

SAFE

MAGASINET^{1/2}

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr. 1/2 juli 2015**

Jeg er imponert,
sa YS-leder Jorunn Berland
etter Snøhvitbesøket.

Foto: Ole Gunnar Rasmussen

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold

Full seier
i lagmanns-
retten

Dødelig
statistikk

Livbåter

14 28 52

3-4 Lederen **5-8** Statoil – den store, stygge ulven? **9** Farvel til Statfjord og Snorre!
9 Fra underleverandørenes ståsted **12** Vi ønsker oss et lavere aktivitetsnivå **13** Kursversikt
14-15 Full seier i lagmannsretten **16-17** Et magert tariffoppgjør **18-20** Ungdom nå til dags
22-25 Godt årsmøte i Archer **26-29** God stemning på Statoil sokkels årsmøte **30-32** Dødelig statistikk
34-35 KPI infeksjoner og KPI allergi **36-38** I havgapet langt mot nord
39 Mer kunnskap gir bedre forståelse **40-41** Fersk klubbledelse med mange planer
42-43 Boreslamsbehandling fortsatt i stampe **44-47** Oppfølging av bekymringsmelding
48-49 Testasjonsfrihet **50-51** Er Statoils makt en sikkerhetsrisiko? **52** Bilfinger søksmål **54-60** Statoils
livbåtprosjekt og en av prosjektets ildsjeler **62-64** Jobb på sjøen, hus i skogen **65** Dere skal være
pådrivere og vaktbikkjer i IA-arbeidet! **66-67** Advarsler i arbeidsforhold **68** Kan du dette? **71** 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 20.11/14.12

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



Leder

Hilde-Marit Rysst, Forbundsleder i SAFE

Sommer med mørke skyer

Solen skinner mot en fantastisk klar, blå himmel, ikke en sky er i nærheten. Men, gleden over sommer og ferietid har en kraftig bismak med tanke på alle våre kollegaer som ikke nyter sommeren fordi høsten og vinteren allerede er mørk og dyster.

Næringen vår er i en dyp, dyp bølgedal, og ingen vet hvor dyp eller hvor lang den vil være. Det eneste alle er enige om er at den er mye mer alvorlig enn hva man først forventet. For SAFE er det viktig å hjelpe den enkelte klubb, det enkelte medlem. Oppsigelser skal foregå ryddig og rettferdig, i henhold til avtalte spilleregler. Vi opplever at det ikke alltid gjøres, og da bistår vi, og ved behov følges saken helt inn i retten. I tillegg til dette har vi den politiske overbygningen, å få frem det riktige bildet av næringen, sannheten om tiltakene som diverse bedrifter setter i gang, få synliggjort forslag til aktiviteter som kan bidra til at bransjen ikke får større nedtur enn vi kan unngå. Slike masseoppsigelser som foregår er sterkt ødeleggende, næringen mister verdifull kompetanse og erfaring, troverdighet og tillitt. Hvem vil satse på en bransje som ikke har framtidsutsikter, eller viselig ikke evner annet enn oppgangstider? Kostnadsfokus er alle tjent med, bedrifter som ikke er kostnadsbevisste eller går med overskudd, går konkurs. Det gir ingen arbeidsplasser. Men, det er vesentlig at

man sparer på de rette kostnadene, og ikke sparer seg til fant. Eller, sager over sin egen gren. Her er det viktig at SAFE fortsetter å stå frem og informerer både arbeidsgivere, politikere og menigmann i gata.

Unge uten jobb

Vi kjenner alle noen som nå har mistet jobben. Ungdommer som håpet og trodde de hadde en jobb som ville vare i mange, mange år. Sa opp trygge jobber og ble «lokket» inn i en spennende bransje med store muligheter, startet på dyre private studier for å tilfredsstille arbeidsgiver og trygge sin fremtid. Etter et snaut år sitter de nå uten jobb, meningsløse studier og et mye tøffere arbeidsmarked. Oppsigelsene gir bransjen vår et dårlig rekrutteringsgrunnlag og liten tro på framtiden. SAFE vil fortsatt ha fokus på rekruttering i vårt politiske arbeid.

Departementskontakt

I løpet av våren har SAFE hatt møte med Olje- og energidepartementet ved statsråd Tord Lien og begge statssekretærene. Det var et godt møte hvor SAFE fikk uttrykt vår bekymring for næringen og våre tanker om hva regjeringen kan gjøre. Statsråd Lien var aktivt lyttende og vi merket oss at han tok til seg våre innspill. Det er en minister som kjenner sitt ansvar og er det bevisst, men SAFE må fortsette sitt arbeid med å få frem praktiske

eksempler på tiltak, være synlige i media og opprettholde fokus på regjeringens ansvar.

SAFE har og avholdt møte med Arbeids- og sosialdepartementet ved statssekretær Kristian Dahlberg Hauge. Hovedfokuset vårt i det møtet var bransjens utfordringer og arbeidslivet generelt. Både våre særegenheter med tanke på offshore og landanlegg, arbeidstidsordninger hav & land og generelle rettigheter i arbeidslivet. Permitteringsreglene og innleieutfordringer med mer ble tydelig forklart og fremlagt. Selv om statssekretæren var lyttende, var han og tydelig på at endringene i AML var noe regjeringen var enig om og mener er riktige. Som alle vet var det en samlet arbeiderbevegelse som gjennomførte politisk streik mot disse endringene, allikevel ble de altså gjennomført 1.juli. Politisk streik mot endringer i AML ble avholdt den 28. januar. Planen var markeringer i fem byer i Norge, det endte med nærmere 200 markeringer. Stavanger hadde et av hovedarrangementene, og alle tre hovedorganisasjonene stilte med talere. SAFE ble forespurt om å være YS sin taler, og det følte godt å få stå foran en samlet arbeiderbevegelse og løfte oljearbeideren og alle ansattes stemme mot regjeringens forslag.



SAFE blir mye brukt som innledere/foredragsholdere på konferanser. Det er positivt at SAFE får muligheten til å formidle vårt bilde av virkeligheten, utfordringene som vi ser dem, og synliggjøre våre tanker om veien videre og ønsker til løsninger. At vi er etterspurte tar vi som et tegn på at vi har troverdighet og tillitt i bransjen og at vi blir lyttet til. Om ikke alle våre tanker og forslag blir tatt imot og gjennomført, er vi allikevel tydelig til stede og påvirker diskusjonen. Det er en viktig del av vår jobb som fagforbund og seriøs aktør i næringen. Et eksempel på at vår stemme anses som ekte og troverdig, var når SAFE ble forespurt å være en av hoved-debattantene under «Debatten» på NRK. Det er kommet mange gode tilbakemeldinger på opptreden, og det er hyggelig.

SAFE sentralt har dette vårhalvåret deltatt på en rekke årsmøter. Kontakt og deltagelse med klubbene våre er en prioritert oppgave, og vi setter stor pris på å bli invitert. Det er en fornøyelse å ha mulighet til å treffe så mange engasjerte tillitsvalgte og medlemmer, og vi får mange gode innspill og diskusjoner. Det er en unik mulighet til å få ut SAFE sentralt sitt fokus, og vi får siste nytt fra «fronten». Det er også spennende å få oppleve hvor forskjellige klubbene våre er, både med tanke på størrelse på årsmøtene, temaer og tid som benyttes. SAFE er en virkelig grasrotorganisasjon, og det skal vi være stolte av å bevare videre, det er en drivkraft og styrke.

Tariffoppgjøret

Forhandlingene om årets mellomoppgjør i næringen vår var vanskelige med utgangspunkt i en bransje som beskriver seg selv å være i krise. Kravene våre var moderate, vi tok ansvar. Arbeidsgiverne ønsket ikke å bidra med en eneste krone, men både Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund måtte tilslutt legge tilbud på bordet. Fremdeles utestår imidlertid forhandlinger på direkte avtaler og noen lokal avtaler.

Kollektivt søksmål

SAFE har bestemt seg for å benytte retten til kollektivt søksmål. Fram til 1. juli hadde fagforeninger i henhold til arbeidsmiljøloven rett til å ta ut søksmål mot en bedrift. I denne saken mener SAFE at Bilfinger driver ulovlig innleie, og det har vi tatt til retten. Kollektivt søksmål var en del av «redningspakken» ved innføringen av Vikarbyrådirektivet. I dette lå det en viktig sikkerhet. Ved mistanke om brudd på innleie, kunne fagforeninger stevne aktuell bedrift. Den rettigheten er knapt rullet å bli testet, før den nå ble fjernet. SAFE mener helt klart at dette er med på å svekke våre rettigheter og budskapet om at fast ansettelse skal være normalen.

Nye aktører på banen

Forpleiningskontrakten på Statfjord og Snorre ble gitt til ett helt ukjent selskap som ikke tidligere har hatt oppdrag på sokkelen. Selskapet er mest kjent for innleievirksomhet via underleverandører. Coor overtok driften 1. juli, og SAFE følger tett på. Lokal SAFE klubb er opprettet og det jobbes i skrivende stund med de ansattes kontrakter og andre deler av avtaleverket. Vi gjør oss vel alle noen tanker om hvorfor Statoil har gjort som de har, og hvordan Coor vil tilpasse seg driften på sokkelen. Det er godt å vite at det er erfarne tillitsvalgte som sitter ved roret, og at de har gode støttespillere i opprinnelsesklubben og i SAFE sentralt. Bladet du holder i hånda, er ett ekstra stort nummer. Det viser ett aktivt forbund og aktive medlemmer. Håper du vil lese deg gjennom med nysgjerrighet og gjerne dukker det opp bilde av noen kjente. Jeg har i alle fall tro på at du vil få noen innspill og tankevekkere som du kan filosofere over i solveggen eller i hvilepausen på jobb.

Go' sommer ønsker jeg dere alle som en, pust gjennom nesa og la roen senke seg, høsten kommer samme hva, så nyt dagen i dag.

Sommerklem fra Hilde-Marit.



Gina Krogh
Foto: Helge Hansen – AP/Statoil

Statoil – den store, stygge ulven?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Bjørn Asle Teiges anslag på 20.000 færre oljejobber i løpet av året gikk i mål på tida. Dessverre. En fjerdedel tilhører Statoil, resten fordeler seg hovedsakelig på underleverandører som er avhengig av kontrakter med oljeselskapene, først og fremst Statoil.

Den profilerte konserntillitsvalgte for YS i Statoil, Bjørn Asle Teige, er ikke preget av nødvendig respekt verken for talerstoler eller sjefer.

- Jeg er tillitsvalgt for våre medlemmer, for de ansatte, og lojaliteten ligger der. I den situasjonen vi har vært i de siste to årene, er det helt nødvendig å bruke de talerstolene vi har tilgjengelig. Er du enig i at Statoil er den store, stygge ulven?

- Det er riktig at Statoil både har kuttet mange ansatte, og flere skal det bli. Samtidig kan vi ikke beskyldes Statoil for å ha forårsaket den lave oljeprisen. Dette rammer jo alle. Men når det er sagt, Statoil står for rundt 75 prosent av aktiviteten på norsk sokkel, og har derfor et stort ansvar, men kanskje ikke for alt som skjer her på kloden. Opp mot 1.500 jobber til forsvinner, mange av disse jobbene bekles av ingeniører i dag. På toppen kommer rundt 525 innleide som også skal ut. Det er mye viktig kompetanse som nå forsvinner. Det, sammen med en ny generasjon unge som nøler med å skaffe seg kompetanse og utdanning innen oljebransjen, vil ikke gjøre det lettere



framover. Selv om vi får en oppgang etter hvert, og industrien igjen vil være på jakt etter dyktige medarbeidere, vil det ta lang tid før den nødvendige kompetansen er på plass på nytt. Totalt har Statoil kuttet 4 500 stillinger. For hver oppsagte oljearbeider forsvinner fem andre stillinger fra leverandører, i tilknyttede bransjer og tjenesteytende industri.

- Ja, det er riktig. Femtusen oppsagte stillinger i Statoil drar med seg fem ganger så mange arbeidsplasser. Det gjelder selvfølgelig ikke bare

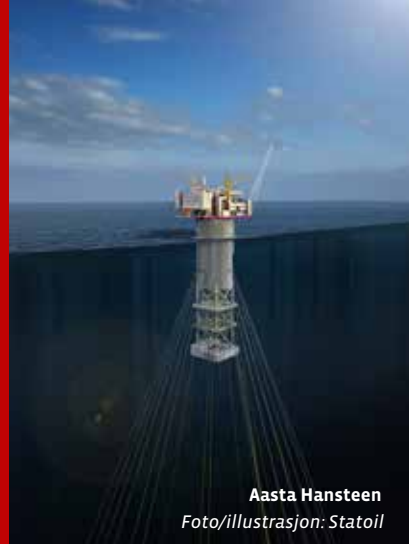
oljesektoren, men transport, hotell og restaurant, diverse leverandører av utsyr og rekvisita, for å nevne noen. Dessuten rammer det landet som helhet, ikke bare de konkrete oljedistriktene, slik som skatteinntekter til kommunene.

Oljen, en hard industri

Våpen, sukker og olje. De tre hardeste industriene på kloden. Slik karakteriserer Teige verdensindustrien hvor olje har en framtrædende plass.



Troll
Foto: Harald Pettersen, Statoil



Aasta Hansteen
Foto/illustrasjon: Statoil

Oljen er den hardeste industrien i Norge?

- Ja, i hvert fall blant de aller tøffeste. Se på utbyttepolitikken. Det ville vært logisk å holde igjen her, men det gjør ikke Statoil. Gjeldsgraden øker i selskapet nå.

