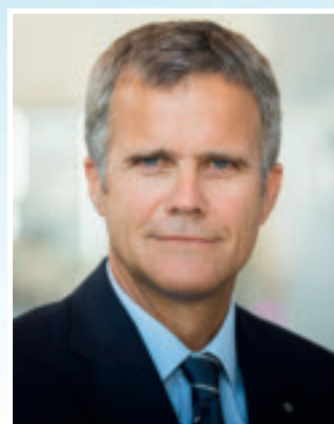


SAFE MAGASINET⁰³

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 3 Oktober 2014**



Helge Lund, Statoil.
Foto: Ole Jørgen Bratland - Statoil



Statoil struper oljenæringen

S. 4

Foto: West Navigator: North Atlantic Drilling

Innhold



- 3** Lederen **4** «Statoil skal kutte flere stillinger, framtida er lys» **8** Situasjonen for rederiområdet
10 Et Statoil uten styring? **12** Statoil – «Markedsmaktmisbruk» **14** Gasspedal og bremseklosser – med kvartalsvis utbytte som rettesnor **18** MudCube – en sann revolusjon for bedre arbeidsmiljø
22 På kurs med Archer **28** Shells vernetjeneste kurser seg på Kielferga **30** Verneombudskonferansen i SAFE
36 Krav til sikkerhet for livbåter **38** Evakuering ved bruk av livbåter
39 Ny nestleder i YS i Statoil **40** ISO-konferanse i Sopot: Fremtiden for SAFE og for ISO
43 Furre: - Dramatisk svekkelse av arbeidstakers rettigheter **44** Brønnserviceavtale på plass, men med bismak **46** Organisasjonsutvalget – mandat og medlemmer **48** Litteratur og olje
54 Juridisk hjørne **56** Kan du dette? **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 28.02/29.03 - Nr. 2 30.05/28.06 - Nr. 3 01.09/03.10 - Nr. 4 20.11/19.12

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



En vanskelig tid

Nå senker både høstmørket og temperaturen seg over vårt langstrakte land, og mørket senker seg samtidig over vår bransje.

Vekk er tankene, planene og fremtidsutsiktene for nyetablerte oljearbeidere, vekk er langsiktige mål for utvikling og økt produksjon av våre produkter.

De samme produktene som gjør at vi har en velfylt statskasse og et veletablert velferdssamfunn.

Og, alt skjer mens myndigheter, regjering og store deler av sentrale parter i arbeidslivet bare rister på skuldrene og sier at bransjen har levd i overflod og trodd på en gullbelagt vei inn i himmelen.

Det er klart det har vært satset stort, ja, litt for mye aktivitet - det har også SAFE påpekt, for den ekstreme aktiviteten har skapt et enormt press på enkelte yrker, enkelte typer selskaper. SAFE har og vært bekymret for en plutselig bølgedal, lik den vi har opplevd i bransjen tidligere. SAFE har påpekt ovenfor arbeidsgivere, myndigheter og politikere at bransjen må endre fokus mot et jevnt høyt aktivitetsnivå og en mer forutsigbar bransje, med langsiktig fokus og utviklingsperspektiv. Ikke ekstremnivå, som vi tildels har sett. Høy aktivitet skaper gode rammevilkår for de ansatte, det gir dem troen på trygge arbeidsplasser over mange år. Det gir nyetablerte og andre muligheter til å kjøpe bolig og skape seg et liv.

Det som nå har skjedd og skjer, er uprofesjonelt. Det er oppsigelser "hals over

hode", og det minner mer om leken om å rope ut høyest mulig tall.

SAFE har i alle sammenhenger bedt om å få ut fakta, hvilke prosjekter, modifikasjoner, vedlikehold blir utsatt eller kansellert? Det er få svar å få. Det er kun tall på kutt i kroner og personer. SAFE er sterkt bekymret for mangelen på faktagrunnlag. Det tas ikke fornuftige vedtak uten god behandling, reell medvirkning og konsekvensanalyser! Når bedriftsledelsen ikke kan legge frem fakta, hvordan skal vi da kunne tro at det er vel gjennomtenkte kutt, at en har full forståelse for konsekvenser, både på HMS og inntektssiden?

SAFE er bekymret for at man nå kutter inn i selve livsnerven i bransjen. Bransjen må lete i dag for å finne i morgen hvis de skal få produsert i fremtiden. Det tar tid før produksjonen er i gang og leveransene kan selges. Dette forskyves nå ut i periferien, og med det inntektsgrunnlaget.

Hva med HMS? Det uttales selvfølgelig at det ikke skal kuttes i HMS. Noe annet tørr ikke en seriøs bedrift å si. Men, er de sikre? Uten å utrede konsekvenser? SAFE vet at det har vært kuttet før, strammet inn til beinet. Hva er det igjen å kutte i, jo HMS og fremtidig inntekt. SAFE er ikke beroliget når vi får så få faktasvar. I stedet får vi informasjon om at vedlikeholdsintervallene utvides, og endel vedlikehold avvikes. Det er ikke farlig å la være å ta rusten på bakluken på bilen, men en kan ikke la være å skifte bremse-skiver eller fylle bremsevæske! Regjeringen og myndigheter må våkne.

Det at Statoil som en monopolist gjør vedtak om kostnadskutt i den størrelsesorden de har gjort nå, får enorme ringvirkninger i bransjen. Alle oppsigelsene fører, i tillegg til overnevnte, til at bransjen mister verdifull kompetanse, lokalkunnskap og anleggskompetanse, og sitt rykte om en spennende, fremtidsrettet og forutsigbar arbeidsplass som en bør satse på!

I tillegg kommer spørsmålet om alle ressurser vil bli produsert, om hva som faktisk nå sies for marginalt og dermed avvikes. Det er enorme summer til skattekassen som kan gå tapt, ikke bare arbeidsplasser. Dette kan ikke regjering og myndigheter sitte i ro og se skjer. Ta ansvar!

I dette bladet vil du kunne lese mer om situasjonen bransjen er i, og SAFE sin holdning til Livbåttregelverket som akkurat har avsluttet høringsrunden. Det er innlegg fra lokale klubbers konferanser, og ikke minst fra Organisasjonsutvalget. Deres arbeid skal behørig diskuteres på SAFE sin Kongress, den 28.- 30. november.

Vi gleder oss til en spennende Kongress, med rekordstort oppmøte, og til de viktige vedtak som der skal fattes!

Ønsker dere alle en god høst videre, og sender mine tanker til dere alle som i disse dager mottar oppsigelser. Hold ut, ikke gi opp, det vil komme bedre tider!

Med vennlig hilsen Hilde-Marit



Fra paneldebatten i SAFE i Statoil sokkel hvor Arne Sigve Nylund deltok.

«Statoil skal kutte flere stillinger, framtida er lys»

Tekst og foto: Mette Møllerop

Lys framtid for hvem?
Spørsmålet får neppe
noe svar fra oljesjefene.

De per i dag mellom 4.000 og 5.000 oppsagte i oljeindustrien, er neppe enig med «sitateier» Arne Sigve Nylund, Statoils konserndirektør for Utvikling og produksjon Norge (UPN) i at framtida er lys. Ansiennitetsprinsippet følges ved oppsigelser, og det rammer naturlig nok de yngste oljearbeiderne. Det er disse som har vært nødt til å strekke seg lenger enn langt for å få egen bolig, de er i etableringsfasen og de er småbarnsforeldre. Uten jobb, uten fast inntekt, har de verken lys framtid eller lys i enden av tunellen.

Sitatet fra Arne Sigve Nylund er hentet fra en artikkel i Stavanger Aftenblad 10. oktober.

I mars var framtida lysere

Det er ikke lenge siden Norges Rederiforbund ba om hjelp fra fagbevegelsen for å skaffe 5.000 nye oljearbeidere. Prognosene og kontraktene anslo at mangelen på arbeidskraft ville ligge på dette nivået. Det er heller ikke lenger siden enn SAFE i Statoil sokkels årsmøte i mars, at diskusjonene om konkurranse dyktighet, investeringer og effektivitet dreide seg om helt andre ting enn mennesker og terminering av kontrakter med underleverandørene:



Toril Torlei, Arne Sigve Nylund og Marianne Bjelland fra årsmøtet til SAFE i Statoil sokkel

Nylund avviste at investeringene på norsk sokkel går ned til fordel for investeringer ute.

Investeringene i 2013 var høyere enn noen gang, ikke minst på norsk sokkel.

- I 2010 snakket vi om ett prosjekt, Gudrun, i dag dreier det seg om seks prosjekter. Produksjonen er som forventet.

Vi har en synkende kontantstrøm, altså mer penger ut enn inn i kassen. Dette kan vi ha forskjellig syn på, men jeg har plikt til å fortelle fakta.

Nylund forklarte de «industrielle realiteter» ved å påpeke at man blant annet får mindre igjen for hver investerte krone i dag. Årsaken er mer krevende prosjekter

Forbundsleder i SAFE,
Hilde-Marit Rysst.



og skattemessige rammebetingelser. Konkurransedyktighet fikk også plass i Nylunds foredrag. Her ble forskjellige tiltak trukket inn, som fjerning av inefektivitet, kapital- og kostnadsdisiplin, risikostyring, forenkle styringssystemer, teknisk integritet blant annet. ((SAFE magasinet 1-14)

Videre sa han om arbeidstakermedvirkning:

Jeg forventer et felles ansvar. Jeg forventer en åpen og ærlig kommunikasjon, løse uenigheter på laveste nivå, utvikle de beste løsningene for Statoil sammen, forståelse for risikobildet.

Jeg vet at dere har krevende roller som tillitsvalgte. Vi håper vi i våre roller som ledere gjør en like god jobb, og at vi i fellesskap får til gode løsninger for Statoil.

Mangel på arbeidstakermedvirkning

Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE, er sterkt bekymret for Statoils innføring av teknologi som ikke er utprøvd.

- Jeg er stadig i kontakt med de tillitsvalgte i SAFE i Statoil, og uroen over situasjonen går igjen hos alle. Risikovurdering av kuttene som innføres er slett ikke tilstrekkelige, og reell arbeidstakermedvirkning mangler. Statoils ledelse forsyner de tillitsvalgte med ferdigtygd materiell og forventer en aksept fra «golvet».

Det får de ikke?

- Nei, og det gjelder ikke bare våre tillitsvalgte. Alle fagforeningene i Statoil står samlet bak kritikken av ledelsens disposisjoner og videre strategi for Statoil. De tillitsvalgte etterlyser konsekvensvurderinger for de nye, varslede kuttene.

Hele oljebransjen rammes av Statoils kutt, og det er ingen tvil om at dette får følger både for HMS, for vedlikehold og for prosjektene som skal eller skulle

vært satt i gang, sier Hilde-Marit Rysst.

- Vi ønsker en fullstendig oversikt over hva som vil rammes av kuttene og hvilke konsekvenser dette vil få.

Det nærmer seg 2000 stillinger

De siste 500 varslede stillingskuttene i Statoil, gjør at antall stillinger som forsvinner, raskt nærmer seg 2000.

Statoil er ikke alene om å kutte antall ansatte. I kjølvannet av oppsagte kontrakter, mangel på investeringer, stopp i letevirksomhet, utsatt vedlikehold, står nå tusenvis av oljearbeidere uten jobb. Ringvirkningene er allerede store. For hver oppsagte Statoilarbeider kan man plusse på med fire nye, minst. Eksempler på utsatt næring som rammes av kuttene i oljeindustrien er transportnæringen, hotellene, trykkeriene, bedrifter som dekker selskapenes behov for data, kontorrekvisita og annet utstyr til kontorarbeidsplasser, kantinedrift, diverse småbedrifter som leverer såkalte fittings (rørdeler) til industrien, og så videre. I tillegg kommer selvfølgelig underleverandører som rigg- og boreselskap, forpleiningsselskap, konstruksjon- og vedlikeholdsbedrifter, brønnservicebedrifter og flere av landanleggene samt alle disse bedriftens underleverandører. Statoils nedskjæringer har satt i gang en dominoeffekt som rammer et helt næringsliv.

Det går på sikkerheten løs

Det har allerede vært gjennomført store



Arne Sigve Nylund



Bjørn Asle Teige,
konserntillitsvalgt
for YS i Statoil.

kostnadskutt i bedriftene før de nye nedbemanningene ble annonsert.

- Etterslepet på vedlikeholdet ute på installasjonene er stort, nå kommer de nye kuttene på toppen, sier Hilde-Marit Rysst, og sammenlikner situasjonen med nødvendig vedlikehold av bilen. Holder du ikke bilen din i god stand, vil sikkerhetsmessige viktige deler etter hvert svikte, med de konsekvenser det kan få. På riggene ute på havet, og på landanleggene våre, kan mangel på vedlikehold føre til alvorlige ulykker. Vi er med rette bekymret for sikkerheten til våre medlemmer, og vi er slett ikke trygge på at Statoil har en god nok oversikt over de sikkerhetsmessige konsekvenser mangelfullt vedlikehold kan få.

Statoil er i en monopolsituasjon med nærmere 80 prosent kontroll på sokkelen. Hvor uheldig er det?

- På grunn av Statoils monopolsituasjon, får alle valg Statoil tar, konsekvenser for de øvrige bedriftene og leverandørene. Som nevnt tidligere, for hver stilling som fjernes i Statoil, forsvinner fire stillinger i den øvrige industrien. Kutt i kontrakter, utsetting av vedlikeholdsprogram, får både konsekvenser for dem som mister jobben sin, og for dem som fortsatt har en jobb. Oljearbeiderne ute på riggene må leve med en usikkerhet som handler om økt fare for ulykker.

Statoils masterplan

På pressekonferansen i London i februar i år, la Helge Lund fram en masterplan for Statoil.

I den forbindelsen har DNB Markets har laget en oversikt som viser tallenes klare tale:

«**Statoil-kutt:** 30 milliarder kroner i investeringer skal kuttes til 2016. Fra 2016 skal nesten 8 mrd. kr. (1,3 mrd. dollar) kuttes årlig, med 6 mrd. kr. på investeringer (1 mrd. dollar) og 1,8 mrd. kr. (0,3 mrd. dollar) på drift og administrasjon.

Stillingskutt: Statoil har kuttet til sammen 1.000 stillinger. I tillegg planlegger selskapet å kutte ytterligere 1.100-1.400 stillinger i tiden framover.

10. oktober bekreftet i tillegg selskapet at 500 stillinger skal kuttes knyttet til norsk sokkel.

Kutt får følger: Statoils kutt har også ført til at flere tusen ansatte i leverandørindustrien nå mister jobben, mange av disse offshore.

Rigger uten oppdrag: Om ett år kan rundt 15 borerigger på norsk sokkel stå uten oppdrag. Det kan føre til at 13.000 stillinger forsvinner.

Jobber forsvinner: Allerede er 4.300 offshorerelaterte jobber borte, ifølge DNB Markets.»

Petroleumsvirksomheten sin betydning

De Facto har sett på betydningen oljenæringen har for norsk økonomi:

- Viktigste enkeltstående næring i norsk økonomi (2013)
- 21,5 prosent av den totale verdiskapningen
- 29,1 prosent av statens samlede inntekter
- 48,9 prosent av all eksportverdi Norge
- Over 30 prosent av alle investeringer i 2014
- Stor betydning for lokalsamfunnene
- Direkte skatteinntekter fra sysselsettingen
- Inntektene fra oljen bidrar til at rammeoverføringene til kommunene kan opprettholdes
- Større etterspørsel etter varer og tjenester og dermed lokal aktivitet og sysselsetting)



Bjørn Asle Teige og Ole Gunnar Rasmussen. Sistnevnte nyvalgt nestleder for YS i Statoil.



Bjørn Asle Teige

Ingen pust i bakken

De omfattende endringene i Statoil er ment som varige endringer, altså ingen pust i bakken, sier konserntillitsvalgt i YS i Statoil, Bjørn Asle Teige.

Vi er selvfølgelig ikke uenig i at man må se på organisasjonen og gjøre endringer når det er nødvendig, men vi er slett ikke enige i de grepene Statoil-ledelsen nå gjør. Det er et altfor omfattende, det har fått leverandørindustrien i kne, og det utfordrer sikkerheten. Statoil har allerede tatt ut 1.000 ansatte i kutt og outsourcing. I neste fase skal 1.100 til 1.400 stillinger kuttes. UPNs eget prosjekt har som mål å effektivisere sin del av virksomheten, noe som foreløpig har resultert i et kutt på om lag 500 stillinger.

Blant de 1.100 til 1.400 ansatte inngår rundt 200 ansatte på Mongstad.

- Med de siste 500 som nå skal ut, er vi i verste fall oppe i kutt på 1.900 stillinger. Neste steg er STEP, Statoils tekniske effektiviseringsprogram.
- Dette programmet jobbes det med, og virkningene det vil kunne få, vet vi ennå ikke så mye om.
- Men det er ikke usannsynlig at nye arbeidsplasser ryker når STEP er i gang?
- Det er et program for effektiviserings, forenkling og justering av styringssystemene, og vi tror det vil medføre nye kutt i høst eller i vinter.

Fem nye utbygginger

Det er ikke helsvart, heldigvis har vi noen

nye utbygginger på gang, sier Teige.

- Tre av disse nybyggingene foregår i Korea, det mener vi er uheldig for norske verft og norske leverandørbedrifter. Vi burde gitt flere oppdrag her hjemme. Det er flere eksempler på at det kan koste dyrt å sende oppdrag ut av landet. Yme og Goliat er stygge eksempler på dette, men tar man lærdom av dette, det er det store spørsmålet?

Kart og terreng passer ikke

Standardisering og felles driftsmodell skulle gi en rimeligere og mer effektiv drift.

Det gikk mange år med svak effektivitet og store tap. Man tok ikke hensyn til de mange gode faglige innspillene fra arbeidstakerne

- Når man nå endelig i 2014 har bedret dette, starter man igjen omstilling og kutt i de viktige driftsorganisasjonene. Vi er skeptiske igjen!
- Hva med påvirkning fra dere tillitsvalgte for å finne bedre løsninger for selskapet?
- Vi er i dialog med ledelsen, men vi har ingen virkelig påvirkning. Konsulentselskapene har allerede lagt planene når vi får se dem.

Så prinsippet om at den som har skoen på, vet best hvor den trykker, gjelder ikke i Statoil?

- Ja, du kan gjerne beskrive situasjonen slik. Statoil går glipp av mye kompetanse ved ikke å lytte til sine ansatte ute på riggene.

Alf Ragnar Lovdahl



Arild Jenssen



Situasjonen for rederiområdet

Tekst og foto: Mette Møllerop

NR-området er slett ikke skånet for Statoils strategivalg og økonomiske disposisjoner. Riggmarkedet er i ferd med å syke hen i Norge. Trøsten er rigger på oppdrag i andre deler av verden.

At noen rigger reddes ved hjelp av oppdrag ute, hjelper ikke norsk industri og det norske arbeidsmarkedet.

Også Arild Jenssen, klubbleder i SAFE i North Atlantic Drilling, NADL, og områdeleder for rederiområdet i SAFE, er bekymret for ringvirkningene som Statoils disposisjoner fører til for næringen. Tallene på nedgangen i antall sysselsatte i den direkte og indirekte oljenæringen er i tråd med virkeligheten, og utviklingen framover ser ikke mye bedre ut. Er dette en villet eller ikke villet politikk, spør Arild Jenssen.

