem Drilling Norway AS
Knutsen Offshore AS
Transocean Offshore Norway Services AS
Dolphin Drilling AS
Norsk Offshore Catering AS
Ocean Rig North Sea AS
Odfjell Drilling Management AS
Deep Sea Management AS
OSM Offshore AS
North Atlantic Crew AS
Archer AS
Sodexo Mobile Units AS
Songa Services AS
Stena Drilling AS

Transocean Offshore (North Sea) Ltd.
Island Offshore Crewing AS
Island Offshore Subsea Crewing AS

Innledning

For arbeidstakere i ovennevnte bedrifter organisert i Industri Energi og SAFE med lønns- og arbeidsvilkår nedfelt i overenskomst mellom Norges Rederiforbund og LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund og YS/SAFE – flyteriggavtalene - har arbeidstakersiden krevd at tariffert *nattillegg* skal inngå i pensjonsgrunnlaget i kollektive tjenestepensjonsordninger.

Industri Energi tok ut stevning den 30.11.2011 der det ble reist gruppesøksmål. SAFE sluttet seg til søksmålet den 20.04.2012. Gruppesøksmålet omfatter inntil 7.500 arbeidstakere i 19 bedrifter, slik som nærmere beskrevet i rammen for gruppesøksmålet. Stavanger tingrett avsa kjennelse den 04.07.2012 der gruppesøksmålet ble avvist. Industri Energi og SAFE anket avgjørelsen til Gulating lagmannsrett som den 05.11.2012 opphevet Stavanger tingretts kjennelse. Ved den fornyede behandlingen for Stavanger tingrett vant Industri Energi og SAFE fram med kravet om at saken skulle behandles som gruppesøksmål etter avmeldingsalternativet. Stavanger tingrett avsa kjennelse 16.05.2013 med følgende slutning:

- «1. Sak 13-042426TVI-STAV fremmes som gruppesøksmål etter tvisteloven § 35-7.
2. Rammen for krav som omfattes av gruppesøksmålet er:
«De rettssubjekter som fra 28.11.2008 arbeider eller har arbeidet i de saksøkte

bedrifter med lønns- og arbeidsvilkår nedfelt i overenskomster mellom Norges Rederiforbund og LO/Industri Energi og YS/SAFE og som er omfattet av kollektive tjenestepensjonsavtaler og NRT-ordningen iht. bilag 4 i overenskomstene»

3. Som grupprepresentant oppnevnes fagforbundet Industri Energi.
4. Industri Energi og SAFE tilkjennes hver sakskostnadene med kr. 3.500,-. Oppfyllelsesfristen er 2 – to – uker fra forkynnelsen av kjennelsen.»

Bedriftene på saksøktessiden anket kjennelsen til Gulating lagmannsrett. Gulating lagmannsrett forkastet anken ved kjennelse av 23.09.2013. Denne avgjørelsen er nå rettskraftig og søksmålet skal opp til behandling i de alminnelige domstoler som gruppesøksmål.

Hva innebærer gruppesøksmål?

Gruppesøksmål er et søksmål som føres av en gruppe på samme eller vesentlig likt faktisk og rettslig grunnlag. Gruppen i gruppesøksmålet utgjøres av ansatte innen tariffområdet som er medlem i Industri Energi og SAFE. Hver enkelt arbeidstaker som saken omfatter er gruppe-medlem. En rettskraftig dom i hovedsaken vil kunne gi både rettigheter og plikter direkte for hvert enkelt gruppe-medlem.

De enkelte gruppe-medlemmene er bundet til avgjørelsen i gruppesøksmålet. Dette innebærer at det enkelte medlem eksempelvis ikke på et senere tidspunkt kan reise ny sak om nattillegg dersom han/hun ikke skulle være enige i domsresultatet.



Gruppesøksmål blir fremmet som utmeldingssøksmål

Gruppesøksmål etter utmeldingsalternativet betyr at en ikke krever at samtlige gruppemedlemmer skal registreres i et eget grupperegister. Det innebærer at samtlige gruppemedlemmer som hovedregel er med i gruppesøksmålet, med mindre en reserverer seg skriftlig.

Hva er konsekvensene av å tre ut som gruppemedlem?

Dersom et gruppemedlem skriftlig velger å tre ut av gruppesøksmålet betyr det at dommen i utgangspunktet ikke vil få betydning for vedkommende, enten den vinnes eller tapes. Dersom saksøkerne skulle vinne saken, vil vedkommende i utgangspunktet hverken kunne kreve at nattillegget skal inngå i pensjonsgrunnlaget eller gjøre krav gjeldende overfor den aktuelle saksøkte bedriften. På den annen side står de som ikke er omfattet av gruppesøksmål fritt til å ivareta sine rettslige interesser på den måten som vedkommende måtte finne best for seg.

Hva med sakskostnader?

Utgangspunktet er at gruppemedlemmene blir ansvarlige for eventuelle idømte saks-kostnader. Medlemskap i fagforeninger som Industri Energi og SAFE innebærer dekning av kostnader til juridisk bistand som er godkjent av eller initiert av fagforeningene. Gruppemedlemmene vil ikke ha eller få noen kostnader knyttet til saken da disse dekkes gjennom medlemskap i Industri Energi og SAFE.

Grupperepresentant

Retten har formelt oppnevnt fagforbundet Industri Energi som grupperepresentant,

jfr. tvl. § 35-9. Gruppens rettigheter og plikter i gruppesøksmålet ivaretas av grupperepresentanten, herunder forsvarlig orientering om gruppesøksmålet. Det er i saken etablert et tett og godt samarbeid mellom Industri Energi og SAFE som har felles interesser.

Gruppemedlemmenes interesser ivaretas i praksis av følgende kontaktpersoner:

Prosessfullmektiger:

- advokat Alexander Lindboe (Industri Energi), advokat (H) Bent Endresen (SAFE) og advokat Elisabeth Bjelland (SAFE)
Forbundenes kontaktpersoner:
Gro Losvik (Industri Energi) og Roy Aleksandersen (SAFE).

Grupperepresentantens fullmakt til å inngå forlik

Saken skal nå berammes for behandling i Stavanger tingrett.

Det gjøres oppmerksom på at Industri Energi har fullmakt til å inngå forlik i saken som binder alle gruppemedlemmene.

Spørsmål om evt. forlik vil bli avgjort i samarbeid med SAFE. Prosessfullmektigene har og generelle bestemmelser i prosessfullmaktene om i tillegg til å ta rettslige skritt, kunne forhandle om forlik.

Rammen for gruppesøksmålet

Rammen for hvilke krav som inngår i gruppesøksmålet er definert på følgende måte:

«De rettssubjekter som fra 28.11.2008 arbeider eller har arbeidet i de saksøkte bedrifter med lønns- og arbeidsvilkår nedfelt i overenskomster mellom Norges Rederiforbund og LO/ Industri Energi og YS/SAFE og som er omfattet av kollektive tjenstepensjonsavtaler og NRT-ordningen ihht. bilag 4 i overenskomstene»

Av hensyn til foreldelsesreglene er rammen begrenset bakover i tid til 28.11.2008. Saken gjelder både de som har arbeidet og fortsatt arbeider i bedriftene og på tariffområdet saken gjelder.

Frist for utmelding av gruppesøksmålet

Dersom en ikke ønsker å være omfattet av gruppesøksmålet er det adgang til å melde seg ut. Meldingen skal være skriftlig og inneholde:

- Navn
- Bedrift
- Hvilket forbund en er medlem i

Melding om utmelding sendes til:

1) Industri Energi

v/Gro Losvik

E-post: gro.losvik@industrienergi.no

Kongsgt. 52

4005 Stavanger

2) SAFE

v/Roy Aleksandersen

E-post: roy.aleksandersen@safe.no

Pb. 145 Sentrum

4001 Stavanger

Fristen for utmelding av gruppesøksmålet settes til **mandag 03.02.2014**



Kystens Røros er i Sogndalstrand

Tekst og foto: Mette Møllerop

Kombinasjonen oljeboring og restaurering av gamle trehus er kanskje ikke det man forventer flest treff på, når man leter etter oljearbeidere som gjør rare ting på fritida. Men som kjent, har man med denne yrkesgruppen å gjøre, må man aldri la seg forbause.

For en som har vært i Smedvig/Archer som borer siden 1984, var det ikke gitt at fritida, familien og privatøkonomien skulle investeres i et kulturhotell i Sogndalstrand. Det var tilfeldigheter som fikk oss inn på denne veien, forteller Jan Oddvar Omdal.

- Familien ferierte i en liten fransk by på midten av nittitallet, og vi ble begeistret for alle de små familiedrevne kafeene som serverte enkle retter. Da vi kom hjem, kom ideen om å gjøre som våre franske «venner».

Resultatet i første omgang ble en liten sommerkafe i Sogndalstrand som serverte is, brus og kaffe. I 1994 fredet Riksantikvaren den lille bygda, og planene om å pusse opp de idylliske, men temmelig forfalne små husene, ble lagt. Sogndalstrand er for øvrig det eneste tettstedet i Norge hvor både trehusbebyggelsen fra 1700- og 1800-tallet og kulturlandskapet som ligger rundt området, er fredet. Stedet var tidligere ladested og egen kommune fram til 1944 da det ble slått sammen med Sokndal kommune. Da familien Omdal kom inn i bildet, var ikke stedet mye å rope hurra for. Likevel har de hele tida hatt stor tro på prosjektet sitt. Heldigvis har de også

en god del støtte, og det trengtes, for det var ingen liten jobb de tok fatt på.

- Dette er et eventyr, og alle eventyr ender godt til slutt. Det gjør dette eventyret og, sier Jan Oddvar skråsikkert. Jan Oddvar og kona Eli Laupstad Omdal er glad for støtten de har fått fra venner og kjente.

- Det er en god støtte, og det kan man også ta med ut i arbeidslivet og lære av. Vi jobber sammen for å gjøre oss sterke sammen. Det er et viktig prinsipp og en god leveregel.

Skredderens hus var det første prosjektet

Etter andre verdenskrig flyttet skredderen i Sogndalstrand til Hauge i Dalane. Skredderhuset ble stående tomt, og Jan Oddvar og Eli kjøpte det som sitt første restaureringsprosjekt.

- Vi så at huset hadde potensial, og fikk overta det for 230 000 kroner. På det tidspunktet var Sogndalstrand en fraflyttingsbygd. Den kom i bavekja da det meste av infrastrukturen ble lagt utenfor kommunen. Den gamle havna som tidligere var stor nok for seilskip, hadde ikke kapasitet til å ta imot dagens store båter. Jernbanen ble lagt inne i landet, det samme gjorde hovedveiene. Sogn-



dalstrand ble et isolert lite sted ute ved kysten. Likevel tenkte vi altså at det var mulig å gjøre noe med stedet, å løfte det ut av den bavekja det var blitt liggende i. Skredderhuset ble pusset opp og sto fram som Skredderhuset Pensjonat med fire rom.

Så kom Kommunehuset

Kommunehuset kom på oppussingsplanen som prosjekt nummer to.

- Egentlig skulle Kommunehuset som fikk sju små leiligheter, leies ut til tyske turister. Det ble det ikke noe av. Både disse rommene og de nye som kom til etter hvert, tilbys alle gjester som ønsker å besøke vår vakre landsdel, og bedrifter som har møter, seminarer, konferanser og liknende. Vi har per i dag i underkant



av 30 rom fordelt på åtte hus, alle bevart med sin egenart i behold, og pusset opp i tråd med Riksantikvarens krav til vernede hus. Åtte hus eier vi selv. I tillegg disponerer vi tre hus, og vi holder på å restaurere to til, hvor planen er at vi skal bo i ett av dem.

For tida bor familien i Hauge i Dalane, men de ønsker å bo i Sogndalstrand, i nær kontakt med livsverket sitt.

- Vi er nok entreprenører, både kona og jeg. Vi liker å skape noe som både har verdi i seg selv, og som har verdi for stedet og omgivelsene her. Jeg må forresten nevne at kona er litt av et fyrverkeri med et enormt overskudd og mye kreativitet. Hun er en fantastisk bidragsyter, og heldigvis har datteren vår arvet morens egenskaper.

Restauranten er nok et eksempel på skapertrangen til ekteparet Jan Oddvar og Eli. Opprinnelig huset lokalene det gamle bakeriet, i dag framstår det med et topp moderne kjøkken, men med husets opprinnelige sjel i behold.

Kystens Rørøs

Jan Oddvar og Eli har fått ros av Riksantikvar Jørn Holm for arbeidet som er gjort, og for at stedet er blitt et levende sted som er i daglig bruk.

- «Bruk er det beste vern», sa Holm blant annet.

Men ikke alle er enige med ham?

- Nei, enkelte kulturvernere syns det er blitt for fint her. Vi liker at det er fint rundt oss, og det samme gjør den vanlige kvinne og mann. At stedet nå bærer preg av mer velstand, er jo også en del

av den generelle velstandøkningen som kom til Norge på 80-90-tallet.

På eiersiden i dag er verdien av de foreløpige åtte bygningene fordelt med en halvdel på hver av ektefellene. Den nye generasjonen er imidlertid på vei inn.

- Barna våre er allerede i sving her nede, og de er også på vei inn som medeiere. Dette er jo et ideelt prosjekt hvor idealismen er større enn fortjenesten, så et «fett» liv blir det ikke. Det er de også innforstått med.

Det har vært magre år, forstår jeg?

- Ja, alt det vi har eid og tjent er blitt puttett inn i prosjektet. Det har ikke vært rom for luksus, og det har blitt mange skiver med syltetøy, men det har ingen vondt av.

Hva med offentlig støtte?

- Vi har hatt rimelige lån fra Innovasjon Norge og litt etablererstøtte, men det er ikke store beløp vi snakker om. Driften er basert på egen innsats gjennom alle disse årene.

Du nevnte støtte fra venner og kjente.

Innebærer det fysisk arbeidsinnsats også?

- Nei, kun moralsk støtte. Vi driver profesjonelt, og baserer oss ikke på dugnadsarbeid.

Sogndalstrandprosjektet ble satt i gang i 1994. Det betyr at 20 års arbeidsinnsats nå er lagt ned i restaurering og drift.

Kanskje blir det storslått feiring av 20-års jubileum til neste år?

- Det har jeg knapt nok tenkt på. Årene har gått så fort. Vi får se om vi gjør noe spesielt ut av en slik milepæl.



Store kunder er avgjørende for å lykkes. Bedrifter som bruker stedet til kurs, seminarer og konferanser er viktige, ja kanskje avgjørende for at stedet skal bære seg økonomisk. Oljeselskapene er gode bidragsytere her.

- Statoil er uten tvil en stor kunde, det samme er Shell.



Statoil kom, så og ble sjarmert, kan man vel si?

- Ja, de kom ned, smakte på kaffen, så på rommene og bestilte konferanseplass. De ble begeistret for stedet og det tilbudet vi har nå, og i dag lever vi hovedsakelig av besøkende fra Nord-Jæren og oljeindustrien.

God mat

Tre kokker og en kokkelærling sørger for god mat til gjestene. 13 årsverk sikrer service og et hyggelig opphold. God mat er kanskje litt beskjedent uttalt. Kjøkkenet vant nemlig en pris for det beste kjøkkenet på Sør-Vestlandet i 2010.

Ganefart, som konkurransen kalles, er et samarbeid mellom Landbruks- og matdepartementet, Innovasjon Norge og Norges Bygdekvinnelag, og kårer det beste spisestedet langs vei og sjø.