Lånes må det nok og for å investere i de prosjektene som allerede er igangsatt.

- Det trengs et tresifret milliardbeløp til investeringer. Disse pengene skulle

investeres da oljeprisen lå på 110 dollar fatet. Nå er det 50 til 60 dollar fatet som er basis for investeringene. Da må resten lånes, og suppleres ved å skvise egen organisasjon og leverandørindustrien. Stikkordene er kostnadskutt og nedbemanning.

Finnes det alternativer nå?

- Det er ingen tvil om at bransjen er i en vanskelig situasjon nå, det pågår en produksjonskrig mellom

forskjellige aktører. Alternativene ligger der. Dersom en videreutvikler selskapet og ikke bygger ut, blir det verken produksjon eller kompetanse- og kunnskapsutvikling. Det gir en svekket sysselsetting og svak verdiskaping på lengre sikt.

Da er en på en måte bondefanget?

Svaret er å tenke annerledes. Tenk «privat». Bruk ledig kapasitet til å pusse opp, er et av Teiges forslag.



Diskusjon om oljenæringen i pausen på SAFE-kongressen. I midten Bjørn Asle Teige og Owe Ingemann Waltherzøe, sistnevnte organisasjonssekretær i SAFE.

Aibel får kontrakt på Johan Sverdrup.
Foto: Harald Pettersen, Statoil



- Mange av oss bruker fritid/ferien på oppussingsprosjekter i stedet for å dra på dyre utenlandsreiser og la hus og hage ligge «brakk». I større målestokk er det slik industrien må tenke. Det er nå det er rom for vedlikehold, gjøre det nødvendige arbeidet som ble utsatt mens en kun hadde en tanke i hodet, å holde produksjonen oppe. Det er en form for logikk i dette, mener Teige, og er bekymret for svaret Statoil

gir omverdenen.

- Utbyttepolitikken bør legges om. Til og med John Fredriksen, utbyttekongen i Seadrill, stoppet utbyttepolitikken i sin egen bedrift.

Lønnsomhet og internasjonalisering

Lønnsomheten i bransjen har gått ned, det er riktig, seir Bjørn Asle Teige.

- Statoil har kjøpt seg inn i en rekke lite lønnsomme prosjekter som skifergass og oljesand. Investerer du i selskaper og prosjekter som ikke gir resultater, blir det lavere lønnsomhet totalt sett. Statoils strategiske investeringsevne har ikke vært helt god?

- Nei, Statoil har nok ikke hatt mye å skryte av der, de siste årene. Det har vært en villet strategi, underlig nok for de fleste av oss. Vi ønsker ikke bevisst å satse penger på noe som ikke lønner seg.

Nå tar de ansatte regningen for oppryddingen

Statoil går løs på alle forretningsområder. Hele organisasjonen blir gjennomgått for å se hvor man kan kutte, hva kan fjernes og forenkles.

Vi går fra den ene omorganiseringen til den neste, uten stopp, sier Teige.

- I dag forholder vi oss til dagens situasjon. Morgendagen vet vi ikke hva bringer. Det er uforutsigbart og utrygt og det forplanter seg videre til leverandørene som og kutter utgifter og ansatte, og endrer organisasjonen.

De som blir igjen, både i Statoil og hos underleverandørene, får flere oppgaver og hardere arbeidsdager.

- Rommet mellom effektivitet og lønnsutvikling skal tettes igjen, og det skal skje raskt, det forventer aksjonærene.

Oljeprisens videre utvikling

Enighet om atomavtale med Iran og oppheving av sanksjoner mot landet, vil gi Iran tilgang til oljemarkedet. Saudi-Arabia produserer olje som aldri før, og Irak er med å fylle markedet med oljefat. En overproduksjon gir ikke høyere oljepris, og det rammer Statoil mitt i hjertet.

Dagens Næringsliv skriver mandag 27. juli at flere aksjeanalytikere mener Statoil vil slite med å opprettholde utbyttet dersom oljeprisen blir liggende på 55 dollar fatet. Stipulert utbytte på 1,8 kroner per aksje på bakgrunn av 60 dollar fatet, tilsvarer 23 milliarder kroner til aksjonærene på årsbasis. Man anslår at kuttene ikke blir mindre enn de allerede er, om oljeprisen blir liggende på samme nivå framover. Hvis utbyttet skal opprettholdes må man enten låne enda mer eller kutte drastisk i investeringene. Resultatet er at produksjonen går ned og vedlikeholdet er fortsatt salderingsposten. På kjøpet får man en faktor som kan sammenliknes med en løs kanon på dekk, nemlig sjansespillet med sikkerheten.



- Vi ønsker at Statoil kutter utbyttet med 50 prosent. Selv om aksjekursene lider når utbyttet kuttes, betyr det ingen ting i forhold til å utsette eller stoppe påbegynte og nye prosjekter. Teige viser til et oljeprisscenario i Statoil som ble kalt «the good, the bad and the ugly». Dette er verre enn «the ugly». Situasjonen er vanskelig og det rammer mange ansatte. Er det noen lyspunkter å få øye på?
- Ja, heldigvis. Vi har de fire feltene som bygges ut, Johan Sverdrup, Aasta Hansteen, Gina Krogh og Gudrun (som er levert). I tillegg kommer Marinerfeltet på britisk sokkel som er under bygging, og vi ser på en ny fase for Snorre.

Samtidig tegnes Johan Castberg i Barentshavet og andre funn er under vurdering. Det er gjort store funn i Brasil og i Tanzania, og også Canada har funn som vurderes utbygd. Totalt sett ser det ut til at vi kan holde samme produksjonsrate de neste ti årene.

Arbeidsplasser i dette bildet

Noen arbeidsplasser blir det også ut av disse planene.

- I prosjektene trengs det folk, man vil og trenge en del på utstørsområdet. For selskapet er det positivt, og det vil også bli arbeidsplasser for leverandørindustrien. Likevel er det langt fram før det blir

produksjon og vi kan snakke om mange nye ansatte?

- Ja det er et stykke fram i tid. Fra leting til produksjon går det i snitt ti år, og derfor er det viktig å lete nå. Kompetansen er avgjørende for en lykkelig slutt, om man kan bruke et så positivt ladet ord?
- Kompetansen må beholdes på grunn av bransjens langsiktighet. Vi må ikke stille oss i en slik situasjon at vi om få år har for liten kapasitet på kunnskapsområdet til å kunne drive en forsvarlig og bærekraftig oljeproduksjon.



Snorre A
Foto: Statoil



Statfjord
Foto: Statoil



Farvel til Statfjord og Snorre!

Foto: Statoil/Mette Møllerop

I morgen er siste dag for ESS Support Service som arbeidsgiver på Statfjord og Snorre. Ja!... det er vemodig og på mange måter trist å skilles av med gode kollegaer, mange av dem nære venner, der vi gjennom flere 10 år, sammen, var med å skape og utforme våre egne lønns og arbeidsforhold i Norges desidert viktigste industri. Egentlig et lite eventyr i seg selv.

For min egen del så var min første reise ut på Statfjordfeltet i 1984, der vi sammen med kraftfulle tillitsvalgte i SAF (Statfjord Ansattes Forening) forsøkte å verve medlemmer til Catering Ansattes Forbund CAF, et nytt fagforbund under paraplyen OFS. Mulig jeg tar feil, men jeg tror det var Vidar Lysvold som ble vår første tillitsvalgte på Statfjord Alpha. Da lå også Poly Mariner tilknyttet gigantiske Statfjord A, en plattform som frem til i dag har produsert mest verdier til vårt kjære Kongerike.

Det var gamle SAS Catering som ble det ledende forpleiningselskapet på norsk sokkel, og som var en medvirkende årsak til at det såkalte sør- og nord feltet ble «samlet i et rike.» CAF samlet også forpleiningsarbeiderne fra nord til syd, og ble det avgjørende kraftelement for å få på plass dagens tariffavtale, der vi i 1987 signerte ny felles tariffavtale med de ansatte i operatørselskapene. Snorre TLP(A) og Snorre B, kom senere inn og ble sammen med Statfjordfeltet en meget stor forpleiningskontrakt.

SAS Catering, som i dag heter ESS Support Service, etablerte og videreutviklet en personalpolitikk som vi ble meget stolte av, og som medførte at dette selskapet ble markedsledende på norsk sokkel. Økende konkurranse og kostnadspress, har imidlertid tvunget frem endringer som vi ikke er så glade for, og utfordringen denne bransjen nå seiler inn i preges av usikkerhet. At vi nå har mistet denne store Statoilkontrakten er selvfølgelig en bitter pille å svelge. Et åpent spørsmål står for meg fortsatt ubesvart, skyldes dette pris, kvalitet, eller et nytt strategisk valg fra Statoil, der det langsiktige målet er en omfattende outsourcing av egne forpleiningsarbeidere? Kun tiden vil gi svar på dette.

På vegne av SAFE klubben i ESS Support Service, vil jeg ønske alle våre medlemmer og andre kollegaer på Statfjord og Snorre lykke til som ansatte i et nytt selskap. Jeg vil samtidig takke for et fantastisk samarbeid gjennom alle disse årene, og jeg er helt sikker på at vi

vil holde nær kontakt med hverandre, selv om vi nå skilles i to konkurrerende selskaper.



Med vennlig hilsen

Oddleiv Tønnessen

Leder SAFE klubben i ESS



Fra underleverandørenes ståsted

Tekst og foto: Mette Møllerop

Oppsummeringene over antall oppsagte i leverandørindustrien viser skremmende høye tall. Man visste at de kom, likevel er man aldri forberedt.

For dem som nærmest over natten får oppsigelsen i posten, er følelsen skremmende.

Det hjelper lite å se på den lange listen over selskaper som har ansatte i samme situasjon som en selv.

Alder og ansiennitet er en dårlig kombinasjon når det er snakk om nedbemanninger. De yngste har kortest fartstid og er dem som går først når selskapet skjærer ned på arbeidsstokken, omorganiserer, flytter produksjonen til en annen kant av landet, eller til et helt annet land. Er du ung, er du i etableringsfasen. Kanskje har du nettopp kjøpt hus eller leilighet, kanskje har du fått barn, sannsynligvis har du kjøpt bil, og helt sikkert har du gjeld og låneutgifter i tillegg til andre utgifter som unge foreldre har i startfasen av livet sitt. Er du riktig uheldig, bor du i et «oljedistrikt» hvor kampen om arbeidsplasser begynner å hardne til.

Tallet nærmer seg 25.000

I midten av juni lå det offisielle tallet på oljejobber som var blitt borte på 21.400. Eller helt korrekt, 21.438. Lista er utarbeidet av DNB Markets, basert på innrapporterte nedbemanninger. Lista har et høyt og et lavt anslag, og dette er det laveste anslaget. Differansen mellom høyt og lavt anslag er 1.400 stillinger. Bare i løpet av de neste to månedene har tallet steget kraftig. Verd å merke seg er at dette er oljeindustribedrifter i en eller annen form, altså operatører, oljeservice, brønnservice, ROV, boring, forpleining, konstruksjon og vedlikehold, og lignende. Arbeidsplasser som er rammet av oljekrisa i transportnæringen, i hotell og restaurantbransjen for å nevne et par eksempler, er ikke med i denne oversikten. Også her er det et betydelig antall ansatte som er oppsagt fordi aktiviteten i oljebransjen er lav, og det spares på alle bauer og kanter.

Forpleining har fått merke nedgangen

I februar kunne ESS Support Service, et av oljeindustriens store forpleiningsselskaper med lang ansiennitet i Nordsjøen (riktignok under andre navn), oppsummere tap av i overkant 320 ansatte. ESS har en arbeidsstokk med høy faglig kompetanse og en organisasjon preget av ryddige og gode lønns- og arbeidsforhold. De skårer høyt på HMS-krav, og har et godt apparat

av tillitsvalgte med sterke klubber i ryggen. ESS burde være en solid samarbeidspartner for selskap som trenger forpleining på installasjonene. Det samme gjelder forpleiningselskapet Sodexo, også med lang erfaring og høyt kvalifisert arbeidsstokk. Forutsetningen er selvfølgelig at de er konkurransedyktige på pris i tillegg til de ønskede kvalitetskravene. Signaler forteller at de er konkurransedyktige. Årsaken må en altså lete etter andre steder.

Nedjustering av behov

Når oljeindustrien øker sitt kostnadsfokus, blir det færre folk i arbeid på sokkelen. Når det er færre oljearbeidere å forpleie, reduseres også behovet for våre tjenester. Det fører reduksjon i behovet for arbeidskraft, sier klubbleder i SAFE i ESS, Oddleiv Tønnesen.

- For å illustrere nedgangen hos oss, så nådde vi en sysselsettingstopp i fjor på 1150 ansatte, dette inklusiv midlertidige ansatte. I februar hadde vi 826 fast ansatte medarbeidere, inklusiv stillinger der ansatte er i permisjon. På dette tidspunktet hadde selskapet allerede for mange fast ansatte. Både ansatte i Statoil og vikarpoolen i ESS fikk for få turer ut. Mange gikk derfor hjemme på full lønn, og etterslepet av arbeidstimer blir betydelig. Det var arbeidsoppdrag i vente i forbindelse med to floteller på seks måneders oppdrag, og en del av disse timene ville



derfor dekke inn dette arbeidet. Likevel sier dette mye om en nærmest «fra dag til dag-situasjon».

Usikkerheten rundt anbudsrundene med Statoil, for Statfjord, Snorre og Statoil vikarpool, som angikk rundt 250 fast ansette, lå også på lur.