- Vi har vært igjennom dette mange ganger før. Forskjellen er at en synkende oljepris førte til nedgang i produksjon og investeringer i letevirksomhet. Det var for så vidt forståelig. Denne gangen er det aksjonærene som skal ha større utbytte.

Produksjonen i Norge på vei ned

- I disse tider kunne man likevel holdt produksjonen oppe, uten at det ville få økte utgifter som resultat, sier Jenssen. Derfor er denne situasjonen uforståelig. Vi lurer på om Statoil skjærer ned i Norge fordi de har alt for store forpliktelser

her. Det er enklere for Statoil med sosial dumping ute.

Press på ratene

Statoil prøver å presse ratene på plattformene ned.

- Det er kanskje et virkemiddel for dem, men det har gått helt av skafet. Det er på tide å stille spørsmål ved hva dette går på bekostning av.

Ved å se bakover, ikke veldig langt, var signalene for så vidt synlige. Lievel var det ikke enkelt å trekke de rette slutningene.

- Hvis vi går litt tilbake i tid, ser vi at Statoil stoppet alt vedlikehold og alle prosjekter. Samtidig har Wintershall kjøpt seg opp i Nordsjøen og selskapet tjener gode penger. Det er betimelig å spørre hvorfor Statoil ikke tjener penger. Hva tror du svaret er?

- Dårlig ledelse og en overbemannet organisasjon. Statoil har fryktelig mange konsulenter. De har mye innleid personell, og det er dyrt i forhold til fast ansatte.

Arild Jenssen viser også til den generelle riggbemanningen.

Alf Ragnar Lovdahl,
kosernsjef i NAD og Arild
Jenssen, klubbleder i
NAD



- Når du ser at de leier inn folk på en rigg som skal vare i 20 år, da er noe fryktelig galt.

Over 300 ansatte skal bort

Også North Atlantic Drilling sier opp folk nå. Selskapet flytter til Oslo og skjærer ned på bemanningen.

- Det ser ut til at de innretter seg mot et marked som har lavere dagrater.

Hvor mange må gå hos dere?

- Selskapet sier opp 277 offshore-ansatte pluss 50 landansatte. De 50 landansatte får tilbud om å følge med til Oslo. Noen av offshorefolkene kan bli med ut og jobbe på rigger med inter-



Deler av klubbstyret i NAD: Arild Jenssen, Svein Storetvedt og Runar Stranden.



nasjonale kontrakter, men da med helt andre skiftordninger og lønnsforhold. Ingen lys framtid her, altså?

- Nei! Ansatte og tillitsvalgte i rederiet ser med skrekk på neste års situasjon. 15 av våre rigger går av kontrakt i 2015. Per dags dato vet vi om en kontrakt som skal tildeles. Det er ikke mye å holde seg flytende på.

Helt andre utsikter i april

Klubben i North Atlantic Drilling hadde besøk av konsernsjef i North Atlantic Drilling og senior vice president i Sea-drill, Alf Ragnar Løvdahl, på sitt årsmøte i Flå. Den gang var optimismen stor.

Under gjennomgangen av selskapets situasjon i markedet på dette tidspunktet og planene for riggflåten framover, lå rederiet godt innenfor marginer og kursen var riktig i forhold til framtidens prognoser.

- Selskapet har en flåte på ni enheter. Flåten har kontrakter ut dette året. Til neste år er det noe ledig kapasitet, sa Løvdahl. På direkte spørsmål om omfanget av den ledige kapasiteten, anslo han at den lå mellom 17 og 19 prosent.

Da vi var samlet i Flå i april, var dette korrekt, sier Arild Jenssen.

- Rederiet hadde rettet blikket mot øst for å ha flere bein å stå på. Det var allerede da signaler om at norsk sokkel kunne gå på en smell. Da måtte vi ta noen grep, sett fra et bedriftsmessig ståsted. Det er ingen entreprenør som har tegnet en så stor kontrakt som North Atlantic Drilling har gjort, på russisk side i Svartehavet.

Klubben er imidlertid ikke fullt så begeistret på sine medlemmers vegne.

- Vi klarer ikke helt å glede oss over dette. Kontrakten gir ikke jobber til norske arbeidstakere på norske vilkår.

Lærlingene ut? Kompetansen på retrett?

Også kompetanseaspektet er viktig å ta med seg.

- Det er ikke særlig gledelig at resultatet av at norsk sokkel får så lav produksjon, gjør at vi mister veldig mye kompetanse, kompetanse som vi har brukt år for år bygge opp.

Et annet aspekt ved kompetanseproblematikken er lærlingene.

- De lærlingene som nå går på skole, skal begynne på sine læreplasser i høst og neste høst. For disse ser det stygt ut med tanke på læreplass framover. Vår bedrift har tatt inn 20 lærlinger i året. Dette året blir det null.

Hva med dem som har startet på sin læreperiode?

- De som avslutter læreperioden sin i år, får ikke tilbud om jobb. For toårs-lærlingene våre, altså 20 stykker, vil arbeidskontraktene deres bli sagt opp og de blir ført tilbake til opplæringskontoret. Det blir sistnevntes hodepine å skaffe dem nye læreplasser.

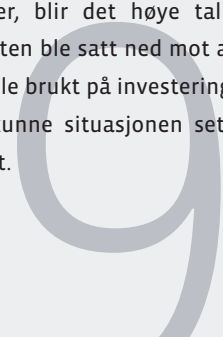
Situasjonen er lik valget mellom pest eller kolera når det gjelder bemanningen.

- Skal vi velge fast ansatte, eller beholde lærlingene.

Skatt og utgifter

Arild Jenssen stiller også spørsmål ved en oljeskatten som han mener er usannsynlig høy.

- Når man ser på kostnadene for en rigg i produksjon, er regnestykket omtrent slik: Leie, kostnader, utstyr utgjør rundt seks millioner i døgnet. Ganger du det med 365 dager og tar med at det gjelder 15 rigger, blir det høye tall. Dersom oljeskatten ble satt ned mot at mellomlegget ble brukt på investeringer i Nord-sjøen, kunne situasjonen sett atskillig lysere ut.





Kyrre M. Knudsen,
Sjeføkonom i SpareBank
1 SR-Bank Markets.
Foto: Jan Inge Haga

Et Statoil uten styring?

Tekst: Kyrre M. Knudsen, sjeføkonom og leder for analyse i SpareBank 1 SR-Bank Markets. **Foto:** SR-bank

Kronikken er skrevet for Sysla.no og publisert 10. oktober 2014. SAFE magasinet har fått tillatelse til å bruke den i sin helhet.

Ny forskning fra USA viser at selskapers økte vekt på å imøtekomme markedets kortsiktige krav kan være direkte skadelige. Jeg mener derfor det er på høy tid med en debatt om Statoil styres og drives på en god måte.

Konkurranseskraft og kostnadsfokus er viktig for alle bedrifter. Men mange undres nå om Statoil er i ferd med å strekke stikken for langt – både i forhold til sine eiere og sin rolle for norsk økonomi, norsk sokkel, berørte bedrifter og sikkerhetsaspekter.

Den siste tiden har kritiske røster, inklusive Staten som største eier og som fremhever langsiktighet, hevet stemmen. Det kan se ut som om det er stor avstand mellom eier og administrasjonen i selskapet.

Kyrre M. Knudsen er sjeføkonom og leder for analyse i SpareBank 1 SR-Bank Markets. Har tidligere vært sjefanalytiker i Statoil og jobbet i Norges Bank og Finansdepartementet. Er siviløkonom fra NHH, og har hovedfag i samfunnsøkonomi fra UiO.

«Wall Street kveler næringslivet»

Det skrives mye om hvordan markedet og investorene påvirker hvordan et selskap styres og ledes. Time Magazine belyste dette i sommer under overskriften “Wall Street’s values are strangling American Business”.

I artikkelen fremheves flere eksempler som illustrerer hvordan ledelsen i en del selskaper føler seg tvunget til å levere kortsiktige klipp og profitt – på bekostning av langsiktig verdiskaping og utviklingsmuligheter.

Vil skade eget selskap

Det refereres i denne forbindelse til en artikkel i Harvard Business Review hvor det fremkommer at 78 prosent av amerikanske finansdirektører er villige til å ta grep som er negativt for sitt eget selskap for å møte de krav og forventninger som markedet og Wall Street stiller. Videre fremkommer det også at 55 prosent av finansdirektørene er villig å kansellere lønnsomme prosjekter (det vil si med positiv nåverdi) for å møte markedets krav om å må jevne ut inntjeningen.

Vi kan ikke utelukke at disse funnene er relevante for norske selskaper. Særlig interessant er det i forhold til Statoil.

Både fordi Statoil er børsnotert i USA (og det er mulig at Statoils finansdirektør har deltatt i undersøkelsen), og fordi de negative utslagene for norsk økonomi og norsk næringsliv kan være store dersom børsens desidert største selskap skulle agere på en slik uheldig måte.

Eies av folket

Videre er det ekstra interessant fordi eiersituasjonen i Statoil er spesiell. Det norske folk, representert ved staten, eier 2/3 av selskapet. Staten har imidlertid vært en passiv eier. Dette åpner for at relativt små investorer, herunder amerikanske fond, kan få en betydelig tyngre vekt enn deres eierandel skulle tilsi. Det er her altså en risiko for at negative funnene i artikkelen kan være enda mer sannsynlige i Statoil enn hva innslaget av amerikanske investorer isolert skulle tilsi.

Kaffen i halsen

Den siste tiden har den neste fasen av Statoils effektiviseringsprogram (STEP) fått mye oppmerksomhet. Saken ble behørig dekket av mange medier blant annet i forbindelse med Oljebransjens innkjøpskonferanse i Stavanger i begynnelsen av oktober.



Jeg håper det var flere enn meg som satte kaffen i halsen da Statoils leder for programmet i denne sammenheng uttalte til DN at Statoil nå «(...) måler effekten på bunnlinjen av alt som blir gjort. Det har vi ikke gjort før i Statoil (...) Vi har sagt hvor mye ting skal koste, men vi har satt ut fra et langsiktig verdiperspektiv, mens vi har latt lønnsomheten vært mindre belyst».

Hva er det Statoil tidligere har styrt etter dersom det ikke er lønnsomhet? Dersom denne uttalelsen er gjengitt på en dekkende måte, og Statoil i lang tid i hovedsak har styrt etter andre parametre enn lønnsomhet, så kan det trolig i stor grad forklare hvorfor oljebransjen nå har et kostnadsproblem.

Samtidig reiser dette også spørsmål om veien videre. Krever det nye (og økte) lønnsomhets- og kostnadsfokus nye tiltak i organisasjonen slik at man kan ha trygghet for at selskapet navigerer riktig på sin videre ferd?

Åpen diskusjon

En indikasjon på at Statoil i for stor grad nå preges av en kortsiktighet som største eier ikke later til å være komfortabel med, er diskusjonen mellom olje- og energiminister Tord Lien og Statoils toppsjef Helge Lund som pågår i det offentlige rom.

Dette toppet seg under ONS i august da Tord Lien gikk ut i DN og uttalte at han krever mer langsiktige selskaper og at oljeselskapene for tiden i beste fall er opptatt av de to neste kvartalene. Lien

uttalte at vi er alle i samme båt og at «norsk leverandørindustri og norske myndigheter må tåle konjunkturer, men operatørene har også sin del av ansvaret for at ikke konjunkturerne blir for tøffe. Det taper leverandørindustrien på, men det taper også operatørene på.»

Ikke til å leve med

Det tok noe tid før Lund gikk til motmæle, men når svaret endelig kom i DN i slutten av august var det kontant: «Vi er drevet av det norske fenomenet dugnad. Vi må bort fra det, og inn på en mer systematisk vei for å senke kostnadene og drive på en mer effektiv måte.»

Kan vi leve med det som fremstår som så stor avstand mellom største eier og ledelsen i Statoil?

Jeg mener at svaret er nei.

To veier for staten

For staten er det to veier å gå. Enten må staten høyere på banen og forfekte sine standpunkter som eier. Hvis ikke kan man spørre seg om det er fare for at «Wall Street's values are strangling Norwegian Business».

Den andre veien er mer utfordrende (fordi den reiser enn rekke tyngre problemstillinger blant annet knyttet til norsk sokkel): Staten kan selge seg ned i Statoil. Da vil man redusere utfordringen med at statens passive eierrolle eskalerer problemet med aksjonærer som bare er ute etter kortsiktig profitt. Man vil likevel ikke eliminere denne faren, men da vil i det minste opplyste eierne kunne

påvirke Statoils retning etter eget ønske og eierandel.

Statoils muligheter

Statoil har også flere alternativer. Det ene er å fortsette som nå. Da vil trolig etter hvert staten måtte respondere, som nevnt over.

Det andre er å tilpasse seg. Alle skjønner at Statoil må ha fokus på konkurransekraft. Men målet helliger ikke middelet. Statoil har trolig antatt at man ved å sende et sterkt signal om hvor man vil (øke effektivitet og redusere kostnader), kan få en raskere tilpasning.

Ordre, ikke samarbeid

Imidlertid har Statoil trolig undervurdert at dette har en del negative aspekter, blant annet ved at dette oppleves som en ordre heller enn en invitasjon til samarbeid. Man kan ikke invitere til fest uten å sette noe på bordet.

Etter mange år med godt samarbeid er mitt inntrykk at en slik framferd overrasker Statoils underleverandører og samarbeidspartnere. Statoil selv kan også bli rammet ved at selskapets omdømme og attraktivitet faller. Jeg mener Statoil bør endre sin kommunikasjon og framferd. Alle er enige om målet – styrket konkurransekraft er bra!

Dersom Statoil klarer å skape samstemthet og entusiasme om veien dit, er mye gjort. Der er de ikke nå, så vidt jeg kan bedømme.

Kronikk i SAFE magasinet:

Statoil – «Markedsmaktmisbruk»

I USA, verdens navle, er det strengt forbudt med selskaper som har 80 prosent av markedsandelene slik Statoil har i Norge. For over hundre år siden skjønte man dette ikke var riktig. Allerede i 1911 ble det gigantiske oljeselskapet Standard Oil Company oppløst av den amerikanske domstolen. Resultatet ble 34 mindre selskaper og flere av dem lever i beste velgående og må sies å være store. Exxon Corp, Chevron Corp, Mobil Oil Corp, Amoco Corp og Conoco Inc, er selskaper vi kjenner godt i dag, de var alle en gang Standard Oil Company.

Statoil kjøpte Norsk Hydros olje og gassdivisjon i 2007. Visjonen var at selskapet skulle bli en internasjonal stor aktør innen olje- og gassleveranser. Det ble de aldri. Helge Lund leverte ikke til forventningene og ble i stedet en alt for stor klossete kjempe i eget hus. En kjempe som nå har 80 prosent av markedsandelene og misbruker i disse dager sin markedsposisjon. En norsk kjempe så tungrodd og topptung at den ikke makter å produsere olje og gass lønnsomt uten at verden er villige til å betale 100 dollar per fat, eller mer.

I Norge synes det som om ingen tør å agere ovenfor et selskap som i disse dager bruker sin overlegene markedsposisjon til å tvinge riggselskaper og underleverandørene i kne. I disse dager har Statoil trukket tilbake opsjoner,



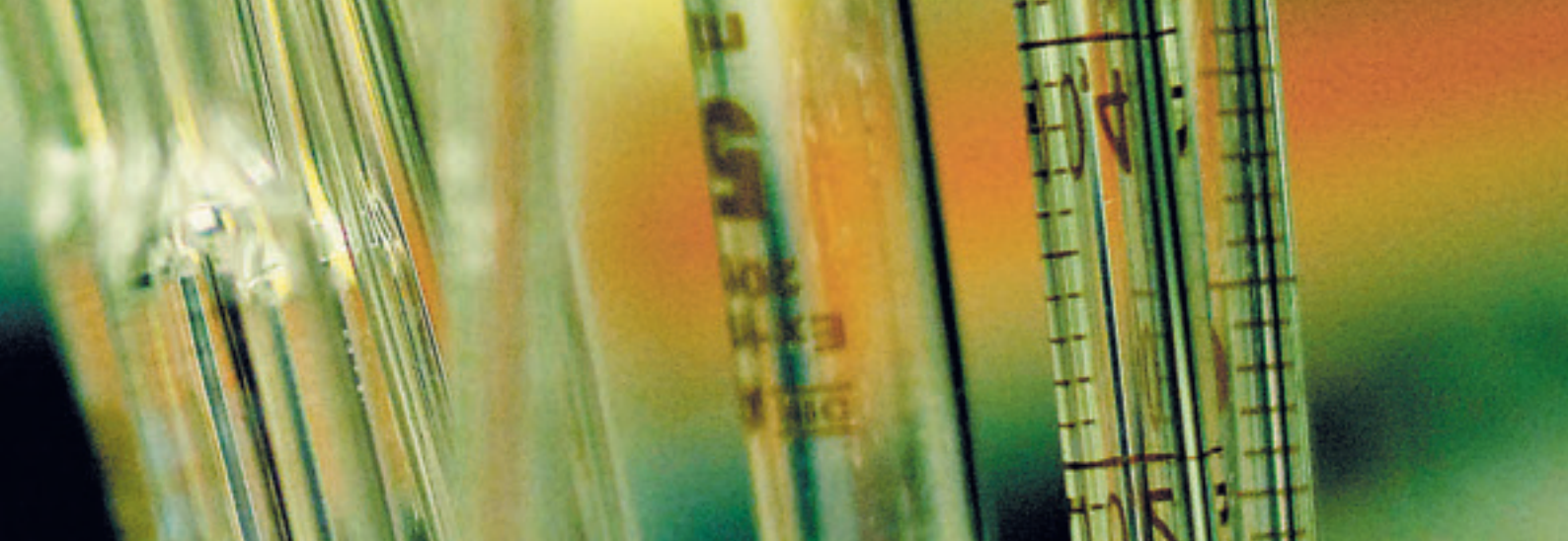
Helge Lund, Statoils konserndirektør.
Foto: Ole Jørgen Bratland, Statoil.

stoppet prosjekter, sluttet å vedlikeholde plattformene, stoppet tildeling av kontrakter og sier opp tusenvis av egne ansatte. Markedet reagerer som forventet og sier i disse dager opp ca. 20.000 ansatte. Formålet er å presse leverandører til å dumpe prisene.

Det finnes mange måter å presse pris på i et marked. Den vanligste er å sette ut en anbudskonkurranse. Det har Statoil gjort, men det kan virke som om de ønsker en omkamp. Uansett er det uakseptabelt at det gjøres på denne måten av et selskap som har tilegnet seg

en monopolistisk markedsandel godt hjulpet av statlig eierskap.