- Vi har et av Rogalands beste kjøkkener, slår Jan Oddvar fornøyd fast. Kortreist mat er en del av konseptet, sammen med mattradisjoner fra distriktet. *Spesialitetene, hva er de?*

- Lam, kalv og fisk. Hjemmelaget mat! Hvor kortreist maten faktisk er, kan

illustreres ved den daglige turen til kjøpmannen.

- I 1994 reiste vi til Johs Johnsen på Forus for å hente råvarer. Han sa; støtt din lokale Rimi-butikk. Der får du frisk frukt og grønnsaker hver dag. I dag er det Kiwi. Nå handler vi det vi trenger hver dag, vi kjøper ikke mat i stort. Vi sparer bensin, og vi kaster ikke mat.

Kulturhotellet vil gjerne være et miljøfyr-tårn, og det viser de i praksis på flere måter.

- Miljøvennlig drift er viktig for oss. Vi er heldige og får både lam og kalv fra nabogårdene her. Fisken kommer fra Egersund. Det er heller ikke langt unna.

Låt alle blomar bløma

Mottoet er en oppfordring familien lever etter. Ikke bare har de Norges første kulturhotell i en virkelig kulturgate, men de er pådrivere og medarrangører til en rekke kulturaktiviteter.

- Vi hadde Kjell Pahr Iversen som foredragsholder på hotellet. For et fullsatt lokale sto han her og malte, samtidig spiste gjestene en fireretters middag. Med hvite duker og lys var det det flott å se på og veldig god stemning.



Vamp har vært her en rekke ganger, og ikke minst er Tønes populær. Han er fra distriktet, bor i Hauge i Dalane, og med tekstene sine treffer han sokndølingene midt i hjertet.

- Han har prioritert å besøke oss, blant annet i forbindelse med julebordsesongen, og vi håper jo han fortsetter med det. Han er et stort trekkplaster! Sogndalstrand Kulturhotell driver også konditori og landhandel som selger lokale produkter. Galleri Rosengren er





Jan Oddvar Omdal og kona Eli Laupstad Omdal.



regionens største galleri innenfor samtidskunst. Galleriet driver også en suvenirbutikk. Sogndalstrand Havrafting tar besøkende med på turer med fart og spenning. MS Sjødis er en gammel sertifisert fiskeskøyte som brukes til både turer og fisketurer.

- Vi har også et flott Fiskerimuseum som startet opp på 1930-tallet. Museet drives i dag av Dalane Folkemuseum. *Hva med laks og aure? Dere har jo en brukbar lakseelv?*

- Det har vært litt variabelt fiske i elva Sokno tidligere, men de siste ti årene har det vært et oppsving. Det ble satt i gang et kalkingsprosjekt, og nå ligger fangsten på mellom to og tre tonn laks og aure i året. Det er vi godt fornøyd med. Like i sjøkanten ligger Sogndalstrand Amfi som ble innviet i mai 2001 av daværende kulturminister Ellen Horn. Amfiet er bygget i naturstein og har plass til 900 mennesker.

- Her har vi hatt mange flotte konserter med tidligere nevnte Tønnes, Vamp, Morten Abel, Sissel Kyrkjebø, Madrugada, for å nevne noen. Publikumsrekorden har Madrugada med 1 350 entusiastiske publikummere.

Strandaspelet har opparbeidet seg et godt rykte. I dette historiske spelet, «Klokkene i Vammelsund», fortelles det om sterke kystkvinner, og handlingen foregår under en blokade utenfor kysten, under Napoleonstiden i begynnelsen på 1800-tallet.

- Også dette er blitt en kulturtradisjon som trekker mye folk, og det er et spel vi er stolte av.

Hvis tur er kultur, må det og nevnes?

- Ja, tur er kultur, og det her finner du mange muligheter. Vi har en rekke flotte turløyper med forskjellig vanskelighetsgrad og lengde. Her inngår også sykkel-turer, gjerne kombinert med båtfrakt en av veiene, nistekorg fylt med hotellets spesialiteter og turledere for de som ønsker det.

Til slutt må vi vel nevne stedets spesielle geologi?

- Geologien i Sokndal er helt spesiell med fjell som er over 900 millioner år gamle. Denne typen fjell finnes kun her i Dalane, i Canada og på månen. De geologiske prosessene har resultert i et spesielt og karakteristisk landskap. Det førte til at bergverksbedriften Titania etablerte seg her. Vi har også fått Magma Geopark som er verd å besøke.

Som oljearbeider har du vel et hjerte for geologi?

- Ja, og det har nok de fleste oljearbeidere, og siden oljearbeidere har en arbeidstid som kan brukes til litt av hvert, kulturbesøk blant annet, er de hjertelig velkomne til kulturstedet Sogndalstrand. Jeg garanterer opplevelser som de ikke finner andre steder.



Vibrasjon finnes ikke. En krone på høykant velter ikke.



Jan Kristian Vasshus
og Halvor Erikstein

Nå går det bra med MudCube!

Tekst og foto: Mette Møllerop

MudCube seiler i medvind for tida. Stadig flere selskap skifter ut sine gamle «shakere» som skiller ut sand og stein fra boreslammet på riggene, og tar i bruk det innelukkede systemet MudCube som produseres av Jæren-bedriften Cubility.

Nå selges MudCube over hele verden, forteller Jan Kristian Vasshus, oppfinneren i Cubilty.

- Vi har signert en rekke avtaler med olje- og riggselskaper i Brasil, i Saudi Arabia, for å nevne noen, i tillegg til norske oljeselskap som Statoil, og selskap som opererer i Norge.

Nå er det full produksjon

Industrien og arbeidsmarkedet på Jæren har fått et oppsving ettersom bedriften bruker lokale krefter til å produsere for seg.

- Vi har industri med høy kompetanse her hjemme, og de gjør en god jobb for oss. Kvalitet går vi ikke på akkord med. I tillegg liker vi å ha kontroll med produktene våre lokalt.

Jæren er kjent for høyteknologiske bedrifter og har levert kvalitetsutstyr over hele verden. At Cubility blir en del av dette miljøet, er et pluss for Jær-regionen.

Lang vei for å få gjennomslag

Cubilitys forsøk på å få oljeindustrien til å skifte ut de gammeldagse «shakerne» med et stillegående og innelukket slamrensingssystem, har stanget mot veggen i lang tid. Det løsnet imidlertid

nærmest plutselig, og en av grunnene til det, heter Maersk.

- Sannsynligvis «brøt vi igjennom» da Maersk gikk ut med informasjon blant sine forbindelser om fordelene ved å bruke vårt system. Da de gamle, tradisjonelle «shakerne» ble skiftet ut, profiterte arbeidsmiljøet kraftig på dette. Økonomien spiller jo også en rolle, og som system er dette absolutt regningsvarende, sier Vasshus. Petroleumstilsynet, Ptil, har så langt jeg vet også anbefalt vårt system, legger han til.

- Vi sendte en bekymringsmelding til Ptil, forteller Halvor Erikstein, yrkeshygieniker og organisasjonssekretær i SAFE. Vi ba om at teknologisprang på dette området måtte tas i bruk.

Hvorfor har man ikke gjort dette tidligere?

- Selskapene har sittet på gjerdet fordi de har vært usikre på om systemet virket.

Fordelene

I tillegg til at støy og vibrasjon er eliminert, er det ikke lenger damp og utslipp fra boreslammet. Det blir heller ingen «nedetid» på riggen.

Hva med kapasitet på levering av MudCube?

- Det går greit, vi har ikke noen flaskehals her.

Bedriften er i ferd med å lære opp flere medarbeidere som skal reise ut på riggene og veilede nye brukere der ute.





- For øyeblikket har vi fem stykker under opplæring.

Hvor lang tid tar det å få ut utstyr og folk ut og på plass fra bestillingstidspunktet?

- Vi regner rundt seks til åtte uker.

Framtid for MudCube

Både Maersk, Dong og Talisman har brukt systemet under boring av seks nye brønner, alle med godt resultat. Oljebasert avfall reduseres med 70 til 80 prosent. Det betyr i praksis at avfallet som sendes til land for å renses, reduseres. Ettersom dette er spesialavfall, er rensing kostbart, og en såpass kraftig reduksjon, merkes godt økonomisk.

- Utstyret vil bety mye for hele industrien, ikke minst i nord hvor avstandene er lange og værforholdene spiller inn når avfall skal fraktes til land, sier Jan Kristian Vasshus.

Lavfrekvent støy er veldig skadelig og det har ikke oljeindustrien tatt innover seg, legger Halvor Erikstein til.

- Når man oppholdt seg i rom med de gamle «shakerne», virket det som man fikk hjertemassasje sammen med kvalme.

Maersk Gigant som var den første riggen som fikk installert MudCube, har gjort alle nødvendige målinger av oljedamp, oljetåke, støy og vibrasjon.

- For første gang oppfylles arbeidsmiljølovens krav til støy, vibrasjon og kjemisk eksponering. Jeg håper våre medlemmer i SAFE står opp for dette. Det betyr så uendelig mye for folks helse, sier Halvor Erikstein.





Juleglede på Mongstad

Tekst og foto: Mette Møllerop

Av og til skjer ting med arbeidsplassen og i lokalsamfunnet som oppleves som årets julepresang. Slik kjennes det ut på Mongstad nå.

Vi har fire veldig gode nyheter, forteller Jan-Eirik Feste, klubblleder i SAFE på Mongstad.

- Den første gjelder Mongstad base, altså den som driver med forsyninger til og fra Statoil sine plattformer. Nå skal vi kun ha to hovedforsyningsbaser.

At det nå blir to hovedforsyningsbaser, er en konsekvens av sammenslåingen mellom Hydro og Statoil 1. oktober 2007. Den gang hadde Statoil basen sin på Ågotnes, mens Hydro hadde Mongstad. Nå skal antall baser reduseres til to, en i Dusavik og altså basen på Mongstad.

- Det gledelige er at basene skal utvides, sier Feste. Det har for så vidt ikke noe med Statoil Mongstad å gjøre, det dreier seg om sokkelen, men utvidelser kan bety flere aktiviteter og mer omfattende aktivitet i lokalsamfunnet rundt Mongstad og basen. Vi har også et håp om at det vil bli en utbedring av hovedveien der oppe som en konsekvens av blant annet dette. Derfor er det gledelig for oss som arbeider og bor her oppe.

Johan Sverdrup

Den andre gode nyheten gjelder ilandføring fra Johan Sverdrup-feltet med utvidelse av terminalen på Mongstad. I omtalen av Johan Sverdrup skriver Statoil blant annet: «Johan Sverdrup er summen av 40 år med utvikling og

aktiviteter på norsk sokkel, og har en produksjonshorisont forbi 2050.

I 2010 gjorde Lundin funn i lisens 501 (Avaldsnes), mens Statoil fulgte opp med funn i lisens 265 (Aldous) i 2011. Det ble bekreftet kommunikasjon mellom funnene i de to lisensene, og dermed er det ett stort sammenhengende oljefunn som har fått navnet Johan Sverdrup. Johan Sverdrup ligger i en moden del av Nordsjøen. Et gigantfunn er gjort, avgrensinger pågår, nå starter jobben med å utvikle dette til produksjon. Vi bygger for fremtiden og sikrer de rette løsningene. Startpunktet er å sikre grunnlaget for en utbygging. Johan Sverdrup-feltet vil bli et nytt knutepunkt for prosessering

og transport på linje med de andre gigantene på sokkelen med en ny, selvstendig utbygging bestående av flere installasjoner.»

Varmekraftverk

Statoil har kjøpt opp varmekraftverket som det danske selskapet DONG Energy eide tidligere.

I desember 2010 startet produksjonen av varmekraftverket. Den gang var dette prosjektet et samarbeid mellom DONG Energy og Statoil, og avtalen sa at DONG Energy skulle bygge, drive og eie kraftverket. Nå er det altså overtatt fullt og helt av Statoil, sier Feste, og forteller at de ansatte på Mongstad er glade for det.





Jan-Eirik Feste



Olje fra Johan Sverdrup-feltet ilandføres på Mongstad.

- Det er også med på å sikre gode arbeidsplasser for oss. «Kraftvarmeverket som skal forsyne raffineriet på Mongstad med elektrisitet og varme, skal også, etter avtale med eierne i Troll-lisensen, forsyne Troll A-plattformen og gassbehandlingsanlegget på Kollsnes med elektrisitet. Hovedideen bak Energiverk Mongstad er å styrke og bevare Mongstad-raffineriets posisjon som en kostnadseffektiv leverandør av raffinerte petroleum produkter, og videreutvikle en robust og langsiktig konkurranseposisjon for

Mongstad som industristed», sier Statoil i omtalen av varmekraftverket. Utnyttelsen av kapasiteten til kraftvarmeverket vil i stor grad bli styrt av energibehovet til raffineriet og eventuelle nye anlegg rundt raffineriet. Kraftvarmeverket er bygget for fremtiden, noe som betyr at kapasiteten til anlegget ikke vil være fullt utnyttet de første driftsårene.

Hundre prosent eierandel i Pernis

Den siste gode nyheten nå før jul, er oppkjøpet Statoil har gjort av Shells

eierandel på 21 prosent i Mongstad-raffineriet. Til gjengjeld har Statoil solgt sine 10 prosent i Pernis-raffineriet i Nederland.

- I kapasitet er dette likt, sier Feste. Nå eier Statoil hundre prosent i Mongstad, og det gir oss jo full råderett over anlegget. Det er en stor fordel for oss.

Det ble mange gode nyheter før jul?

- Ja, og det er godt å kunne melde fra om de hyggelige sakene og. Vi har hatt mange av den motsatte kategorien i det siste året. Og så passer det bra at det kom nå i desember.



Markedets mest knallmagiske innboforsikring!

Det behøver ikke bli så veldig dyrt å etablere seg. Som SAFE-medlem kan du kjøpe YS Innbo som er markedets kanskje aller rimeligste og beste innboforsikring. Denne inkluderer også ID-tyverisikring. YS Innbo koster kun fra kr 44 per måned.

Bestill YS Innbo enkelt på **03100**
og les mer på **gjensidige.no/ysknallstart**





Uredd, kunnskapsrik og kampvillig

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop/Øyvind Krovik/privat

Beskrivelsen av Øyvind Krovik, grunnleggeren av Ekofiskkomiteen, er det klubbleder i ESS, Oddleiv Tønnessen som gir. Den deles av de som opplevde Krovik da han sto i spissen for å bygge opp en tøff fagforening i Nordsjøen.

Det lå ikke akkurat opp i dagen at Unge Høyre-politikeren Krovik skulle bli en av de tøffeste tillitsvalgte i Nordsjøen. Det ble han imidlertid.

Øyvind Krovik er 50-modell, og dagen da SAFE var på besøk, fylte han 63 år.

I underkant av 40 år tidligere, sommeren 1974, fikk han jobb på Ekofisk som roustaboat, i dag brukes den norske betegnelsen dekkarbeider.

Yrkesfaglig kom han fra gamle «teknikken», tilsvarende Ingeniørhøgskolen, med elektrikerutdannelse i sterkstrøm og svakstrøm. Etter endt militærtjeneste trengte han jobb og lette etter passende ingeniørjobber.

- De var det ikke mange av, og da det ble lyst ut ledig jobb på Ekofisk, søkte jeg den, og fikk jobben. Etter et halvt års tid som en slags hjelpearbeider for elektrikerne, ble jeg godkjent elektriker selv. Organisasjonserfaringen hadde han fra elevrådsorganisasjonen på skolen, som formann i Haugesund Unge Høyre og Rogaland Unge Høyre.