Ekstraordinært årsmøte

Det ble ikke kontrakter for ESS verken på Statfjord eller Snorre, og klubbstyret innkalte de tillitsvalgte til et ekstraordinært årsmøte 19. mai. Kontrakten gikk til Coor Service management offshore AS, et selskap uten forpleiningserfaring fra Nordsjøen. Selskapet har imidlertid kontrakt med Statoil på diverse andre tjenester, som eiendomsdrift, renhold, sikkerhets- og resepsjonstjenester, konferansetjenester og kontorservicetjenester til 31 større kontor- og produksjonsanlegg i hele Norge. Noe forpleining har de erfaring med, men ikke offshore.

- Vårt første møte med Coor var positivt, og vi var også nøkterne optimister til det kommende møtet, forteller Tønnessen. Coor la overføringsdirektivet til grunn og overtok samtlige ansatte på dette kontraktsområdet. Arbeidsgiveren blir et eget Coor-selskap med basis i tariffavtalen med Norsk olje og gass. Hva med samarbeid med tillitsvalgte og holdninger til fagforeningsarbeid?
- De ønsket god dialog med fagforeningen, og det vil bli opprettet

kontakt med tillitsvalgte som skal videreføre partsarbeidet etter hovedavtalens regler når våre folk formelt er overført til Coor. For øvrig er de heldige som får våre folk. Mange av de ansatte på Statfjord og Snorre har lang fartstid i norsk petroleumsvirksomhet, og har vært med på å bygge opp det avtaleverket vi i dag er så stolte av.

Det ekstraordinære årsmøtet skulle først og fremst behandle konsekvensene overføringen fra ESS til Coor har for klubben, samt rettmessig deling av økonomiske midler til overføring til den nye klubben i SAFE i COOR.

Flere oppsigelser

I begynnelsen av mai var det igjen oppsigelser på gang. På kort varsel ble klubbene informert om oppsigelser av ytterligere 120 ansatte i selskapet, 99 renholdere og 21 kokker.

- Det er tydelig at bedriften nå «skjærer til beinet», for å unngå overtallighet og kostnader knyttet til dette når kontraktsportefølgen og bemanningsbehovet minker ut på høsten.

Klubbene fremmet forslag om at bedriften endret sin steile praksis knyttet til utvidede og ulønnet permisjoner, midlertidige deltidsstillinger etter den ansattes eget ønske, sluttpakker for eldre arbeidstakere, og de nye permitteringsreglene der det er blitt

vesentlig billigere for bedriftene å bruke permittering som et virkemiddel for å unngå at ansatte sies opp.

- Alle våre forslag falt dessverre på stengrunn, sier Oddleiv Tønnessen. Vi registrerer også at bedriften heller ikke imøtekommer oss ved å ta hensyn til at medlemmer av arbeidsutvalget skjermes for oppsigelser i den pågående nedbemanningsprosess. Hovedavtalen har regler som påpeker den spesielle rollen som tillitsvalgte og spesielt medlemmer av arbeidsutvalget har ved nedbemanninger.

Endelig en gladnyhet før sommeren startet for fullt

En ny kontrakt for ESS er endelig inngått.

18. juni fikk vi melding om at selskapet trakk det lengste strået i anbudsrunden med Det Norske Oljeselskap om forpleiningstjenester på Ivar Åsen, sier en fornøyd Oddleiv Tønnessen.

- Dette er en skikkelig vitamin innsprøytning for oss alle i en hverdag som er sterkt preget av oppsigelser og nedbemanninger.

Når er dere i gang med forpleining da?

- Innretningen skal på plass en gang i løpet av neste år, og det er vel også slik at da trenger de også et flotell i forbindelse med igangsetting av drift på denne innretningen, så dette var en stor positiv nyhet. Endelig!



Foto: Statoil



Vi ønsker oss et lavere aktivitetsnivå

SAFE har i mange år sagt at med dette høye arbeidsnivået presser vi arbeidsmarkedet, sier SAFE-leder Hilde-Marit Rysst.

Tekst og foto: Mette Møllerop

- Vi ønsker oss heller et lavere aktivitetsnivå med et jevnt tempo.

Både priser og folk presses, og når oljeprisen synker, kolliderer markedet. Når utarmer vi kompetansen, sier Hilde-Marit Rysst.

- Dyktige fagfolk finner jobber andre steder, og da står vi uten deres kompetanse når vi igjen trenger den. Oljebransjen har alltid hatt sin egen, særegne kompetanse. Etter mange års oljeutvinning har bransjen utviklet en spesialkunnskap som er vanskelig å erstatte. Blir den ikke brukt, forvitrer den. Er den attraktiv for andre, forsvinner den fra oljebransjen.

- Vi har alle tro på at situasjonen vil snu, selv om storhetstiden nok er over. Da vil vi trenge de dyktige fagfolkene som nå er satt på gata.

Vi har heller ikke nye energikilder å hente inn i løpet av et par år, sier Rysst.

- Å legge om til ny energi vil kreve tid både til utvikling og utbygging, og ikke minst er distribusjon et krevende prosjekt. Verden trenger energi og verden trenger norsk sokkel. Jeg er derfor bekymret over prosjektene som nå settes på vent.

Aktivitet i lisensene

SAFE har bedt Tord Lien, olje- og energiministeren, om å sette fart i arbeidet med å få opp aktiviteten i lisensene.

- Vi er svært skeptiske til den lettvinde behandlingen lisensutviklingen får fra

Statoils side. Når man karakteriserer brønner som «papirbrønner» man i praksis ikke kan gjøre noe med, viser det verken seriøsitet eller vilje til å utvikle de tildelte lisensene.

Også Petroleumstilsynet har bedt Statoil starte dette arbeidet, uten å få noe konkret svar.

Vedlikehold

Vi er usikre på det utestående volumet av arbeidstimer på vedlikeholdsområdet, sier hun.

- Begrepet «spare seg til fant» passer dessverre så alt for godt, og det vi ser, er en svært usikker «spareplan» som med stor sannsynlighet vil føre til ulykker. SAFE ønsker at selskapene tar opp igjen arbeidet med vedlikehold.

- Å utsette arbeidet, gir selskapene enda høyere utgifter. I tillegg vil man mangle kompetanse som også fordyrer et arbeid som før eller senere uansett må gjøres.

Trives bransjen med å være sykisk?

Det er forunderlig at en industri som har utviklet så mye flott teknologi og har så mye kunnskap, er fornøyd med å ikke klare å beregne og planlegge for en stabil oljeutvinning. Et visst slingringsmonn er forståelig, men bølgedaler og bølgehøyder som en norsjøstorm?

- Et lite apropos til dollarkursen. Med lav kroneverdi og høy dollarkurs er i hvert fall

oljeprisen en del høyere i norske kroner enn den var tidligere. Det må og nevnes i sammenheng med krisa i oljemarkedet.

Vi har fått flere eksempler på medaljens bakside i det siste.

Det er dyrt å sende kontrakter ut av landet. Det siste i en lang rekke mislykkede og dyre prosjekter var helikopterdekket på Gudrun, bygget i Kina, og som nå har slått sprekker og etterforskes både av Ptil og politiet.

- Heldigvis har Johan Sverdrup flere kontrakter i Norge. For øvrig sies det at enkelte kontrakter lages og spesifiseres på en slik måte at norske verft er satt på sidelinjen før anbudet levers inn. Det er trist om det er sant. Kontraktene må utformes slik at man konkurrerer på like vilkår.

Hilde-Marit Rysst trekker også fram De Facto-rapportene.

- Her i Stavanger ser vi ringvirkningene av oljekrisa. Kursvirksomheten synker, hotellene sliter, taxisjåførene har rolige dager. Dette vil etter hvert bli mer synlig også i andre byer og lokalsamfunn i Norge fordi vi har oljearbeidstakere over hele landet. Rapportene må derfor spres i lokalmiljøer og vi må sikre at de også kommer på politikernes bord. Rapportene er også delt ut til de aktuelle departement.

En oppfordring til slutt. Arendalsuka er en fin anledning til å spre rapportene!

Kursoversikt høsten 2015

Trinn 1: Fra demokratisk ledelse til autoritær styring

På hvilke måter utfordres den norske modellen, fagbevegelsen, lov og avtaleverket?

I de siste to tiårene har vi stadig beveget oss bort fra demokratiske ledelsesideal til mer autoritær styring. Styringsidealene får konsekvenser for måten arbeidet organiseres og arbeidstakere ledes. Et ledd i dette er overgangen fra personal til HR-ledelse som både medfører store organisatoriske endringer og omlegging av personalpraksisen. Tillitsvalgte forteller at «spillereglene endres», og at det ofte er vanskelig å vite hvordan de skal håndtere endringene. På dette kurset vil deltakerne bli gitt en innføring i hva endringene består i, hvorfor og hvordan de kan utfordre samarbeidet mellom partene i virksomheten. Deltakerne vil også få en innføring i hvordan de kan møte utfordringene gjennom aktiv bruk av lov og avtaleverket. Det vil fra kursholderens side bli lagt stor vekt på bruk av eksempler, og deltakerne oppfordres til å delta aktivt gjennom spørsmål, diskusjoner og gruppearbeid.

Kurset holdes i Stavanger. Dato er ikke bekreftet, men foreløpig er 8. og 9. september satt opp. Kursholdere er Bitten Nordrik fra AFI og Bjørn Tjessem fra SAFE.

Arbeidsrettskurs trinn I

Program legges ut på www.safe.no

Kurset holdes i Stavanger 29. og 30. september. Kursholdere er Elisabeth Bjelland og Bernt Hodne.

De Facto-kurs i økonomi og regnskapsforståelse

1.dag:

Årsregnskapet – oppbygging og sammenhenger mellom resultatregnskap og balanse
Øvelser med utgangspunkt i regnskap fra egen bedrift
Gruppearbeid
Budsjett og budsjettarbeid

Kurset holdes i Stavanger. Dato er ikke bekreftet, men foreløpig er 27. og 28. oktober satt opp. Kursholder er Roar Eilertsen, De Facto.

2. dag:

Verdiskaping og fordeling mellom eiere og ansatte, - om bedriftsregnskapets informasjon i kampen for gode lønns- og arbeidsvilkår.
Oppgaveløsning i grupper
Gjennomgang av gruppearbeid
Nøkkeltall – hva forteller de?
Økonomi og lønnskamp – hva består utfordringene i?

Grunnleggende tillitsvalgtkurs

Målgruppe: Medlemmer og tillitsvalgte

Mål:

- Deltakerne skal få en innføring i fagbevegelsens rolle og betydning – historisk og i dag
- Kurset skal gi deltakerne kunnskap om viktige veivalg i SAFEs historie og en grunnleggende innføring i forbundets oppbygging og virkemåte.
- Deltakeren skal utvikle sin kunnskap om den tillitsvalgtes rolle og funksjon og trene i bruk av enkle analyseverktøy.
- Deltakerne skal gjennom kortinnledninger og trening utvikle grunnferdigheter i presentasjon

Varighet: Fire dager

Metode:

- Deltakerne skal bli kjent med modeller og hjelpereidsskaper gjennom innledning, diskusjon og trening.
- Deltakerne lager et opplegg for arbeidet med en konkret sak. Det kan være en sak som SAFE ønsker å få gjort noe med, eller det kan være en sak deltakeren tar med fra sin egen klubb.
- Nødvendig materiale skal samles inn og analyseres og det skal utarbeides konkrete forslag til hva som skal gjøres og hvordan det skal gjøres. Ved slutten av kurset skal deltakerne presenterer arbeidet.

Kurset holdes i Stavanger og Sandnes 23. til 26. november. Kursholdere er Tellef Hansen, De Facto og Mette Møllerop, SAFE



Elisabeth Bjelland/SAFE og Alexander Lindboe/Industri Energi
Foto: K.T. Skrunes

Full seier om nattillegg i lagmannsretten

En enstemmig dom fra Gulating lagmannsrett slår fast at nattillegget for tarifferte riggarbeidere er å betrakte som et fast tillegg, og dermed skal inngå i pensjonsgrunnlaget. Saken omfatter cirka 7.500 nåværende og tidligere ansatte i 18 bedrifter tilsluttet Norges Rederiforbund.

Industri Energi og SAFE anla i 2011 et felles gruppesøksmål på vegne av sine medlemmer på tariffområdet, men vant ikke fram da saken ble behandlet i Stavanger tingrett våren 2014. Forbundene mente tingrettsdommen var feil, og anket dommen til Gulating lagmannsrett.

Industri Energi/SAFE viste blant annet til at nattarbeid framgår som en fast del av den ansattes arbeidsplan, og at nattillegget derfor ikke kan regnes som et varierende eller midlertidig tillegg, slik motparten, Norges Rederiforbund, hevdet.

I lagmannsrettens dom heter det blant annet:

”I nærværende tilfelle tilfredsstillers nattilleggene de krav som med rimelighet kan stilles til faste tillegg. De fremkommer således som en nødvendig følge av en arbeidstidsordning som er basert på at den enkelte skal arbeide nattskift halvparten av tiden og bare helt unntaksvis kan be seg fritatt for dette. Det er derfor tale om et tillegg som ikke kan unntas fra beregningsgrunnlaget i medhold av det avtaleverket de er forankret i, tolket i lys av de lovregler som det nevnte avtaleverk etter sine forutsetninger er ment å være i samsvar med.”

Industri Energi og SAFE la ned påstand om at virkningstidspunktet skulle settes fra 2008, men lagmannsretten har satt dette til datoen for prosessvarselet, 15. juni 2011. Retten finner også at sakens karakter tilsier at partene bærer egne saksomkostninger.