Ja, jeg er enig i at leverandørfesten er over. Det må bli slutt på å overprise varer og tjenester. Jeg kjenner ingen Statoilansatte som ikke kan fortelle om eventyrlige priser selskapet har betalt for enkle ting. Som for eksempel da en tv ble flyttet til motsatt vegg i et møterom offshore og selskapet betalte NOK 450.000. – Offshoreprising må underleverandørene ta inn over seg og opptre mer etterrettelig i fremtiden. Men dette er først og fremst



et problem Statoil selv har satt seg i ved å tildele fete rammekontrakter og godta konsulentonorarer i verdensklasse. Det finnes hundrevis av konsulenter i selskapet som honoreres med over en halv million kroner i måneden. Dette er ikke de spesielle konsulentene, de med helt unik kunnskap/ erfaringer, men vanlige sivilingeniører i prosjekter med egne enkeltmannsforetak der de leier seg selv ut over flere år ad gangen.

Når en rigg borer etter olje og gass, betaler Statoil en rate per døgn. Når denne riggen møter på et problem, er ordren at man stopper opp, går i sikker posisjon og kontakter Statoil som skal beslutte videre prosess. Når Statoils tungroddede teknokrati bruker opptil en uke eller 14 dager på å bestemme seg, sier det seg selv at det blir dyrt. Rigg-taksameteret tikker trofast inn gode penger. Riggmannskaper maler og pigger rust mens de venter på GO fra Statoils mange teknokrater og konsulenter. Slik blir riggen ofte i bedre stand etter en kontrakt enn før den gikk ut på oppdrag. Rederen gliser hele veien til banken.

Statoils ledelse viser med all tydelighet at de ikke er oppgaven verdig til å forvalte en slik markedsposisjon. Statoils øverste leder, «Kim il Lund» på folkemunne, er på hell av sin Statoilkarriere og svarer kun for eget styre som har satt han til å øke verdien på aksjene. Han ber

eierne holde seg unna og ikke blande seg inn i styringen av selskapet. Tenk om skipsreder og eier Fredriksen hadde fått beskjed om det samme av sine direktører i Archer, Sea drill eller North Atlantic Drilling. Tipper de hadde fått høre det... Men Statoils eiere bukker og bøyer nakken for sin fremste ansatte.

At Statoil har måttet låne penger av DNB for å finansiere flere aksjeutbytter per år, er i god gammel banan-republikk-ånd. Kanskje vil flere kjøpe aksjer når de får oftere utbytte, selv om det ikke blir produsert mer olje eller gass av den grunn. Stikk motsatt er faktisk tilfelle. Hver eneste plattform rapporterer om mindre produksjon for hver eneste måned. Ett av svært få unntak er Gullfaksfeltet som har vært så smarte at de har lett og funnet mer olje i egen lisens. Så mye har de funnet, at det har gitt «blod på tann», og engasjert Songa til å lete etter mer. I åtte år fremover skal fire rigger lete og finne på Gullfakslisensen.

Snart tvinger det seg frem et kritisk vedlikeholdsbehov på Statoils installasjoner, også på Gullfaksfeltet. Dette etterslepet på vedlikeholdet vil bli meget dyrt å ta igjen. Snart må det igjen letes for at vi skal finne mer olje og gass. Det kan se ut som om Statoils store og allmektige leder, «Kim il Lund» på folkemunne, nå desperat stikker hodet i tjæresanden og håper «noen» vedlikeholder platt-

formene hans for next to nothing, og at «noen» leter etter olje som de vil skjenke ham som en morgengave.

Imens kan vi andre be eierne om å ta ansvar for egen bedrift og innsette en leder med visjoner for fremtiden. En som er voksen nok til å ikke pisse i buksen, aksjekursen er lunken og varm akkurat nå, men om litt er den ute i kulden igjen og da blir det kaldt.



Tekst: Owe Ingemann Waltherzøe, organisasjonssekretær SAFE



Gasspedal og bremseklosser – med kvartalsvis utbytte som

Tekst: Atle Rostad. Foto: Richard Tollefsen

For så kort tid som bare ett år tilbake, var den største bekymringen i norsk oljebransje hvordan man skulle få tak i nok kvalifisert arbeidskraft til å møte en nærstående sterk aktivitetsvekst. For eksempel skulle 15-20 nye borerigger inn på norsk sokkel, og skape behov for 4-5000 nye riggarbeidere. Hele bransjen skrek samtidig etter nye ingeniører, og lokket mange til seg gjennom individuelle lønnstilbud ofte langt utover det etablerte nivået.

Statoil har i senere tid drevet fram fire-fem store utbygginger mer eller mindre samtidig, i en periode hvor Norge i tillegg har opplevd en høykonjunktur i klar kontrast til resten av Europa og verden for øvrig. Norsk leverandørindustri, som av mange blir betegnet som ”verdens beste”, ville med dette tempoet ikke ha hatt kapasitet til å ta unna alle oppdragene. Likevel har langt flere oppdrag enn nødvendig gått til utenlandske verft, i et omfang som truer både kompetanseutvikling og stabilitet i norske miljøer. I tillegg medfører mange utenlandsbestillinger store opprettings- og tilpasningskostnader i etterkant. Statoil har med rette fått kritikk for å spille hasard med Norges viktigste industribase – leverandørindustrien. Utflagging av slik kompetanse er en kortsiktig strategi. I stedet for å ha et jevnt, langsiktig

tempo i utbyggingen, har det altså vært tut og kjør – men nå kanskje en (midlertidig) bråstopp.

Effektene av ”rykk- og napp”-politikken kjenner nå tusenvis av oljearbeidere på kroppen – gjennom drastiske nedbemanninger. Ledelsen i Bilfinger har varslet totalt 600 oppsigelser som følge av Statoils sparing, i en tid hvor det aldri har vært flere installasjoner på norsk sokkel, og hvor vedlikeholdsetterslepet bare vokser. Det betyr i realiteten større og dyrere programmer ved en senere anledning. Forstå det den som kan.

Kjøring i rykk og napp er uøkonomisk, det vet alle som har prøvd. Det sliter på både motoren, bremseklossene og på dekkene. Sterke konjunktursvingninger i en bransje som krever masse kompe-



tanse er heller ikke en holdbar strategi. Det burde de ansvarlige for norsk oljepolitikk ta inn over seg – men nettopp den erkjennelsen sliter helt åpenbart med å få fotfeste.

Har det skjedd en mer grunnleggende omveltning i oljesektoren? Bare delvis. Den ”nye oljeprisen” (fom rundt år 2000)



rettesnor



har, bortsett fra kraftig svingning rundt finanskrisa, ligget stabilt på rundt 100 dollar fatet – en høy pris i historisk målestokk. Gassprisen er derimot presset, delvis som følge av skifergassrevolusjonen i USA og andre steder som Statoil selv har vært med på å fyre oppunder. OPECs evne til å sette prisen svekkes samtidig.

Likevel er det ikke svingningene i olje- og gasspriser som forklarer ”rykk- og napp”-politikken, da lønnsomheten på norsk sokkel uansett er stabilt høy. Det gjør derimot de enorme svingningene i investeringsnivået. Siden oljeinvesteringer gjerne har et tidsperspektiv på 20-50 år, ville ikke kvartalsvise eller årlige svingninger i pris ha noe å si i så

måte, ut ifra en rasjonell økonomisk tilnærming. Spørsmålet det er verdt å stille seg er likevel om ikke helt andre hensyn har trengt seg inn i styrerommene hvor norsk oljepolitikk planlegges og vedtas.

Hvor ligger samfunnsnyttene i at investeringene plutselig svinger med 40-50 milliarder i året? Betydningen dette har for norsk økonomi er enorm. Ekstrem oppgang fører gjerne til at kostnadsveksten blåser helt ut av proporsjoner. Verken olja eller resten av norsk økonomi får tak i nok arbeidskraft. Flaskehalser er noe av det dyreste som finnes, særlig fordi antallet nye prosjekter fører til at erfaringsoverføring ikke skjer på mest hensiktsmessig vis. Nedgangen som kommer etterpå, er smertefull for arbeidstakere som mister jobben, så vel som for lokalsamfunn og den økonomiske stabiliteten. Samtidig fører det til at masse opparbeidet kompetanse går tapt.

Hvis det overordnet sett var rasjonelle økonomiske kriterier som lå til grunn for oppbremsingen og spareprogrammet, ville det ikke vært veldig mye å si på det. Alle selskaper og sektorer har nytte av å drive mest mulig rasjonelt, dvs å holde kostnadene så lave som mulig. For Statoils del ser det dessverre ut til at en del av sparingen har bestått i å utsette vedlikehold, eller å outsource helt nødvendige deler av organisasjonen til andre selskaper i andre land. All erfaring tyder på at sistnevnte vil medføre



transaksjonskostnader som i beste fall gjør sparingen marginal, og i verste fall blåser opp et parallelt byråkrati for å hankses med kontrakter og oppfølging av underleverandører.

Selskapet har nå satt seg som mål "å øke den årlige utbyttebetalingen, i takt med selskapets langsiktige underliggende inntjening". Det siste halve året har vi også sett en kursoppgang for Statoil-aksjen, selv om den enda ikke har kommet tilbake opp på nivået den lå på før finanskrisen. Selskapets totale lønnsomhet har vært presset, men det har først og fremst med de store utenlandsinvesteringene å gjøre, som enda ikke har begynt å kaste av seg. Norsk sokkel er som alltid lønnsom. Likevel selger selskapet ut andeler i flere modne, men lønnsomme norske felt. For ikke lenge siden tok selskapet også opp lån for å betale utbytte.

Er det slik at det som skal til for å skape troverdighet blant internasjonale børsryttere er evnen til å kvitte seg med egne ansatte, og vise til økt utbytte i det korte løp? Har kvartalsfokus tatt fullstendig over i en bransje hvor enkeltinvesteringer gjerne har en horisont på minimum 15, og noen ganger så mye som 50 år? Hva sparer man i det lange løp på å kutte i planlagt og nødvendig vedlikehold? Hele dette skuet ligner mistenkelig på "å pisse i buksa for å holde seg varm". Det er på høy tid å diskutere offentlig hvorvidt norsk oljepolitikk virkelig er i de beste hender...



Eagle Ford, TX.
Foto: Mieko Mahi, AP

Norge hadde lenge et politisk bestemt investeringstak som skulle sikre stabilitet i både bransjen og i norsk økonomi for øvrig. Men ved inngangen til 1990-tallet ble det for fristende å slippe taket. Den endelige spikeren i kista for denne politikken synes å ha vært børsnoteringen av Statoil i 2001, vedtatt av Stoltenberg I-regjeringen. Ledelsen i

Arbeiderpartiet ville den gang at Statoil ikke skulle "dø med norsk sokkel", men utvikle seg til å bli et stort og viktig internasjonalt oljeselskap. I henhold til den samme ledelsens ideologiske kompass, måtte det derfor privat kapital inn i selskapet. Børsnoteringen og privatiseringen ble altså vurdert som en forutsetning for den internasjonale satsningen,



hvor overskuddet fra norsk sokkel skulle pløyes inn i land hvis politiske ledere ikke nødvendigvis er av Gerhardsen-typen...

Det har ført langt ifra bare gode ting med seg. Korrupsjonsskandalen i Iran er et eksempel på det. Mistanker om lignende forhold har haglet også i for eksempel Angola. Og er det grunn til å tro at Putin, eller godeste Heydar Aliyev i Baku, virkelig binder Statoil til sine egne etiske retningslinjer? Investeringene i

blytung, miljøskadelig (og dyr) oljesand i Alberta er ikke forenlig med visjoner om "ren norsk energi", for å si det litt forsiktig. Skifer-gass møter også stadig større motstand på grunn av lokale ødeleggelser. Der har Statoil likevel plassert flere titalls milliarder kroner. Den internasjonale porteføljen eigner seg heller dårlig som skrytehefte.

Hvor konspiratorisk anlagt må man så være for å tenke tanken at det pågående spareprogrammet ikke handler om rasjo-

nell økonomi, men heller en måte å gjøre seg lekker på – overfor internasjonale investorer? Trenger den blåblå regjeringen, som ivrer for å dumpe arvesølvet over på private hender, en høy aksjekurs for å gjøre et nedsalg mindre upopulært? Eller er det rett og slett Helge Lund som skal vise handlekraft før sin neste store (internasjonale) toppjobb? I så fall burde selskapets majoritetseier heller hjelpe ham raskt av gårde, og snarest mulig få inn et lederskap med et litt mer langsiktig og samfunnsmessig perspektiv!



Ung og nyforelsket – med stor gjeld?

Blir du ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Utbetalingene fra NAV utgjør ofte halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SAFE-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)





MudCube – en sann revolusjon for bedre arbeidsmiljø

Tekst og foto: Halvor Erikstein

Bruk av «shakere» (vibrasjonssikter) til behandling av boreslam (mud) er en teknologi som har vært uforandret i nærmere 100 år. Forbedringene har i hovedsak vært å bruke kraftigere maskineri for å øke kapasiteten. Det har heller forverret enn forbedret arbeidsmiljøet.

Heldigvis finnes det lyse hoder som tenker annerledes. På Sandnes var det et miljø som var vant til å utfordre vedtatt teknologi og hadde evne, mot og vilje til å gjøre noe med det. I tillegg hadde de erfaring fra annen industri. De stilte spørsmålet: Må virkelig boreslam behandles på en måte som gir så dårlig kontroll med boreslammet og medfører så store tap av borevæske? Må virkelig boreslam renses på en måte som skaper et uutholdelig arbeidsmiljø?

På Oljemessa i 2006 presenterte det norske selskapet Cubility et helt nytt prinsipp for boreslamsbehandling. Her ble utskilling av borekaks gjort i en helt innelukket modul. Boreslammet ble ført over en roterende sikteduk som var koplet med et vakumsystem som trakk av borevæsken uten bruk av vibrasjon. Oppfinnelsen fikk navnet MudCube.

Den lange veien fra visjon til virkelighet

Selv om Cubility de neste årene fikk mange innovasjonspriser og stor oppmerksomhet, var veien til et kom-

mersielt produkt lang og kostbar. Oljeindustrien er konservativ, og nyskaping skal helst komme fra de etablerte selskapene. En kan ikke se bort fra at de store verdensomspennende serviceselskapene følte at profitten var truet av en nykommer.

Cubility gav heldigvis aldri opp. Med stor egensatsning, investorer som hadde tro, utviklingsstøtte fra Innovasjon Norge og ikke minst Statoil, er det blitt utviklet et system som har eliminert veldig alvorlig helseskadelig eksponering fra kjemikalier, støy og vibrasjon.

Jeg har fulgt utviklingen av MudCube tett siden Oljemessa i 2006. Her så jeg det som måtte være løsningen på oljeboringens skitne, skadelige og primitive teknologi. Nye øyne med annen teknologibakgrunn og oppfinnertalent hadde på en enkel måte fjernet den intense støyen, den kvalmende dampen og den ubehagelige vibrasjonen.



Cubility bygde opp et stort testsenter på Sandnes. Her kunne en komme og se fullskalatesting og alltid bli møtt av en entusiastisk gjeng som tenkte reell kontinuerlig forbedring av miljø, arbeidsmiljø og teknisk ytelse. Som yrkeshygieniker var det en fantastisk opplevelse å få troen på at også oljeboring kunne få et arbeidsmiljø som var fullt forsvarlig etter Arbeidsmiljølovens bokstav.

På et kritisk tidspunkt sørget oljeselskapene Dong og Talisman, sammen med Mærsk Drilling Contractors som de første, til å få MudCube installert på Mærsk Giant. Der har systemet vært i



Halvor Erikstein

full operasjon i to år. På norsk sokkel er MudCube i tillegg installert på Mærsk Gallant, Mærsk Resolve og Scarabeo 5. Det er også bestilt til Statoil Cat-J. Til utenlandske boreoperasjoner leveres MudCube til blant annet land som Brazil, Malaysia, Canada og Kina.

Kjemisk eksponering fra boreslam

Tradisjonelt renses boreslam ved at det føres over store vibrasjonssikter (shaleshakere). Utboret stein, grus og grove partikler blir skilt ut og boreslammet sendes tilbake i brønnen. Dette er en prosess hvor varmt boreslam er eksponert mot store åpne flater.

Arbeid i shakerområdet gir alvorlig personeksponering for borevæsken gjennom inhalasjon og hudkontakt. I tillegg vil den som jobber i området bli utsatt for en ukjent kombinasjon av hydrokarboner fra formasjon og reservoar. De ekstreme trykk- og temperaturforholdene kan gi omdanningsreaksjoner som skaper nye kjemiske forbindelser. Kreftfremkallende benzen kan også komme opp med borevæsken.

Dessverre bestemmer ikke de vanlige arbeidsmiljøkartleggingene på kjemisk arbeidsmiljø den reelle sammensetning av forurensingen. Standardkartlegging er måling av oljetåke og oljedamp som kommer fra baseoljen. Sjeldent (aldri?) blir det gjennomført ekte kjemiske analyser som beskriver den sanne cocktailen av kjemiske forbindelser som kan frigjøres fra boreslammet. Uheldigvis kan resultatene fra de primitive oljetåke- og oljedampmålingene være nok til at arbeidsmiljøet blir beskrevet som akseptabelt helt uten hensyn til de mange ukjente faktorene. I tillegg utvikles stadig nye avanserte boreslamsystemer hvor det mangler kunnskap om kjemisk helserisiko.

MudCube i operasjon på Mærsk Giant

Oljeselskapet Det Norske innvilget velvillig en helgetur ut på Mærsk Giant i midten av august. Der ble det boret 12 ¾ tommers seksjon med oljebasert

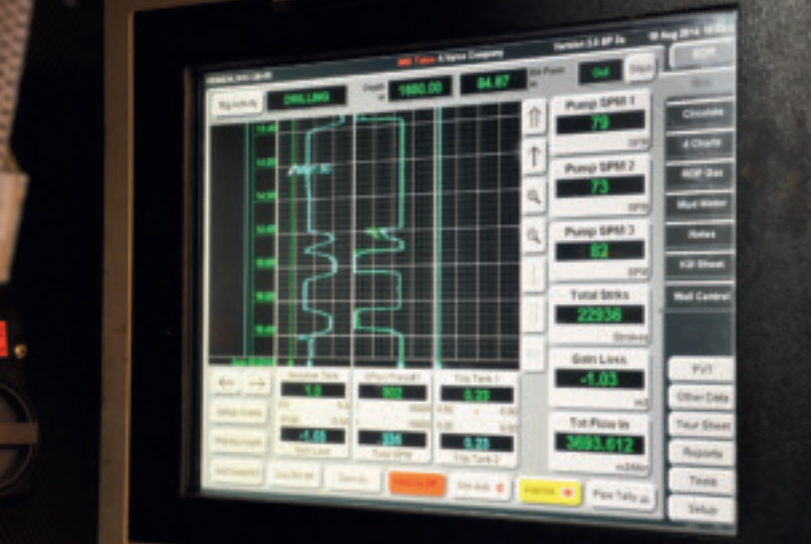
boreslam. Dette er en seksjon hvor boreslammet begynner å bli varmt, det er stor sirkulasjon, og på mange borerigger kan det være ubehagelig mye oljedamp og oljetåke i arbeidsområdet.

Det var som å komme til en ny verden! Ikke ble en møtt med skilt om oppholdstidsbegrensing på grunn av ekstrem støy. Borte var bruk av høytrykksspyling til vasking av screen (vibrasjonssiktene), borte var den intense lavfrekvente støyen som føltes som bassgang i brystkassa, og borte var behovet for åndedrettsvern. Det var så en måtte lure på om det virkelig foregikk boring.