- Jeg gikk på Høyreskolen på Reistad i Drammen og hadde blant annet Kåre Willoch som lærer. Det var vel ikke akkurat fagforeningsaktivist de regnet med at jeg skulle bli, den gangen. Men med brystet fram og organisasjons-

erfaring i baklommen startet unge Krovik arbeidet med å få Arbeidervernloven ut i Nordsjøen, og det sto definitivt ikke på dagsordenen til Høyre.

Sjømannsavtaler et blindspor

Da Øyvind begynte på Ekofisk for Phillips, fantes det ingen virkelig fagforening der ute.

- Egil Berle som jobbet i safety på Ekofisk, hadde sammen med noen andre valgte ansatte i Phillips laget en avtale med Phillips. Han representerte ingen fagforening, det lignet mer på en skoleklasse hvor alle var med å velge tillitsvalgte til å representere seg. Egil Berle ble valgt som leder. Valgene ble gjort på Phillips julebord. De hadde ingen medlemmer og ingen kontingent. Phillips ville ha noen å forholde seg til overfor de norske ansatte og Phillips.

Phillips brukte navnet, Phillips Petroleum Norway Offshore Employee Committee, på de tillitsvalgte.

Det var mye som manglet av det vi i dag regner som en selvfølge av avtaler, regelverk, prosedyrer og sikkerhetskultur. Det meste gikk på erfaring og den kunnskapen du selv hadde skaffet deg i forbindelse med arbeidet der ute.

Formennene styrte arbeidet, og protes-

terte du på å utføre arbeid som ble oppfattet som risikabelt, kunne du i verste fall bli sendt i land.

Det var ikke stor forskjell på norske og amerikanske formenn. Amerikanerne var kjent for å ha en røff arbeidskultur, men flere av de norske var ikke et hår bedre. Enkelte var mer amerikanske enn amerikanerne selv.

- Arbeidsstilen deres var nok ganske likt fordelt mellom nordmenn og amerikanere, og det fantes greie formenn i begge gruppene.

Utradisjonelle arbeidsmetoder og måter å innrette seg på, var det mange eksempler på.

- Phillips sine drillingsupervisere ville ikke bo i boligkvarteret. De laget seg en liten hytte med seng og nødvendig utstyr som sto ute ved siden av boredekket. Der bodde de mens de var på plattformen. Ganske spesielt...

Arbeidstid og skift var blitt et tema da Øyvind kom ut på feltet. Mange mente at en arbeidet for mange timer i året. Og mange mente at en burde ha sjømannsskatt. Tidligere hadde de også hatt sju dager på, sju dager av, nå var dette endret til åtte dager på, åtte av.

Da jeg kom, hadde vi akkurat begynt med åtte på og åtte av. Denne skiftord-



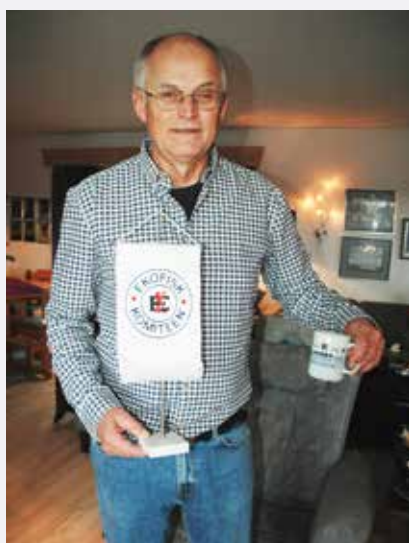
ningen gikk året rundt, men på sommeren hoppet vi over en periode for å få sommerferie på 24 dager. Sjømannsskatten oppfattet jeg som et blindspor, selv om det fristet med lavere skatt. Vi var ikke sjøfolk men industriarbeidere som arbeidet på faste installasjoner i havet. Jeg mente vi burde kjempe for å gjennomføre arbeidervernloven på landoffshore på de faste installasjonene. Dette ville medføre lavere arbeidstid i løpet av året, bedre rettsvern og sikkerhet gjennom verneombudsystemet. Dette valget har historisk sett vært ett av de viktigste valg for ansatte på de faste installasjonene.

På de flyttbare riggene gjaldt Sjømannsloven. Sjøfartsdirektoratet var inne på disse riggene, men direktoratet ble også brukt på de faste installasjonene hvor de blant annet hadde ansvar for boligkvarterene og redningsutstyret.

- Sjømannsforbundet som lå under LO, ville at Sjømannsloven skulle innføres også på de faste riggene. Vi var ikke enige i det. Samtidig hadde nesten halvparten av folkene ute hos oss skrevet under på at de ville inn i Sjømannsforbundet fordi vi trengte en fagforening som var uavhengig av Phillips.

Den første lille komiteen

Øyvind ble sittende å prate med en eldre kar, en operatøransatt, ute på FTP plattformen. Temaet var at mange ville inn i Sjømannsforbundet, og fryktet at vi kunne få sjømannslovene istedenfor Arbeidervernloven. Vi hadde og behov



for en fagforening som kunne opptre selvstendig overfor Phillips.

- Han mente at jeg og mange andre, inkludert han selv, var motstandere til Sjømannsforbundet, men vi hadde ingen alternativer. Jeg sa til han at jeg ville prøve å omdanne dagens tillitsmannsordning til en fagforening. Hvis jeg gjorde det, sa han, så skulle han skaffe meg støtte.

Jeg gikk til Egil Berle og luftet dette for ham. Han syns det var fint om jeg ville overta. Han var egentlig glad for å slippe ansvaret, og dessuten var han ikke en av gutta på golvet heller. Ettersom det ikke var noen medlemmer å overta, satte jeg bare i gang med valg. Listen med halvparten av underskriverne som ville ha Sjømannsloven innført, ble lagt til side inntil videre for å se om mitt valgopplegg fikk noen respons.

I 1975 ble det en fagforening med medlemskap. Siden Øyvind var initiativtaker, ble han naturlig nok valgt som

formann. Det ble valgt et styre, innført kontingent og det lange navnet Phillips petroleum offshore employe Committee ble forenklet og fornorsket til Ekofiskkomiteen. Det ble valt tillitsmenn på alle plattformene og i de enkelte faggruppene på komplekset. Det var stor motstand i ledelsen mot det som skjedde. Flere ganger ble jeg utsatt for tiltak for å stoppe meg. Når fagforeningen Ekofiskkomiteen var etablert ble det satt fram krav om forhandlinger med Phillipsledelsen.

- Vi manglet jo fagforeningserfaring. I tillegg fikk de motbør i Rogalands Avis som skrev kritiske artikler om Høyremannen som var blitt fagforeningsleder. Det siste var for så vidt bare å overse, men når det gjaldt oppstart og drift av en fagforening og forsøk på innføring av Arbeidervernloven, forsto jeg at vi trengte hjelp. Jeg ba om råd hos Rogaland Høyre. Der ble jeg anbefalt å bruke advokat Tormod Våland som juridisk hjelp. Våland syntes det var spennende både med fagforening og Arbeidervernlov. Han satte seg godt inn i problemstillingene og ble en nyttig mann for den ferske foreningen i denne fasen.

Oljedirektoratet kom på banen

- Positivt for oss, kom også Oljedirektoratet, OD, på banen.

OD ble opprettet i 1972, og brukte et par år på å etablere seg ordentlig. Selv om Sjøfartsdirektoratet fortsatt også var på de faste installasjonene, ønsket OD å komme inn som ansvarlig på dette området.



Åpning av første gass i rør i Emden.

- Jeg kontaktet avdelingssjef Dag Meyer-Hansen i OD, han døde for øvrig så altfor tidlig, og han var den mannen vi forholdt oss til. Magne Ognedal overtok senere hans rolle i OD. Meyer-Hansen ønsket at OD skulle ha all kontroll på de faste riggene. Vi ønsket for vår del å få slått fast at vi var ansatt i en industribedrift, vi var ikke sjømenn og ønsket Arbeidervernloven innført.

- Kampen om sjømannsskatt lå fortsatt og «vaket». Det samme gjorde Sjømannsloven kontra Arbeidervernloven. På den tid gjaldt Arbeidervernloven bare på land. Det viste seg at OD også ønsket å gjøre Arbeidervernloven gjeldende på de faste installasjonene.

- Vi merket at det var en form for konkurranse mellom Oljedirektoratet og Sjøfartsdirektoratet, og for oss var valget om hvem «vi ville holde med», lett. Vi fikk en alliert i OD.

Ved hjelp av OD og Dag Meyer-Hansen og juridisk hjelp fra Tormod Våland, klarte Ekofiskkomiteen å få inn kapit-

telet om verneombud og arbeidstidsbestemmelser i oljeindustrien. Deretter tok de for seg kapittel for kapittel i Arbeidervernloven, og når det var gjort, kom OD inn og gjorde hele loven gjeldende på de faste installasjonene via kongelig resolusjon.

- Det var en viktig seier for oljearbeiderne å få innført den loven som utvilsomt var best for oss.

Stå på - hold hodet kaldt

Det kunne nok gjerne vært et motto for arbeidet Øyvind Krovik gjorde. Tidvis var det mye rabalder og trusler om både det ene og det andre.

Vanskeligheter med å drive fagforeningsarbeid var dagligdags, så lenge alt skulle foregå på fritida, og han måtte besøke forskjellige plattformer.

- Jeg fikk ikke bli med i helikopteret, men måtte følge supplybåtene. Jeg ble firt ned i en basket (korg), og returnert på kvelden på samme måten. Arbeidstida som elektriker var fra klokka seks om morgenen til klokka seks om kvelden, og

da måtte jeg være klar for elektrikerjobben. I arbeidstiden var alt fagforeningsarbeid forbudt. Selv om han holdt denne avtalen, forhindret det ikke at han støtt og stadig ble kalt inn på teppet. Ved en anledning fikk han en skriftlig evaluering av en formann, en amerikaner. Evalueringen var så dårlig at hele jobben sto på spill.

- Jeg spurte ham hvordan han kunne skrive dette når han ikke en gang kjente meg. Det endte med at jeg gikk til superintendenten og forlangte kopi av evalueringen. Jeg ga beskjed om at dette kunne ende med rettssak. Den neste superintendenten som kom ut, ordnet opp og laget et nytt evalueringsskjema som ga meg lønnsøkning. Bråk ble det av det og, men det ordnet seg.

Sovepose på kontoret

Arbeidsforholdene og kontorfasilitetene på land var ikke optimale. Når Øyvind var på land i friperiodene og drev med fagforeningsarbeid, ble kontoret til Phillips også brukt som overnattingssted. Det ble sovepose på benken.





Erfaringsseminar fra blowouten på Ekofisk
Bravo med Fred Adair og Boots Hansen,
foregikk i Hemsedal.

- Så lenge vi hadde så lav fagforeningskontingent (ti kroner), var det ikke rom for noen leilighet. Pengene ble heller brukt på juridisk bistand. Når jeg var i forhandlinger med Phillips betalte Phillips hotellrom for meg. På hotellrommet var det mange som ble invitert til gode fagforeningsdiskusjoner.

- En gang da OD var på besøk, hadde jeg vært på polet og kjøpt inn brennevin, en blank og en brun, pluss litt saltstenger og peanøtter. Vi var ganske seriøse i starten, litt mindre seriøse på slutten, ler han. Men det banet vei for et lettere samarbeid.

Verneombud på heltid

Noe av det første som ble gjort, var å få inn verneombud. Etter at vi hadde fått inn Arbeidervernloven, paragraf for paragraf, skulle vi og ha hovedverneombud, HVO. Øyvind ble valgt både som klubbleder og HVO.

- Ledelsen sa at jeg hadde to hatter og likte overhodet ikke situasjonen, men loven er slik at flertallsforeningen har

rett til å velge HVO. Vi mente det var helt riktig å ikke dele rollen som fagforeningstillitsvalgt og HVO. Verneombudvervet har mer uavhengighet og styrke når de er støttet av fagforeningen. Etter at Arbeidervernloven var innført, fikk oljearbeiderne redusert arbeidstid og mer lønn.

- Det var mye diskusjon om dette. Vi argumenterte logisk. Vi jobbet færre timer, ergo måtte timelønnen opp, og slik ble det. Verneombudsjobben ga Øyvind mulighet til å jobbe på heltid. Etter at administrerende direktør hadde vært på møter i Oslo med flere statsråder, hadde han fått et hint fra kommunalministeren om at hovedverneombudet burde være heltidsengasjert. Det ble vel nærmest oppfattet som en ordre, og det var en stor seier for Øyvind.

- De som hadde forfulgt meg og prøvde å gi meg sparken, truet meg med forskjellige represalier hvis jeg ikke droppet tillitsvalgtarbeidet. De forsto ikke hvordan Phillips kunne betale meg full

lønn for å bare lage kvalm der ute. Det ble mye oppmerksomhet i pressen. Rogalands Avis var ikke positiv!

Haldenutvalget

Arbeidervernloven var forløperen til Arbeidsmiljøloven, AML. Arbeidet med AML ble gjort i det såkalte Haldenutvalget, ledet av Kåre Halden. I dette utvalget satt Øyvind som medlem, sammen med representanter for LO og OD, blant annet. Kommunaldepartementet stilte med sine spesialister, og Arbeidsgiverforeningen sentralt deltok med en representant. Oljeoperatørene derimot, altså arbeidsgiverne innen oljeindustrien, var ikke medlemmer.

- De var kun invitert med som gjester, og satt på sidelinjen. De var ganske sure for dette.

- To offentlige utredninger ble gitt ut, og vi gikk igjennom alle tolkninger av loven som Odd Friberg, også kalt Arbeidsmiljølovens far, hadde skrevet. Å få delta i dette arbeidet ga meg kunnskap jeg aldri ville ha unnvært.



Fra Hemsedal.



«Brønndreperne» Boots Hansen og Red Adair (t.v).
Øyvind Krovik (t.h)



Oljenæringen fikk en del unntak i loven. Hvilke ord og uttrykk som skulle brukes, ble kraftig diskutert.

Da loven var på plass var de fleste av kravene allerede innført via Arbeidervernloven, men standarden ble en del høyere. *Kanskje var Arbeidsmiljøloven aller viktigst for kontraktørene?*

- Ja, det var den utvilsomt.

Sosialt var det og i Haldenutvalget?

- Ja, det var absolutt sosialt og hyggelig. Dag Meyer- Hansen og jeg reiste alltid sammen inn til Oslo. Vi tok et tidlig fly og en «arbeidspils» før møtene. Da fikk vi diskutert og forberedt oss godt til nye diskusjoner om innholdet i loven. I ettertid har jeg tenkt mye på hva som hadde skjedd om vi hadde endt i Sjømannsforbundet. Vi måtte velge. Vi kunne ikke få både i pose og sekk, og vi valgte rett. Det viser arbeidet med Arbeidsmiljøloven og forløperen for denne.

På vei mot forbund

Raffineriet på Mongstad, Esso Slagen og Shellraffineriet, dannet en oljegruppe

sammen med Ekofiskkomiteen.