- Lagmannsretten har enstemmig gitt oss fullt gjennomslag i det prinsipielle: Nattillegget er et fast tillegg som skal med i pensjonsgrunnlaget for riggarbeidere. Gulating har lagt avgjørende vekt på at den døgnkontinuerlige skiftordningen over tid framstår som svært fast, sier advokat Alexander Lindboe i Industri Energi.

- Jeg er svært tilfreds med at vi har vunnet fram, og glad for at lagmannsretten er enig med oss i at dommen fra tingretten var feil, sier SAFE-advokat Elisabeth Bjelland.



Foto: K.T. Skrunes



Transocean er en av selskapene som må beregne nattillegget inn i pensjonsgrunnlaget

- Virkningstidspunktet har begrenset betydning for den enkelte. Jeg er glad for at mange års rettferdig kamp for våre medlemmers rettigheter nå er kronet med seier, sier 1. nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen. Forbundssekretær Gro Losvik i Industri

Energi sier at riggarbeiderne på bakgrunn av dommen vil få høyere pensjon når de går av.
- Dommen betyr at medlemmene som jobber annen hver uke natt/dag, vil få et pensjonsgrunnlag som per år er 50.000 kroner høyere enn i dag, sier Losvik.



Advokat Pål Tangen/NR Foto: K.T. Skrunes

NR anker dom om nattillegg

Advokat Pål Tangen i Norges Rederiforbund, som representerer de 18 selskapene, fastslår til nettavisa Vest24 at saken vil bli anket til Høyesterett.

- Jeg har ikke fått lest dommen i detalj, men merker meg at Gulating lagmannsrett overser det faktum at de sentrale tariffparter i en landsdekkende overenskomst siden 1994 har avtalt av pensjonsgrunnlaget er regulativ lønn som ikke inkluderer nattillegget, sier han til Vest24.



Glade over seieren — Fra venstre Gro Losvik, Alexander Lindboe, Elisabeth Bjelland, Roy Aleksandersen Foto: Mette Møllerop



Et magert tariffoppgjør

Tekst og foto: Mette Møllerop

Tariffoppgjøret gjenspeiler bråstoppen i det norske lønnsnivået. AS Norge ønsket seg dette resultatet, og frontfaget kjørte løpet, sier Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE.

Parallelt med lønnsforhandlingene til oljearbeiderne, gikk aksjonærutbyttet sin vante gang.

- Vi er ikke fornøyd med resultatet for dette lønnsoppgjøret, særlig ikke når vi sammenlikner ledernes egne lønnstillegg og utbyttet til aksjonærene. Arbeidsgiverne viste ingen reell forhandlingsvilje under oppgjøret, mener Rysst.

- Ikke ville de gi sine arbeidstakere sin rettmessige del av selskapenes verdiskapning, og ikke ville de gi de ansatte samme lønnsbetingelser som øvrige arbeidstakere i samfunnet fikk. At Statoil ga milliardutbytte til sine aksjonærer, men ikke ville lønne dem som bidrar til veksten, provoserer.

- Vi må huske på at nedbemanningene i oljesektoren ikke kommer fordi oljeselskapene er ulønnsomme, men fordi de ikke skal bli ulønnsomme. Det betyr ikke at de som fortsatt jobber der skal godta et dårlig lønnsoppgjør.

Men det var forventet at dette ikke ville bli et godt år for oljelønnsnivået?

- Vi innser at samfunnet og oljeindustrien kalkulerer med det. Det er selvfølgelig heller ikke noe jubelår. I tillegg hadde vi et mellomoppgjør

uten streikerett. Samtidig er det norske arbeidslivet driftet slik at de bedrifter som går godt, gir noe til arbeiderne, mens de som går dårlig, går konkurs. Brutalt sagt?

- Ja, men riktig. Bedrifter som ikke kan sikre sine ansatte anstendige lønns- og arbeidsbetingelser på lik linje med andre aktører, har ikke livets rett. Vi vet jo at lønnsutgiftene kun utgjør en liten prosent av bedriftsregnskapet, for eksempel operatørenes. Da er det helt andre faktorer enn lønn som velter bedrifter overende.

Hva betyr det for neste års hovedoppgjør?

- Årets resultat skaper tydelige forventninger til neste års oppgjør. Vi vil bruke høsten til å jobbe fram mot kommende hovedoppgjør, blant annet vil resultatene av pensjonsreformene og endringene i AML bli viktige i forberedelsene.

Annerledes for rederiområdet

I NR-området hvor man hadde streikerett, var det situasjonen i bransjen som ga resultatet i lønnsoppgjøret.



Rederiforbundet og meklingsmotpartene SAFE, Industri Energi og DSO, De samarbeidende organisasjoner (Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund) ble enige om en løsning.



Foto: K.T. Skrunes



Fra NR-forhandlingene



Foto: K.T. Skrunes

Forhandlinger på brønnserviceavtalen

Foto: K.T. Skrunes

De lokale forhandlingene kan forhåpentligvis rette opp noe av situasjonen for ISO-arbeiderne.

- Det vi ikke fikk på plass sentralt, får vi ta i de lokale forhandlingene som kommer senere, sa Aleksandersen.

Oljeservice

Etter to dagers forhandlinger ble det oppnådd enighet mellom partene Norsk olje og gass, Industri Energi og SAFE om lønnsoppgjøret på oljeservice- og brønnserviceavtalene.

Den såkalte OSA-avtalen er en leverandøravtale, og gjelder for ansatte på land og på sokkelen.

Forhandlingsutvalget i SAFE var ikke helt fornøyd med resultatet.

- Vi er skuffet over at NOG igjen velger å gi våre medlemmer en dårligere lønnsutvikling enn andre grupper, sier Hilde-Marit Rysst.

Også vi er opptatt av å beholde arbeidsplasser, men det burde være mulig, sett i lys av inntjeningen i bedriftene, å gi våre medlemmer samme lønnsutvikling som resten av samfunnet.

Det ble oppnådd enighet om følgende:

Det foretas en økning av satsene i lønsmatrisen på kr 5.160,- og tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

Skiftgodtgjørelsen øker med kr 1 og helligdagsgodtgjørelsen med kr 20.

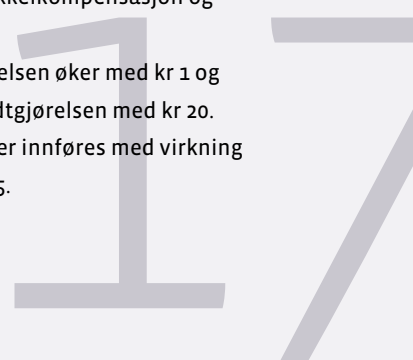
Alle justeringer innføres med virkning fra 1. juni 2015.

Oppgjøret fikk en ramme på 2,33 prosent, med et generelt tillegg på en prosent eller minst 5.500 kroner.

- Vi er ikke fornøyd, men innser at i år var dette det vi klarte å få til i NR-området, sier Hilde-Marit Rysst.

ISO

1. nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen som representerte SAFE i det samordnede oppgjøret, sa da oppgjøret var signert, at resultatet som forventet ble moderat. Som kjent er det Parat som sitter på avtalerettighetene for ISO-arbeiderne og det var YS som forhandlet med NHO.



Ungdom nå til dags

Tekst: Hege Ulstein, politisk kommentator i Dagsavisen
Artikkelen ble publisert i Dagsavisen 30. april 2015.

Det handler ikke om deg.
Det handler om ungene dine.

Som en slags oppvarming til årets 1. mai har nettstedet Fri Fagbevegelse utfordret sine lesere til å synge inn arbeidersanger og sende dem inn. En som har tatt utfordringen, er LO-leder Gerd Kristiansen. Hun valgte «Ta hverandre i hånda og hold», og dedikerte innspillingen «til de aller beste av oss – ungdommen», som hun sa. Det var helt sikkert godt og oppriktig ment. Men det er like fullt slående er hvor svakt fagbevegelsen står blant ungdom – og ikke minst, hvor fraværende dagens unge er i diskusjonen om framtidens arbeidsliv. At de ikke deltar selv, er ikke så oppsiktsvekkende. Men at de så sjelden nevnes i diskusjonen, er forbløffende.

I stedet høres det ofte ut som om et arbeidsliv preget av midlertidige ansettelser først og fremst er en trussel for oss som er godt voksne. At det er vi som bør bekymre oss over en framtid med korte kontrakter og løs tilknytning til jobben. Slik er det jo ikke. Vi sitter i trygge, faste jobber. Ikke alle, men de fleste. Mange av oss vil merke endringene som gir mer overtid og mer søndagsarbeid. Men det er våre barn som kommer til å måtte ta den kraftigste støyten. Framtidens arbeidsliv er viktig først og fremst for dem som skal leve i framtida. Dagens konfirmanter vil være 24–25 år om ti år. Det nye arbeidslivet som er i ferd med å ta form, er det som vil møte våre barn når de skal ta de tyngste skrittene inn i voksenlivet. Derfor bør diskusjonen handle om hva slags arbeidsliv vi vil ha for ungene våre. Dette gjelder dem.

Slik norsk økonomi er skrudd sammen nå, blir unge på vei inn i voksenlivet møtt av en bredside. For å komme inn på boligmarkedet må de klatre

>>>





Stijlvolle 2015



over en mur som vokser så raskt at den snart er umulig å forsere. De nye bestemmelsene om midlertidige ansettelser gjør at veien til fast jobb blir kronglete og lang. I tillegg øker antallet uføre blant unge. Frafallet på videregående ligger på nesten 30 prosent. Det meldes, ikke overraskende, om depresjoner og utbrenthet.

Det siste ungdom og unge voksne på vei inn i arbeidslivet trenger, er en løsere tilknytning til jobben og usikre utsikter. De trenger ikke fleksibilitet, men trygghet. Akkurat som banken kommer til å spørre dem, den dagen de ber om lån til egen bolig: Om de er sikre betalere. Ikke om de er fleksible betalere.

Ifølge FAFOs rapport om midlertidige ansettelser, er denne typen arbeidsforhold vanligst blant de yngre arbeidstakerne. Blant dem under 30 år er 38 prosent midlertidig ansatt. Om man ser bort fra dem som studerer eller går på skole ved siden av jobben, ønsker 72 prosent av de midlertidig ansatte en fast jobb i stedet. Et oppmyket arbeidsliv er altså ikke noe folkekrav fra dem det faktisk gjelder.

Det er mulig sjefene og arbeidsgiverne vurderer det annerledes. Fra min egen start i arbeidslivet kan jeg huske at jeg gikk på et vikariat i fjorten dager av gangen, i månedsvis. Annenhver fredag ble jeg kalt inn på sjefens kontor. Hver gang var gladmeldingen

den samme: «Du har jobb i to uker til.» Jeg spurte ofte om det ikke var mulig å få et lengre engasjement, på et par måneder, kanskje, eller i alle fall én? Men beskjeden var alltid den samme: Det var ikke mulig for bedriften å forplikte seg mer enn fjorten dager av gangen. Ting var så usikkert. Det er vanskelig å beskrive hvor stressende en så grunnleggende utrygghet føles. Eller hvor godt det var å endelig kunne sitte der, en fredag, og svare tilbake til sjefen som gledestrålende akkurat hadde skjenket meg to nye uker at «Nei, takk for tilbudet du, men jeg kommer ikke på mandag. Jeg har funnet meg noe annet å drive med». Stillingskrigen var endelig over. «Men du kan da ikke gjøre det? Hvorfor har du ikke sagt ifra før? Det blir umulig for meg å planlegge på så kort varsel», sa hun. «Ja, nettopp», tenkte jeg.

Det vanligste argumentet for midlertidige ansettelser er at det gir folk på arbeidslivets ytterkanter, spesielt ungdom, en mulighet til å prøve seg. Når arbeidsgiveren slipper å risikere et livslangt forhold, er det lettere å slippe uerfarne til, sies det.

Fafo-forsker Jørgen Svalund har en doktorgrad i midlertidige ansettelser. Hans funn knuser disse argumentene. Tvert imot fører økt bruk av midlertidighet til en todeling av arbeidslivet, der vi som er innenfor tviholder på våre faste jobber, mens de som er utenfor lever i varig usikkerhet. Det er heller ikke slik at flere

midlertidige jobber gir arbeid til flere. Det gir derimot midlertidig arbeid til flere, som mister muligheten til en fast og sikker stilling.

I Danmark har tankesmia Cevea nettopp levert en omfattende rapport om midlertidighet. Stadig flere arbeidstakere er ansatt på korte kontrakter. En ny klasse vokser fram. De kalles working poor, twixters, mileuristas, freeters, hikikomori, parasite singles, Generation Praktikum, Génération précaire, prekariatet. At det finnes uttrykk for denne klassen på så mange språk, understreker forsker Vegard Skirbekks poeng: Dette er et nytt fenomen som rammer unge i hele den industrialiserte verden. Det finnes noen tommelfingerregler man kan bruke i arbeidet med å utforme politikk. Én av dem er å spørre seg selv: Ønsker jeg dette for mine barn? Vil du at din russedatter eller din konfirmantsønn skal inn i ett oppmyket og fleksibelt arbeidsmarked med lite sikkerhet og nesten ingen forutsigbarhet? Eller høres det bedre ut med noe fast, solid og trygt?

Det er antakelig for mye forlangt at tenåringer skal bry seg særlig mye om arbeiderkamp og 1. mai. Men det er ikke for mye forlangt at foreldrene og besteforeldrene deres sørger for at ungene arver noe som er uendelig mer verdifullt enn egenkapitalen til første boliglån: Et trygt arbeidsliv og gode muligheter til en sikker jobb.