Jeg møtte karer som var virkelig stolte over at de opererte et utstyr som trygt kan betegnes som en revolusjon. Det hadde selvfølgelig vært tekniske utfordringer. MudCube var i realiteten en prototyp. Men Mærsk Drilling Contractors visste hva de gjorde. Selskapet hadde både erfaring og kompetanse til å håndtere de tekniske utfordringer som naturlig oppstår ved innføring av ny teknologi. Det var også tett oppfølging ute på riggen med fagfolk fra Cubility. Den korte veien til utviklingsavdelingen la godt til rette for å gjøre tekniske endringer og systematisere driftserfaring.

Arbeidsmiljølovens krav om fullt ansvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsmiljølovens målsetning §1 heter det: Sikre et arbeidsmiljø som gir



grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

SAFE mener MudCube per i dag er det eneste systemet som kan gi fullt forsvarlig arbeidsmiljø for boreslamsbehandling. Det er vanskelig å se at denne teknologien ikke forplikter selskapene til å ta i bruk dette konseptet som uten tvil kalles best tilgjengelig teknologi, beste praksis og er i tillegg nå er utprøvd teknologi.

Passivt Petroleumsstilsyn

Tenk at Petroleumsstilsynet hevder at det ikke kan kreve bruk av den nye teknologien siden det vil favorisere en leverandør? At den nye teknologien gir produsenten en monopolsituasjon som forhindret Petroleumsstilsynet å pålegge selskapene å ta den i bruk?

Tenk at Petroleumsstilsynet må være så passive og forsiktige til ny teknologi som gir en dramatisk forbedring av helse, sikkerhet og arbeidsmiljø for dem som arbeider i ett av industriens mest belastede områder?

Tenk at Petroleumsstilsynet heller aksepterer «kompenserende tiltak» som bruk av verneutstyr som åndedrettsvern og kjemikaliedresser. At eksponering



Jan Nordeide, verneombud i Maersk.

for ekstremstøy «løses» med bruk av oppholdstidsbegrensning?

Tenkt at Petroleumsstilsynet heller velger hensyn til monopolsituasjonen enn hensynet til regelverkets krav om kontinuerlig forbedring, krav til bruk av beste tilgjengelige teknologi (BAT prinsippet) og krav til bruk av ALARP prinsippet (HMS risikoen skal gjøres så lav som praktisk mulig)?

Skadelig funksjonelt regelverk

Med et funksjonelt regelverk skal selskapene selv finne de gode løsningene som gir det nivået som myndighetene krever. Hva som er akseptabelt for myndighetene er svært uklart og gir utrolig stort handlingsrom når et selskap skal forklare hva som er «godt nok».

For arbeidsmiljø gjelder NORSOK S-002.

Det er en standard som er utarbeidet på «dugnad» av i hovedsak representanter for arbeidsgiversiden, noen enslige svaler som representerer arbeidstakerne og med Petroleumsstilsynet som observatører. Da kan en kanskje tenke seg at det ikke er lett å spesifisere ny teknologi fra noen som kommer utenfra og ikke er medlem av oljelauget?

Mange tillitsvalgte utfordres med spørsmålet: Hvor i regelverket står det krav om det du ønsker forbedring av? Selvfølgelig finner ikke verneombudet det spesifikke kravet og gir kanskje fort opp når kravet må finnes og tolkes med bruk av en eller annen standard.

Kan en virkelig ha tillit når industrien hevder at HMS er det viktigste, mens den samtidig neglisjerer den særdeles alvorlige arbeidsmiljøeksponeringen og



store helserisikoen det er å jobbe med boreslamsbehandling? Kan vi virkelig ha tillit til et funksjonelt regelverk og håndheving av dette når Petroleurstilsynet er så passive i å kreve forbedring?

Tidligere bruk av manuelt utstyr på boredekk gav mange personskader. Det førte til slutt til at tilsynsmyndigheten måtte være tydelig i å kreve forbedring. Uten den aktive involveringen og kravstillingen fra den tids Oljedirektorat er det vanskelig å tenke at vi hadde fått samme utvikling av fjernoperert utstyr. En kan virkelig spørre om hvor lang tid det hadde tatt om dagens tilsynsfilosofi hadde vært fulgt.

Teknologisprang skjer ikke simultant

Bruk av et roterende filterbelte som er satt under vakuum er et teknologisprang i forhold til bruk av gammeldags vibrasjonsteknologi. Dette enkle tekniske prinsipper har eliminert svært alvorlig helseskadelig arbeidsmiljøeksponering.

Dessverre kan det se ut til at teknologispranget har ført MudCube inn i en Catch 22 situasjon: Dårlig arbeidsmiljø trenger forbedringen av teknologien, men blir den et teknologisprang, kan ikke tilsynsmyndigheten kreve bruk av den nye teknologien.

Innovasjon og teknologisprang som kommer fra utsiden stoppes med hensyn til mangel på konkurranse. Er

det tenkelig at om et av serviceselskapene hadde stått for dette teknologispranget ville det akseptert at deres nyskapning skulle bli møtt på denne måten?

Konkurransen mellom serviceselskapene om borevæskebehandlingen kan vanskelig betegnes som et åpent og fritt marked. Det kan heller beskrives som at noen få selskaper har et forretningsområde som de deler mellom seg. Petroleurstilsynets knefall for monopolargumentet gir anledning til at «konkurransen» kan holdes innen en nisje av serviceselskaper med tradisjonell teknologi.

Bestilling av borepakker

I dag er det fortsatt boreslamsområder hvor oppgradering planlegges med bruk av tradisjonelle vibrasjonssikter. I kontrakter på nybygg bestilles store borepakker. Selskapene aksepterer at borepakkene leveres med tilhørende gammeldagse vibrasjonssikter. Standardcommentaren er at så lenge Petroleurstilsynet aksepterer situasjonen og gir avvik, inntar en heller en vente og se holdning.

Et lite norsk selskap

Et lite selskap i Norge kan nå med to års driftserfaring dokumentere

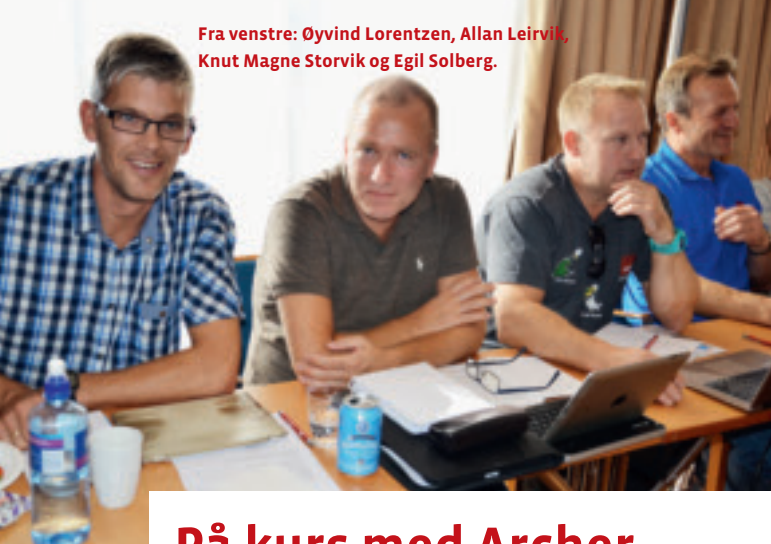
en unik forbedring av arbeidsmiljøet. Kostnadmessig er det mulighet for store besparelser. MudCube gir bedre rensing og kontroll med boreslammet. Det blir mindre tap av borevæske som vedheng på borekaket. Dette gir betydelig reduksjon av boreavfall som må sendes til land og behandles som spesialavfall. Det er gjort beregninger som viser at investeringene kan tjenes inn i løpet av noen få brønner. Er det mulig å tenke at teknologiskepsisen også kan være begrunnet i at kostnadsbesparelsen griper rett inn i næringskjeden til de store serviceselskapene?

Stortinget

Det er fortsatt full enighet i Stortinget om at norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende på helse, miljø og sikkerhet. Nå er det på tide at Petroleurstilsynet tar sitt tilsynsansvar på alvor og bruker sin myndighet til å bedre arbeidsmiljøet for en meget utsatt gruppe arbeidfolk!



Fra venstre: Øyvind Lorentzen, Allan Leirvik, Knut Magne Storvik og Egil Solberg.



Roar Stenfeldt, Jon Jakoby og Torger Bjerknes



På kurs med Archer

Tekst og foto: Mette Møllerop

34 SAFE-medlemmer i Archerklubben skaffet seg ny kunnskap i to dager på Kielferga.

Målsettingen med kurset var først og fremst å gi en grunnleggende innføring i fagbevegelsens rolle og oppgaver, bli kjent med, og trene på bruken av verktøy som er nyttig for tillitsvalgte.

Deltakerne skulle også sammen utvikle en bruksanvisning for tillitsvalgte som de kan ta med ut i det daglige tillitsvalgt-arbeidet.

Tellef Hansen, SAFEs faste, eksterne kursleder og foredragsholder, hadde ansvaret for det faglige innholdet på kurset. Med engasjerende vinklinger på stoffet, fikk han deltakerne med på diskusjoner og spørsmål til dagens utfordringer i oljeindustrien.

Utfordringene

En SWOT-analyse, på norsk: en kartlegging av styrker, svakheter, muligheter og trusler, ble brukt godt av deltakerne. Analysen er et av flere nyttige verktøy deltakerne lærer om for å kartlegge situasjonen i på arbeidsplassen, i klubben, i forbundet og for så vidt også i bransjen. Det er ingen tvil om at de kraftige nedskjeringene som Statoil nå går i spissen for, gir ringvirkninger hos underleverandørene. Selskapene kappes om å si opp



folk, og viktig kompetanse forsvinner med et pennestrøk.

Å være tillitsvalgt under slike forhold, er utfordrende. Per i dag ser det ut til at bransjen selv knapt nok har oversikt over konsekvensene dette vil få, og det vil ikke gjøre arbeidsdagen til en tillitsvalgt enklere.

Man trenger heller ikke være spåkone for å se at lovbestemt HMS-arbeid vil komme under press og kreve årvåkenhet fra både verneombud og tillitsvalgte. Her gjelder det å skaffe seg en solid grunnmur med kunnskap.

Tariffavtalen viktigst

Tariffavtaler er gull verd for ansatte. Uansett hvilke «goder» en fagforening vil bruke som «markedsføring» i rekrutteringsarbeidet, er tariffavtalen vårt

aller viktigste dokument, det var deltakerne enige om. Ikke minst er det en avgjørende makt når industrien går inn for oppsigelser og kutt på alle bauger og kanter.

At SAFE er partipolitisk uavhengig, trekkes fram som en viktig styrke på alle kurs og konferanser hvor temaet tas opp. Svært mange medlemmer har valgt SAFE nettopp på grunn av dette, og ser at det å kunne velge samarbeid med hvem en måtte ønske, uten å skjele til politiske partiers program, valg eller behov, gir forbundet en viktig frihet.

Deltakerne setter pris på at det er kort vei mellom topp og bunn. At medlemmene kan ta direkte kontakt med ledelsen i SAFE, besøke SAFE-huset, sette seg sammen med ansatte og tillitsvalgte for å spise lunsj eller ta en kaffekopp,



Tom Bøe



Torgeir
Bjerknes



Reidar Rikstad

gir medlemmene gode muligheter til å bli kjent med organisasjonen og huset. I tillegg styrker det samhold og felles kultur når folk ser at alle er like viktige, på hvert sitt område. Det er en god ting å kunne ta en prat med de menneskene en vanligvis bare ser avbildet i SAFE magasinet, i aviser, på tv, og på hjemmesiden. Det er uten tvil en sterk side ved forbundet.

SAFE har engasjerte og bevisste medlemmer. Dette ble nevnt av flere av gruppene som jobbet med disse problemstillingene. Når utsagnet kommer fra medlemmer på grunnplanet, de som kjenner arbeidskolleger og opplever hva de står for til daglig, er det et godt tegn på at fundamentet i organisasjonen er solid. Når 34 medlemmer i Archerklubben dessuten ønsker seg kunnskapspå-

fill, styrker det troen på engasjementet, og det styrker også troen på at SAFE og klubben har reell handlingskraft.

Et rettferdig arbeidsliv

Visjonen «Et rettferdig arbeidsliv» er en god rettesnor for dette arbeidet. Størrelse, antall medlemmer gir makt i form av «kjøttvekt». SAFE er store innen sitt område, og klubbene er sterke. Det forhindrer ikke at medlemsverving og vekst fortsatt skal prioriteres høyt. Spesielt for Archerklubben ble det trukket fram at saker i stor grad løses lokalt.

- Det er ikke mange saker vi sender inn til SAFE sentralt, bekrefter klubbleder Reidar Rikstad. Det handler nok blant annet om det generelle kunnskapsnivået hos oss.

Det viser at kunnskap har betydning for ressursene, både lokalt og sentralt, ikke minst i forhold til verving og drift av klubben.

Avgi ressurser

Knut Magne Storvik, kasserer i SAFE i Archer, er betenkt over ressursbruken fra klubb til SAFE.

- Så lenge jeg har vært med i Smedvig og nå Archer, har vi avgitt ressurser til SAFE sentralt. Smedvigklubbens tidligere leder, Roy Aleksandersen, sitter i SAFES sentrale ledelse. Nå sitter Reidar i organisasjonsutvalget og gjør en god innsats for fellesskapet, men det rammer lokalklubben, og vi får lite tilbake fra SAFE. Men dere er store og klubben har ressurser?
- Vi er ikke så store, men jo, vi er sterke.



Kjell Geitnes, Egil Solberg og Ole Tokerud



Jarle Heldal, Øystein Toen, Raymond Hauge og Reidar Rikstad.



Tellef Hansen



Det skal vi fortsatt være. Selvfølgelig er det viktig det arbeidet Reidar gjør, men det rammer skoleringsarbeidet av tillitsvalgte i klubben. Det rammer også vervearbeidet vårt, fordi vi trenger en «synlig» Reidar. I utvalgsarbeidet i SAFE blir han på en måte usynlig.

At dyktige tillitsvalgte blir plukket til sentrale verv er en kjent problemstilling. Dyktige folk trengs både i topp og bunn. Løsningen er vel egentlig enkel? Å fortsatt prioritere kunnskapsheving, ikke bare hos tillitsvalgte, men hos alle medlemmer. Kurset denne helgen er et godt tiltak i så måte, og var også satt i gang etter et forslag fra nettopp Knut Magne.

- Skolering og ny kunnskap er viktig for oss, fortsetter han. Jeg ser at deltakerne her er engasjerte og entusiastiske. Spørsmålet er om vi klarer å skolere nok

folk. Det er nemlig den sikreste og beste måten vi har for å kunne gjøre en enda bedre jobb ute på plattformene.

En tilleggskommentar fra en av deltakerne fikk smil og latter: Vi blir stadig flinkere, men vi trenger voksne folk på andre side av bordet og!

Styrke kan også bli en svakhet

Vekst i organisasjonen på kort tid, gir voksesmerter. Å bli dobbelt så store i løpet av et år, er ikke like greit å håndtere. Det merkes når man skal ha en tilstrekkelig mengde folk til å behandle saker og følge opp økte behov. Her er det fortsatt noe å hente.

Eksterne konflikter, altså de næringstilknyttede utfordringene både SAFE og fagbevegelsen generelt nå møter, kan øke samarbeidet på tvers av organisasjo-



Magne Storvik

nene, men er også utfordringer som vil kunne svekke fagbevegelsen. At antall medlemmer vil kunne gå ned på grunn av oppsigelser, er en side ved dette. I



Stian Andersen, Øystein Bremmeng, Hege Nordland og Bjørn Orre Strand. Anne Lyngnes, Bjarte Indrehus og Tom Bøe



tillegg vil utfordringene ikke minst på HMS-området, kreve store ressurser fra fagbevegelsen og øke faren for ulykker. Det blir krevende å jobbe på installasjoner og anlegg når det spares på mannskap og vedlikehold. Når Statoil og de øvrige operatører nok en gang vil presse underleverandørenes kontrakter, vil det nødvendigvis gå ut over rammene for de konkrete arbeidsoppgavene ute på arbeidsplassene, og det vil merkes på de ansattes arbeidsforhold.

Problemstillingen «hvordan skal klubb og tillitsvalgte takle utfordringer som oljeindustrien står overfor?», var følgelig en diskusjon som fikk stor oppmerksomhet på kurset.

YS og tariffavtalene

Det er ingen hemmelighet at diskusjo-



Bjørn Norheim

nen om fortsatt YS-medlemskap nå går i SAFE. Årsaken til det hviler hovedsakelig på en uenighet om to tariffavtaler. Den ene er Parats avtale for ISO-medlemmer hvor SAFE sitter med det store flertallet av disse, men ikke har forhandlingsrett

for medlemmene. Den andre gjelder uorganiserte i landmiljøet som ønsker å melde seg inn i SAFE. Det store flertallet av disse jobber i forpleiningen og hører dermed naturlig hjemme i SAFE. Misnøyen med YS henger sammen med liten vilje til å løse konflikten og manglende forståelse for problemene det gir ISO-arbeiderne, samt liten forståelse for menneskers demokratiske rett til selv å velge hvilket forbund man ønsker å være i.

Selv om Archerklubben ikke rammes av disse problemene, var sympati og forståelse for de av SAFEs medlemmer som sitter midt oppi uføret, stor.

Likevel må konsekvensene ved å bryte med YS, vurderes nøye.

- Jeg syns det er vanskelig å se hva konsekvensene ved et slikt valg vil få for oss, sier Arne Knutsen, til daglig tårnmann



Jarle Heldal



Øystein Toen, Raymond Hauge og Reidar Rikstad

på Veslefrikk og medlem siden 1991. Ikke brenn alle broer, men ta det litt forsiktig. Det er lett å gå ut, men vanskelig å komme inn igjen, om de negative konsekvensene blir for store.

Knutsen etterlyser mer kunnskap.

- Vi må ha mer kunnskap om de valgene vi tar, mener han. Tidsaspektet i saken er og et poeng. Selv om problemene åpenbart er store, bør vi ta oss god tid før vi tar et så alvorlig valg.

Vi er blitt «stuerene»

Jarle Heldal begynte i «oljå» i 1980. Fagforeningsaktiviteten startet med Sjømannsforbundet.

- Vi ble automatisk medlemmer der da vi mønstret på. Det tok imidlertid ikke lang tid før misnøyen med forbundet var så stor, at vi satte foten ned for videre medlemskap.

I 1981 var det nok. Det ble dannet et nytt forbund, ROF, Rederiansatte Oljearbeideres Forbund.

- Det nye forbundet ble startet i forbindelse med en ulovlig streik. Mottoet for streiken var lik lønn for likt arbeid. Flyteriggene hadde nemlig lavere lønn enn de faste installasjonene på den tida. Streiken førte til et «drabelig» lønnstillegg det året.