- Da begynte LO å røre på seg. På det tidspunktet var ingen av raffineriene med i LO, og det var jo heller ikke vi. Klubben i boreselskapet Morco var i Sjømannsforbundet, med Tom Nordahl som leder. Gjervik på Shellraffineriet var LO-mann. Han så at oljegruppen kom og at LO ikke hadde et reelt alternativ til olje- og gass industrien. Oljegruppen hadde en del møter, men uten å binde oss til noe formelt samarbeid. Det var ikke helt enkelt, for Slagentangen ville ikke binde seg. De hadde en bedriftsledelse som alltid ga dem litt mer i lønn, om de ikke organiserte seg. Mongstad hadde troen på NOGMF (norsk olje og gass medarbeider forbund) ett nytt forbund utenfor LO. Gjervik fikk LO til å tenke nytt og lage et nytt forbund. (Mer om dette under NOPEF lenger nede i artikkelen). Etter Ekofiskkomiteen var i gang, begynte også folk på Statfjordfeltet å organisere seg. Den gang var Mobil operatør, og Mobilansatte hadde etablert kontorer på en ferge oppe på Stord. Der dro

Øyvind opp, for i første omgang å lodde stemningen.

- Jeg banket på døra, kom inn og fortalte om Ekofiskkomiteen og arbeidet vi hadde gjort for å få komiteen på plass. Jeg lurte på om de ville etablere noe tilsvarende og ha et samarbeid med oss. Det ville de. Det ble Statfjordansattes Forening, SaF.

Da samarbeidet med Statfjord kom i gang, trakk raffineriansatte seg gradvis ut. De mente det ble for mye offshore og for lite land. Noen ville også inn i forbundet NOGMF. Dette var en utløper av et nytt forbund utenfor LO, Norsk olje- og gassmedarbeiderforbund. Dette forbundet gikk konkurs, det første forbund som noen gang har endt slik. Deretter ble oljeselskapet ELF, besøkt.

- I ELF fikk jeg og innpass og fortalte om SaF og om oss. Der ble det også startet opp fagforening, Elf Aquitaine Norway Offshore Forening, EANO. De tre foreningene dannet Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg, og SaF fikk den første formannen.



Fra Teeside, første ilandføring av olje i rør fra Norge til England.



Elektrikerkontoret på Ekofisk.

- Selv om jeg var formann i Ekofisk-komiteen og initiativtaker til den nye organisasjonen, ble det ikke akseptert at jeg fikk noe formannsverv. Vervet skulle rullere, og da det var vår tur til å ha formannen, ble Leiv Roger Tisleivold som var nestformann i Ekofiskkomiteen, valgt. De andre mente jeg var for mye profilert, og at utad ville mange ikke kunne skille OFS med Ekofiskkomiteen med meg som leder av OFS.

Oljearbeidernes fellessammenslutning, OFS

Etter at det opprinnelige OFS ble interessant for en del kontraktøransatte, måtte det tas noen grep i forhold til navnet. Operatørbetegnelsen ble byttet ut med oljearbeider, og navnet ble Oljearbeidernes Fellessammenslutning. Dermed kunne forkortelsen OFS fortsatt beholdes. Med kontraktørene fulgte selvfølgelig også forpleiningen, og Øyvind var ikke snauere enn at han reiste rundt på plattformene og rekrutterte medlemmer til Cateringansattes Forbund, CAF. Selv om aktivitetsnivået til Oddleiv Tønnessen

alltid har vært høyt, hadde han ikke den store troen på at jeg skulle få CAF på fote. Men han kom jo etter hvert med, og formann i OFS ble han som kjent og. - Jeg liker å si at jeg var den som egentlig dannet CAF. Jeg vet ikke hva Oddleiv egentlig syns om det, men pussig er det i hvert fall at det måtte en elektriker fra Ekofisk til for å få dreis på klubben deres.

Forløper til dumping

Ekofisk var bygd opp av spanjoler. Disse spanjolene var ikke særlig glad for Arbeidsmiljøloven. De jobbet i tre måneder (og ofte enda lengre) her i Norge, og reiste hjem for en kort periode. Dette ville de ikke forandre på.

Spanjolene så på anleggsarbeidet som noe de kunne drive på med i to – tre år. Da hadde de lagt seg opp nok penger til å kunne starte en liten virksomhet hjemme. Gjennomføring av AML, førte i realiteten til at lønningene deres ble redusert.

- Det er forståelig at de ikke ønsket dette. Samtidig ville vi ødelegge konkur-

ranseforholdet for norske kontraktører som hadde ordnede lønns- og arbeidsforhold for sine ansatte, og som ville inn i oljemarkedet med sine selskap. Satt litt på spissen, ble det i praksis slik at da vi skulle hjelpe dem med å få en regulert arbeidstid i henhold til lovverket, så ble de faset ut.

I dette arbeidet ble det satt ned et utvalg, Stavangerutvalget, med industrien, fylkesarbeidskontoret, politiet og oss. I dette utvalget mente for øvrig SaF at de skulle sitte. Også nå var begrunnelsen den at jeg var for profilert. Jeg satte foten ned. Tross alt!

NOPEF i anmarsj

NOGMF, med tidligere LO-medlem Odd Paulsen i spissen, startet som tidligere nevnt, for seg selv. Han startet med oljeanlegg i Oslo området og ønsket å utvide det med raffinerier og offshore.

- De fikk napp hos Mongstad, men det gikk «filleveien», med konkurs. Nå kom LO igjen på banen. En av dem som var med i kulissene, var en tidligere raffine-



Fra Emden, første ilandføring av olje i rør fra Norge til Emden.





riformann som het Gjervik. Han hadde fått tilbud fra LO sentralt om muligheten til å organisere seg i et nytt LO-forbund. Derfra fikk jeg tilbud om å gå inn i interimsstyret som formann. Dette skjedde for øvrig før vi var helt på plass med SaF og Frigg/EANOF. I Rogalands avis sto det at vi var på vei til Slagen for å danne et nytt oljeforbund innenfor LO. Det var tull, og det ble kontant avist av oss. *Det var tydeligvis mange rare grep for å ta opp konkurransen med dere fra LOs side?*

- Ja, og det opplevdes som galskap, særlig dette siste utspillet. Vi måtte stoppe det og roe folk ned.

Noe av bakgrunnen for opprettelsen av NOPEF var at Sjømannsforbundet tydelig ikke hadde noen appell lenger i oljeindustrien. Et av de siste krampe-trekningene fra Sjømannsforbundet var da de mente at vi stakk kjepper i hjulene for dem og hindret dem i å organisere medlemmer ute hos oss. De truet med streik og i avisene sto det at de ville bruke supplybåtene sine til å boikotte Ekofisk fordi Ekofiskkomiteen var organisasjonsfiendtlig.

- Jeg merket ingen ting til det da jeg gikk ned på supplybåtene til Solstad Shipping. Tvert i mot, jeg ble godt mot-tatt og invitert på mat og kaffe. Sjøfolkene sa at de var kritiske til at deres eget forbund skulle gjøre slike framstøt, og at de kom til å levere utstyr og varer uansett hva Sjømannsforbundet sa. «Før Sjømannsforbundet begynner å rote med noen som ikke er medlemmer, får de først få orden på dem som er medlemmer.»

Det ble holdt et møte mellom LO og Phillips hvor LO ikke ville ha Ekofiskkomiteen med. Men Øyvind Krovik la press på Phillips slik at det ble en forutsetning for at det i hele tatt ble et møte. På møtet inviterte Ekofiskkomiteen Sjømannsforbundet ut på feltet for å treffe folkene der.

- Vi sa at de kunne reise ut når de ville med vår velsignelse, men vi kunne ikke garantere at de ikke ble skjelt ut der ute. Phillips lovet dem transport ut når det måtte passe dem.

Møtte de opp?

- Ja, de kom ut og de satt i en garderobe. Ingen ville snakke med dem, og da ble det med det.

Med det var Sjømannsforbundet parkert. Lars Anders Myhre kom på banen via LO-systemet. Den gang jobbet han som geolog i Oljedirektoratet.

- Han ble headhuntet som leder av et interimsstyre. Han ble aldri valgt. Han hadde ikke offshorebakgrunn, men ble nok plukket ut av LO på grunn av politisk bakgrunn. Jeg ble også invitert med på det første møtet på Bryne som gjest. LO kom altså til slutt inn i oljeindustrien ved hjelp av NOPEF. For dem var det en bedre hest å satse på enn Sjømannsforbundet.

Fra OFS til SAFE

OFS-avtalen som vi bygde opp, og som Ekofiskkomiteen hadde lagt grunnlaget for, har vært den viktigste årsaken til lønns- og arbeidssystemet som sokkelen har i dag. NOPEF har hele tida ønsket å få ta del i OFS-avtalen. Lars Anders Myhre har åpent berømmet Ekofisk-

komiteen for det arbeidet som er blitt lagt ned for oljearbeiderne. Jeg tror at han i enerom ville ha innrømmet at vi ikke hadde vært der vi er i dag, hvis det ikke hadde vært for oss. Mange sier at «uten det arbeidet som ble lagt ned den gang, hadde vi hatt halve lønna og dobbel arbeidstid.» Så galt hadde det kanskje ikke gått, men vi hadde heller ikke vært på det nivået vi er på i dag.

Pensjonisten

I dag er Øyvind medlem av NITO, pensjonist og pasjonert båtelsker.

- Jeg sluttet på Ekofisk etter 25 år. Deretter jobbet jeg i Karmøy kommune som personalkonsulent og seinere overingeniør i 3 år. I år 2000 ble jeg flyplassjef i Avinor på Haugesund lufthavn. I år 2013 ble jeg AFP pensjonist. De siste seks årene på Ekofisk var jeg på Ekofisk Alpha som driftsleder.

Lengter du tilbake noen gang?

- Nei ikke nå, slik situasjonen er i dag. Men jeg lengter kanskje litt til historien vår, all galskapen. Jeg tenker en del på at jeg bare var 23/24 år den gangen dette startet, og jeg kommer aldri til å slutte å spørre meg selv om hvordan de andre eldre oljearbeiderene i det hele tatt hadde tillit til en 23 åring? Og hvordan ledelsen måtte ha sett på det?

Du har trukket fram mye lærdom fra denne tida.

- Ja, det har vært mye god lærdom.

Noe har jeg fått fra vår svært dyktige og reale sjef, Mike McConnel, som brukte uttrykket «vinn- vinn» både i teori og praksis. Han la alltid konflikter og uenig-



Montering av toppdekket på Ekofisk-
tanken på Ekofiskkomplekset.



heter bak seg, for så å se framover: «Nå går vi videre. Hva må til for å få tingene på plass igjen?» En meget god egenskap vi kan lære av.

Øyvind trekker fram noen nøkkelspillere som også er nevnt tidligere i artikkelen.

- Veien til suksess gikk gjennom ODs Dag Meyer Hansen og advokat Tormod Våland, det er det ingen tvil om. Vi fikk og mye hjelp av advokat Håkon Helle.

Nærheten til det du holder på med er viktig. Den korte veien mellom topp og bunn er viktig. Dette er sider ved OFS og SAFE som Øyvind trekker fram som

noe av kjernen i organisasjonen. Det er en suksessoppskrift og kjennetegner en organisasjon som har grunnlaget sitt hos medlemmene.

- I LO sitter ledelsen i toppetasjen på Youngstorget og bestemmer. Der er det ikke lett for enkeltmedlemmer å nå fram.

Båt på sjøen, hytte i strandsonen og tid til andre aktiviteter

Livet i dag er godt, slår han fast, selv uten å sitte midt i den særdeles fargerike historien.

- AFP-pensjonisten har et godt liv med båt som for tida ligger i en båthavn ved

elven Saône, nord for Lyon i Frankrike.

Der blir den liggende til 5. mai før vi rolig kjører den hjem. Planen er å bruke tre måneder på hjemturen.

Både Øyvind og kona er glad i båten.

Det er det gode liv! Vi tilbringer mye tid i båten om sommeren. I tillegg har familien en hytte i Skjold.

- Den brukes året rundt. Det er en sjøhytte og et ideelt sted for båtliv, fiske og alt som følger med sjøen.

Det passer bra for en som har tilbrakt arbeidslivet på en plattform, uten formelt å være noen sjømann, før kanskje nå...



Ferie med båten i
fransk kanal.



Akan: 50 år som forebygger

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop/Akanillustrasjon

Akan, Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk, har vært en påle i rusarbeidet på arbeidsplassene i 50 år. Statoil som også er med i Akan, feirer halvparten så mange år som Akan-medspiller.

De fleste bedrifter er medlemmer i Akan i dag, sier Peter Alexander Hansen, K-HVO i Statoil og medlem i Konsern Akan-utvalget fram til 2013. Fra 2014 overtar Arvid Skines, nestleder i SAFE i Statoil sokkel som utvalgsmedlem i stedet for Peter.

- YS sentralt er ikke med i Akan, men de har en representant i utvalget i Oslo. Hos oss i Statoil er imidlertid arbeidet høyt prioritert, både av hensyn til den enkelte ansatte, familie og pårørende, hensynet til arbeidsplassen og kollegene og selvfølgelig også av sikkerhetshensyn.

Akan historikk

Akan kompetansesenter er en ideell organisasjon som ble stiftet av partene i arbeidslivet, Landsorganisasjonen (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (nåværende NHO), i 1963. Staten kom med på eiersiden i 1964.

Formålet var opprinnelig: alkoholmisbruk og narkomani på arbeidsplassen skulle forebygges gjennom opplysning og påvirkning. Samtidig skulle alkohol-skadde og narkomane hjelpes tilbake til et normalt liv.

Navnendring

De første 43 år var organisasjonens navn AKAN – Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani. I 2006 ble navnet endret til Akan – Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengig-

hetsproblematikk, til daglig forkortet til Akan kompetansesenter.

Har vi behov for Akan i norsk arbeidsliv?

Akan er evaluert to ganger. Begge evalueringene konkluderte med at det er behov for organisasjonen i norsk arbeidsliv.

Samtidig ble det gitt viktige innspill til justeringer i det videre arbeidet, innspill som det nå er tatt hensyn til.

De siste femti årene har det skjedd store endringer i samfunnet og i arbeidslivet. Vi har fått en endret næringsstruktur, teknologiutvikling og økt internasjonal virksomhet. Folk reiser oftere, både i ferie- og i jobbsammenheng. Bedrifter har en god del representasjon, og utviklingen totalt sett har gitt oss flere jobbrelaterte drikkesituasjoner og flere sosiale møtesteder hvor alkohol er en del av settingen.

Spilleavhengighet og medikament-avhengighet i arbeidslivet er nå også inkludert i Akans virksomhet som følge av økning i omfang og relevans.

Omfang på oppdrag

I 2012 hadde Akan 350 oppdrag fordelt på 200 virksomheter. Disse virksomhetene representerte rundt 120.000 ansatte. Fordelingen mellom private og offentlige virksomheter er relativt lik. 56 prosent av oppdragene var i 2012 i virksomheter med 200 eller flere ansatte. Oppdragene

dreide seg om bedriftsbesøk, skreddersydd bedriftsinterne kurs, nettverksmøter og innlegg på konferanser og kurs i regi av andre. Det er først og fremst rus- og avhengighetsforebygging som er tema i Akans bedriftsoppdrag.

Alle kan bli rusmisbrukere

Rusmisbruk i en eller annen form er relativt omfattende, som Akans sentrale statistikk viser, sier Peter Alexander.

- Vi mennesker er som reptiler, vi er avhengig av mat, vann og reproduksjon. Selv om det høres enkelt ut, kan vi trigge inn andre ting, for eksempel rus. Avhengighetskulturen fungerer slik at er du første blitt avhengig, er du alltid avhengig.

I Statoil jobbes det forebyggende. Selskapet må ha en rusmiddelpolitikk som ikke fører folk inn i rusmiddelbruk.

- Nå har vi også fått spilleavhengighet, og det må vi og ta hensyn til når vi legger opp det forebyggende arbeidet. Peter har vært i Konsern-Akan i seks-sju år. Arvid Skines som overtar nå, har holdt på med dette arbeidet i hele 20 år. *Du får en dreven erstatter forstår jeg?*
- Ja, uten tvil. Arvid er dyktig fyr med veldig lang erfaring.