Nå betaler Gjensidige ut kundeutbytte igjen!

I syv av de siste åtte årene har du som har vært kunde hos oss fått kundeutbytte. I år får du 12,9 % av det du betalte for de individuelle forsikringene i fjor. Pensjonsprodukter gir ikke utbytte. Logg deg inn på gjensidige.no/ys, og se hva utbyttet blir i år.

Dersom du ennå ikke er kunde; gå inn på gjensidige.no/kundeutbytte og se hva du ville fått hvis du hadde vært kunde. Bli kunde nå, så er du med neste gang!





Godt årsmøte i Archer

Tekst og foto: Mette Møllerop

Tre årsmøtedager på Clarion Hotel i Stavanger samlet en full sal med engasjerte Archer-medlemmer.

I tillegg til ordinære årsmøtesaker, hadde Bernt Hodne, organisasjonssekretær og jurist i SAFE, innlegg som omfattet flere viktige og dagsaktuelle temaer. Innleieproblematikken og retningslinjer i forhold til nedbemanninger ble blant annet grundig diskutert. Deltakerne benyttet seg av muligheten til å stille spørsmål nå som juristen var tilgjengelig. Både overheng og andre



tariffmessige begrep ble forklart, og vårens tariffoppgjør fikk også en del kommentarer.

Utfordringene som ligger i selskapets kontrakter med underleverandører, ble sett på med «selskapets øyne».

Har selskapet avtale om innleie av fem vikarer i fem år, og det koster selskapet et visst antall kontraktfestede millioner,

er dette et beløp selskapet må betale ut, enten de bruker vikarene eller ei. Da er det billigere for selskapet å si opp fem Archer-ansatte. Det er juridisk korrekt, men politisk feil, slo Bernt Hodne fast. Reidar Rikstad hadde noen kommentarer til sykelønnsordningen og måten man behandler syke mennesker på. Det var eksempler på at ledelsen i personalavdelingen ringte til syke ansatte og kryssforhørte dem. Det er et eksempel på dårlig ledelse og egner seg neppe til å få ned sykefraværet, sa Reidar Rikstad.

- Det er ikke slik man behandler mennesker.

Nærværsgruppe

Beretningen nevner også sykefraværet som en prioritert oppgave for klubben. Klubbleder Reidar Rikstad har vært representert i «nærværsguppen», en gruppe som jobber med tiltak for



Bernt Hodne, SAFE



å redusere sykefraværet i Archer.

Sykefraværet har gått noe ned, særlig siste del av året. Totalt sett ligger det likevel på 5,5 prosent.

Et av tiltakene som er satt i gang, er en utvidelse av retten til egenmelding. På Veslefrikk pågår et forsøk med rett til 14 dagers sammenhengende egenmelding, og man har et håp om at dette vil gi en bedring i sykefraværet.

Samarbeid

I beretningen trekkes også gode samarbeidsforhold fram. Det gjelder både vernetjenesten og samarbeid med Industri Energi. Samarbeid med andre fagforeninger styrker de ansattes rettigheter og fører til bedre løsninger. For vernetjenestens del har det vært viktig å stå oppreist og gi de tillitsvalgte støtte når ekstraordinære utfordringer

må løses.

Fra beretningen

Også i beretningen ble situasjonen grundig oppsummert: «Bemanningssituasjonen for hele oljenæringen fikk i 2014 en stor nedtur. Det var i 2013 en stor mangel på kvalifisert personell og næringen «skrek over seg» om behov for skoloring og avvik fra tariffavtalen 2/4 rotasjon, for å kunne lære opp tilstrekkelig med personell. Så falt oljeprisen og operatørbedriftene fant ut at nå måtte det spares penger. Først ble dyre leterigger sendt i bøyene med halve dagsrater, så ble det nedskjæring på planlagt vedlikehold og Engineeringtjenester og tilslutt ble det reduksjon og stopp i planlagte boreprogrammer. Dette

har rammet Archer hardt. Bedriften og fagforeningene har hatt mange og lange møter om utfordringene dette har skapt. Vi mener at vi har kommet med gode og kreative løsninger for å ivareta de ansatte og jobbene. I wireline har de hatt en runde med oppsigelser, men da SAFE først i 2014 ble del av oljeserviceavtalen, som disse er en del av, har vi ikke hatt medlemmer på dette området. Verre har det vært for Engineering. Her endte vi opp med å permittere 10 mann, men landorganisasjonen har måtte tåle enda kraftigere skyts. Alle kontrakter der hvor det var mulig, med konsulenter ble terminert. I tillegg har det vært omorganisering og oppsigelser blant de på kontorene. Også for merkantilt personell i Archer Norge har det vært omorganisering og kutt i stillinger.



Olav Eide

For plattformboring offshore har vi kommet opp med flere løsninger. Først og fremst ble det laget en midlertidig ressurspool (MRP). Denne skulle bestå av ca. 4 – 5 prosent av arbeidsstokken, slik at den totale ressurspoolen kom opp i ca. 10 prosent. De som ble overført til den MRP, skulle reise på ekstraturer i



sin friperiode, samtidig som de fortsatte på sitt ordinære skift. En skal ikke stå i den MRP i mer enn seks måneder. Timer over årsverket vil bli gitt ut i fri. Det ble etter hvert klart at dette ikke var tilstrekkelig til å redde alle arbeidsplassene våre. De 40 med lavest ansiennitet ble derfor tilbudt 50 prosent stilling og alle som fikk tilbudet, takket ja til dette. Dette reddet ytterligere 20 arbeidsplasser, men den fulle effekten av disse tiltakene vil først vise seg i 2015. De er også meget avhengig av at bedriften klarer å «bruke» skyldige timer.»

Landansatte

Organiseringsprosenten blant de landansatte bekymrer. Kun en liten del av denne arbeidsstokken er organisert,

i motsetning til offshore-ansatte hvor organisasjonsprosenten er på rundt 95 prosent.

De landansatte utsettes også for nye ledelsesmodeller. Den såkalte HR-modellen er på vei inn i norske bedrifter, og med en blåblå regjering som støttespiller, er den kollektive solidaritetstanken truet. Arbeidstakergruppene splittes opp, og den enkelte opplever å stå alene både i sin arbeidssituasjon og ved «forhandlinger» om lønns- og arbeidsvilkår.

I den situasjonen er klubben ekstra bekymret for den mangelfulle fagorganiseringen.

God hjemmeside

Klubben trekker fram hjemmesiden

Nytt styre ble valgt:

Leder: Reidar Rikstad
 Nestleder: Raymond Hauge
 Kasserer: Knut Storvik
 Sekretær: Allan Leirvik
 Styremedlem: Tommy Halset
 Styremedlem: Mats Hanssen
 Styremedlem: Øyvind Lorentzen
 Styremedlem: Ole Tokerud
 Styremedlem: Olav Eide
 Styremedlem: John Einar Våge
 Styremedlem: Stig Hauken
 Styremedlem: Tormod Berentsen
 Varamedlem 1: Kjell Gjeitnes
 Varamedlem 2: Øyvind Tvedt
 Varamedlem 3: Frank Ø.L. Fedde
 Varamedlem 4: Lars Ellingsen



Illustrasjonsbilder fra Veslefrikk:
Halvor Erikstein

sin som er en av de beste websidene i SAFE-organisasjonen. Styret trekker fram innspill og tilbakemeldinger fra medlemmene som er med på å gjøre sidene bedre og enda mer brukervennlige. Klubben har også facebook-side som drives av et av klubbens medlemmer. Siden er godt oppdatert med nyheter og arrangement, og klubbens medlemmer oppfordres til å bruke sida aktivt.

Utfordringer som kommer

Kompetanse og kunnskap er viktig for å takle de forskjellige utfordringer klubben utsettes for. I beretningen

trekker styret fram nettopp kompetansen blant tillitsvalgte som et svært viktig bidrag i situasjonen: «Vi har hatt et strevsomt og tøft år med blant annet stopp/reduksjon på mange av våre prosjekter. Imidlertid så har vi hatt et engasjert styre, engasjerte tillitsvalgte og aktive medlemmer. Det har virkelig hjulpet på og vært en virkelig god drahjelp for oss alle.» Videre skriver styret i beretningen: «Tøffe angrep på foreningen sine avtaler krever sterke foreninger. Organisasjonsendringer, for høyt sykefravær, internasjonalisering og arbeid på forskjellige sokler,

senvirkninger av finanskrisen i et tøft marked, effektivisering, holde fokus på stadig forbedringer av HMS kulturen i bedriften, er utfordringer vi står ovenfor og som må løses dersom Archer fortsatt skal være den foretrukne leverandør i bransjen. Skal vi greie å holde trykket oppe, så er motivasjon og holdninger nøkkelford. Vi ser med spenning på tiden som kommer. Vi jobber videre og har også tro på at Archer fortsatt skal vokse. Totalt sett så leverer vi bra til fellesskapet og det må vi fortsette med å gjøre dersom det også i fremtiden skal stå Archer på kjeledressene våre.»

Kjære medlem!

Husk å endre adressen din i medlemsregisteret om du har flyttet på deg. Det er ikke tilstrekkelig at du har informert Posten og Folkeregisteret. Også vi i SAFE trenger din nye adresse.

Har du endret e-postadresse eller telefonnummer? Også det vil vi gjerne vite.

Det samme gjelder endringer i forbindelse med ny jobb. Har du sluttet i din gamle jobb, har du fått ny jobb, er du blitt pensjonist? Ønsker du å søke om passivt medlemskap? Det har du mulighet til å gjøre som pensjonist.

Du kan selv gå inn på www.safe.no og logge deg på «Min side». Der har du mulighet til selv å endre personopplysninger.

Tusen takk for hjelpen!

Hilsen **SAFE**



God stemning på Statoil sokkels årsmøte

Tekst: Mette Møllerop

Foto: Ole Gunnar Rasmussen

Godt forberedte tillitsvalgte preget årsmøtet med innlegg og vel funderte spørsmål både til de enkelte saker og til inviterte innledere fra Statoils ledelse.

Årsmøtet startet med beretningen fra året som har gått. Oppsummeringen viser at det til tider er travelt å være tillitsvalgt og klubbstyre i SAFE sokkel, men at menneskene som innehar viktige tillitsverv i Statoils organisasjon sitter på mye kompetanse og får gjennomslag for synspunkter – til en viss grad.

Arbeidstakermedvirkning er et blitt et «problemområde» for Statoil, og både styret og Petroleumstilsynet har kritiske merknader til funksjonen:

«Heller ikke arbeidstakermedvirkningen har gått i riktig retning. Stadig oftere opplever vi å informeres heller enn å involveres. Der vi tilsynelatende blir tatt med på råd, har det gjentatte ganger vist seg at beslutningen er tatt i forkant.

Derfor tok Safe sammen med Lederne og Nito initiativ til et møte med Ptil.»

Ptil varslet fortsettelse av tilsynet.

I rapporten sier Ptil:

«Basert på de delene av tilsynet som er

gjennomført til nå, har vi konkludert med at selskapets involvering av arbeidstakerne ikke har vært i henhold til regelverkets krav om arbeidstakermedvirkning.»

Kjøpe tjenester eller gjøre arbeidet selv

Klubben har lagt ned en god del arbeid

i problemstillingen, og oppsummerer

at de har vært pådrivere for å få med

alle oppgavene innenfor hvert av

fagene i kartleggingen. Dette har ført

til at man har fått en god oversikt over

hvilke oppgaver det enkelte fag på den

enkelte installasjon utfører med egen

bemanning. Det har gitt resultater:

«Det videre arbeidet i 2014 har ført til en klar holdningsendring i bedriften til å gjøre flere oppgaver med egne ansatte.

Dette elementet er også tatt med i mandatet til gruppen som skal effektivisere den besluttede bemanningsrammen i UPN, samt i andre STEP tiltak.»



Terje Enes

Pensjon

Pensjonsordningen i Statoil har vært tema i en lang periode, og kritikken fra fagforeningene mot Statoils endring

av pensjoner har vært krass. I 2014 har det vært gjennomført flere møter med bedriften. Forskjellige modeller er vurdert og diskutert (ytelsesbasert, hybrid og innskudd), og dialogen har vært konstruktiv, sier styret, selv om man fikk ikke gjennomslag for alle punkter.

«Gjennom drøftingsprosessen har vi kommet fram til løsninger på flere sentrale punkter.»

Fra 1. januar 2015 vil innskuddspensjon være selskapets nye pensjonsordning.

Den innskuddsbaserte pensjonsordningen blir Statoils tjenstepensjon og kommer i tillegg til pensjon fra folketrygden og AFP (avtalefestet pensjon).

De viktigste elementene i overgangen til ny pensjonsordning er:

- Det innføres en innskuddspensjonsordning med virkning fra 1. januar 2015. Ordningen vil gjelde for nyansatte fra denne dato. Ansatte som er ansatt før 1. januar 2015 vil bli overført til innskuddspensjonsordningen i løpet av første kvartal 2015, med unntak for en skjermet gruppe ansatte, se nedenfor.
- Innskuddssatsene blir 7 % for pensjonsgrunnlag inntil 7,1G og 22% for pensjonsgrunnlag over 7,1G. Innskuddsordningen vil ha individuelt investeringsvalg (se faktaboks).



Gunnar Nakken



Anette Paula Nygård
og Kristina Vaktiskjold
Hamre fra SAFE Ung.



Arne Sigve Nylund

- Skjerming: Ansatte som har inntil 15 år igjen til ordinær pensjonsalder vil fortsette med dagens ytelsespensjon, det vil si landansatte født før 01.01.1963 og sokkelansatte født før 01.01.1965.