ROF kom under paraplyen til OFS, Oljearbeidernes Fellessammenslutning (i dag SAFE), og da Smedvig i 1984 fikk kontrakten på boring på Statfjord C, var det stort sett tidligere ROF-medlemmer som begynte der.

LO ble ikke møtt med stor sympati den gangen.

- Jeg opplevde det som utrivelig at LO hadde ansatt faste profesjonelle ververe på Polly Crown, som hadde gratisbillett-

ter på shuttlehelikopterne, og hadde som eneste oppgave å verve medlemmer til NOPEF (i dag Industri Energi).

Hvordan gikk det med oppslutningen til ROF?

- De klarte å splitte oss i to grupper, men når det er sagt, det var en trøst at de kun tok de svakeste av oss, ler Jarle. Fagbevegelsen innen oljeindustrien har heldigvis hatt en positiv utvikling, mener Jarle.

- I dag er vi mer akseptert enn vi var da jeg begynte som oljearbeider. Det var tøffere forhold den gang.

Hvordan opplever du situasjonen i dag?

- Akkurat nå rører det seg en del ting i organisasjonen som gjør at vi må tenke oss om. Det gjelder både YS og valg av ny ledelse. Å velge å gå ut av YS kan føre til at vi mister medlemmer



Arne Knudsen



Kjell Geitnes, Allan Leirvik, Knut Magne Storvik og Egil Solberg



Stig Hausken og Tormod Berntsen.

og andre fagforeninger kan tjene på dette. Informasjon er et nøkkelord.

- Vi trenger mye mer informasjon og kanskje også en uravstemning om vi skal gjøre noe med YS-medlemsskapet. Vi kan ikke godta en avgjørelse overheadet på medlemmene.

Hva syns medlemmene om kurset

Målet var tredelt. Deltakerne skulle lære noe, få mer nødvendig kunnskap, delta-

kerne skulle utvikle noe, og de skulle ha med seg noe videre ut i arbeidet som tillitsvalgte.

Målene ble innfridd, var tilbakemeldingene.

Kurset var engasjerende, sier Stig Hausken som anbefaler alle å ta tillitsvalgtkurs.

- Blant annet er SWOT-metoden en smart måte å innhente informasjon på. Ikke minst var det nyttig med metoden

som analyseverktøy for å se hva vi er gode på, og hva vi kan forbedre.

Refleksjon er nøkkelordet både underveis i prosessen og når en bruker ny kunnskap i etterkant.

Oppsummeringen viser at to dager med intensiv kursing for klubbens medlemmer løfter kunnskapsnivået og styrker det sosiale samholdet i klubben. Begge deler er viktig å ta med seg i det videre arbeidet som tillitsvalgte.



Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som SAFE-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)





Fredrik Tellefsen

Shells vernetjeneste kurser seg på Kielferga



Frank Stensland, OIM



Frank Stensland, OIM

Tekst: Frank Halstensen. Foto: Halvor Erikstein

En solid gjeng med SAFE-medlemmer ble skolert og oppdatert på viktige emner innen vernetjenesten.

Vernetjenesten Shell Draugen og Nyhamna hadde med seg deltakere fra Sodexo, Ess, Linjebygg, Aibel, Kværner, Nokas, West Lab og Beerenberg på Kielferga fra 29. september til 1. oktober.

På Kielferjen fikk vi et profesjonelt opplegg med kjempebra konferansefasiliteter, god mat, drikke og underholdning. Alt alt et godt grunnlag for både kunnskap og sosialt samvær.

Første dag ble åpnet med en presenta-

sjon av hele 42 deltakere (ny rekord) og ni ledsagere, totalt 51 personer. Veldig bra oppmøte!

Foredragsholderne med spennende tema

Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i SAFE sentralt, holdt et spennende innlegg om kjemisk helsefare og kjemisk påvirkning i jobbsammenheng. Her er mye å lære. Bengt Morten Sangolt, HVO Draugen tok for seg de negative konsekvenser natt-

arbeid kan ha på kropp og sjel. Dette er viktig kunnskap som mange trenger, og de fleste av oss har kjent i praksis.

Morten Hetland fra Aibel, fortalte litt om vernetjenesten i sin bedrift, og Elise Karin Slåtten, fortalte fra vernearbeidet i Sodexo.

Vi avsluttet den første dagen med Karen Marie Aasgaard, HR i Shell som ga oss tre gruppeoppgaver som gikk ut på hva vi kunne gjøre som verneombud for å bli bedre, hva bedriften kan gjøre, og hva vi



Første benk: Fredrik Tellefsen til venstre. Til høyre: Bengt Morten Sangolt. Ved bordet til høyre, plattformsjef Draugen, Frank Stensland.



HVO Nyhamna, Runar Kjorsvik og HVO Draugen, Frank Halstensen.

kan gjøre sammen. Diskusjonstemaene var tydeligvis aktuelle, og innspillene fra deltakerne var mange. Karen Marie Aagard fikk med seg hjem flere gode forslag som det skal jobbes videre med. Resten av kvelden gikk til underholdning og nettverksbygging.

Dag 2

Den første delen av dagen gikk til shopping i en ellers så grå og regntung Kiel. Etter en god lunsj fortsatte vi med innlegg, presentasjoner og gode debatter.

Frank Stensland, Offshore Installation Manager, OIM, i Shell, hadde med seg en presentasjon som blant annet påpekte

viktigheten av godt samarbeid mellom bedrift og vernetjeneste. Vernearbeid og godt samarbeid med vernetjenesten prioriteres høyt i Shell. Stensland gikk også igjennom måten dette gjennomføres på Draugen. En svært nyttig gjennomgang. Halvor Erikstein tok denne dagen opp helseproblemene rundt varmt arbeid og støy.

Også alternativene vi har for å beskytte oss mot denne delen av et helsefarlig arbeidsmiljø, fikk plass i presentasjonen. Erlend Melby, Produksjons Supervisor, Nyhamna, snakket om veien fremover og om prosjektet Nyhamna som utvides for at anlegget skal kunne ta imot gass fra andre felt

Fredrik Tellefsen, klubbleder i SAFE i Shell, avsluttet samlingen med en interessant presentasjon på jobbing uten mobbing.

Arrangementskomitèen for verneombudskonferansen besto av følgende deltakere:
Frank Halstensen HVO Draugen
Runar Kjorsvik HVO Nyhamna
Gunnar Sætre VO Draugen



Maiken Ree, informasjonssjef i Norsk olje og gass



Tove Guldbrandsen, sjefingeniør i Ptil



Halvor Erikstein, SAFE

Verneombudskonferansen i SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop

Utfordringer for verneombudene i oljeindustrien, rammene du har å forholde deg til og nettverksbygging, var noen av problemstillingene på verneombudskonferansen i september.

Målet var å sette sammen et program som ville gjøre våre verneombud enda bedre i stand til å utføre det viktige arbeidet verneombudene har, sa 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE, Roy Erling Furre før konferansen.

Ble målene oppnådd?

- Ja, jeg syns vi kom langt i løpet av konferansen. Jeg er fornøyd, og vi har fått gode tilbakemeldinger fra deltakerne som syns innlegg og diskusjoner var nyttige.

HMS-utvalget i SAFE uttalte at det var et behov blant verneombud for å komme sammen, få faglig påfyll og bygge nettverk. Utvalget mener at verneombudene har mye å lære av omgivelsene og av hverandre.

På bakgrunn av den negative bemaningssituasjonen i bransjen som Statoil står i spissen for, vil utfordringene for verneombudene bli omfattende, regner jeg med?

- Ja, det er ingen tvil om at de står foran



store utfordringer slik situasjonen nå har blitt. Når det gjelder verneombudsordningen, har vi en jobb å gjøre. Problemstillingene på dette området fikk vi ikke diskutert grundig nok, og det må vi ta tak i.

Men ordningen er vel god? Er det ikke praktiseringen av den som kunne vært bedre?

- Jo, den må praktiseres bedre også av oss, og arbeidsgiversiden må vise større respekt for ordningen. Arbeidsgiverne bør ta et tak for å heve eget kunnskapsnivå på dette området, og vi har definitivt en vei å gå for å utvikle et enda bedre samarbeid rundt praktiseringen av verneombudsordningen.

Roy Erling Furre trekker fram livbåtsaken



Marta Paulsen



Ivar Torstensen, Beerenberg



Innledere med forskjellig tilnærming

Roy Erling Furre streket opp flere viktige rammer og prinsipper for verneombudsordningen og arbeidsmiljøloven i konferansens første innlegg.

Arbeidsmiljøloven er tydelig på fagforeningens rolle- og betydning både i lovtekst, forskrift og forarbeider, og det anbefales i forarbeidene at HVO bør sitte i klubbstyret. Dette har vært en stadig tilbakevendende diskusjon, blant annet fra bedriftens side, hvor argumentasjonen går på om du er nøytral nok om du også er valgt inn som styrerepresentant i en klubb/fagforening.

- Fagforeningene og klubbstyrene er verneombudenes «fadder» og premissleverandør for rammene rundt verneombudsordningen, sa Furre.

Det motsatte resultatet får man om fagforeningen svekkes. Da rammes også verneombudene.

Diskusjon om retten til å stanse farlig arbeid

Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.

Stansingen og grunnen til den, skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant, og viktig: Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig

for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.

John Håkon Larsen, Koordinerende Hovedverneombud, KHVO i Transocean, foreslo å sette opp et «skjold», lage en verneombudsordning som gruppe, ikke la enkeltpersoner stå alene. På den måten blir enkeltpersoner anonymisert og du verner personen.

Nye ledelsesmodeller ødelegger medbestemmelse

Hvorfor er det vanskelig å praktisere medbestemmelse? Bitten Nordrik fra De Facto så på de nye ledelsesmodellene, den såkalte HR-ledelsen som med sine nye styrings- og ledelsesmodeller sikrer at medbestemmelsen «skrumper» inn til ingen ting. Parallelt innføres medarbeitertilfredshetsundersøkelser som ikke er faglig fundert, men basert på et kvasivitenskapelig ekspertsystem.

Hva sier Petroleumstilsynet?

”Arbeidstakere opplever ofte at viktige beslutninger er tatt før deres representanter blir involvert i utviklingsarbeidet. Ptil erfarer og hører fra de ansatte og deres tillitsvalgte og verneombud at den reelle medvirkningen varierer. ...

Mange opplever at de ikke får innflytelse på forhold av betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. ...

På spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø svarer verneombudene mer negativt enn andre arbeidstakere?”

som et eksempel på hvor viktig det er at verneombudene tar saker opp i full bredde.

- Livbåtsaken har vist oss hvor nyttig verneombudet er med hensyn til oppfølging og få gjennomslag for viktige prinsipper. Det er blant annet slik verneombudsordningen må virke. Men man har et stykke igjen?
- Ja, det har vi. Dette er bare begynnelsen.



Peter Alexander Hansen, KHVO
Statoil



John Håkon Larsen,
KHVO i Transocean.

Styringsretten

- Jeg mener det foregår en omdefinering av styringsretten, sa Bitten Nordrik. Vi får en helt ny måte å organisere virksomheten på. Det er ikke lenger motsetning mellom arbeid og kapital, eller arbeidstaker og arbeidsgiver.

Hva får vi i stedet, spurte Nordrik.

- Kontroll og overvåking. Ledelsen setter målene. Man skal styre entusiasme og motivasjon for de målene som ledelsen har satt. Minst mulig løftes opp i en kollektiv sammenheng.

Det er viktig å lære opp ansatte og tillitsvalgte i å vurdere de forskjellige arbeidsmiljøundersøkelsene/tilfredshetsundersøkelsene slik at man ikke misbrukes i en setting man ikke har kontroll over.

Flere tok ordet i salen etter innledningen. En av diskusjonene tok opp bonussystemet som får folk til å sette munnkurv på seg selv for ikke å tape bonus.

Livbåtprosjektet

Hans Skeide tok deltakerne med på livbåttesting i 2005. 21. juni ble Veslefrikk «scenen» for en test som ga sjokkbølger inn i oljemiljøet.

Skadene var omfattende, fortalte Skeide.

Luken gikk opp og vannet fosset inn. Også bakdøra ble sprengt ut. Taket ble trykket ned 30 – 40 centimeter, der oljearbeidernes hoder skulle ha vært.

Forsøket endte med en gransking.

Det ble først påstått at det var en leve-



Hans Skeide, verneombud i Statoil.

ringsfeil, en designfeil. Det viste seg imidlertid at båten var laget etter forskriftene. Petroleumstilsynet tok tak i dette og krevde at livbåtene skulle tåle alle slags væertyper og bølgeforhold.

Installasjonstesten på Veslefrikk B har ført til:

- Nytt regelverk for evakueringsmidler på norsk sokkel.
- Ny DNV standard for livbåter.
- Forbedret modelltest metode.
- Forskning og utvikling av flere fremdriftssimulatorer som Vesim, Fredyn og Dropsim.
- Forskning og utvikling av metode for måling av skrogstyrke.
- Utvikling av personskadesimulering i forbindelse med G-krefter.
- Utvikling av metode for prediksjon av

påvirkning fra vindkrefter i fritt fall fasen.

- Utvikling av ny utløserkrok med avhenging-system for service.
- Utvikling av ny generasjon fritt fall livbåter.

Verneombudene på banen

KHVO Peter Alexander Hansen fra Statoil og KHVO Sigbjørn Lundal, Schlumberger, var begge på konferansen for å orientere om utfordringer og problemstillinger i vernetjenesten.

Peter A. Hansen viste blant annet til mengden oppgaver man etter hvert får, og her er både tid og ressurser et nøkkelord.

- Vi ber om flere heltidsmennesker i vernearbeidet. Svaret fra Statoil er at de tar fra oss ressurser.

Også kursing ble trukket fram.

- Vi trenger bedre og mer omfattende kursing og vi trenger et sterkt tilsynsorgan.

Lundal trakk fram gode og dårlige system for organisering av vernearbeidet.

På den negative siden, ble disse momentene lagt vekt på:

- Lite skolerte verneombud,
- Som ikke blir invitert på de riktige arenaene,
- Og diskuterer mindre vesentlige ting til feil tid,
- Med en vinkling som ikke gir resultater,
- Som i mindre grad bidrar til læring,



Ole Andres Engen



Ptil sjef Anne Myhrvold innledet om status i Petroleumstilsynet. Her sammen med Roy Erling Furre.

- Og skaper argumenter for at det ikke er verd å satse på å involvere verneombudstjenesten,
- Som igjen bidrar til lite skolerte verneombud

Den gode spiralen har derimot disse punktene:

- Dyktige, kunnskapsrike og engasjerte verneombud,
- Som blir invitert på de riktige arenaene,
- Og som diskuterer de viktige sakene til rett tid,
- Med en konstruktiv vinkling som skaper gode resultater,
- Som skaper god læring og argumenter for å satse på og involvere verneombudstjenesten,
- Som igjen gir dyktige, kunnskapsrike og engasjerte verneombud

Forsker, ikke oljearbeider

Ole Andreas Engen er professor ved Universitetet i Stavanger. Han har en mastergrad i økonomi og en doktorgrad i sosiologi. I 2011 deltok han i forskningsgruppen som undersøkte Gullfaks C-hendelsen. I 2013 var han leder for regjeringens ekspertutvalg for «Gjennomgang av tilsynsstrategi og HMS regelverk i norsk petroleumsvirksomhet». For tiden leder han forskningsprosjektet "robuste reguleringsregimer: Forsvar mot storulykker" som er finansiert av Petromax II-programmet.

- Jeg er en skrivebordsarbeider, bekjente han fra talerstolen på konferansen.



Halvor Erikstein og Ole Andreas Engen.

Med hans forskningsbakgrunn er det viktig at han kan dele sin kunnskap nettopp med oljearbeidere på «golvet». Samarbeid mellom praksis og teori/forskning blir et nyttig verktøy for verneombud og tillitsvalgte.

- I USA ender ofte granskinger etter ulykker i retten. Den med mest penger vinner. I Norge har vi et funksjonsbasert regime hvor partene svært sjelden ender i retten. I tillegg til selve granskningen får man kanskje også en læringseffekt.

Dialogbasert tilsyn

Engen kaller tilsynet for et dialogbasert tilsyn. Et eksempel på hvordan det fungerer i praksis, svært forenklet, blir slik: Petroleumstilsynet forteller Statoil:

oppfør dere fint!

Han brukte også et eksempel som man kan kalle familiebasert.

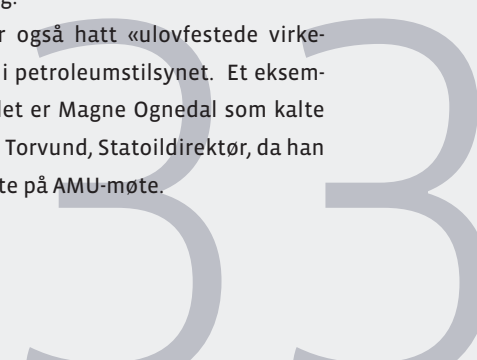
- En tenåringsfar sier til sin 15 – 16 år gamle datter: vi reiser til Oslo i helga. Du vet hvilke regler som gjelder.

Jeg gjør ikke dette, konkluderte Engen.

- Slik fungerer imidlertid dialogbasert tilsyn, et regelverk vi kaller funksjonsregelverk. Det positive er at det stort sett går bra, men ...

Dette er hovedlinjene i regelverksregimet i dag.

- Vi har også hatt «ulovfestede virkemidler» i petroleumstilsynet. Et eksempel på det er Magne Ognedal som kalte inn Tore Torvund, Statoildirektør, da han ikke stilte på AMU-møte.





Jan Erik Bårdsgård, flyger



Bitten Nordvik, De Facto

På tross av et dialogbasert regime i Norge, mener Engen at det likevel er robust.

Men det forutsetter makt og tillit.

Interessante spørsmål fra salen

Sigbjørn Lundal tok ordet i forhold til teori og praktisk arbeid.

Jeg opplever at HMS-avdelingen på bedriften som veldig teoretisk. Vi finner liten praktisk erfaring eller forståelse av hva HMS-arbeid egentlig er. Det blir et hull i systemet.

Vi har en del papirflyttere, sa Ole Andreas Engen.

- De er akademikere mer enn praktikere. Det samme gjelder systemene. Det blir enklere å produsere papir enn å gjøre noe med sikkerheten.

Helikopter-HMS

Jan Erik Bårdsgård, flyger og besetnings-sjef på 330 skvadronen, hadde som tittel på sitt innlegg, «En annerledes HMS brief»

Bårdsgård har vært flyger og besetningssjef på 330 skvadronen siden 1978. Han tjenestegjorde ved avdelingene på Banak, Ørland og Sola, vært avdelings-sjef på Banak og Ørland i tilsammen 10 år. I tillegg er han den flyger i hele verden som har flest flytimer på Sea-King og en av de flygere i verden som har flydd flest redningsoppdrag.

Han skrev også det aller meste av NOU 3-97 om redningshelikoptertjenesten i Norge.

HMS og vernearbeid fra hans ståsted får nødvendigvis en noe annen vinkling enn den oljearbeidere er vant med.

Trening og terping

Trening og atter trening på sikkerhet går igjen i deres HMS-arbeid. Selv sa Bårdsgård at han ikke kan mye om HMS-systemene til oljesektoren, men han kan til gjengjeld mye om dårlig HMS.