Gjennomsnittlig rusproblem

Statoils hovedoppgave er å hjelpe folk som blir avhengige, sikre at de ikke mis-



ter jobben og få dem på rett kjøp.

Har dere et stort rusproblem i Statoil?

- Både ja og nei. Det avhenger av hva som defineres som stort. Som selskap og arbeidsplass ligger vi på et gjennomsnitt av befolkningen, kanskje til og med litt lavere andel rusavhengige enn befolkningen ellers, på grunn av screening før ansettelse.

Er det slik at Statoilansatte generelt som kanskje har mer representasjon enn andre bedrifter, derfor pådrar seg et rusmisbruk fordi man oftere blir tilbudt alkohol?

- Faren for det er selvfølgelig til stede, men Statoil har et ganske restriktivt regelverk for alkoholbruk på samlinger i regi av Statoil, og representasjon for sine ansatte.

Ikke bare alkohol

Nå har vi snakket mest om alkohol, kanskje fordi det er den typen rusmiddel man først tenker på når man snakker om avhengighet og Akan. Har Statoil problemer med andre typer rusmidler?

- Vi har kokain og amfetaminer, for eksempel. Det brukes gjerne av dem som ikke orker fyllesjuken dagen etter alkoholinntaket. Enkelte av disse kan begynne å bruke andre stoffer. Det er heller ikke like lett å oppdage. Jeg kan ikke så veldig mye om denne typen rusmidler. Vi begynner å bli litt gamle, og er ikke så godt oppdatert på alt det nye som kommer inn i landet hvert år. Vi kan mest om vin og øl og gin-tonic. Peter ler, litt fleip må vi tåle, men det er et snev av sannhet i det. Ungdommene kan nok mye mer om dette enn vi over 50, men det er ikke lett å rekruttere ungdommer

til Akan-arbeid, dessverre.

Spilleavhengighet, nevnte du. Det er vel ikke lett å opprettholde spilleavhengighet på en plattform?

- Folk som trigger spilleavhengigheten sin har vi hatt ute på riggene i alle år. I dag har vi nettforbindelse til land, og folk kan bruke fritimene sine til å spille på alt fra børs til nettspill og Norsk Tipping, om de ønsker det. Tidligere visste vi ikke mye om spilleavhengighet, og tolket ikke dette som noe faresignal i forhold til avhengighet.

Kollegahjelp

Arbeidskolleger må lære seg å bli mer oppmerksomme, tørre å ta opp med den enkelte at en bekymrer seg over rusmønster, atferdsendring eller hva det er man ser. Det er å være en god kollega.

- Vi må ha respekt for dem som er blitt avhengige. De er i en vanskelig situasjon. Det er viktig at de ikke faller ut av arbeidslivet, i så fall vil de jo dra med seg hele familien.

Du har sittet i utvalget i kraft av vervene dine i Statoil og YS. Hva syns du selv om å jobbe med denne typen arbeid?

- Personlig syns jeg det er et viktig arbeid. Både fordi det er trist å se at mennesker, gode kolleger, ikke takler rus og ender opp som rusavhengige. Jeg vet jo at barn, ektefelle og andre familiemedlemmer også blir en del av denne situasjonen. Tragediene som følger i kjølvannet for familiene er vonde og vanskelige.

Utfordringer

- Nå jobber vi i Statoil UPN for at Sokkel skal få sitt eget Akan-utvalg. Vi tror

det er riktig, og vi jobber hele tida for å finne bedre løsninger og for å kunne gjøre en enda bedre jobb.

En annen sak Peter nevner, er lederansvar.

- Lederne må ta ansvar, de må engasjere seg. Det er viktig å poengtere at er du leder, uansett på hvilket nivå, har du et lederansvar for din avdeling.

Akan-dag i Statoil

Hvert år arrangeres en Akan-dag i Statoil. Dagen brukes til kursing av ansatte.

- Kursingen er frivillig, men vi markedsfører tilbudet godt. Vi tilbyr et testprogram, Balance, som viser deg hvor du står i forhold til rusbruk, spilleavhengighet og så videre.

Hva skal vi se etter for å være gode medspillere? Det er blant annet tema for eksterne foredragsholdere.

Akan-dag har Statoil i Stavanger, Stjørdal, Sandsli/Bergen og Oslo.

- Til årets Akan-dag inviterte vi og leverandørene. Selskapet Oceaneering var blant annet til stede.

Er leverandørene viktig å ta med for dere?

- Ja, når de har 70 prosent av jobbene i Statoil, har de naturligvis statistisk 70 prosent av tilfellene og. Derfor er det viktig å ta med leverandørene. Tillit er et nøkkelord i Akan-arbeidet. Det må vi formidle til dem og. I tillegg skal vi ikke stikke under en stol at det har vært, eller er en kultur for alkohol i fagforeningene. Leverandørenes ansatte er jo også fagforeningsmedlemmer, sier Peter Alexander Hansen.



Arvid Rygh

Doping på vei inn

Tekst: Mette Møllerop. Foto: privat

Dopingbruk ser ut til å øke. Når smugling av dop oppdages, er beslagene store.

Dagbladet 7. mars 2012: «Tok tidenes dopingbeslag i lastebil på vei til Norge. 109 kilo ampuller og tabletter gjemt i trailer som skulle til Oslo med Ikeamøbler = 1.602.850 enheter ampuller/tabletter.» Fra 1. juli 2013 ble det vedtatt lovforbud mot besittelse og bruk av dopingmidler. Regjeringen vil mobilisere mot doping som samfunnsproblem ved å integrere doping i rusmiddelpolitikken, kriminalisere erverv, besittelse og bruk av doping og prioritere forskning og kompetanse om doping.

Handlingsplan om dop

Drift Sør i Statoilkonsernet har doping på handlingsplanen. De har kjørt videokonferanser på alle tre skift på sokkelen. Arvid Rygh, bedriftslege i Statoil, sitter i Sokkel AMU som helse og arbeidsmiljørepresentant, og har engasjert seg sterkt i antidopingarbeidet.

- Målgruppen for videokonferansene var sykepleiere, verneombudstjenesten og ledelsen. I tillegg inviterte vi med representanter fra leverandørene. På konferansene har de hatt foreleseren fra Antidoping Norge, Einar Koren, rådgiver folkehelse i Antidoping Norge.
- Konferansene passet veldig bra med tidspunktet da lovforbudet trådte i kraft, 1. juli 2013. Tidligere har det vært forbudt å produsere og selge dopingmidler, men ikke å bruke dopingmidler.

Det gjaldt privat bruk. Idrettsfolk som deltar i konkurranse har som kjent ikke lov å bruke dopingmidler. Nå er alt forbudt, og det oppleves som et stort framskritt.

I Stortingsmeldingen, Meld.St. 30, har de satt overskriften «En helhetlig rusmiddelpolitikk. De har tatt inn doping på linje med alkohol og narkotika. Dette vil regjeringen ha fokus på framover.

- Antidoping Norge er en pådriver i dette arbeidet. Nå har og vi utviklet dette i Akan-handlingsprogrammet i Drift Sør. Det er blitt en del av Akan-arbeidet. Er bruk av doping utbredt?

- Nei, jeg har ikke inntrykk av at det er veldig utbredt offshore, men vi vet at det finnes. Det er et såkalt «skjult» tema.

«Skjult»?

- Ja, det er jo en form for juks. Det er ikke noe en skryter av at en bruker dop. Du viser ikke fram dopen din, du viser fram kroppen din.

Bivirkningene er store

- Vi er bekymret for fysiske og psykiske bivirkninger som man får ved denne typen misbruk. Dopingmidler kan ikke brukes kontinuerlig. Man må ha pauser innimellom. I forbindelse med disse pausene får man en kraftig nedtur når man slutter med dopingmidlene. Disse nedturene fører

særlig til psykiske nedturer.

- Motsatt føler man seg som supermann når man går på midlene, og det er ikke heldig det heller.

Jobber du mest med dopingmidler?

- Akkurat nå er det nok mest fokus på dop og kosttilskudd, men vi jobber også med spilleavhengighet.

Opplever du at spilleavhengighet er utbredt i Statoil?

- Som med alkoholmisbruk, Statoil ligger på gjennomsnittet av befolkningen.

Hva slags spill snakker vi om?

- Det varierer. Det finnes en mengde forskjellige spill, men mest vanlig er nok forskjellige former for rollespill som stjeler tid, til pengespill som fører til gjeld. Til sjuende og sist får all spilleavhengighet konsekvenser i form av mangel på konsentrasjon, eller til at man isolerer seg, for å nevne et par vanlige symptomer.

Endringer i oppførsel

Spilleavhengig fører til atferdsendring og det kan nok en god kollega plukke opp.

- Ser du en arbeidskollega som har endringer i oppførsel og væremåte, så ta det opp. Det handler om å bry seg om hverandre!

Vanlige atferdsendringer er som Arvid Rygh nevnte, isolasjon. Det kan også være at man unngår å prate med folk, setter seg for seg selv i kantina, trekker

Hva kan AAS gjøre med kroppen din?



seg unna når det dukker opp samtaler som går på familie, venner, aktiviteter, ferie og slike ting.

Det er viktig at man ikke blir mistenksom, advarer Rygh.

- Atferdsendring er ikke alltid forbundet med avhengighet til noe, verken til dop eller spill. Men har lov å være lei eller nedfor av og til, men også da går det an å være en god kollega og spørre hvordan vedkommende har det. Det handler og om å bry seg.

Kan du se forskjell fysisk på et godt trent menneske og et menneske som har trent seg opp ved hjelp av dopingmidler?

- Nei, det er nok ikke lett å se fysiske forskjeller, med mindre det er helt ekstremt da. Også her er det atferdsendringene man skal se etter. Som jeg sa, supermann slår til på oppturene. Man bli overmodig og tar sjanser. Under nedturene bli man deprimert og nedfor.

Vil du ha hjelp?

Hvis folk har spørsmål eller trenger hjelp, er det lurt å ta kontakt med Antidoping Norge eller bedriftshelsetjenesten på arbeidsplassen din.

Er ikke det en barriere for folk som er blitt avhengig av dopingmidler eller spill, for den saks skyld?

- Jo, det kan det nok være. Som regel er det en kollega som oppdager det og bekymrer seg. Om mulig, kan man kanskje bli fulgt av en kollega, i hvert fall den første gangen. Terskelen kan være høy om det er snakk om hjelp på arbeidst stedet. Kanskje bør man søke hjelp

utenfor arbeidst stedet.

De fleste i en slik avhengighetssituasjon vil nok prøve å holde det skjult i det lengste. Man opplever et nederlag, man er skamfull, og denne typen problemer ønsker man ikke å dele med noen.

Konsekvenser

Vi snakket om nedture og supermann-tendenser. Det er jo en form for konsekvens. Finnes det andre konsekvenser?

- Musklene vokser, og det gjør de indre organene og.

I presentasjonen fra Einar Koren nevnes det blant annet hos en mannlig dopingbruker: muskel- og seneskader, hjerteinfarkt, sterilitet, lengdeveksten stopper, testiklene krymper, leverskader, man får pupper, kviser og blir tynn i håret. Alt dette i bytte for noen større muskler.

Det høres ikke ut til å være et godt bytte?

- Nei, og når du tar med de psykiske bivirkningene i tillegg, som depresjon, aggresjon, store humørsvingninger, mangel på empati, sterk selvtilitt og selvsentring, avhengighet, da har man virkelig gjort en dårlig byttehandel.

Kroppsidealet

I samfunnet i dag fyker det rundt 40-50-åringer i kondomdresser på sykkel, på ski og med joggesko. Er disse i en utsatt gruppe for dop?

- Sannsynligvis. I alle fall er det sikkert også noen i denne aldersgruppen som doper seg. Det samsvarer nok med gjennomsnittet av befolkningen som doper seg. Stoffene er lett tilgjengelige. De kan kjøpes på nettet, og for noen av dem



Dopingmidler

- Anabole steroider AAS
- Veksthormoner
- Stimulerende stoffer



som driver med idrett på dette nivået, betyr det en del å komme raskt i form og beholde et ungdommelig og godt trent utseende.

Hva gjør dere i Statoil med denne typen problemstillinger?

- I tillegg til det jeg har nevnt, å være en god kollega, setter vi fokus på dette og betegner det og som en problemstilling. Vi snakker om det ute i havet og vi ber folk være oppmerksomme på farene. Åpenhet er viktig. Vi må sikre oss at det er vanlig å prate åpent om dette, for å endre holdninger.

I og med at lovverket nå er endret, får flere instanser en del utfordringer på bordet. Man må «gå opp» dette på nytt.

- Det gjelder først og fremst politiet, men også vi, altså arbeidsplasser, selskap, bedrifter må tenke nytt. Det blir en jobb for bransjen å finne ut hvordan vi skal forholde oss til den nye loven.



Hilde-Marit Rysst

Landsmøtet 2013 ble en arena for å finne løsninger

Redigert av Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop

Selv om landsmøtet slett ikke fikk løsningen på alle problemstillinger og satte to tykke streker under alle svar, var viljen til å inngå kompromisser og tenke framover, så absolutt til stede.

Forbundsleder Hilde-Marit Rysst åpnet landsmøtet som ble holdt fra 5. til 7. november.

Kjære Landsmøte!

I dag står jeg her med mer sommerfugler i magen enn jeg gjorde for 27 måneder siden! Da var SAFE splittet og alle var enige om at det ville bli vanskelig fremover. Vi som ble valgt fikk ett tydelig mandat, bygg tillitt både til hverandre og ut i organisasjonen, samarbeid og sikre våre medlemmer deres innflytelse og rettigheter, styrk deres betingelser! Arbeid slik at SAFE fortsatt er det beste alternativet for olje og energiarbeidere!

Har vi så fått til noe av det? Ja, vil jeg påstå! Men, ikke alt, det er alltid noe som kunne blitt bedre. Men, ting tar tid, og man bygde heller ikke Rom på 17 måneder. Vi har vært gjennom stort sett samordna tariffoppgjør år. Vi fikk absolutt ikke alt vi krevde, det er jo heller ikke normalt. Vi er endel av Europa og verden, som er i krise.

Allikevel ble det, igjen, i vår bransje og våre medlemmer som fikk framforhandlet, relativt sett, og sett i lys av lønnsoppgjørene ellers, bra resultater, selv om det var mindre resultat enn

det pleier. Lokale forhandlinger i ISO-området pågår, så vi er spent på resultater derfra. Akkurat nå er det brudd i forhandlingene i flere bedrifter. Vi har arrangert HMS-konferanse, deltatt med stor delegasjon på EWHN, og er tydelige i media. Vi har fått orden på juridisk avdeling, ansatt to dyktige advokater, vi har ekstra ressurser for å få orden i blant annet medlemsregisteret, vi arrangerer kurs og samlinger, ja, det skjer noe hele tiden!

Vi på SAFE huset får stadig oppdrag som innledere på diverse konferanser, eksterne og interne i YS. Vi blir oppfatta som seriøse, tydelige og litt annerledes innledere. Vi har arbeidshanskene på, og forteller det enkle budskapet. Vi pakker ikke inn orda våre i bomull og gjemmer de i vanskelige ord, vi er litt rett fra levra. Og, det er jeg stolt av! Og, det er jeg sikker på at dere liker, det er endel av vår identitet. Det er derfor vi er SAFE'ere.