Terje Enes og Terje Axe Sørensen

Overgangsordning:

Landansatte som pr. 31.12.2014 er mellom 37 og 51 år (født mellom 01.01.63 og 31.12.77) vil bli omfattet av en overgangsordning. For sokkelansatte gjelder overgangsordningen for aldersgruppen mellom 35 og 49 år (født mellom 01.01.65 og 31.12.79).

HMS

Støy og støyskader har vært en utfordring i en årrekke. Hvert år melder oljeindustrien inn flere hundre støyskader til Petroleumstilsynet. «Statoil pekte ut støy som et satsningsområde i 2013 og Støyprosjektet i UPN har utarbeidet en guideline for kartlegging, risikovurdering og utredning av effektive støyreducerende tiltak. Nytt høyteknologisk hørselvern er utviklet, men prisen gjør at færre enn vi hadde

håpet får brukt det. Antallet støyskader holder seg høyt.

Nytt i 2013 var imidlertid at den største gruppen ARS (arbeidsbetinget sykdom) hadde psykososiale årsaker. Trenden fortsatte i 2014.

Dette bekrefter hvilken kolossal belastning det er, både for den enkelte og for avdelingen, med den omorganisering, outsourcing og «frivillig» avgang som har gjennomsyret bedriften de siste årene.»

K-HVO Peter Alexander Hansen har hatt denne funksjonen siden 1999 da UPN ble opprettet som eget forretningsområde. Året har vært travelt for det koordinerende hovedverneombudet, slår styret fast:

«Betydelig oppgavemengde med koordinering av forretningsområdet UPN og etter STAB og støtte med betydelig outsourcing av personell samt økt kontorutnyttelse «desk sharing» og nye effektiviseringsprosesser med OE/STEP og en fallende oljepris, har gjort funksjonen krevende. Ytterligere trykk på effektivisering med hyppige Atil og Ptil tilsyn og rapporter med pålegg og avvik om manglende medvirkning har UPN K-HVO blitt dratt inn i et betydelig antall prosesser og utvalg som felles STEP/OE BU/AMU på konsern nivå i tillegg til UPN.»

Gode diskusjoner med ledelsen

Både Gunnar Nakken, produksjonsdirektør i Statoil som innledet om planer og framtid for Statoils produksjon, og Arne Sigve

Nylund, konserndirektør for Utvikling og Produksjon Norge, UPN, fikk nok å svare på ettersom talerlista stadig vokste. Nakken som leder STEP, tok opp kostnadsøkningen i sin innledning, og viste til at Statoil har 300 prosent høyere kostnader nå enn i 2003. Han slo fast at det er dyrere å bygge i nordområdene. Man må lenger ned å bore blant annet, og det har vært prisøkninger både på produksjonsutstyr og tjenester. Leverandørindustrien klager på at det er kostbart å levere anbud til Statoil. (Apropos IKMs direktør Ståle Kyllingstads uttalelser i mediene i juli, reds. kom.) Det er kilometervis med dokumentasjon som av mange oppleves som unødvendig. Noe må vi ha, noe bør vi ha og noe trenger vi ikke, sa Nakken.

- Vi må effektivisere prosjektene våre og er avhengige av en høy oljepris.

Samarbeid etterlyses

Som i fjor, ble det etterlyst reelt samarbeid og vilje og evne til å lytte til «golvet». Mange erfarer at beslutninger tas før de ansatte har fått anledning til å legge fram sitt syn. Også beslutningsevne ble etterlyst. På flere av installasjonene er det fortsatt slik at mellomledersjiktet og ansvarshavende ikke kan eller tør ta avgjørelser som angår produksjonen. Det rammer produktiviteten og vi blir ineffektive, sa flere av delegatene. Manglende helhetstenkning ble tatt opp. At den enkelte avdeling eller del sparer, fører i neste omgang til at helheten taper.



Dirigentbordet gjorde en god jobb

ISO-området er blitt et «stebarn» i industrien. Gruppens lønns- og arbeidsvilkår er i en helt annen klasse enn resten av faggruppene i Nordsjøen. Arne Sigve Nylund hadde ikke noe klart svar på problemstillingen, men sa at Statoil ser på pris, HMS og andre resultater når underleverandører velges. Han kjente godt til lønnsnivået til ISO-gruppen, men har tillit til at de som jobber med kontraktene, håndterer leverandørene på en skikkelig måte. Både Nakken og Nylund lovet å ta med seg flere av synspunktene tilbake til de egnede fora i Statoil. Hva som blir resultatet av dette, om man faktisk kan oppsummere bedring i løpet av kommende årsmøteperiode, gjenstår å se.

Hilde-Marit Rysst på talerstolen

Forbundsleder Hilde-Marit Rysst holdt en godt mottatt innledning om situasjonen i SAFE. Utfordringer framover på kort sikt, eksempelvis det kommende tariffoppgjør, og langsiktig, om de store endringene i arbeidsmiljøloven, ble grundig belyst.

Pensjon

Elisabeth Bjelland oppsummerte historikk og framdrift i pensjonssaken i Statoil, samt hvilke muligheter man har rettslig. Samarbeid med Industri Energi har pågått med tanke på en kollektiv rettsak. Bjørn Asle Teige skrev uenighetsprotokoll med bedriften. Saken ble tvistet og uenighetsprotokoll er skrevet mellom SAFE og NHO. Det er og skrevet en uenighetspro-

tokoll mellom YS/LO og NOG. Nå er neste steg å kjøre denne saken for arbeidsretten.

Jostein Gaasemyr informerte videre om den nye pensjonsordningen i Statoil. Man har fått flere individuelle valgmuligheter med den nye ordningen, både når det gjelder forvaltningen av pensjonen med høyere eller lavere



Toril Torlei jubilerer med rundt tall og ble gratulert av Terje Enes



risiko og avkastningsmuligheter, og også utbetalingens tidsperiode. Statoil har valgt Storebrand som forvalter av pensjonsordningen. Man kan kontakte kundesenteret hos Storebrand om man ønsker rådgivning.

Årets tillitsvalgt

Terje Axe Sørensen ble svært overrasket da han ble ropt fram for å få utdelt hedersprisen som Årets tillitsvalgt i SAFE sokkel. Tildelingen var populær og velfortjent, mente delegatene. Flere andre fikk takk og gaver for innsatsen det siste året, og årsmøtet feiret seg selv med god mat og dans til et godt stykke ut i Bergensnatten.

Valget

Leder Terje Enes og nestleder Porfirio Esquivel ble gjenvalgt til stor applaus. Samme applaus fikk Bjørn Arne Haga som ble gjenvalgt til kasserervet.

Videre ble Tor Egil Løvli gjenvalgt som styremedlem, og Per Ove Økland kom inn som ny styrerepresentant istedenfor Hanne Monsen (Arne Kjølborg siste to måneder).

Som vararepresentanter ble Cato Stamnes innvalgt som nytt medlem, mens Kjell-Ivar Nesvåg, Roy Kenneth Heggø, Magne Johnsen og Marvin Å. Haugen tok gjenvalgt som vararepresentanter.



Vedtak og uttalelser

Det ble vedtatt en rekke uttalelser. Enkelet dreier seg om interne saker, mens andre har betydning også utenfor Statoilsystemet. Her er et utvalg basert på siste kategori.

SAFE Ung

Foreslår å øke SAFE Ung til 150 000 på budsjettet for 2015.
Enstemmig vedtatt.

Utenlandssatsing

SAFE sokkels årsmøte 2015 krever at Statoils eier (staten) gransker Statoils kostnader ved kjøp i utlandet.
Enstemmig vedtatt.

Norwegian

SAFE sokkel sitt årsmøte 2015 støtter Norwegianflygernes kamp.
Enstemmig vedtatt.

Utflagging

For 25 år siden ble den norske sjømann flagget ut. Etter samme malen prøver nå luftfartsselskap i Norge å flagge ut piloter og kabinansatte. Vi i SAFE er redd for at dette bare er starten. Hva om din arbeidsplass blir den neste som blir flagget ut?
Enstemmig vedtatt.

Utbyttepolitikken

Årsmøtet i SAFE i Statoil krever at Statoil reduserer sitt utbytte som et tiltak for å bedre den totale situasjonen for selskapet og bransjen. Eierne må bidra med sin del i en vanskelig situasjon.
Enstemmig vedtatt.

Forpleiningskontrakt Statfjord/Snorre

Årsmøtet i SAFE i Statoil mener at forpleining på Statfjord og Snorre skal utføres med egne ansatte uansett. Statoil må sikre at opptjente lønns- og arbeidsvilkår blir videreført i det nye selskapet, og at alle ansatte i ESS på Statfjord og Snorre blir overført til det nye selskapet. Eventuelle overtallige må ansettes i Statoil C FPC.
Enstemmig vedtatt.

Endringer i AML

Årsmøtet i SAFE i Statoil er imot de foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven. Om stortinget vedtar disse endringene, vil SAFE i Statoil arbeide for å ivareta dette i fremtidige tariffavtaler.
Enstemmig vedtatt.

Her er en oppdatert oversikt over styret:

Verv	Navn	Valgt til
Leder	Terje S. Enes	2017
Nestleder	Sten Atle Jølle	2016
Nestleder	Porfirio Esquivel	2017
Nestleder	Arvid Skines	2016
HMS - sekretær	Toril Torlei	2016
Kasserer	Bjørn Arne Haga	2017
Styremedlem	Agate Langeland Hamre	2016
Styremedlem	Tor Egil Løvli	2017
Styremedlem	Terje Axe Sørensen	2016
Styremedlem	Jarle Ådlandsvik	2016
Styremedlem	Monica Martinsen	2016
Styremedlem	Odd Inge Rørheim	2016
Styremedlem	Morten Olsen	2016
Styremedlem	Per Ove Økland	2017
SAFE Ung	Anette Paula Nygård	2016
Observatør SAFE ung	Kristina Vaktskjold Hamre	2016
1. Vara	Cato Stamnes	2017
2. Vara	Kjell-Ivar Nesvåg	2017
3. Vara	Magne Johnsen	2017
4. Vara	Roy Kenneth Heggø	2017
5. Vara	Malvin Å. Haugen	2017



Dødelig statistikk – når ikke alle telles med

Tekst og foto: Halvor Erikstein

Rett før påskeferien kom Kreftregisteret med en pressemelding om at deres forskning viste en urovekkende overhyppighet av lymfe- og blodkreftformer blant 25.000 mannlige offshorearbeidere. Det var generelt ikke forhøyet risiko, men relatert til eksponering for benzen. Det ble uttrykt bekymring for økt risiko ved eksponeringsnivåer lavere enn det myndighetene anser som forsvarlige.

Ønskes oppmerksomhet om forskningsresultater, var tidspunktet særdeles dårlig valgt. Saken fikk naturlig nok liten oppmerksomhet. Bortsett fra Dagbladets utrettelige Asle Hansen som skrev om saken i påskeuken, fikk pressemeldingen liten oppmerksomhet. Noen som fikk med seg nyhetene, kunne fort tenke at dette var så sjeldne kreftformer at det slett ikke var noe å bekymre seg over. Mens andre kanskje tenkte tilbake på kolleger som var borte og begravelser de hadde deltatt i. Som tillitsvalgt eller verneombud har du kanskje fått telefoner og mail fra en fortvilt krefttrammet kollega med mange spørsmål. Spørsmål om det var gjort arbeidsmiljøkartlegginger, om det var utarbeidet oversikter over kreftfremkallende stoffer og om det var oversikter over andre som hadde kreft. Som mange yrkesskadde har følt og føler på kroppen; Blir en syk og ufør, er den økonomiske forskjellen himmel eller helvete om sykdommen blir godkjent som yrkessykdom eller bare registreres som sykdom.

Hvem er de 25 000 offshorearbeiderne?

I 1998 ble det etter lengre tids planlegging sendt ut et spørreskjema til alle som hadde vært minimum 20 døgn offshore i tiden mellom 1965 og 1998. Spørreskjemaet var svært omfattende med beskrivelse av arbeid, fritid og livsstil. Det ble sendt ut 57.000 spørreskjemaer, og svarprosenten var 62 prosent.

Kreftregisteret har 28.000 svarskjema fra personer som er definert som oljearbeider. Dette utvalget kalles en **kohort** og er en gruppe mennesker som kan følges over tid. Norsk oljeindustri med organisasjonsfrihet og lovregulert arbeidstakermedvirkning er i en særstilling når det gjelder mulighet for å tilrettelegge for forskning på oljearbeidere. Internasjonalt er oljeindustrien lite tilgjengelig og gjerne fiendtlig overfor forskere som ønsker å se på effekter av arbeidsmiljøeksponering. Offshorekohorten setter Kreftregisteret i en særstilling når det gjelder tilgang på data og publisering i forskningstidsskrifter. I Kreftregisterets lymfe- og

blodkreftstudie er undersøkelsen begrenset til de 25.000 mannlige offshorearbeiderne som fylte ut skjema.

Pressemeldingen manglet noe vesentlig!

Pressemeldingen viser til de 25.000, men mangler en vesentlig bakgrunnsopplysning; Dataene er bare hentet fra de som fylte ut skjema i 1998. De som ikke fylte ut skjema i 1998 er ikke med, og de som startet offshore etter 1998 er heller ikke med. Ingen kreftsykdommer utviklet hos offshorearbeidere som ikke fylte ut skjema eller som startet offshore i løpet av de siste 17 årene er med i statistikken til Kreftregisteret!