- Vi jobber mye med holdninger. Det gjelder å vite, ha fakta, aldri tro! Bårdsgård viste til en Widerøeulykke hvor flygeren trodde at rullebanen var lang nok. Det var den ikke.

Prosedyrer

Prosedyrer skal være enkle og robuste.

- Folk gjør feil hele tida, slik at prosedyrer må ta høyde for det. Vi er gode på prosedyrer hos oss.

Prosedyrer må være like, standardiserte.

- De må ikke være skrevet av eksperter for eksperter. Bruksanvisninger skal være enkle, og de skal være på norsk.

Halvor Erikstein med to innlegg

Både kjemikalier og kjemikalieprosjektet, samt støy og hørselskader ble belyst av Erikstein.

Disse sakene har man etter hvert fått gjennomslag for, også hos arbeidsgiverne og sammen i såkalte samarbeidsprosjekter.

Likevel er det en rekke saker det ikke tas tak i. De oljeskadde er et eksempel. Her sitter oljearbeidere med diagnose på MS som ikke har rot i virkeligheten.

Hva med kreft, spurte Erikstein.

- Meldes kreft inn som yrkessykdom? Hva med legenes meldeplikt ved blærekreft når den kreftrammede har jobb hvor sveising inngår. Hva med lungekreft når den kreftrammede har jobbet med asbest. Hva gjør vi når legen sier at din kreft ikke er klassifisert som yrkessykdom.

Ivar Torstensen, tillitsvalgt i Beerenberg, kommenterte vanskeligheten ved å få dokumentert yrkessykdom i Nordsjøen. Arbeidstilsynet og Kreftregisteret skal være mottakere av slik informasjon, sa Halvor Erikstein.

- De kan følge med på om det er overhyppighet av krefttilfeller fra industrien og fra et bestemt, definert arbeidsområde.

Sigbjørn Lundal:

- Jeg føler det er tabu å ta opp yrkessykdom. Bedriften forlanger hele livshistorien til vedkommende for å se om de kan skyldes på noe annet. I tillegg er forsikringsselskap ofte en rå motpart.

Samlinger som dette er uten tvil nyttige for utveksling av denne typen informasjon. «Oppskrifter», råd, idebank, informasjonsbank og nettverksbygging, er en del av veien for å styrke HMS-arbeidet.

VIS OMTANKE – BÆR EN ROSA SLØYFE I OKTOBER



Årets design-pin av
Camilla Prytz får du kjøpt hos
**Lindex, Vitusapotek,
Mester Grønn og Kid Interiør**



**KREFTFORENINGEN
BRYSTKREFTFORENINGEN**



Krav til sikkerhet for livbåter

Tekst: Eileen Brundtland,
Petroleumstilsynet. Foto: Statoil

Det bærende prinsippet i livbåtsaken er kravet om at sikkerheten skal være lik for alle som jobber innenfor norsk petroleumsvirksomhet. Det betyr at hvis en innretning ikke har livbåter som tilfredsstillende kravene, må det iverksettes kompensierende tiltak, for eksempel utbedringer, operasjonelle begrensninger, stans av aktiviteter eller nedbemanning ved dårlig vær.

Lang historie

Livbåtsaken strekker seg tilbake til 2005, da et teststup med en fritt-fall-livbåt på Veslefrikk B medførte alvorlige skader på livbåten. Hendelsen ble starten på et omfattende arbeid som avdekket at verken fritt-fall-livbåtene eller lårelivbåtene på norsk sokkel tilfredsstilte regelverkets krav til evakuering. Svakheterne som ble funnet var knyttet til konstruksjonsstyrke i livbåtenes overbygning og skrog, G-krefter for passasjerene og framdrift, båtenes evne til å komme seg unna innretningen.

Manglene ved livbåtene må også sees i sammenheng med at mulighetene for å



evakuere i en fare- og ulykkessituasjon uten å bli alvorlig skadet, er en forutsetning for en rekke av kravene i HMS-forskriftene.

- Dagens regelverk krever at personell på innretningene raskt og effektivt skal

kunne evakueres til et sikkert område under alle værforhold, sier Anne Vatten, direktør for juss og rammevilkår i Ptil.

- Dette kravet endres ikke for innretningene på sokkelen. Endringene er først og fremst presiseringer av kravene knyttet



til konstruksjonsstyrke, passasjersikkerhet og framdrift. I veiledningen til regelverket er det også lagt til referanser til nye standarder og normer som næringen selv har utarbeidet.

- Forslaget om endringer i regelverket

dreier seg strengt tatt om å komme tilbake til det sikkerhetsnivået vi trodde vi hadde i 2005, det vil si forsvarlig evakuering av personell fra innretningene. Når man har kunnskap om mangler som kan sette menneskers liv og helse i fare, må

man iverksette forbedringstiltak. Det er et krav i regelverket.

Best i klassen, men ikke i mål

Statoil har vært flaggskipet i arbeidet med å forbedre livbåtene på sokkelen. Selskapet innså tidlig behovet for forbedring, og har lagt ned mye arbeid i å finne løsninger for å oppgradere livbåtene på sine innretninger. Blant annet er det utviklet helt nye livbåter som møter kravene til evakuering.

Etter en ny, systematisk gjennomgang av livbåtene sine orienterte Statoil Ptil i sommer om at de hadde funnet svakheter i konstruksjonen på flere av fritt-fall-livbåtene. Statoil har derfor innført operasjonelle begrensninger på 14 av sine innretninger. En plan for utbedring av livbåtene er nå etablert, og seinst i september hadde Ptil møte med Statoil hvor selskapet gjorde rede for de nye funnene sine.

- Det er positivt at Statoil har gjort denne grundige gjennomgangen, de har tatt ansvar, og sammen med livbåtleverandørene har de gjort en betydelig innsats for livbåtene. Det skal de ha honnør for, sier Ptil-direktør Anne Myhrvold.

Men selv om store prosjekter er satt i gang i næringen, gjenstår fortsatt viktig arbeid. Myhrvold understreker at hver enkelt aktør har et selvstendig ansvar for å sikre forsvarlig evakuering.

- Vi vil gjennom våre tilsynsaktiviteter nå følge opp hvordan andre aktører på sokkelen bruker informasjonen fra Statoil for å sikre forsvarlig evakuering på sine innretninger.



Evakuering ved bruk av livbåter

Tekst: Roy Erling Furre, 2. nestleder i SAFE. **Foto:** Statoil/Mette Møllerop/Arkiv

SAFE sitt høringssvar til utsendte endringer i HMS regelverket hva angår evakuering med mer.

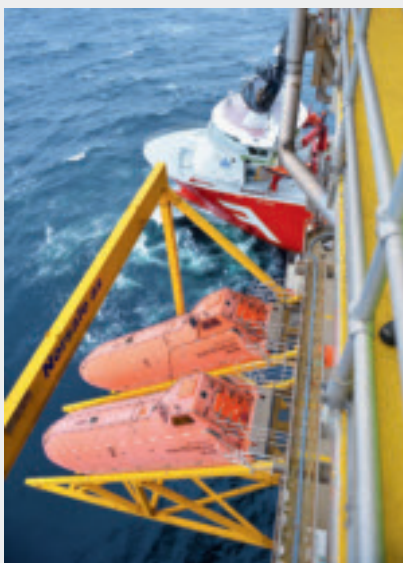
SAFE vil med dette gi sin tilslutning til de foreslåtte endringene i petroleumsregelverket med sikte på å rette opp manglene ved dagens livbåtsikkerhet, men har noen mindre og utdypende merknader til forståelsen av betydningen disse endringene har.

Bakgrunn:

Fra den dramatiske fullskalatesten på Veslefrikk i 2005 til i dag har SAFE vært bevisst på at de som arbeider i Nordsjøen ikke har vært ivaretatt beredskapsmessig dersom en nødevakuering i dårlig vær skulle inntreffe.

Vi har sett at stadig flere nye- og uløste problemstillinger blir avdekket i livbåtprosjektet. Det er derfor med stor bekymring vi registrerer at næringen i media motarbeider forslaget til nytt livbåtsregelverk samtidig som både Norsk olje og gass og SAFE vet hvilke mangler som preger livbåt- og evakueringssikkerhet på sokkelen generelt (redningsstrømper, flåter, lårelivbåter osv.). SAFE tar derfor sterkt avstand fra Norsk olje og gass sin kampanje i media for å motarbeide innføringen av nytt livbåtsregelverk.

SAFE er opptatt av at myndighetene



snarest mulig fastsetter de foreslåtte regelverksendringene som skal ivareta nødevakuering og beredskap. Helt siden 2005 har vi med bekymring møtt vinterstormene offshore uten å ha trygg evakuering på plass. SAFE krever at partene i full tre-partsmedvirkning og involvering gjennomgår de tilfellene der alternative løsninger for forbedring, utskifting av livbåter eller deres utsettingsarrangement gjennomgås. Vi ser at ved en noe firkantet fortolkning av de foreslåtte endringene, er det mulighet for at noen av forbedringsløsningene kan bli uforholdsmessig kostbare. For øvrig har vi mer tillit til Petroleumstilsynet sine konsekvensvurderinger enn de som Norsk olje og gass har prosedert i media. Dette kan unngås ved et kompetent og godt samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiverorganisasjoner, fagforbundene og

den lokale vernetjeneste/klubber i de berørte selskapene. Det må også sikres at de løsningene som blir valgt kan verifiseres i tråd med regelverkets krav til uavhengige verifikasjoner.

Som et eksempel på bekymringsfulle problemstillinger innen livbåtsikkerhet kan denne videoen fra Facebooksiden til www.scheepvaartinbeeld.nl fra Nederland være et meget informativt innspill til farene vi står ovenfor:

www.facebook.com/video.

[php?v=592239717564490&fref=nf](https://www.facebook.com/video.php?v=592239717564490&fref=nf)

Også på norsk sokkel har vi livbåter som vil rotere kraftig i uheldig vindretning, og i verste fall vil kunne lande på taket og ta livet av alle om bord. Fallhøyden offshore kan vært 32 meter pluss dypet i bølgedalene, altså langt mer krevende enn hva som fremgår av denne videoen fra langt lavere fallhøyde.

Dette er bare en av mange farlige forhold som må rettes opp med hjelp av det nye livbåtsregelverket og sikkerhetsnivået som følger av livbåtstandarden DNV OS E406. Fortsatt har vi mange andre uløste problemer med f.eks. skrogstyrke, fremdrift og lignende som livbåtprosjektet fortsatt arbeider med å finne løsninger på.

Konklusjon:

SAFE stiller seg bak de foreslåtte endringer og har ingen ytterligere merknader til de øvrige endringene i HMS regelverket for petroleumsindustrien.



Bjørn Asle Teige
og Ole Gunnar
Rasmussen

Ny nestleder i YS i Statoil

Tekst og foto: Mette Møllerop

Fortsatt nærhet til havet. Den nye nestlederen i YS i Statoil, tidligere klubbleder i Hammerfest, Ole Gunnar Rasmussen, har fortsatt havet i nærheten når han nå er plassert på hovedkontoret på Forus.

Ole Gunnar Rasmussen ble spurt om å stille til valg som nestleder i YS i Statoil, og valgte å stille opp. Han føler selv at det var både utfordrende og spennende å bli en av to konserntillitsvalgte i YS i Statoil. Men han takket likevel ja.

- Jeg hadde bare litt over to år bak meg som klubbleder i SAFE i Hammerfest, og det ble en grundig vurdering før jeg aksepterte tilbudet.

En liten datter i hjemme gjorde valget ekstra vanskelig.

- Reiseveien hjem er på seks til sju timer, og med datteren min der oppe, blir det lange avstander om noe skulle skje, og mange dager uten å få treffe henne. Også mange timers pendling kan bli slitsomt. Jeg måtte gå noen runder med familien og meg selv, men nå er jeg altså her.

Krevende tid

Ole Gunnar har kommet inn som hovedtillitsvalgt i en krevende tid. Hva tenker du om det?

- Det er ingen tvil om at vi står foran store utfordringer, men jeg ser likevel positivt på jobben. Det må man jo. Det nytter ikke å grave seg ned. Vi må velge å tro at vi kan påvirke situasjonen i riktig retning.



Hva kommer du til å jobbe med framover?

- STEP (Statoils effektiviseringsprogram) blir nok en stor jobb. Her er det mye som foregår. Omstillingsprosessene som vi står oppi nå, vil ta mye arbeidstid, det ser vi.

Foreløpig har han ikke rukket å sette seg inn i alle oppgavene som venter ham.

- Jeg trenger mer tid for å få oversikt. Offisielt begynte jeg 1. september. I virkeligheten sov jeg for første gang i min nye leilighet i natt.

Det ble også en overlappingsperiode i Hammerfest.

- Jeg måtte kjøre dobbelt i en periode for at klubbstyret skulle få god oversikt over alle saker som skulle følges opp. Vi har ikke fått en formell erstatter på plass ennå. Vår nye klubbleder er langtids-sykemeldt, men styret der oppe kjører uten en formell leder frem til neste styremøte der man skal konstituere en leder. Nå er det imidlertid først og fremst YS i Statoil som får Ole Gunnars oppmerksomhet og arbeidsinnsats.



ISO-konferanse i Sopot: **Fremtiden for SAFE og for ISO**

Tekst: Øystein Honve. Foto: Richard Tollefsen og Diana Ramsvik

En sulten og engasjert gjeng med ISO-arbeidere møttes til diskusjon om fortiden og fremtiden for både SAFE, YS og ISO-området. 12 SAFE-medlemmer stilte fra Kaefer Energy, 6 fra Bilfinger og 9 fra Beerenberg, til sammen 27. Sekretær for SAFEs organisasjonsutvalg, Tellef Hansen, og SAFEs 1. Nestleder, Roy Aleksandersen, deltok som gjesteforelesere. Områdeleder for Konstruksjon og Vedlikehold i SAFE, Atle F. Rostad, fungerte som konferanseleder.

Arbeidstvistslovens hovedpunkter ble gjennomgått. Hva det vil si å være en fagforening og en arbeidsgiverforening? Hva innebærer en tariffavtale og hva vil det si å ha fredsplikt?

Det er viktig at de fleste medlemmer



forstår hvordan en fagforening og en hovedorganisasjon er bygget opp og hvordan den fungerer, spesielt når man vurderer bryte ut og stå alene eller gå inn i en annen sammenslutning. Derfor ble det brukt god tid på å forklare dette, og hvordan tariffavtalene er fordelt mellom ulike parter.

Samtidig gikk vi gjennom hvilke bestemmelser de andre tariffavtalene i olja har som ikke vår egen har.

Tellef tok for seg hvordan verdiskapningen i olja påvirker norsk økonomi. 21,5% av all verdiskapning i Norge kommer fra

petroleumsvirksomhet og det utgjør 29,1% av statens totale inntekter. 48,9% av den totale eksportverdien for Norge kommer fra petroleumsbransjen.

Så hva skjer da når de store operatørene i bransjen melder om kostnadskutt og outsourcing til utlandet? Det får store konsekvenser for norske arbeidsplasser og enorme ringvirkninger, både nedover i industrien vi tilhører og rundt om i ulike lokalsamfunn.

Organisasjonsendring og organisasjonsutvalget Tellef gikk gjennom organisasjonsutvalgets arbeid og hva dets rolle i dette arbeidet har gått ut på. Utgangs-



Diskusjon og innlegg



Atle Rostad



punkt til utvalget var et vedtak fra Kongressen i 2011 som lød: "SAFE skal bli en mer dynamisk organisasjon og lytte til grasrota". Det betyr økt behov for skole-ring og en organisasjon som gjenspeiler ambisjonen å fokusere på laveste nivå i forbundet; nemlig klubbene. Den korte avstanden fra bunn til topp må bevares, samtidig som lokale tillitsvalgte må skole- res bedre i framtiden.

Utmelding fra YS

Roy Aleksandersen kom midt under dag 2 og tok for seg hva som skjedde da ISO gikk fra Fellesoverenskomsten til Verkstedoverenskomsten og hva som

skjedde da SAFE ble lovet en låneavtale til partsforholdet fra Parat og YS. Det som skjedde da, har sjokkert mange og setter de fleste av forsamlingens sinn i kok. Vi står i dag uten partsforhold på vår egen avtale, som "eies" av et søsterforbund, og som nekter oss reell tilgang til avtalen gjennom et delt partsforhold. Alle våre tariffbaserte tvister må i dag gå gjennom Parat.

Dette er uholdbart for ISO-området og en av flere mulige løsninger må på bordet snarest!

Irritasjonen over YS' holdning mot SAFE vokser i stadig større deler av forbundet. Som et forbund har vi likevel noen utfordringer med hensyn til en eventuell utmelding av YS. Skal vi stå alene, skal vi danne samarbeid med parter vi ellers ikke har så mye til felles med, eller kan vi stå helt utenfor som et eget forbund? Hvem er våre aktuelle samarbeidsparter og er de villige til å inngå samarbeid? Dette var noen av spørsmålene som ble diskutert lenge og som bidro til et veldig engasjement i salen.

Samtidig må vi se på hva som skjer med vårt eget område om SAFE velger å ikke gå ut av YS. Salen ble også delt opp i gruppearbeid og diskuterte dette mer grundig med deltagelse fra samtlige.

Nedbemanning / Innleie

Klubbleder i Beerenberg Diana Ramsvik forteller deltakerne hvordan hennes bedriftsledelse har behandlet henne, inklusive oppsigelsen hun har mottatt. Hun vil stå i stilling til saken er avgjort, og ressurser på SAFE huset er avsatt spesifikt til denne saken, da den er grov på alle måter. SAFE kan ikke godta at en hovedtillitsvalgt blir behandlet slik!

Innleien som foregår i vårt område er under all kritikk, og Atle Rostad gikk gjennom lovligheten av den innleien som foregår i hht lov- og avtaleverk. Vi har opplevd at bedriftene legger frem uriktige opplysninger til Petroleums-tilsynet, og samtidig slipper unna med det! Området må i fremtiden bestrebe å få sine bedrifter til å leie inn fra produksjonsbedrifter istedenfor bemanningsforetak. Dette innebærer for eksempel at Statoils ISO-kontraktører må akseptere å leie inn fra hverandre som alternativ til oppsigelser, permitteringer og vikarbyrår.

De tre klubbene gjorde rede for omfanget av nedbemanning i sin bedrift. Bilfinger ser ut til å rammes hardest. Det er en generell enighet om at utvelgelsesprosessene må kvalitetssikres, men at ledelsen ikke alltid lar de tillitsvalgte få være med gjennom hele prosessen.



Symbolisk styrke!

Kaefer Energy har kommet med forslag til sine tillitsvalgte om en rotasjonsendring i 2015 for å unngå en del oppsigelser. Klubben og SAFE sentralt undersøker lovligheten ved slike avtaler. Så lenge man ikke undergraver ens egen tariffavtale og at det går utover HMS på arbeidsplassen, må man se hva som kan gjøres av midlertidige grep for å sikre sine medlemmers arbeidsplasser.

Siste dagen på seminaret startet med at tilstedeværende AU i de respektive klubbene går sammen og diskuterer seg i mellom status i sine klubber, felles utfordringer og pågående tvister.