Vi blir og invitert på interne konferanser og årsmøter i SAFE, og det setter vi enormt pris på. Når vi er med dere gir dere oss påfyll, både fakta og sosialt, og vi tar med oss grasrotfølelsen hjem og representerer dere med enda mer

sikkerhet. I år har Forbundsstyret og en programkomite lagt opp til tre dager, det er mye spennende på blokk. Vi skal diskutere den nye regjeringa, hva kan det komme til å bety for oss.

Vi skal også jobbe med outsourcing og innleie og det er jo aktuelle tema. Jeg er i hvert fall spent! Vi skal diskutere terrorberedskap, Statoileierskap, pensjonsrettigheter og dertil endringene som ligger i lufta. Vi skal også i år diskutere YS, og SAFE Ung, hva skjer?

I tillegg har vi flere innkomne saker som vi skal gjennom. Noen av dem er velkjent for flere i salen her, flere av sakene har Forbundsstyret hatt oppe i flere runder, så for dere som ikke er så mye med i det sentrale livet, kan det komme til å bli litt overveldende, i noen av disse sakene.

Programkomiteen jobbet mye med å lage en agenda som vil gi oss et løft, og samtidig parkere beina godt på jorda. Nå er tiden inne for å løfte blikket, samle troppene og finne felles mål.

Dere vil merke at vi har interne utfordringer, faktisk mer i år enn i fjor, og det gjør at vi alle må gå inn i oss sjøl, og skjære til beinet: Er det dette vi skal holde på med? Er dette til medlemmenes beste? Er dette en sak vi skal bruke



Tonen var god og det var også humøret hos delegatene på landsmøtet.



Bjarte Mjåseth

Reidar Rikstad

urovekkende mye tid på, eller skal vi komme til en konklusjon, tørke av oss dårlig smak i munn og jobbe mot felles mål? Dette landsmøtet er avgjørende om det er tilfelle!

Programkomiteen, har foruten de innkomne sakene og agendaen som vedtektene styrer, lagt opp til temaer som er hentet fra vårt Handlingsprogram. Det anbefaler jeg alle å lese, her står det nemlig mye klokt, og mange arbeidsoppgaver!

Og, vi ønsker engasjement i salen, ikke bare fra «gamle travere». Det er alltid et mål at en talerstol-jomfru (mann eller kvinne) tegner seg og bryter jomfrudommen! Vi klarte det i fjor, og jeg har tro på at vi klarer det i år! Vi har i også i år blitt større, vi er flere medlemmer enn noen gang, det er dere en viktig del av! Det gjøres mye godt fotarbeid ute i felt,

det gjøres mye godt klubbarbeid, og det gjøres mye godt sentralt.

Jeg håper og tror at dette landsmøtet vil gi oss ett samlende løft, når torsdag ettermiddag er her. Det fortjener medlemmene våre, og det fortjener alle vi til-litsvalgte i salen her! Dette landsmøtet er litt sånn mellom år, den vanskelige oppfølgeren...

Men, det skal ikke ta motet fra oss, det skal gi oss påfyll til å gyve løs på utfordringene og gå inn i en tøff fremtid, tøffere arbeidsvilkår, tøffere arbeidsgivere, tøft hovedoppgjør.

Vi skal gi hverandre troen på at vi kan, for det kan vi, vi er SAFE'ere!

Vi gir ikke opp, vi gir oss aldri, det er nok derfor vi til tider er for tøffe mot hverandre, men det skal vi komme styrket ut av! Vi skal ikke dra hverandre ned i søla, vi skal ta tak i skuldra og dra hverandre opp!

Med dette vil jeg bare ønske oss alle et godt og givende landsmøte, velkommen til dere alle!

Arbeidsmiljøloven og ny regjering

Roar Eilertsen fra De Facto og Bjarte Mjåseth, organisasjonssekretær i SAFE, delte innledningen om de utfordringer vi står ovenfor med ny regjering. Det viktigste budskapet fra de to var faren for angrep på Arbeidsmiljøloven. Det er ingen tvil om at regjeringsplattformen vil svekke loven på flere felt. EØS-avtalens frie flyt av arbeidskraft med sosial dumping i kjølvannet ligger der. Vi har outsourcing og offshoring, innleie og bemanningsselskaper hvor det er vanskelig å få full kontroll på lønns- og arbeidsbetingelser. I tillegg har vi «overbygningen», de nye ledelsesmetodene som slett ikke er nye, men velbrukte i andre land. Nå overføres de for fullt i Norge og tilpasses norske forhold. Innholdet dreier seg om individet, ikke kollektivet, og arbeidstakermedvirkning byttes ut med kontroll.

Trepartssamarbeidet fortsetter

Det er bra. I regjeringsplattformen sier de også at de skal «Fortsette arbeidet mot sosial dumping ved å styrke Arbeidstilsynet, evaluere tiltakene mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår som hittil er satt i verk og vurdere nye.» Men: de stemte i mot innsynsretten og solidaransvaret, og de har ingen planer om å forbedre allmenngjøringsloven. Presset på privatisering i offentlig sek-



Lederne i SAFE : Roy Erling Furre, Roy Aleksandersen og Hilde-Marit Rysst.



Tim Fredrik Sæle



Jan-Erik Feste

tor øker. Det er gir ekstra press på lønns- og arbeidsbetingelser og det utfordrer fagbevegelsen.

Vikarbyrådirektivet

Både Høyre og FrP er tilhengere av direktivet. Vi vet at det foregår en omfattende aktivitet for å uthule likebehandlingsprinsippet. Det dukker opp en rekke falske entrepriser og enkeltmannsforetak.

Samtidig som trepartssamarbeidet fortsetter, presser HR-idologien det kollektive arbeidsmiljøet, tariffavtalene og fagforeningene.

Og om Arbeidsmiljøloven: «Myke opp arbeidsmiljøloven, blant annet når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstid, alternative turnusordninger og uttak av overtid.

Nedsette et arbeidstidsutvalg...»

«Legge til rette for et åpent arbeidsliv, blant annet ved gjennom å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser slik at reglene for privat sektor blir mer lik reglene i staten»

Klar tale

Regjeringsplattformen er klar på en rekke viktige punkter når det gjelder både midlertidige ansettelser, turnusordninger, uttak av overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Bjarte Mjåseth og Roar Eilertsen var helt enige i sine analyser av den kommende regjeringspolitikken. Ved å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser, svekkes stillingsvernet. En slik



Diana Ramsvik

utvikling vil gi lavere organiseringsgrad og politikken blir en trussel for fagbevegelsens rettigheter og innflytelse i samfunnet.

Blir det nedsatt et arbeidstidsutvalg, som regjeringen har signalisert, er også Reitenutvalgets forslag om å innføre 2-3 rotasjon på plass. Det samme er 1/3-regelen om hvile før ny utreise offshore.

- Her må SAFE mobilisere på samme måte som vi gjorde i kampen mot Vikarbyrådirektivet, ikke minst må vi aktivere YS i dette arbeidet.

Vedtak, uttalelser og resolusjoner

In Amenas

Landsmøtet i SAFE har enstemmig bedt forbundsstyret om å gi arbeidet med å øke terrorberedskapen i petroleumsindustrien høy prioritet. Landsmøtet

ønsker at SAFE skal følge opp initiativet som forbundet tok i etterkant av angrepet i In Amenas.

Pensjon

Til pensjonssaken sa Hilde-Marit Rysst: Vi har allerede vedtak på at vi skal prøve operatørselskapenes pensjonsran for domstolene. På landsmøtet fikk vi nok en gang en faglig vekker i forhold til endringer i pensjonssystemene, og hva det vil bety for medlemmene våre. Derfor er jeg glad for resolusjonen landsmøtet vedtok om dette, en resolusjon vi vil følge opp i SAFE.

Resolusjonsforslaget ble framsatt av Bjørn Asle Teige:

«Forbundsstyret og AU i SAFE får i oppgave å særskilt jobbe for punkt 5 (fem) i Handlingsprogrammet «Pensjon» i tariffoppgjøret 2014. Man skal særlig ha fokus på tariffesting av pensjonsrettigheter for medlemmene.»

Teige og tariffansvarlig Roy Aleksander sen er helt samstemte: - Pensjon må bli en del av tariffoppgjøret i 2014. Det kan bli en tøff kamp, men vi er nødt til å ta den, sier de to.

Nye redningshelikopter

SAFE Landsmøte krever at i valget av nye redningshelikoptrene må behovene til Petroleumsnæringen særlig ivaretas. Næringen rykker stadig lengre nord i krevende områder. Derfor må kontrakten som skal inngår i desember, ta hensyn til våre behov.



Frank Brox Nyheim



Hans Henrik Ramm, Ramm Energy Partner, innledet på landsmøtet.



Det er travelt å være dirigent: Arne Kjølborg

Betaling NORSOK

SAFE landsmøte tar sterk avstand fra at det innføres betalingstjeneste for NORSOK-standarder.

Eierskap i Statoil

Landsmøte i SAFE 2013 advarer regjeringen mot et nedslag av statens eierandel i Statoil.

Statoil ble opprettet for å ivareta de norske naturressurser og sikre at verdien av disse kom hele Norge til gode. Det har vært en suksess og Statoil har vært en viktig drivkraft for utviklingen av norsk sokkel og et lokomotiv for teknologisk utvikling av norsk næringsliv. Landsmøtet mener at Norge er best tjent med høy eierandel som i dag og aktiv og god styring av selskapet i overskuelig framtid.

Sykepleierberedskap

De senere år har det blitt foretatt en mengde omorganiseringer og rasjonaliseringer offshore. På tross av at operatørselskapene bedyrer at de setter HMS

i første rekke, ser vi at de også har rasjonalisert på helsepersonellet offshore. På mange installasjoner i dag er det bare en -1-sykepleier. Ved en reell hendelse er dette en stor belastning for den ene sykepleieren og ikke minst for de førstehjelperne som skal erstatte den sykepleieren som er rasjonalisert bort. Det er blitt presentert mange løsninger på hva som skal erstatte denne ene stillingen. Blant annet skal det innen ca 5 – 15 min være mulig for sykepleier å bli fraktet med SAR-helikopter fra annen installasjon. Frakt med mob-båt er også presentert som en løsning. Erfaring har vist at på Statfjordfeltet har det vært hendelser der SAR-helikopteret har vært i land, eller det har vært for dårlig vær til å fly. Under slike værforhold er det heller ikke mulig å få satt mob-båt på havet.

Det er eksempler på at en person har blitt reddet ved hjertestans, nettopp fordi det da var to dyktige sykepleiere om bord som foretok hjerte- og lunge-redning. Vi har hatt tilfelle der syke-

pleier på annen plattform ble skadet og trengte hjelp. Her ble en sykepleier sendt over. Dette var mulig nettopp fordi det var to sykepleiere ombord. Det har også vært tilfeller der det var to hendelser på forskjellige plasser på plattformen samtidig.

Sykepleier skal kunne få assistanse via videooverføring til lege på land. Men vakthavende lege har ikke plikt til å være der hvor dette videoutstyret er lokalisert. Hvor lang reaksjonstid får vi da? SAFE mener at den sikkerheten medlemmene føler ved at det er to sykepleiere tilstede ved en eventuell hendelse ikke kan måles i penger. Hvis operatørselskapene virkelig mener at helse, miljø og sikkerhet står i høysetet, så er kravet om to sykepleiere på hver installasjon en selvfølge.

Landsmøtet ber SAFE om å prioritere arbeidet i forhold til operatørselskapene for å sikre at det skal være to sykepleiere på hver installasjon.



Glade Statoil-gutter tar godt vare på Hans Henrik Ramm. Peter A. Hansen, Svein Eng, H.H. Ramm og Arvid Skines.



Frøde Roberto Rettore og Johannes Nilssen.



«Brainstorming» i brønnservice

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det er flere problemstillinger knyttet til brønnserviceområdet. Industri Energi og SAFE gjør i fellesskap sitt beste for å løse disse og går samlet til verket med stor oppslutning fra begge forbund.

Brønnserviceområdet utfordres på flere områder. På lik linje med annen industri som utføres av leverandører i oljeindustrien, ser man at ufaglært arbeidskraft importeres, med de konsekvenser det får for sikkerhet og lønns- og arbeidsbetingelser. Brønnserviceområdet flytter også bokstavelig talt i et uoversiktlig farvann når det gjelder tilsyn og regelverk, ettersom man ikke har en ansvarlig tilsynsmyndighet som overordnet kontrollorgan.

Seminaret på Røvær

I fjor høst valgte tillitsvalgte og verneombud fra Industri Energi og SAFE å bruke et par dager på et arbeidsseminar som ble holdt på Røvær utenfor Haugesund. Problemstillingene ble grundig gjennomgått, strategier lagt og arbeidsoppgaver framover ble vurdert og fordelt. Konklusjonene derfra beskrev de problemene som bransjen har slitt med i flere år nå. Norske arbeidstakere på flyttbare innretninger, altså fartøyer i undervannskontraktørbransjen innen det vi kaller ROV/ Survey segmentet i Nordsjøen, jobber uten å være underlagt et tilsyn som blant annet skal ha oppsyn med eventuelle tilfeller av sosial dumping og

sikre at etablerte arbeidstidsordninger blir fulgt for å ivareta sikkerheten.

Fagopplæring og sikkerhet

I dag utfører norske ROV/Survey operatørselskaper ofte arbeidsoppgaver i direkte forbindelse med olje- og gassproduserende brønner på norsk sokkel, men har ingen ansvarlig offentlig tilsynsmyndighet som går inn og ser til at arbeids- og hviletider for denne gruppen arbeidstakere blir overholdt på flyttbare innretninger.

ROV bransjen og fagbevegelsen har kjempet frem en offentlig godkjent fagopplæring for FU-operatørfaget. Nå ser vi at det «importeres» arbeidskraft uten denne fagopplæringen. Større kulturforskjeller, vansker med språk, dårligere sikkerhetskommunikasjon, annen miljø- og sikkerhetsbevissthet er tydelige eksempler på en utvikling vi ikke liker. Bransjen presses på norske lønns- og arbeidsvilkår og tillitsvalgte presses når kontraktsforhandlinger pågår. Det viser seg at enkelte arbeidstakere har kontrakter som sier at de kan jobbe inntil 240 dager i året med opptil 16 timers arbeidsdag. Dette er ikke et enkelt eksempel. Det finnes mange av dem,

i forskjellige utgaver.

Når tillitsvalgte i brønnserviceområdet tar opp problemstillingene med petroleumstilsynet, Ptil, og ber myndighetene om å ha tilsyn med denne bransjen, svares det fra Ptils side at dette avhenger av hvorvidt ROV personell arbeider på en innretning eller ikke. På en innretning vil de komme inn under Arbeidsmiljøloven med tilhørende regelverk, på fartøy vil det i utgangspunktet være sjøfartslovgivningen som gjelder.

Sikkerhet rundt levende brønner

Sikkerhet i forbindelse med oljeboring er ikke noe man tar lett på. Erfaring og historikk i Nordsjøen har gjennom rundt 45 år vist at kampen for å ta vare på oljearbeidernes liv og helse ligger i hendene på de samme oljearbeiderne. I denne industrien får man ingen ting gratis. Å få myndighetene på banen med et regelverk som gir mulighet for reaksjon når det skjer brudd på prosedyrer og sikkerhetsbestemmelser er en kontinuerlig prosess. For brønnserviceområdet har det nærmest gått i stå. De har ingen ansvarlig offentlig tilsynsmyndighet. Er dette et viktig arbeidsområde som krever sikkerhetsprosedyrer? Krever det



mer eller mindre prosedyrer enn andre arbeidsområder?