Latenstid

Begrepet latenstid blir benyttet om tiden det tar fra en er eksponert til sykdom utvikles. For eksempel kan blodkreftsykdom knyttet til benzen ha en latenstid på mindre enn 10 år. For asbest regner en normalt med en latenstid på 10 – 25 år. Vi ser at en oljearbeider som startet etter 1998 har sannsynlighet for å utvikle kreft, men vil ikke bidra til statistikken og kanskje

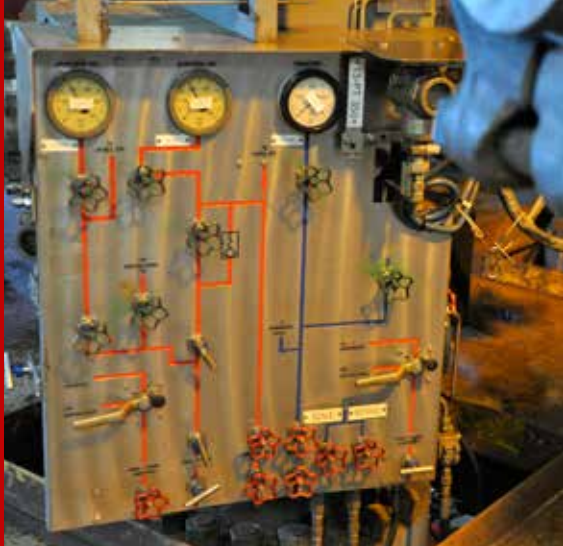


Foto: Mette Møllerop

bare bli regnet som tilfeldig rammet og avskåret fra å få godkjent yrkessykdom. Offshorekohorten dekker ikke eksponering med kort latenstid. Erfaringsmessig vil flere av dem med jobber som krever skriftlighet og kontortilgang fylle ut skjemaer enn de som har mer fysisk arbeid. I utvalg som gjennomføres med spørreundersøkelser, blir grupper underrepresentert. Sannsynligvis er de som hører inn under Risiko Utsatte Grupper (RUG) sterkt underrepresentert i Kreftregisterets datamateriale.

Benzen

Benzen er naturlig forekommende i olje, gass og produsert vann. Kartlegging av benzen krever spesielt måleutstyr og god innsikt i prøvetaking. Svært mange av de kjente målingene er utført som gjennomsnittsmåling over mange timer. Dermed har en mistet målinger av de aktivitetene som gir de høye toppene og

kraftigst eksponering. Det blir sjelden gjort målinger ved uforutsette hendelser når eksponeringen kan være ekstrem.

Grenseverdi

Kreftregisteret viser til at det er urovekkende at en ser risiko ved nivåer lavere enn det som er den offisielle grenseverdi fra Arbeidstilsynets 1,0 ppm (parts pr million) over åtte timers arbeidsdag. Petroleumstilsynets omregning til 12 timers arbeidsdag gir 0,6 ppm som forsvarlig eksponeringsnivå. Dette burde ikke være en overraskelse. NIOSH - Det nasjonale amerikanske instituttet for forskning på arbeidsmiljø og sikkerhet anbefaler at industrien bruker en grenseverdi på 0,1 ppm over åtte timers arbeidsdag. Vi må heller si at Kreftregisterets undersøkelse bekrefter at den norske grenseverdien er satt alt for høy og ikke gir akseptabel beskyttelse.

Arbeidsmiljøkontroll av benzeneksponering

Retningslinje 131 fra Norsk olje og gass; «Anbefalte retningslinjer for identifisering, vurdering, kontroll og oppfølging av benzeneksponering» gir en veldig god oversikt over både personell og arbeidsoppgaver som kan gi benzeneksponering. Retningslinjen ble utgitt i 2014, men det kan se ut til at den fortsatt er lite kjent og fulgt.

Kartlegging av syke oljearbeidere

I perioden 2008 til og med 2011 ble «Kjemikalieprosjektet i olje- og gassindustrien» gjennomført. Formålet med prosjektet var å gi et helhetlig bilde av eksponeringssituasjonen, beskrive og sette kunnskapshull og utvikle industrien til å håndtere kjemisk helserisiko på en bedre måte. Jeg var med i Styringsgruppen for prosjektet. Arbeidsmiljøloven har klare krav til at sykdom som kan tenkes å være forårsaket av arbeidsmiljøet skal meldes under legers meldeplikt som «mistanke om yrkessykdom». Det er dessverre en alvorlig underrapportering, og mange oljearbeidere er syke eller uføre uten at det er blitt rapportert.

Ignorering av syke oljearbeidere

Et av delprosjektene var etter min mening ekstra viktig. Mange syke oljearbeidere sliter med å få sin sykdom godkjent som yrkesbetinget. Dette delprosjektet skulle framskaffe kunnskap og erfaring om helseskader og sykdommer blant annet fra



representanter fra de skadegrupper og fagforeningsrepresentanter som bisto ved yrkessykdom.

St. Olavs hospital i Trondheim ble tildelt 750 000 kroner for å gjøre denne studien. De omdefinerte hensikten med prosjektet til litteraturstudier og intervju med representanter fra oljeindustriens bedriftshelsetjenester. Prosjektet ignorerte fullstendig den store skadegruppen som var etablert gjennom Arbeidsmiljøskaddes Landsforening og som hadde systematisert et stort materiale på kreft- og sykdomsforekomst fra Ekofiskfeltet. Tilsvarende ble skadene fra turbinoljeeksponeringen, som går under navnet «MS-saken på Statfjord», fullstendig ignorert.

Da St. Olavs hospital la fram sitt utkast til rapporten «Kjemisk betingete sykdommer i olje- og gassindustrien» for Styringskomiteen, ble manglene ved rapporten vurdert så graverende at den ble avvist og nullet som prosjektrapport. Det var ikke mulig å få satt i gang en ny studie. Hadde skadegruppene blitt hørt og fått anledning til å presentere sin dokumentasjon, hadde mange flere i dag fått sin yrkessykdom godkjent. I tillegg er jeg sikker på at det forebyggende arbeidet hadde vært bedre og blitt tatt på større alvor.

Noen andre kreftfremkallende forbindelser

Dessverre er det en rekke andre kjemiske forbindelser som kan gi kreft.

Eksos er et eksempel på en kompleks kjemi som er vist kan gi lungekreft. Stekos er en annen eksponering som kan gi kreft. Det er kjent at det er overhyppighet av kreft hos sveisere. I England merkes brukt motorolje som en forbindelse som kan gi hudkreft. Eksempellisten kan gjøres lang, og det er ikke bare kjemisk påvirkning. Studier har vist at skiftarbeid som forstyrrer kroppens naturlige døgnrytme (cirkadisk rytme), kan gi økt forekomst av kreft.

Hva med landanleggene

Hva med de som jobber på de åtte landanleggene fra Slagen til Melkøya? Nei, de er ikke med i Kreftregisterets studier.

Oppfølging av sykdom i petroleumsindustrien

Det er ingen systematisert oppfølging av sykdom i petroleumsindustrien. Dukker et krefttilfelle opp på en installasjon, blir det ikke vurdert om det finnes tilsvarende tilfeller på andre installasjoner eller yrkesgrupper. Ofte kan det bli vist til personvernregler som et hinder for kartlegging og oversikt over sykdomsutfall. Kanskje kan det også være at industrien ikke er så interessert i slike oversikter. Når en yrkesaktiv person må slutte i arbeid enten på grunn av oppnådd pensjonsalder, arbeidsløshet eller uførhet, blir pensjonsrettighetene beregnet nærmest på kronen. Jeg mener at det må gjennomføres en full

gjennomgang av sykdom og uførhet for alle yrkesgrupper offshore.

Oljeindustrien er igjennom en alvorlig periode med oppsigelser, utdeling av sluttpakker og førtidspensjonering. Det er lett å tenke at en del av dem som må forlate industrien og blir rammet av alvorlig sykdom på et senere tidspunkt, ikke får anledning til å få sykdommen godkjent som yrkessykdom. Det betyr stort tap og for noen økonomisk ruin i en hard økonomisk virkelighet.

Men vi kan gjøre noe!

Med dagens (manglende) kunnskap bør alle typer krefttilfeller meldes som mistanke som yrkessykdom, og yrkeseksponering må bli vurdert og dokumentert.

Mange installasjoner har vært i drift i mange år. Her er det fullt mulig å skaffe oversikt over sykdom både i avdelinger og yrkeskategorier.

En må skaffe oversikt over hvordan det har gått med dem som er pensjonerte / uføretrygdde og som har tatt sluttpakker.

Arbeidsgiver har plikt til å føre register over dem som er eksponert for kreftfremkallende forbindelser. Hva blir dette registeret benyttet til? Blir utvikling av sykdom fulgt opp hos dem som er i dette registeret?

Denne artikkelen er tilegnet Torleif Johnsen 1957–2015.

Torleif ble skadd av turbinoljer på Statfjord A og ble feilaktig gitt MS-diagnose. Torleif var ufør de siste 11 årene, men gav aldri opp i kampen for rettferdighet.

Torleif døde av asbestrelatert lungekreft 26. april 2015.

«Pappa fikk kreft. Alt håp var ute. Nesten.»

Foto: Sverre Auland

«Jeg kan sitte på kjøkkenet, tenke på andre ting,
kikke ut av vinduet og bli fylt med en stille, men stor glede.
Der kommer han fra jobb. Pappa lever.»

I 2006 fikk Alf Gullik Hansen kreft. Datteren Monica takker
kreftforskning og god behandling for at pappa nå er frisk.

Kreftforeningen jobber for at færre skal få kreft, flere skal overleve
og for at kreftrammede og pårørende skal ha et best mulig liv.

Bli medlem – sammen skaper vi håp!

KLIPP HER

KLIPP HER

☒ **JA, jeg vil gjøre en forskjell – jeg blir medlem!**

☐ Medlem kr 305,- ☐ Pensjonist kr 165,- ☐ Student kr 165,-

Fornavn

Etternavn

Adresse

Postnr.

Poststed

E-post

Klipp ut kupongen, porto er betalt. Eller send sms til 2277 med kodeord
MEDLEM, PENSJONIST eller STUDENT.



KREFTFORENINGEN

Kreftforeningen
Medlem
Svarsending
1098
0090 Oslo



Foto: Statoil



KPI infeksjoner og KPI allergi

Tekst: Idar Martin Herland, forundret undrer **Foto:** Privat

KPI vil for de fleste yrkesaktive være et kjent begrep. For de som ikke har hørt om det, er det selvfølgelig utenlandsk, og betyr «Key Performance Indicator». Det er oppfunnet av «økonomikere», og brukes til å måle hvor godt bedrifter og medarbeidere presterer. I praksis betyr det at en eller annen bedrift setter opp sin måltavle, med sine viktigste KPI'er. Alle prestasjoner måles da ut i fra «sine» KPI'er. Om bedriften er stor og seriøs, bør man leie inn overbetalte konsulenter for å hjelpe til med å lage måltavlen. Gjerne fra McKinsey. Og fortrinnsvis fullstendig uten erfaring fra den bransjen som selskapet driver innenfor.

I teorien er tanken at dette skal virke prestasjonsfremmende. Og i noen sammenhenger er det sikkert det. Men en stor svakhet med systemet er at belønningen til de ulike lederne varierer med hvordan man scorer på sine KPI'er. Flott om man driver med høydehopp eller lengdehopp. Da kan man måle nøyaktig hvor høyt eller langt man hopper. Og det er veldig vanskelig å manipulere resultatene. Men jeg kommer ikke i farten på noen større bedrifter som driver innenfor hopp. For de fleste bedrifter vil det være litt mer komplekst.

Og her nærmer vi oss et samfunnsproblem, slik jeg ser det.

Foto: Afp/Scanpix



Hva skal man måle? Og hvordan? I praksis løser de fleste bedrifter disse spørsmålene ved å bruke allerede etablerte systemer for å følge opp for eksempel HMS, økonomi, logistikk eller lønn/timeføring. Men så er det store spørsmålet; er det mulig å manipulere disse systemene? Og ikke minst; vil en slik manipulering, føre til at man ødelegger hovedformålet med det spesifikke kontroll/styringssystemet. (For eksempel logistikk og lagerstyring)

La meg komme med et eksempel fra den virkelige verden. Ombord i en flytende innretning hadde man et lager. Naturlig nok. Der var det bla lagret produksjonskritiske komponenter. Og det var en grad av automatikk i lagerføringen. Om man tok ut en del, genererte det automatisk en

ny bestilling. En dag røk en stor og kostbar komponent. Det var i starten av måneden, men det var den andre, store komponenten som hadde havarert den måneden. De to øverste lederne ombord, hadde totalt lageruttak på sine måltavler. Det vil si at man måtte være under x antall kroner i uttak fra lageret per måned. Med disse to store komponentene innenfor samme måned, ville man gå over grensen. Og de personlige bonusene ville automatisk bli redusert. Naturlig nok var det fristende å føre uttaket av den siste komponenten på neste måned.

Så ble gjort. Men så lurte dere kanskje på hva som er problemet med det? Jo, hovedproblemet er at det da vil gå 20 dager før ny bestilling blir generert. Med leveringstid vil man i et langt tidsrom



være uten kritiske reservedeler ombord. Det er jo det praktiske hovedproblemet. Man saboterer systemet som skal sikre at logistikken fungerer. Men slik jeg ser det er det også et problem at man har bonussystemer som legger opp til/motiverer til underslag, eller å «pynte» på sannheten.