En gjenganger i alle klubbene er rotasjonsmønster. Som de fleste vet, ble tariffavtalen endret på dette punktet og alle under Industriooverenskomsten skal gå over på normal rotasjon 2-4 og med dette en senkning av årsverk på 7,71%. Dette har sine utfordringer og ingen av klubbene er enda kommet helt i mål med enighet med bedriften av utformingen av felles avtale.

Andre utfordringer på tvers av klubbene er forskuttet trekk i lønn til tillitsvalgte og operatører under temporeduksjonen, innarbeiding av negativ timesaldo, reiseregning fra ansatte i utlandet og foreldelsesfrist på innsendelse av reiseregninger.

I mellomtiden ble resten av deltagerne tatt med gjennom de ulike bestemmelsene om arbeidstid man møter som off-



shorearbeider. Siden arbeidstid skaper så mange ulike meninger, tolkninger og uenigheter, ble også tvistesystemet gjennomgått i detalj.

På slutten av dagen ble erfaringer fra temporeduksjonen i 2013 gjennomgått. Et av de aller viktigste punktene er å være forberedt. Protokoll med bedriften i forkant må være signert, der en tar for seg alt som kan dukke opp i løpet av aksjonen, og i etterkant. Være klar på at ved uforutsette problemer som dukker opp under aksjonen skal man henvende seg til sin klubb – ikke sin arbeidsleder eller arbeidsgiver.

Avstemningsreglene rundt tarifforslag håndteres i utgangspunktet av vedtektene i den enkelte klubb, men var likevel et kontroversielt tema under fjorårets

aksjon. Viktigheten av å nå flest mulig medlemmer med mest mulig informasjon til enhver tid ble understreket.

Det ble opplyst fra salen at bedriftene blir mer og mer fokusert på at vi skal begynne å arbeide på norm. Dette er en farlig tendens og har flere fellestrekk med akkordarbeid, noe vi vet ikke er lovlig offshore. På tross av at norm i kontrakter mellom ISO-bedrifter og oljeselskapene ikke påvirker lønnen til arbeiderne, kan det likevel føre til økt arbeidspress.

Alt i alt var det en meget vellykket konferanse med gode forelesere, engasjert publikum, masse faglig informasjon og ikke minst vellykket på alle sosiale nivå. En lignende og mer vedtaksdyktig konferanse kan fort bli nødvendig en gang



Furre: - Dramatisk svekkelse av arbeidstakers rettigheter

Tekst: Kjell Terje Skrunes. Foto: Mette Møllerop

- Endringene regjeringen foreslår i Arbeidsmiljøloven (AML) vil dramatisk svekke arbeidstakers rettigheter, og slår beina under trepartssamarbeid i petroleumsregelverket, sier Roy Erling Furre.

Jeg er sterkt bekymret for konsekvensene av regjeringens ulike forslag, ikke minst gjelder de

- forslaget om å oppheve straffebestemmelsene for brudd på AML kapittel 8 – 16 som blant annet omhandler arbeidstid, kontrolltiltak og ansattes rett til medbestemmelse, sier 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE, Roy Erling Furre

Han er særlig bekymret for AMLs betydning som rammesettende for petroleumsregelverket.

- En forutsetning for dette uklare og målbeskrivende regelverket er nettopp omfattende arbeidstakermedvirkning i dagens trepartsamarbeid. Ved å oppheve straffebestemmelsene for lovbrudd i disse kapitlene slår regjeringen i realiteten beina under forutsetningene for petroleumsregelverket, sier Furre.

SAFE peker i høringssvaret på at flere av lovforslagene, gjennom ulike mekanismer, trekker i retning av å frata arbeidstakerne reell innflytelse over arbeidstidens lengde og plassering.

- Forslagene i sum vil bety en markant svekkelse av arbeidstakereorganisasjonenes innflytelse og dermed øke den enkelte arbeidstakers sårbarhet i et arbeidsmarked som vil hardne ytterligere til, sier Furre.



SAFE går mot regjeringens forslag om utvidete rammer for gjennomsnittsberegning, utvidet godkjenningsmyndighet for Arbeidstilsynet, utvidelse av rammene for overtid, generell åpning for søndagsarbeid og reduksjon i omregningen for beredskapsvakt.

"Regjeringspartiene argumenter ofte med at regelverket er for rigid, på tross av at de aller fleste søknader om unntaksordninger blir innvilget av de sentrale fagforeningene. Regjeringspartiene har også de siste årene fremmet en argumentasjon som prøver å snu hele problemstillingen på hodet. I stedet for å anerkjenne det naturlige utgangspunktet, nemlig at AML er en vernelov, fremstiller de det gjerne som om det

"normale" ville være fullt frislipp, men at sentrale fagforeninger bruker sin "vetorett" når de ikke aksepterer dette. Ekstreme unntak fra normalarbeidsdagen er som utgangspunkt ikke tillatt. Likevel kan de aksepteres gjennom unntak fra AML av nasjonale fagforeninger med innstillingsrett, hvis de kompenserende tiltakene er gode nok til at totalbelastningen ikke blir for stor.", heter det i høringssvaret.

Høringssvaret er skrevet av følgende:

Atle Rostad har skrevet om midlertidige ansettelser og arbeidstid. Halvor Erikstein har skrevet om arbeidstid. Roy Erling Furre har skrevet om aldersgrenser og straffebestemmelser.



Streik i 2012



Espen Johannessen og Steinar Arne Pedersen.

Brønnserviceavtale på plass, men med bismak

Tekst og foto: Mette Møllerop

Samtidig som avtalen er historisk for SAFE, er brønnserviceområdet ikke helt fornøyd med resultatet.

Historien bak brønnserviceavtalen trenger en liten repetisjon. 1. februar 2012 mistet SAFE-klubben i Baker avtalen som de hadde tatt med seg fra BJ-Services, før BJ-Services ble kjøpt opp av Baker Hughes.

- Vi prøvde å få til forhandlinger med bedriften. Det dreide seg om overgangsforhandlinger etter oppkjøpet, for å få med oss våre tidligere avtaler, forteller klubbleder Rolf Onarheim. Det fikk vi ikke til.

Klubben havnet i streik sommeren 2012. Målet for streiken var å få til en direkteavtale slik klubben hadde hatt med selskapet tidligere. Etter ei ukes streik ble det enighet om å gå tilbake til arbeidet.

- Vi ble enige om en likelydende avtale som den Industri Energi har, en såkalt bransjeavtale. Parallelt skulle vi gå i gang med forhandlinger med mål om å lage en særavtale. Vi ønsket å få inkorporert mest mulig av vår gamle avtale i denne, slik at den ble så lik den gamle særavtalen som mulig.

Ingen forhandlinger

Disse forhandlingene skulle vært slutt-



Rolf Onarheim

ført 1. oktober 2012. Klubben fikk imidlertid ikke forhandlinger med selskapet. I stedet mente Norsk olje og gass at klubben hadde en gjeldende bransjeavtale.

- Det var vi uenige i, sier Rolf Onarheim. Vi hadde en signert protokoll på at særavtalen skulle slutføres i oktober.

Til tross for protokollen ble det ikke forhandlinger?

- Nei, det ble ikke det. Bedriften trenerte forhandlingene. De kom etter hvert med et tilbud om å gi oss en kopi av Industri Energis særavtale. Vi nektet derfor å skrive under på noen bransjeavtale.

Ensidig lønnsavtalediktat

Våren 2014 innførte bedriften ensidig et nytt lønssystem. Det medførte at folk offshore kunne tape opptil 15.000 kroner i måneden.

- Årsaken til dette er på grunn av at lønssystemet i Industri Energi er basert på et bonus-offshore lønssystem, hvor offshorebonusen utgjør 47 prosent av lønnen. Det medfører at hvis vi av en eller annen grunn ikke får reise ut i sjøen, for eksempel på grunn av tåke, vil vi tape opptil 15.000 kroner.

Bakerklubben aksepterte selvfølgelig ikke dette. De kontaktet SAFE sentralt, og fikk hjelp fra SAFE juridisk ved Ellen Fjermestad-Svendsen og organisasjonssekretærene Reidun Ravndal og Levard Olsen-Hagen.

Det ble varslet søksmål mot bedriften.

- Etter møte i bedriften, trakk Baker Hughes tilbake kravet om implantering av et nytt lønssystem. Vi vant fram, og vi beholdt vårt gamle lønssystem inntil videre.



Frisk luft og jakt. Da gjør man en god jobb som klubbleder, sier Rolf Onarheim



Stig-Arne Pedersen, Ove Risa, Espen Johannessen og Roy Alexandersen.



Fra streiken



Fellesmøte i brønnservice

Forbedring av bransjeavtalen ble prioritert

I denne perioden, fra 2012 til 2014, har det vært gjort mye arbeid med bransjeavtalen for å forbedre denne. Parallelt med dette, startet man opp med nye forhandlinger på vårparten 2014.

- Forhandlingene endte nok en gang opp uten resultat og vi gikk til mekling 15. 16. og 17. august.

Resultatet av meklingen er at Baker Hughes, Schlumberger, Oceaneering NCA og Vetco Gray tiltrer en bransjeavtale identisk med Industri Energis avtale.

- Vi har fått en bransjeavtale med en protokoll som sier at offshoreansatte som omfattes av dette lønssystemet, fortsetter med dette så lenge de ansatte SAFE-medlemmene ønsker det. Vi har laget en protokoll som ivaretar lønssystemet for offshoreansatte, og sikrer at skiftplanene fortsetter slik de var. I tillegg gis det kompensasjon ved lønnsreduksjon ved virk-

somhetsoverdragelse for enkelte grupper som går på landavtalen.

Schlumberger har allerede tilpasset sin direkteavtale som en særavtale inn under brønnserviceavtalen. Svakheten for både Schlumberger og Baker er at klubbene mister streikeretten på mellomoppgjøret.

- Oceaneering NCA kommer lykkeligst ut av dette oppgjøret. De er særlig godt fornøyd med resultatet fordi de nå er på bransjeavtalen, og ikke industriovertakelsen. Vetco Gray er ikke spesielt fornøyd. De kom inn som observatør til meklingen. De føler seg lurt, etter å ha blitt presset inn på avtalen i løpet av meklingen. Bransjeavtalen passer ikke uten videre for alle innen ROV, men klubbstyret i Subsea 7 ønsker å tiltre avtalen. Den gjøres gjeldende også for dem fra 1. oktober 2014.

Møteboka fra Riksmeklingsmannen

Riksmeklingsmannens møtebok sier

følgende: «Partene var enige om at for Vetco Gray medfører overgangen til en ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår. Med henvisning til hovedavtalens paragraf 3-7, 6. avsnitt, skal det forhandles på overgangsordninger i bedriften. Partene er enige om at inntil forhandlinger er sluttført, skal tidligere direkteavtale mellom partene praktiseres.

Tilpasningsforhandlinger med forslag til ny lokal særavtale skal være sluttført senest innen utløpet av tariffperioden.»

- Det som var avgjørende for oss, var at vi ved særavtalen har sikret at ikke avtalen blir for mye vannet ut. Samtidig er vi i brønnserviceområdet bare mellomfornøyd med oppgjøret. På lengre sikt er dette likevel veien å gå, slik vi ser det, og det er også historisk for SAFE at brønnservice har fått tilgang til en bransjeavtale, sier Rolf Onarheim.



Organisasjonsutvalget – mandat og medlemmer

Kongressen i 2011 gjorde følgende vedtak:

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

Vedtaket slo fast at det skulle gjennomføres en helhetlig organisasjonsdebatt som skulle munne ut i en strategidebatt på kongressen i 2014. Organisasjonsutvalget som fikk ansvaret for å lede dette arbeidet fungerte ikke, og på Landsmøtet i 2013 ble det vedtatt å nedsette et nytt utvalg for å få fart på arbeidet. Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Hilde-Marit Rysst -Oppdragsgiver
- Reidar Rikstad - SAFE i Archer
- Arne Kjølberg - Forbundsstyret, SAFE-sokkel
- Tor Egil Løvli - Vara FS, HVO, SAFE-sokkel
- Steffen Håkull - SAFE i ESS
- Rune Rydningen - Nestleder YS i Statoil, kontrollkomiteen i SAFE.
- Bjarte Mjåseth - Organisasjonssekretær
- Tellef Hansen ble trukket inn som rådgiver og sekretær for utvalget

Arbeidsmåte og gjennomføring

Organisasjonsutvalget kom i gang med arbeidet i desember 2013. I perioden fram

til september 2014 har utvalget gjennomført tolv samlinger, hatt møter med alle på huset, innledet på årsmøtene i et stort antall klubber og i forbundsstyre, og gjennomført omfattende diskusjoner på klubbledermøtet i slutten av juni. Organisasjonsutvalgets arbeid er også presentert på kurs i Gdansk og på Kreta. Ideen har vært at analyser og forslag til tiltak skulle utvikles i et tett samarbeid med medlemmer og tillitsvalgte, at det som ble lagt fram for forbundsstyret og kongressen skulle ha en forsvarlig forankring ute. Denne prosessen var ett av flere tiltak for å legge forholdene til rette for at verdi- og vegvalg skulle kunne gjennomføres som en "samlet organisasjon".

Kort om hva vi har levert av analyser og forslag

I utgangspunktet var oppdraget til organisasjonsutvalget å mobilisere organisasjonen i en organisasjonsdebatt som skulle munne ut i en strategidebatt på kongressen i 2014. Undervegs i arbeidet fikk vi ansvar for arbeidet med vedtekten og utrede konsekvensene av en eventuell utmelding av YS.

Resultatene av organisasjonsutvalgets arbeid er nedfelt i følgende notater og forslag:

• Notatet "Mot en mer dynamiske organisasjon"

Utgangspunktet er vedtaket på kongressen i 2011 om at SAFE skal gjennomføre en organisasjonsdebatt som konkluderer



Hilde-Marit Rysst og Reidar Rikstad på årsmøte til North Atlantic

deres på kongressen i 2014. Mandatet drøftes i lys av prinsipper og erfaringer med SAFE slik organisasjonen fungerer i dag og det legges fram forslag til endring av organisasjon og vedtekter. Dokumentet har to vedlegg – forslag til plan for skoleringskampanjen og retningslinjer for valg til forbundsstyret. Disse dokumentene ligger på hjemmesida til SAFE.

• Notatet "SAFE – aleine eller sammen med andre?"

Her finner du vedtaket fra forbundsstyret om å gjennomføre en kritisk vurdering av medlemskapet i YS, en kort vurdering av erfaringene med medlem-



Tellef Hansen og Tor Egil Løvli orienterer årsmøtet til SAFE sokkel om organisasjonsutvalgets arbeid.



Drilling

skapet, andre organisasjoners erfaringer med samarbeidsmodeller/fusjoner og en presentasjon og vurdering av noen utvalgte alternativer til medlemskap i YS. Dette dokumentet ligger på hjemmesida til SAFE.

I tillegg til dette ble det bestemt at det skal gjøres en vurdering av eventuelle juridiske konsekvenser av en utmelding av YS. Denne vurderingen er gjennomført av Tellef Hansen i samarbeid med Stein Evju. Evju er professor i arbeidsrett ved Universitetet i Oslo. Dette arbeidet presenteres i et notat som i tillegg går grundigere inn på en vurdering av de

alternativene til YS-medlemskap som har fått mest støtte i de diskusjonene som er gjennomført i organisasjonen. Notatet oversendes forbundsstyret i etterkant av organisasjonsutvalgets møte 27 og 28. oktober.

• Vedtekter, sammenligning (Powerpoint presentasjon)

Dette er en presentasjon av dagens vedtekter og organisasjonsutvalget forslag til endringer – paragraf for paragraf. De viktigste endringene er behandlet i "Mot en mer dynamisk organisasjon", men det er her du får den fulle oversikten over alle forslagene til vedtektsendringer.

Endelig forslag ligger på hjemmesida til SAFE.

Andre forslag som sendes over til forbundsstyret

Organisering av ledelsen og huset, innspill til ei skoleringskampanje og forslag til lønnspolitikk for sentrale tillitsvalgte



Litteratur og olje

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det er ikke ofte litteraturfestivaler dedikeres olje. Det fikk vi i Stavanger i september, da Kapittel, Stavangers internasjonale festival for litteratur og ytringsfrihet hadde olje som hovedtema.

At olje også dreier seg om ytringsfrihet, har mang en tillitsvalgt, verneombud og varslar opplevd. På SAFEs verneombuds-konferanse var det blant annet referert til bonus som forsvant, hvis man var kritisk til selskapets HMS-avgjørelser. En rekke varslere har fått oppleve konsekvensene ved å stille seg kritisk til bedriftens ledere og deres håndtering av ansatte, styringssystemer, økonomiske disposisjoner, for å nevne noe. Det kan være lettere, i hvert fall her i landet, å kritisere makten ved hjelp av litteratur. At harselering, humor, ironi i litterær form har god gjennomslagskraft, har nok de fleste av oss erfart.



Aslak Sira Myhre og
Frode Fanebust.

Kapittelprogrammet

Festivalen gikk over fem dager og inneholdt en lang rekke spennende navn, foredrag, diskusjoner, filmer, forestillinger og presentasjoner. Målgruppen

strakk seg barnehagebarn til godt voksne.

I denne første artikkelen i SAFE magasinet viser jeg noen av dem som vinklet olje og oljeindustri fra forskjellige

stående. Noen av disse vil også få en bredere presentasjon i SAFE magasinet siste nummer til jul, både fordi det er verd å gi noen av dem større plass, og fordi det kan være nyttig å vise hvor



Kjartan Fløgstad
er klar med sitt
foredrag.



Kian Reme og Stein Bredal.

viktig kultur i forskjellige former kan være for å komme ut med kunnskap og sette blant annet oljepolitikk inn i andre rammer.

Åpningsforedragene

Forskjellige, men likevel sentrale personer i oljedebatten, med forskjellige roller knyttet til olje, åpnet festivalen. På åpningsdagen satt Stein Bredal, Kian

Reme, Frode Fanebust, Aslak Sira Myhre og Marie Smith Simonsen benket rundt bordet for å diskutere etterdønningene etter Kielland-ulykken. Tittelen var «Råolje».

Alle fem ble utfordret på å huske hvor de var, hvordan de reagerte, hva de gjorde 27. mars 1980.

Stein Bredal, tillitsvalgt også den gangen, hadde jobbet et par år på Ekofisk, skulle ut på Edda den morgenen for å informere om tillitsvalgsaker. Han sto i radiatorommet og hørte Mayday.

Det var mørkt, vi så ingen ting, og på grunn av shuttling viste ikke operatøren Phillips hvor alle befant seg.

Jeg husker en kranfører, Henriksen, som slet i årevis med ulykken. Han sluttet til slutt. Han slet med en basket som skulle få opp folk fra havet, og følelsen av å ikke få gjort nok for å redde folk på grunn av bølger og vind, ble vanskelig å takle.

Til tross for dødsfall og ulykker ble vi i oljeindustrien, men vi forsto og lærte at arbeidet var farligere enn vi trodde.

Kian Reme, prest, var på vei hjem fra påskeferie.