Tillitsvalgte i brønnserviceområdet påpeker følgende: ROV/Survey arbeider direkte ved, og i, levende produksjonsbrønner. Både når det gjelder menneskeliv og miljøskader, er arbeidet med brønn kanskje det mest utfordrende i hele produksjonskjeden. Likevel ligger tilsynsordninger brakk.

Styringsgruppe

Etter Røværseminaret ble det nedsatt en styringsgruppe med representanter fra begge forbundene. Oppgavene det skulle jobbes med var blant annet å få fremmet problemstillingene som sak til Sikkerhetsforum, sikre at klubbene innen området hele tida er godt innformert om tiltak og framdrift, få problemstillingene inn som sak under de sentrale HMS-utvalgene, søke samarbeid mellom K-HVO og HVO på tvers av forbundene, dokumentere potensialet for storulykke, synliggjøre behovet for kompetanse og faren for sosial dumping og informere klubbene om viktigheten av å bruke tariffavtaler der man ikke har regelverk.

Det var med andre ord ingen liten liste med oppgaver som kom ut av seminaret. Lista dokumenterer til full hvilke behov næringen har.

Brainstorming i Hillevåg

Et år etter Røvær var tillitsvalgte og verneombud igjen samlet til seminar, denne gangen i Stavanger. Det var en solid gjeng som benket seg i møte-

lokalet, både i antall og kompetanse.

Det har vært avholdt en rekke møter mellom de to forbundene i året som har gått. En av de viktige sakene som har vært forberedt og jobbet med, er et intervju utført av en ekspertgruppe oppnevnt av arbeidsdirektoratet som skulle se på tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet. Hovedverneombudet, HVO, fra Subsea 7, var en av dem som ble intervjuet. Denne rapporten er nå ferdig.

Det har også vært avholdt møte med arbeidsdepartementet om tilsynsordningen på flerbruksfartøy. Der deltok representanter fra Arbeidsdepartementet, Ptil, og advokat Alexander Lindbo fra Industri Energi som jobber med den juridiske delen i disse problemstillingene. I tillegg har Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig i SAFE, tatt opp problematikken rundt tilsynsordningen i forskjellige HMS-utvalg. Saken er definitivt på dagsorden, og

den er lagt på bordet hos en rekke instanser, myndigheter og departement. Problemstillingen bør ikke lenger ukjent for noen.

Gruppearbeid med problemstillinger

Før fire grupper satte i gang arbeidet med å jobbe fram forslag på effektive tiltak, ble det også en åpen og kreativ diskusjon om veivalg og muligheter. Blant annet var man inne på tanken om å knytte til seg folk som deltok i arbeidet med å få flyteriggene underlagt Ptil. Muligheten for å lære av historien er stor, og kanskje kan samme metode brukes i arbeidet med flerbruksfartøyene. Gruppene hadde en rekke gode innspill som vil være nyttige framover. Noen eksempler er felles båtinspeksjoner mellom Industri Energi og SAFE, informasjon til OSA Inspektoratet om båter som er på vei inn til land, samle inn informasjon og dokumentasjon fra dem som har





førstehåndskunnskap om arbeidsoperasjoner og faremomenter, sikre norsk språk på sokkelen, det gjelder også norsk kultur og kulturbegreper som kan misforstås av kolleger med engelsk som hovedmålform. I tillegg jobbet gruppene med en rekke konkrete planer og tiltak som det nå jobbes videre med.

Fakta

I Industri Energis kommentar til rapporten om «Tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet», ligger det en del fakta om bransjen som kan være nyttig å ta med seg. Det er over 750 havbunnsbrønner på norsk sokkel. Flerbruksfartøyer har svært mange oppgaver knyttet til havbruksbrønner; installasjon, sette i produksjon, vedlikeholde, reparasjon, drive med brønnintervensjon, dykking, ubemannede undervannsoperasjoner (ROV), for å nevne noe.

Hvem har tilsyn?

For noen oppgaver som utføres fra flerbruksfartøy gjelder arbeidsmiljøloven og petroleumsløven med forskrifter. For en rekke andre oppgaver gjelder flaggstatens regelverk som avhenger av om flerbruksfartøyet seiler med flagg registrert i NOR, NIS eller fremmed flagg. Regelverket oppleves som uoversiktlig.

Det bemerkes følgende i rapporten: Det står skrevet en halv side av totalt 161 sider om flerbruksfartøyer etter innspill

fra fagforbundet SAFE som var representert i referansegruppen. Dette kan selvsagt ha noe med ekspertgruppens mandat. Det er likevel gjennomgående at ekspertgruppen nærmest ikke har berørt utfordringer knyttet til tilsynsmyndighet, HMS-regelverk og arbeidsmiljø knyttet til flerbruksfartøyer.

Utfordringene er knyttet til fire nivåer, mener Industri Energi:

Hvem er tilsynsmyndighet for flerbruksfartøy? Ptil, Sjøfartsdirektoratet eller Arbeidstilsynet? Når og hva gjelder av norsk sokkelstatsregelverk og når og hva gjelder av flaggstatens regelverk for flerbruksfartøy?

Hvilket lovverk og internasjonale konvensjoner gjelder for flerbruksfartøy når det ikke bedrives petroleumsvirksomhet fra innretning slik lovverket er i dag?

Hvilken betydning har den enorme teknologiske utviklingen de siste 10-12 årene knyttet til undervannsbrønner som nå utgjør mer enn 50 prosent av norsk olje- og gassproduksjon?

Hva er flerbruksfartøyer?

Det finnes ingen definisjon av et flerbruksfartøy i lov- eller forskriftsverk. Flerbruksfartøy kan drive med brønnstimulering, brønntesting, geologiske undersøkelser, innstilling av havbunnsanlegg, dykking, ubemannede undervannsoperasjoner (ROV) for å nevne noe.

Ptil: «Flerbruksenheter er flyttbare innretninger eller fartøy som kan brukes til å utføre ulike typer aktiviteter hver for seg eller samtidig.» De lister så opp en rekke eksempler på aktiviteter.





Hvem jobber om bord?

Oljearbeidere på flerbruksfartøyer er konstruksjonspersonellet; kranførere, dekkarbeidere, riggere, teknikere, koordinatore, ingeniører, med videre. Det avgrenses mot flerbruksfartøyet maritime mannskap; skipsfører, matros, forpleining med videre.

Utfordringer

Utfordringene når det gjelder arbeidsmiljø, tilsynsmyndighet, HMS-regelverk og sikkerhet for konstruksjonspersonellet er omfattende:

Det er svært uoversiktlig hvilket lov- og forskriftsverk som gjelder for flerbruksfartøy – er det sokkelstatsregelverk eller flaggstatsregelverk som gjelder? I forhold til HMS – er det petroleumslov med tilhørende forskriftsverk som gjelder?

Hvem er rett tilsynsmyndighet?

Industri Energi påpeker i rapporten at krav til tilsynet for flerbruksfartøy må legges inn under Ptil. Det er og et klart krav at norsk sokkelstatsregelverk blir gjort gjeldende og at definisjonen for hva som regnes som petroleumsvirksomhet/når flerbruksfartøyet blir definert som innretning blir utvidet til å gjelde samtlige operasjoner knyttet til petroleumsvirksomheten som utføres av konstruksjonspersonell.

Konstruksjonspersonell på flerbruksfartøy kan være ansatt i norske selskaper eller i utenlandske registrerte bemanningsbyråer der en blir formidlet via innleie eller entrepriser til rederiet som har ansvar.



Flerbruksfartøy i bevegelse

En praktisk utfordring er knyttet til oppdragenes varighet på norsk kontinentalsokkel. Det er vanlig at flerbruksfartøyet er inne på oppdrag fra en til åtte uker. Det er ikke alltid flerbruksfartøyet går til en norsk havn, men går inn og ut av norsk kontinentalsokkel. Vanskelig tilgjengelighet gjør at det blir utfordrende å få faktiske opplysninger om forholdene om bord.

Eksempler hentet fra Subsea 7 og Technip

I skipsfart er det vanlig å organisere et rederi i flere selskaper, eierskap, driftsansvarlig selskap og bemanningsselskap. Et trekk i internasjonal subseanæring og rederivirksomhet

er at bemanningen blir ansatt i egne bemanningsselskaper som svært ofte er registrert i utlandet- eksempelvis Singapore, Bahamas, Seychellene og lignende stater. Dette reiser spørsmål om det kan tenkes å foregå sosial dumping knyttet til bruk av flerbruksfartøy på norsk sokkel ved bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft.

Vedrørende tariff:

Det norske personellet som er fast ansatt i et norsk selskap har lønns- og arbeidsvilkår etter OSA-avtalen. De utenlandske ansatte er ikke avlønnet etter tariffavtale, men det har blitt hevdet at de får lønn på nivå med ITFs avtaler for offshorepersonell uten at det er dokumentert noen gyldig avtale.



Høringssvar om HMS-regelverk og NORSOK-standarder

Tekst og foto: Mette Møllerop

Høringssvaret er skrevet av Roy Erling Furre. Det fullstendige svaret kan fås hos SAFE ved Furre.

ROV/Flerbruksfartøy:

Norsk petroleumsvirksomhet baserer seg nå i økende grad på subseabrønner. Vi ser bruk av flerbruksfartøy ved installering av utstyr, brønnoperasjoner, vedlikehold og så videre. Prosjektpersonellet som utfører oppgavene er ikke regnet som maritimt personell, og er unntatt av Sjøfartsdirektoratet og flaggstatenes regelverk som bare ivaretar de maritime sikkerhetsforholdene, og ikke de petroleumsrelaterte. SAFE ønsker derfor at departementet griper fatt i disse utfordringene og kartlegger omfanget av problemet, i dialog med partene i industrien.

Integrerte operasjoner:

Det er med stor bekymring vi ser BP har fått lov til å fjernstyre fra land. Fjernstyring av bemannede innretninger er en sikkerhetstrussel vi ikke aksepterer. Arbeidstilsynet på land vil ivareta lys, regulerbare bord og så videre, i kontrollrommene, men vil ikke ivareta de petroleumsrelaterte HMS utfordringene. Kontrollromspersonell som befinner seg om bord på installasjonen vil ha en helt annen reell forståelse av de faktiske forhold enn personell som er plassert et annet sted.

Trepartssamarbeid:

De fleste trepartsarenaene er velfungerende. SAFE ser allikevel tegn til at ikke alle er like velfungerende. Siste tids forslag fra industrien om å kutte ned på den grunnleggende sikkerhetsopplæringen viser at arbeidstakerne alene ikke klarer å påvirke beslutninger industrien tar i sine styrende organer. Her er det kun krav fra myndighetene som kan utgjøre en forskjell. Lokalt i bedriftene ser vi at nye ledelsesmodeller, hard HR ledelse, BBS, medfører at den valgte vernetjeneste og de tillitsvalgte ikke klarer å påvirke beslutningsprosesser i det omfang som er forventet av AML og petroleumsregelverket.



Verneombud samlet på Sola

Tekst og Foto: Kjell Terje Skrunes

Verneombud i SAFE var torsdag samlet til en dagskonferanse på Sola etter initiativ fra HMS-utvalget i SAFE. Tone Guldbrandsen fra Ptil fortalte om et økt fokus på vernetjenesten fra Ptil framover.

- HMS-utvalget tok dette initiativet fordi vi ser at vernetjenesten er under et visst press i industrien vår. Jeg tror det kan være nyttig å komme sammen, diskutere hverandres utfordringer og dele erfaringer på tvers av bedrifter og områder, sier 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE, Roy Erling Furre.

Han registrerer med tilfredshet at Ptil nå planlegger for et forsterket fokus på vernetjenesten og verneombudenes rolle og innflytelse i oljeindustrien.

Tone Guldbrandsen fortalte på konferansen at tilsynet nå har startet planleggingen av et kartleggingsprosjekt der man vil undersøke hvordan både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden oppfatter at situasjonen er.

- Vi vil undersøke to selskaper innenfor de ulike virksomhetsnivåene, både operatører, kontraktører og underleverandører. Hensikten er å få dannet oss et bedre bilde av hvordan det egentlig står til med vernearbeidet, og eventuelt endre regelverk og forskrifter om vi ser nødvendigheten av det, sa Guldbrandsen.

På konferansen ble det også tid til gruppearbeid og «summing» rundt vernetjenesten. Og neste år planlegges det å samle alle verneombud i SAFE til «Verneombudets dag». Eller snarere dager, siden planen er at arrangementet skal gå over to dager.

- Det er ikke tvil om at vernetjenesten og verneombudene er under et visst press. Derfor er det viktig for SAFE å sette søkelyset på hvor viktig denne delen av HMS-arbeidet er, og styrke og utvikle vernetjenestens rolle i årene framover, understreker Roy Erling Furre.





Kurs for tillitsvalgte til våren

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det blir flere kurs i SAFE-regi til våren. Datoer er ikke plottet inn i kurskalenderen. Noen avklaringer med foredragsholdere gjenstår. De legges ut på hjemmesiden, www.safe.no under kurs, like over nyttår.

Det blir imidlertid kurs for tillitsvalgte på Quality Residence på Sandnes. Dette er populære kurs med mye nyttig kunnskap og svært sosiale rammer! Alle tilbagemeldinger trekker dette fram som viktig under kursoppsummeringene. Vi for vår del kan love dere spennende dager med mye egenaktivitet og prosjektjobbing.

Dette er et viktig kurs for alle tillitsvalgte og nysgjerrige medlemmer. Er du opptatt av rettigheter i arbeidslivet, hvordan de er oppnådd og hvordan de fortsatt skal beholdes? Da er dette kurset for deg!

Kurs i Arbeidsrett trinn II

Kurset i arbeidsrett går over to dager og holdes i Stavanger. Forelesere er juridisk avdeling ved SAFE-huset.

Målgruppe: Medlemmer og tillitsvalgte

Mål og innhold:

- 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

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

Nærmere informasjon om tidspunkt og innhold kommer på hjemmesiden over nyttår.

HR-ledelse og psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser del I og II

Et viktig kurs for deg som er opptatt av hva som skjer på din arbeidsplass, hvordan godt arbeidsmiljø vedlikeholdes og utvikles, og hvordan ledelsesmetoder kan ødelegge eller styrke arbeidsmiljøet. 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?

Kurset baseres på en god del gruppearbeid og diskusjon med utvikling av problemstillinger og forslag til løsninger.

Kursene har fått svært god tilbakemelding og har høy nytteverdi både for

klubb og forbund, og for det enkelte medlem.

Sted: SAFE-huset

Kursansvarlig: og foredragsholder er Bitten Nordrik, De Facto.

Målgruppen er klubbledere, tillitsvalgte, verneombud, AMU-representanter og engasjerte enkeltmedlemmer.

Kurs for klubbkasserere og klubbstyrer

Trenger du kunnskap om enkel regnskapsføring som kasserer i klubben din? Kanskje trengs også mer kunnskap om hvordan klubben egentlig bør drives for å bli et best mulig verktøy for medlemmene og SAFE?

Vi setter opp kurs i «Enkelt regnskap for kasserere» hvor et av kursene kombineres med «Hvordan drive klubb».

Vi regner ikke med at det er aktuelt med mer enn et kurs som går over to dager, men behovet blant medlemmer/klubbstyrer avgjør. Maks fem deltakere per kurs.

Sted: SAFE-huset



Prosjektet som gruppen la fram om hva som trengs når man er utlending på en arbeidsplass i Norge, var spennende. Polen, Litauen og Finland var representert på kurset.

Kursansvarlig: Reidun Ravndal, SAFE.
Målgruppen er kasserere og klubbstyre.

Pensjonskurs på Ullandhaug

Vi regner med nye pensjonskurs til våren. Disse kursene er bereknet på dem som ønsker å vite mer om egne pensjonsmuligheter og eventuelt nærmer seg pensjonsalder.

Vi har også kurs spesialsydd for tillitsvalgte som skal gi råd og veiledning til sine medlemmer. Begge kursene er selvfølgelig åpne både for tillitsvalgte og medlemmer.

Vi inviterer deg til et spennende dagskurs som kan bidra til å starte en positiv og klargjørende prosess på hvilke valgmuligheter du har som senior.

Vi har lagt opp til en praktisk, lærerik og positiv dag, der fokus er rettet mot deg og dine muligheter.

Du går mot en ny epoke i livet som kan både friste og skremme. På kurset vil du få gode muligheter til å ta et overblikk før noen valg må tas.

Skreddersydd kurs

Vi er opptatt av at medlemmene våre, og de tillitsvalgte, både skal lære det dere

selv mener dere har behov for, og det vi tror dere har behov for.

Det ene utelukker ikke det andre.

Vi kjører derfor flere typer faste kurs, samtidig som alle klubber har et stående tilbud om å komme med spesialdesignede kursønsker.

Vi skreddersyr altså deres kurs!

Vi oppfordrer alle tillitsvalgte og medlemmer som med tiden ønsker å bli tillitsvalgt om å delta på SAFE sine kurs. Kurs og praktisk info finner dere altså på hjemmesiden til SAFE: www.safe.no



Prosjektframføring på kurset for tillitsvalgte.



Kan jeg være både tillitsvalgt og verneombud? Hva er forskjellen?

Vi får en del telefoner vedrørende rolleforventninger i forhold til det å være TV og VO. Spørsmålene er mange, som «kan jeg være begge deler», «må jeg da hjelpe de som er medlem i andre foreninger», «får jeg overtid», «hvem sender meg på kurs» «hva har jeg krav på av tid til å arbeide med spørsmål knyttet til vervet» etc.

Jeg vil ta for meg noen av problemstillingene, selv om denne listen ikke er uttømmende.

Det er ingen tvil om at du kan være begge deler. Det at du er TV betyr ikke at du ikke kan velges som VO og vise versa. En del ganger kan det også være en fordel. Det å bli valgt både som TV og VO betyr at du har noe ekstra, at du utstråler en tillitt, samt at andre ser på deg så om en som våger å gi beskjed. Dette er viktig i begge vervene.

I begge vervene så skal en velges. Valget skal skje blant de ansatte. Verneombud velges blant en av arbeidstakerne, dog ikke en leder i bedriften. En leder kan fort havne i en rollekonflikt som er vanskelig å håndtere. Valgene skjer mye på samme måten men er regulert av ulike regelverk. Det å være verneombud og bli valgt til dette reguleres av arbeids-

miljøloven kap. 6. Tillitsvalgsrollen er regulert i hovedavtalens kap. 5. I begge tilfellene er det viktig at ledelsen i virksomheten varsles så snart det er gjennomført et valg.

Blir en valgt til en av rollene er det også viktig å vite hvem du representerer. Dersom du er valgt som VO så skal du være dere for alle. I alle så menes alle, det er ingen forskjell på tilhørighet til forening ei heller om en er leder eller ikke. Dette kan også være en rolle der en kan bli stående alene mot resten, og da er det viktig å huske hvorfor en er valgt. Det er nettopp av denne grunn, at nettopp du er valgt. Det at en våger å gi beskjed om farlige situasjoner.

Rollen som TV skiller seg ved at en er der for medlemmene. En er valgt av sine egne, dvs av de sin er medlem i samme fagforening som en selv. I saker der en fronter ting som gjerne ikke alltid er like populært er forskjellen fra å være VO at en alltid vil ha medlemmene i ryggen. Det er alltid mange som har det synet som fremmes, dette nettopp fordi en som TV skal fronte medlemmenes syn.

Når en er valgt og har fått vervet enten som TV eller VO er det ofte mye en lur på. Da er det opplæring og kursing som

gjelder. Dersom det er kurs i forhold til vernearbeid så er det arbeidsgiver som plikter å se til at en får dette kurset. De skal legge til rette for at det skjer, og det vil normalt skje i arbeidstiden. Dersom noen får dette kurset i sin friperiode offshore, vil dette være ett av unntakene som gjør at en ikke får overtid for dette kurset. Det kan dog variere noe fra bedrift til bedrift, men vi kan ikke kreve det. Kurset skal gi en generell innføring om typiske ting som; ergonomi, støy, belysning, klima, trivselsskapende tiltak, ulykkesvern, verneutstyr samt en innføring i hvilket lover som dekker disse områdene.

Opplæring av nye TV, skal gjøres av organisasjonen. Det er de som står for kursingen og arbeidsgiver vil normalt gi fri til slike kurs med lønn. De er også tjent med å ha skolerte TV. En grunnleggende opplæring her vil inneholde kurs vedrørende ting som forhandlinger, avtaletolkning, innføring i de forskjellige avtalene, behandling av medlemmer, debatt, diskusjonsmetoder og også her en generell innføring i deler av lovverket som omhandler arbeidshverdagen vår.

Der er en forskjell på når en blir tatt med på drøftelser i bedriften vedrørende omlegging og endring av arbeidet.

Tekst: advokatfullmektig Bernt Hodne



Bedriften plikter å drøfte og ta med en TV så tidlig som mulig i denne prosessen, gjør likevel oppmerksom på at også verneombud normalt vil bli tatt med her. Det gjøres spesielt når arbeidsmiljøet kan bli påvirket, og da skal VO inn i prosessen. VO har også en oppgave å se til at tingene fungerer som planlagt etter at evt. endringer er satt ut i live, og her har de en svært viktig oppgave. Det er ikke alltid teori og praksis samsvarer, og enda verre kan det være ute offshore når en har ledelse på kontor som aldri har sett/vært på en plattform.

Når det gjelder tid til å utføre det arbeidet som følger med det ene, andre eller begge vervene, avtales dette normalt med nærmeste overordnede eller bedriftens ledelse. VO skal ha tid til å gjøre sitt arbeid og det vurderes i hvert enkelt tilfelle hvor mye tid dette er. TV har det regulert i hovedavtalen som «nødvendig tid», men noen nærmere beskrivelse er ikke gitt. Det blir derfor også her viktig å få på plass en avtale med bedriften. En bør være flink å loggføre den tiden en bruker, slik at en har gode argumenter for at en trenger mer tid dersom det er nødvendig. Det gjelder i begge vervene at det er viktig å alltid ha en avtale/klarert med nærmeste leder dersom en forlater arbeidsplassen. Der er også noen tariffavtaler som regulerer tidsbruken ut fra hvor mange medlemmer den enkelte klubb har.

Til slutt vil jeg si litt om forskjellen på rettighet og plikter som følger med vervet.

En som er VO har en stansingsplikt dersom en ser eller oppdager noe som kan føre til «umiddelbar fare». Denne er lik den plikten til å stanse arbeide som følger av arbeidstillatelsen gitt på det enkelte oppdrag. Vurderingen som gjøres er en subjektiv vurdering. Dvs. at dersom du som VO mener at det foreligger en umiddelbar fare, skal du stanse arbeidet fram til faren er eliminert, eller noen har forklart at det ikke var/er noen fare. Jeg vil her gjøre oppmerksom på at retten til å stanse arbeid dersom vi ser at der foreligger en «umiddelbar fare» er vi alle ansvarlig for. Forskjellen er at en som er VO også har en plikt til å gjøre dette.

TV har ingen slik stansingsplikt om en VO har. Det er også viktig å gjøre alle oppmerksom på at dersom en innehar begge rollene, er det viktig å skille. En kan ikke bruke VO sin stansingsplikt til å oppnå ting i en konflikt som pågår på organisasjonsplan, typisk i en arbeidskonflikt.

Videre har en som er TV en mulighet og rett til å signere på vegne av de medlemmene en representerer. Dersom den som er TV signerer en avtale med bedriften så vil denne avtalen binde medlemmene. Det er derfor veldig viktig at en alltid vet hva en signerer på og at

der ikke åpnes for forskjellige tolkninger av den teksten som er skrevet.

Dere ser ut fra det jeg her har skrevet, at en kan være både VO og TV. Det er bare å holde tungen rett i munnen. Vi trenger både flinke TV og flinke VOer, så her er det bare å melde seg på arbeidsplassen.

Lykke til.



Oppdatering av kontaktinformasjon

SAFE bestreber seg på, til en hver tid, å ha medlemsregisteret oppdatert med korrekt informasjon om det enkelte medlem.

For å få til det er vi avhengig av at du som medlem, selv sjekker din kontaktinformasjon. Skifte av arbeidsgiver, ny bostedsadresse, ny e-postadresse, nytt mobilnummer osv. kan endres ved å gå inn på «Min side». Her vil du også finne annen nyttig informasjon gjeldende ditt medlemsforhold.

Fremgangsmøte for å komme inn på «Min side».

1. Gå inn på www.safe.no
2. På forsiden til safe.no finner du linken «Innlogging Min side»:
3. Trykk på linken og du vil få opp et påloggingsbilde:



The screenshot shows the SAFE login interface. At the top left is the SAFE logo with the tagline 'Et rettferdig arbeidsliv'. Below this is a section titled 'Innlogging for Min side' with the instruction 'Denne siden krever at du logger inn med ditt medlemsnummer og passord'. There are two input fields: 'Medlemsnr:' and 'Pessord:'. Below the fields, it states 'Passordet er fødselsdato (ddmmåå)'. A note mentions that the membership number can be found in the membership card, SAFE magazine, or by contacting the club leader. A 'Logg inn' button is at the bottom left of the login area.

NB! INNMELDINGSSKJEMA

Meld deg inn i SAFE ved å gå inn på www.safe.no og trykk på linken **Meld deg inn her!**



57



Stavanger

Kontorveien 12 - 4033 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

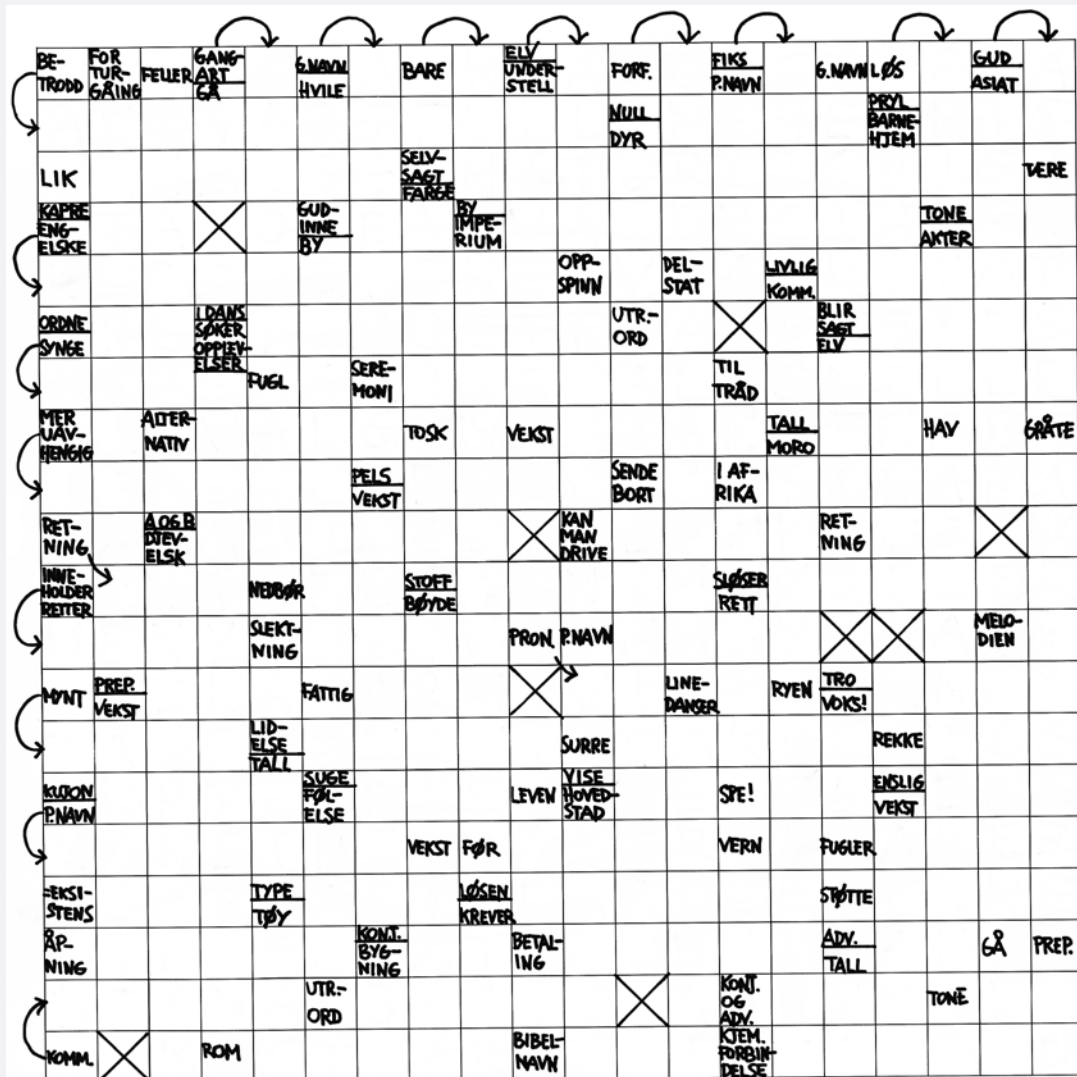
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. februar og merk konvolutten «Kryssord». Riktig løsning på kryssordet i nr. 4 kommer i SAFE magasinet 1 -2014.

Navn: _____

Adresse: _____

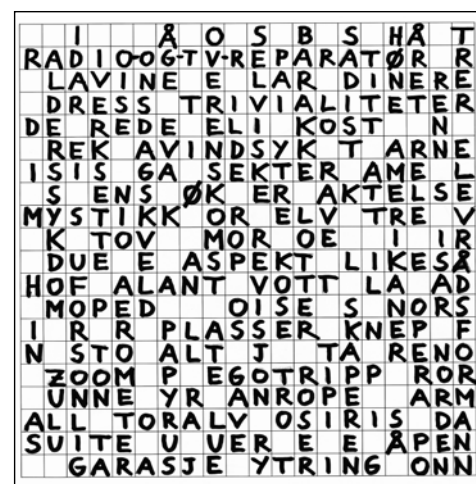
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

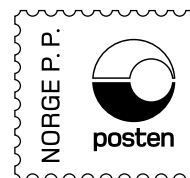
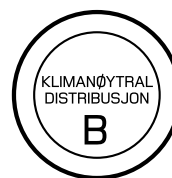
Vinnere:

Vi hadde en rekke riktige løsninger på kryssordet i forrige nummer. Vi sender ut kryssord premier i posten.

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 4 Desember 2013

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Aleksandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Reidun Ravndal Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Oyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10 / 924 92 441 • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • Telefon 51 84 39 08/930 53 443 • E-post: bernt@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde (permisjon) Unni Berg Johansen Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 04 • E-post: unni@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemsystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 16/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Ellen Fjermestad-Svendsen Elisabeth Bjelland	• Advokat E-post: efs@safe.no • Telefon 51 84 39 00 • Advokat E-post: elisabeth@safe.no • Telefon 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no