Vi trodde broren vår som jobbet i Nord-sjøen skulle ha fri denne påsken. Det var tilfeldigheter som gjorde at Stein ikke var på Alexander Kielland. Det var tilfeldigheter at broren min ikke var hjemme. Det var første gang på fem år at han fikk en ekstratur. Vi hadde mange telefoner til politiet uten å få svar. Etter mye mas, kom meldingen til slutt. Han var på lista



Kulturredaktør i Morgenbladet, Ane Farsethås, og Fritt Ords direktør, Knut Olav Åmås.



Marie Smith Solbakken og Aslak Sira Myhre

over savnede. Omkommet, betydde det i praksis.

Et paradoks var det at jeg som nyutdannet prest, skulle gi mitt første dødbudskap til en familie. Det var til min egen mor, og det gjaldt min egen bror.

I en periode etterpå hatet Kian alt som hadde med amerikanere å gjøre. Phillips hadde ansvaret for ulykken.

Marie Smith Solbakken, forsker og forfatter av blant annet oljehistorien «Cowboyer og rebeller»

80 mennesker hadde dødd før Alexander

Kielland. 123 mennesker døde der. Det var så mange at arbeidslivet måtte ta sikkerheten på alvor. Alexander Kielland ble et nullpunkt for å ta det standpunktet at man måtte skape et annet arbeidsliv.

Stein Bredal

Hele Nordsjøen var full av dispensasjoner, blant annet mangel på sikkerhetskurs. I ettertid kom Leiro-utvalget med krav om treukers sikkerhetskurs. Riktignok ble tre uker etter hvert til to dager, men det ble gjennomført.

Marie Smith Solbakken

Da Alexander Kielland gikk rundt, hadde 76 prosent sikkerhetskurs. Det var ikke sikkerhetsutstyr til alle. (Jfr. Fredrik Hagemann, OD) Begrepet «alt for mye frøken», var en del av kulturen før ulykken.

Aslak Sira Myhre, forfatter, direktør for Nasjonalbiblioteket

Mine erfaringer fra olje som jeg forteller om i Oslo, blir ikke trodd på. Alexander Kielland bragte oljeindustrien ut til resten av landet. Det ble nok sett på som sjø-



Kunstner Marianne Heier og Tore Slaatta, professor ved Institutt for medier og kommunikasjon, UiO.



Kapittelsjef Espen Røsbak



Kian Reme og Stein Bredal

mannslivet, noe som lå utenfor det vanlige livet. Det sa man da. Det samme sier vi nå. Nå snakker man bare om miljø. Nå snakker man om at sikkerheten er for god.

Frode Fanebust, forfatter og siviløkonom

Alexander Kielland er tilbakelagt. Det oppleves sånn av folk flest. Mange tenker på industrien som farlig. Mange snakker om at det skal kuttes kostnader.

Kian Reme

Arbeidet med sikkerhet er meningsfullt. Det er bare å bestemme at nå skal sikker-

heten være på topp. Den skal være god nok. Kravene må ikke slakkes på.

Statistikken fra 1980 viser rundt 50 omkomne. Det var statistikk fra Arbeidstilsynet. Jeg spurte, hvor er de 123 fra Alexander Kielland?

De svarte: vi kunne ikke ta det med. Det er for spesielt.

Stein Bredal

Både på 70- og 80-tallet hadde mediene erfarne oljejournalister. I dag er det for dårlig kunnskapsnivå blant journalistene. For dette utsagnet ble jeg utskjelt av Trygve Hegnar. Ikke flere Oslofolk i

ledelsen. Jeg ser at en nasjonal forståelse er helt nødvendig.

Aslak Sira Myhre

Hold historien varm. Fortell at Nordsjøen fortsatt er en farlig arbeidsplass. Hva slags liv har oljearbeideren? Hvordan er hverdagen med å reise ut, inn, vann, bølger. Ikke en Rogalandshendelse, men en nasjonal hendelse.

Frode Fanebust

Ja, det trengs voksenopplæring østpå. Ikke fortell den samme historien på nytt, men nye vinklinger og tolkninger.



Pia Strømstad med forestilling for barn om olje.



Oljekontorets deltakere skålte i olje da kvelden var slutt.



Trygdekontoret i oljedrakt. Thomas Seltzer med panelet Cornelius von Jackheln, Lennart Rosenlund (professor i sosiologi, UIS, her skjult), Tore Christiansen (adm.dirktør i SFF-gruppen, Oilers-eier), Målfrid Låte (forpleiningsarbeider i Nordsjøen) og Nina Jensen (leder i WWF Norge)

Marie Smith Solbakken

Jeg merker meg at man tillater seg mer harselas, man er mer morsom i dag. Trenger man en ny Alexander Kielland for å skjerpe sikkerheten? Ikke bare høre om å holde seg i rekkverket.

Spørsmål

Er vi kommet inn i et kostnadshelvete? Hvordan behandler man pårørende i

dag? Bedre? Verre? Finnes der læring i dette?

Pressen, hva slags rolle har den når den latterliggjør sikkerheten?

Det siste spørsmålet ble hengende i lufta...

I neste nummer kommer neste del av kapittel:

Stein Bredals foredrag Global morgen: Olje og korrupsjon.

Møte mellom Kjartan Fløgstad og Espen Sørbye som forteller sine versjoner av norgeshistorien og det norske oljeeventyret.

Sissel Dalen: Olje og krim.

Pia Strømstad: Olje.

Knut Olav Åmås, Marianne Heier og

Tore Slaatta: Morgenbladdebatten:

Hva gjør oljepengene med kulturen?

VIS OMTANKE – BÆR EN ROSA SLØYFE I OKTOBER



Årets design-pin av
Camilla Prytz får du kjøpt hos
**Lindex, Vitusapotek,
Mester Grønn og Kid Interiør**



**KREFTFORENINGEN
BRYSTKREFTFORENINGEN**



Det juridiske hjørnet

Sykepenger

Sykepenger er en problemstilling som dukker opp ofte i en eller annen variant. Dette er en problemstilling som de fleste av oss kommer borti enten selv eller via noen nær oss. Jeg skal prøve å skrive litt om noen av de problemstillingene som dukker opp, samt si litt om de nye fristene som kom fra NAV nå i sommer vedrørende oppfølging og dialogmøter. Jeg vil her avgrense mot egenmelding, slik at jeg her hele veien vil forutsette en gyldig sykemelding fra lege.

Vilkår for rett til sykepenger:

Det er et vilkår i folketrygdloven § 8-2 at en er medlem av folketrygden og at en har vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før en ble arbeidsufør. Formålet med sykepengene er at en skal få en kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt.

Den støtten som i dag gis fra NAV er begrenset oppad til 6G, som pr. 1 mai 2014 er 530 220. Flere av våre medlemmer tjener i dag mer enn dette beløpet, noe som kunne gitt den enkelte et inntekststap ved sykdom. Mange arbeidstakere rundt i det lange land ville hatt det, men ikke vi, i SAFE og tidligere OFS har dette vært et viktig punkt ved forhandlinger av tariffavtalene våre.

Det vil si at alle våre avtaler i dag har et punkt som sier at vi skal ha «full lønn» ved sykdom på en eller annen måte. De forskjellige klubbene og bedriftene har hatt litt forskjellige måter å tilnærme

seg teksten på, men resultatet for arbeidstakeren er relativt likt.

Sykepengegrunnlaget:

Videre kommer ofte spørsmålet om hva som skal regnes inn i sykepengegrunnlaget. Selve beregningen fra NAV reguleres i ftrl. § 8-10 som en 1/260 av inntektsgrunnlaget. Dette ville vært veldig greit dersom vi kun skulle forholde oss til den delen som er begrenset oppad til 6G og lønnen var helt uten forskjellige tillegg. De fleste medlemmene her hos SAFE har en lønn med mye forskjellige tillegg, samt at den er over 6G. Jeg skal videre nå se litt på hva som skal være med, men må minne om at denne listen ikke er absolutt.

I all hovedsak regnes sykepengegrunnlaget ut med hjemmel i ftrl. §§ 8-28 til 8-32. Utbetalingen av sykepenger skal normalt gjenspeile den lønnen en har. Lønnen skal være den godtgjørelse som er et resultat av arbeidstakerens egen arbeidsinnsats, samt tillegg for ubekvem arbeidstid og enkelte ulempetillegg. Typiske her er skifttillegget til de som arbeider fast skift. De som likevel vil hevde at de arbeider 10 timer overtid hver måned, så blir dessverre dette normalt ikke regnet med. Begrunnelsen er at ingen arbeidsgivere har lov til å planlegge med overtid. Videre vet vi at enkelte som arbeider fast natt ikke får utbetalt nattillegget selv om SAFE mener at de er berettiget dette. Begrunnelsen var at denne gruppen kun var en liten gruppe i en større bedrift,

og bedriften vant fram med at de over svært mange år ikke hadde utbetalt nattillegget til sykemeldte fordi dette var det en felles forståelse om med fagforeningen. SAFE var da ikke enig i dette, men tapte dessverre denne saken i arbeidsretten.

Sykepenger ved konflikt:

Dersom noen skulle bli sykemeldt under en konflikt, streik eller dagsing er det tidspunktet for sykemeldingen som vil avgjøre om en får full lønn under konflikten. De som var erklært sykemeldt før konflikten startet (dvs. før brudd i forhandlingene og før plassoppsigelsen sendes inn) vil en fortsatt motta sykepenger fra NAV. Betalingen som kommer fra arbeidsgiver, det over 6G vil stanse fram til konflikten er over, jfr. § 8-31. De som blir sykemeldt etter tidspunktet for plassoppsigelse vil være en del av konflikten og kun motta streikebidrag på lik linje med de andre medlemmene i konflikten. Den gruppen hos oss som kan dagse, ISO bedriftene, vil motta fulle sykepenger dersom en var sykemeldt tidligere enn 14 dager før konflikten, om ikke blir en behandlet som om en stod i arbeid, se § 8-32.

Sykeperiodens lengde og litt om oppfølgingen:

Det er ingen som ønsker å være sykemeldt, og enda mindre over lang tid. I dag er det slik at den enkelte kan være sykemeldt i totalt 52 uker før en går over på arbeidsavklaringspenger. Det har

her ikke noen betydning om en er 100% sykemeldt eller 20%, lengden er den samme. Skulle en komme i denne situasjonen må en igjen være helt arbeidsfør i 26 uker for å opparbeide seg retten til sykepenger på nytt, se § 8-12.

De som har vært sykemeldt over lenger tid er kjent med at der er gitte møter som skal gjennomføres med arbeidsgiver, NAV og evt. Legen. Her er det viktig å presisere at dette er ikke regler som arbeidsgiveren selv har laget, men et regelverk arbeidsgiver er nødt til å følge. Det kom nye regler for dette så sendt som 1. juli 2014 og de er litt forenklet slik;

Allerede før det er gått 4 uker skal arbeidsgiver sammen med arbeidstaker ha sett på mulighetene for å sette opp en oppfølgingsplan. Dette gjøres for at den enkelte skal kunne komme så snart som mulig tilbake til arbeid. Arbeidstakeren skal medvirke med ved å si noe om hva en selv kan gjøre og hva bedriften evt kan gjøre for å tilrettelegge. Bedriften sender oppfølgingsplanen til NAV, samt at også sykemelder (lege) mottar denne. Dette møtet kan dog utelates der det er åpenbart unødvendig. Typiske tilfeller der en vet at en vil være tilbake før det har gått 4 uker, ved et benbrudd el.

Den neste milepælen kommer ved 7 uker, hvor det første dialogmøte finner sted (ved 100% sykemeldt). Dette møtet finner gjerne sted på arbeidsplassen dersom ikke medisinske grunner for-

hindrer dette. Det er arbeidsgiver som kaller inn til møte og hensikten også her er å få arbeidstakeren tilbake i arbeid. I dette møtet kan typisk VO, TV, NAV eller bedriftshelsetjenesten stille dersom noen mener at det er behov for dette. Dersom sykemelder (legen) skal stille så må dette godkjennes av arbeidstaker. Igjen kan møte utelates dersom det er åpenbart unødvendig, dette være seg typiske alvorlige sykdommer som krever behandling over lenger tid.

Når det er gått 8 uker og en fortsatt er sykemeldt skal sykemelder dokumentere at det foreligger tungtveiende medisinske grunner som hindrer arbeidstakeren i å være i arbeidsrelatert aktivitet. Dette gjelder kun de som er 100% sykemeldt og begrunnes med at en ønsker å få alle så kjapt som mulig tilbake i arbeid, også selv om det kun er 20% for en periode. Dette er det som en del kjenner som en utvidet sykemelding.

Dialogmøte 2 kommer fortsatt etter 26 uker dersom arbeidstakeren selv ikke ber om å få det tidligere. Det er fullt mulig da det skal avholdes senest etter 26 uker så også arbeidsgiver kan framskynde dette. Punktene som tas opp er igjen de samme, men denne gangen kan også NAV eller arbeidsgiver be om at sykemelder skal stille. Igjen er det samme vilkår for å utelate møtet, «åpenbart unødvendig».

Til slutt i rekken av dialogmøter er det dialogmøte 3. Dette møtet bør foregå

før utløpet av sykepengeperioden utløper. Her vil også vurderingen om å søke arbeidsavklaringspenger bli et tema. Sykemelder skal også vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsfør evt. til annet arbeid før dette møte finner sted.

Kort om arbeidsgivers mulighet for å si opp en arbeidstaker som er sykemeldt: Ingen arbeidsgivere kan si opp en som er sykemeldt med den begrunnelsen at en er sykemeldt. Dette er viktig å huske. Dessverre er det slik at nå i disse nedbemanningstider så er det ikke slik at en som er sykemeldt automatisk er skånet fra en nedbemanningsprosess. Dersom bedriften skal nedbemanne og din stilling, eller din tur hadde kommet om en var i arbeid vil en også bli sagt opp som følge av denne nedbemanningen. Det er også slik at dersom en har vært ute av arbeid i mer enn 52 uker uten noen umiddelbar utsikt for å komme tilbake til arbeid har også arbeidsgiver saklig grunn til oppsigelse.

Dette var litt om de rettigheter vi har dersom vi blir syke, men la oss likevel håpe at alle holder seg friske og raske. Ha en finfin dag.



Bernt Hodne
Advokatfullmektig

Kan du dette?

1. Hvilken by var H.C. Andersen fra?
2. Hvilken amerikansk rockeartist heter egentlig Vince Furnier?
3. Det er to offisielle språk i Belgia. Det ene er fransk. Hva heter det andre?
4. Hva kalles en lidelse som gir seg fysiske utslag, men som man ikke kan finne noen fysiologisk forklaring på?
5. Hvilken amerikansk countryartist sa at han var for country for Nashville?
6. Hvilken Buck Owens-melodi ble spilt inn av The Beatles?
7. Hva betyr egentlig proletar?
8. For hvilken avis laget Helge Seip kryssord?
9. Hva menes med en crossover-hit?
10. Hvilken lidelse døde countrysangeren Jimmie Rodgers av?
11. Hvor ble sommer-OL 1972 arrangert?
12. Hvilken tittel får en som blir uteksaminert ved handelshøyskolen?
13. Hvilken amerikansk bluessanger hadde Van Morrison et vennskapsforhold til?
14. Ordet limerick brukes om en bestemt diktform. Hva er det egentlig navnet på?
15. Hvilken norsk forfatter har sagt at «den som har begge bein på jorda står stille»?
16. Hvem er vokalist på Pink Floyd-albumet «Wish you where here» i melodien «Have a sigar»?
17. Hva betyr profan?
18. Hvilken norsk forfatter holdt et foredrag i studentersamfunnet i Oslo på begynnelsen av 30-tallet under tittelen «Kristendommen – den tiende landeplage»?
19. Hvilken by i Ukraina brukte Bee Gees som tittel på et av sine album?
20. Hva betyr sodomi?

Et hjem å vokse opp i

Skulle en av dere foreldre bli ufør, kan utbetalingene fra NAV utgjøre så lite som halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt. I verste fall kan det bli for dyrt å bli boende i barnas barndomshjem.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SAFE-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)





Stavanger

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

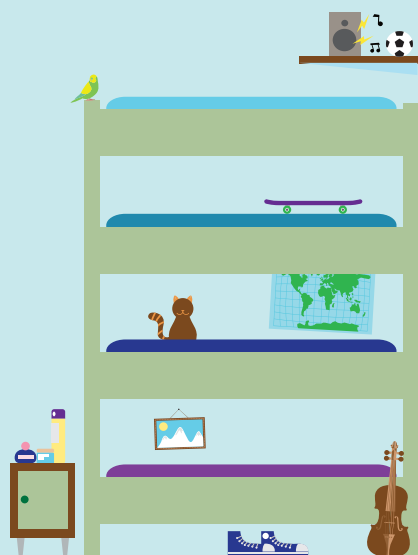
Kristiansand

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

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Moderne familie med «mine, dine og våre barn»?

Ved uførhet kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Ved død må den gjenlevende betale ut straksarv til den avdødes egne barn, i tillegg til at det mangler en inntekt til å betale ned på gjeld.

Med **YS Dødsfallsforsikring** kan du sikre deg en engangs-utbetaling helt opp til 2 millioner kroner ved død. Og ikke er det dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

SAFE-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



[illegible]

Navn: _____

Adresse: _____

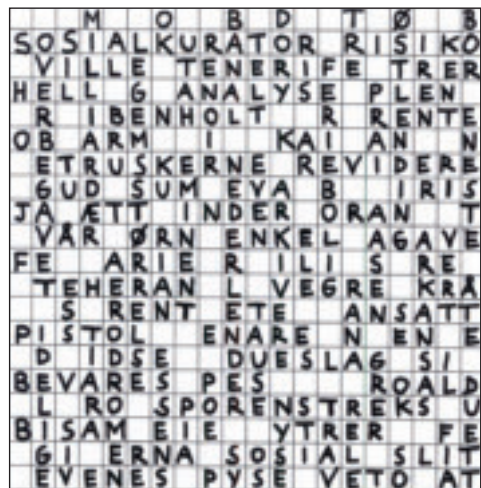
SVAR PÅ QUIZ 1. Odense 2. Alice Cooper 3. Flamsk
4. Psykosomatisk 5. Dwight Yoakam 6. Act naturally
7. Eiendomsløs 8. Vårt Land 9. En melodi som plasser seg på to eller flere ulike typer hitlister samtidig.
10. Tuberkulose 11. I München 12. Siviløkonom
13. John Lee Hooker 14. En by i Irland 15. Tor Åge Bringsværd 16. Roy Harper 17. Verdslig 18. Arnulf Øverland 19. Odessa 20. Seksuell omgang med dyr

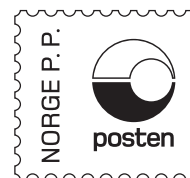
Vinnere:

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 3 oktober 2014

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 Owe Ingemann Waltherzøe 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 31/952 08 027 • E-post: owe@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Bjørn Tjessem Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde Unni Berg Johansen Nils Petter Rønningen	• Adm.leder • Telefon 51 84 39 12/900 42 387 • E-post: bjørn@safe.no • 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: anja@safe.no • Resepsjon • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: unni@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 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