Alle større bedrifter registrerer, måler og overvåker HMS-hendelser. Disse registreringene/målingene skal brukes til å unngå at man gjør de samme feilene om igjen. Vel og bra! Men om man legger HMS-resultatene inn på måltavlene, risikerer man samtidig at det for noen vil bli fristende å «pynte» litt på resultatene. Og slik ødelegger man kanskje hovedhensikten med

HMS-systemet. Å unngå nye uhell! Om hendelser som skjer blir dysset så mye ned, at man er innenfor KPI målene, underkommuniserer man alvorligheten i hendelsen. Og risikerer at man gjentar nøyaktig samme feilen. I andre sammenhenger vil det å manipulere med tall, for å oppnå egen personlig vinning, kategorisere som korrupsjon eller underslag. Men ikke innenfor næringslivet i den vestlige verden i 2015. Helt uforståelig for meg.

Hva skal man så kalle denne sykdommen som sprer seg over verden? Jeg velger å kalle den for en KPI infeksjon. Klassiske symptomer er at de ansatte utvikler KPI Allergi. Kjennetegnene er glassaktig blikk,

dårlig moral, dårlige resultater. Men overraskende nok flotte enkeltprestasjoner. Altså topp score på de enkelte KPI'er, men svakere totalresultat. Det hadde vært spennende å se måltavlen til Lehman Brothers før kollapsen i 2008. Jeg banner på at alle indikatorer var grønne og fine. Like før «Deepwater Horizon» forliste, ble den tildelt en HMS-pris. Bakgrunnen var at alle indikatorer som gjaldt HMS var på topp. Men skipet gikk til bunns. For de hadde ikke kontroll på barrierene som skulle forhindre storulykke. Men alle ombord var sikkert gode på hansker og vernebriller. Og lederne hadde sikkert greie bonusutbetalinger. Før de gikk ned.



Statfjord B, senfase. Foto: Harald Pettersen, Statoil.



Jorunn Berland og Marie Wennberg på Coldboxen

I havgapet langt mot nord

Tekst: Mette Møllerop **Foto:** Ole Gunnar Rasmussen

Snøhvitanlegget er ikke YS-leder Jorunn Berlands første kontakt med olje- og gassindustriens arbeidsplasser, men kanskje er det den mest spesielle? Anlegget er nemlig Europas eneste eksportanlegg for flytende naturgass (LNG).

Muligheten til å komme ut på arbeidsplasser hvor vi har medlemmer er veldig positivt, sier YS-leder Jorunn Berland.

- For det første, jeg lærer veldig mye. Jeg får mange nye opplevelser, og det er motiverende og energigivende for meg. Tidligere i år, i februar, ble Mongstad besøkt. Et svært vellykket besøk hvor YS-lederen møtte tillitsvalgte og medlemmer og fikk omvisning på anlegget sammen med blant annet Roy Aleksandersen, 1. nestleder i SAFE.
- Det var et spennende besøk, og jeg ble veldig godt tatt imot av både klubb og bedrift.

Statoil er operatør av Europas eneste eksportanlegg for flytende naturgass (LNG).

Snøhvit-feltet i Barentshavet har ingen synlige installasjoner på havoverflaten.

Den arktiske gassen sendes gjennom en 143 km lang rørledning til land på Melkøya ved Hammerfest. Her behandles gassen før den kjøles ned til flytende form og sendes med spesialskip til kunder verden over.

Spennende kunnskap

Også i Hammerfest følte Berland seg svært velkommen.

- Jeg er imponert over måten jeg blir tatt imot på. Jeg får møte den øverste ledelsen når jeg er på besøk, og det virker som de har god tid når jeg kommer. De er også veldig åpne mot meg.

Knut Gjertsen, direktør for Snøhvitanlegget, orienterte Berland om drift og produksjon på anlegget. Under møtet var også SAFE i Hammerfests tidligere klubblider, nå nestleder i YS i Statoil, Ole Gunnar Rasmussen tilstede. Med sin erfaring både som driftstekniker og tillitsvalgt, var han et godt supplement under orienteringen.

- Det var gode oppdateringer og lærerike innføringer i kompliserte tema. Mye av dette er ny kunnskap for meg, og det gjør opplevelsen enda mer interessant.

Var det rom for spørsmål og diskusjon?

- Ja så absolutt. Når vi kommer i så små grupper som dette, er det både tid og rom for spørsmål og utdypende svar. Er det noe du bet deg spesielt godt merke i?



Jorunn Berland og Marie Wennberg på Coldboxen

- Ja, i tillegg til de tekniske spesifikasjonene for selve anlegget og driften av det, vil jeg trekke fram betydningen anlegget har for lokalsamfunnet, for arbeidsplassene i regionen, og betydningen anlegget også har for det norske samfunnet som helhet.

Jorunn Berland
på Coldboxen



Klima og miljø

Berland fikk innføring i klima- og miljøutfordringer, noe hun opplevde som svært nyttig.

- Jeg har fått en bedre innsikt i problematikken rundt disse temaene etter dette besøket. Jeg tenker kanskje litt annerledes.

På hvilken måte?

- Man har lett for å bli dratt med

i diskusjoner om elementer, altså enkeltdeler uten å ta helhetsbildet med i betraktningen. Hvis vi bruker Snøhvit som eksempel og tenker på konsekvensene av driften i en snever sammenheng, mister vi helhetsperspektivet. Sammenlikner vi derimot anlegget med andre typer produsenter, er miljøkonsekvensene små. En enhet kull erstattet med en

enhet gass, reduserer for eksempel CO₂ utslippet med 50 prosent. Selv om det er utslipp også fra Snøhvit, er det lite i den store sammenheng.

Også energibehovet var tema. Berland trakk fram diskusjonen rundt denne delen som lærerik.

- Jeg syns vi hadde en veldig god diskusjon om forbruk av energi kontra produksjon av energi. Vi bør ha fokus på førstnevnte. Vi trenger energi.

Imponerende størrelser

På avstand ser anlegget stort ut. Når du står midt inne i området, opplever du dimensjonene på en mer konkret måte.

- Jeg har sett anlegget fra sjøen når jeg har vært i Hammerfest. Også fra land ser det stort ut, men kommer du inn i anlegget, blir du liten. Det er et enormt anlegg.

Sammen med Berland og Ole Gunnar Rasmussen, deltok også nestleder i Hammerfestklubben, Marie Wennberg, på omvisningen.

De hadde åpen tilgang til hele anlegget, og det gjorde opplevelsen enda mer interessant.

Kontrollrommet og måten det jobbes på der, imponerer de fleste besøkende. Det imponerte også Jorunn Berland.

- Særlig inntrykk gjorde det å se hvor unge de var, de som jobbet i kontrollrommet på anlegget. Så unge, dyktige mennesker med så mye kunnskap, kompetanse og ansvar, det er imponerende. Den samme opplevelsen hadde jeg da jeg besøkte Mongstad for



Knut Gjertsen
forklarer
prosessen
som foregår i
produksjonen på
Snøhvit.



Jorunn Berland, YS-leder

en tid tilbake. Det var ungdommer som jobbet i hjertet av produksjonen. Marie Wennberg som selv jobber i kontrollrommet, bekrefter at de fleste som jobber der, er unge.

- Mitt skift har den laveste gjennomsnittsalderen på anlegget, den er på 22 år. Men vi er kompetente folk selv om vi er unge, smiler hun. Vi kan jobben vår!

Kompetanse og kunnskap

Det ligger mye kunnskap bak bygging og drift av et anlegg som Snøhvit. Hammerfestanlegget er det mest energieffektive anlegget i verden.

- Det er flott å ha fått være der, fått oppleve anlegget på nært hold. Det er fokus på teknologi og arbeidsplasser. Det utfordrer kostnadsrammer samtidig som man tenker nytt og videreutvikler anlegget. Som jeg nevnte innledningsvis har anlegget stor betydning for lokalmiljøet og regionens arbeidsplasser. Det gir forutsigbarhet både for folk og byens politikere. Rammebetingelser betyr mye. Berland trakk fram eiendomsskatt som er et eksempel.

- Det er viktig at rammebetingelsene er så konstante at man kan leve uten usikkerhet for hva som skjer i morgen. En god dag! En lærerik dag.

- Jeg er privilegert som får oppleve anlegget på nært hold og får møte så sentrale personer. Jeg er også glad for å bli kjent med våre medlemmers arbeidsplasser og hvilke jobber de



Jorunn Berland og Marie Wennberg: man føler seg liten på dette enorme anlegget.

utfører.

Berland trakk også fram Marie Wennberg og Ole Gunnar Rasmussens grundige guiding på anlegget.

- De to har en imponerende oversikt

og spesialkunnskap om Snøhvit. Det var både hyggelig og lærerikt å følge de to tillitsvalgte SAFE-representantene på runden. Tusen takk for flott omvisning!



Mer kunnskap gir bedre forståelse

Tekst: Mette Møllerop **Foto:** Kjell Terje Skrunes

Elementært selvfølgelig, men når man nå har gjort alvor av å styrke kontakten mellom YS sentralt og SAFE, har dette blant annet resultert i flere besøk på SAFE-anlegg og medlemmenes arbeidsplasser. Forhåpentligvis vil det gi YS en bedre forståelse for oljeforbundets utfordringer.

På SAFEs kongress i november/desember 2014 sa YS-leder Jorunn Berland at avstander er en av forklaringene på at man ikke alltid har like god kunnskap om hverandres situasjon og problemer.

- Jeg kommer fra Bergen og opplever at avstanden fra Bergen til Oslo er kortere enn den motsatte veien. Det gjelder nok også Stavanger. Det må vi gjøre noe med. Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE, ser at utspillet på kongressen har gitt resultater.

YS-lederen har tatt flere initiativ til å bli bedre kjent med oss. Sammen med sektoransvarlig i YS-Privat, Christoffer Navelsaker, besøkte hun Mongstad-anlegget i Hordaland og deltok på SAFE i Mongstads årsmøte. Her deltok også 1. nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen og konserntillitsvalgt i YS i Statoil, Bjørn Asle Teige.

I referatet fra årsmøtet skriver klubben at gjestene først var på omvisning på raffineriet, råoljeterminalen og TCM. For gjestene var inntrykkene fra Mongstad meget imponerende både med tanke på størrelse, kompleksitet og forskningen som pågår. Gjestene hadde også møte med Rasmus Wille, direktør på Statoil

Mongstad som orienterte om anlegget og fremtidige planer.

Besøk på SAFE-huset

I slutten av februar var Jorunn Berland på besøk i Niels Juels gate 20. Her møtte hun tillitsvalgte og ansatte på SAFE-huset, samt tillitsvalgte fra klubbene i SAFE.

Hun besøkte Statoils hovedkontor, og hadde der en dag med Bjørn Asle Teige for å bli kjent med YS i Statoil. Berland ble dessuten orientert om organisasjonen Statoil, avdelingene og arbeidsfordelingen i selskapet.

Hun var veldig godt fornøyd med alt hun har fått delta på, forteller Hilde-Marit Rysst og viser til Berlands egne uttalelser fra Stavangerbesøket:

- Jeg hadde gleden av å være gjest på SAFEs kongress. Kongressen vedtok heldigvis at SAFE skulle fortsette som et YS-forbund, og en del av dette vedtaket var også at SAFE skulle spille en mer aktiv rolle i YS. Dette besøket er ett av flere konkrete eksempler på dette, og jeg vil takke SAFE for denne fine anledningen til å bli bedre kjent. Vi prøver også å være mer tilstede i YS,

sier Hilde-Marit Rysst.

- Vi har eget kontor hos YS, og vi har særmøter med deler av YS, som Parat, Negotia og ledelsen i YS.

SAFE har nedsatt et utvalg som skal arbeide med utfordringene som SAFE har som YS-forbund, ikke minst på ISO-området.

- Det påvirker også forholdet mellom oss positivt, og det gir YS-ledelsen et mye bedre grunnlag for å heve røsten i sentrale fora. Hun har fått «smake» på arbeidsplassene i oljeindustrien, ikke bare lest om dem.

Betyr denne kontakten noe for SAFE?

- Ja det gjør den. Den gir oss troen på at vi kan få til noe i YS. Det er selvfølgelig opp til begge parter å bygge gode relasjoner, men det tror jeg vi skal få til. Det bekreftes også av Jorunn Berland som avsluttet besøket på SAFE-huset med å takke de svært godt forberedte deltakerne for tydelige situasjonsbeskrivelser: I sum har jeg fått bedre innsikt både i SAFE, og i den situasjonen som oljenæringen befinner seg i. Denne dagen har vært svært lærerik og nyttig, en vel anvendt dag.



Fersk klubbledelse med **mange planer**

Tekst: Mette Møllerop **Foto:** Ole Gunnar Rasmussen og Mette Møllerop

Nedbemanning, skiftordninger, faste klubb-dager, er prioriterte arbeidsoppgaver for et ferskt klubbstyre.

Marie Wennberg, nyvalgt nestleder i SAFE i Hammerfest, var den som fulgte Jorunn Berland rundt på anlegget sammen med Ole Gunnar Rasmussen, tidligere klubbleder, nå nestleder i YS i Statoil.

Marie bekrefter at det er lett å bli målløs når en møter de enorme dimensjonene i anlegget for første gang.

- Jorunn Berland er ikke den første som har mistet munn og mæle i dette møtet. Vi som jobber her tenker ikke så mye på det til daglig, men vi legger jo merke til størrelsen når vi opplever overraskelsen fra dem som besøker oss.

Marie og klubben er glad for at Berland var så godt fornøyd med besøket i Hammerfest.

Det er klart det er nyttig for oss at YS-ledelsen får informasjon om vår situasjon og den betydningen industrien har for oss i nord. Dette er viktige arbeidsplasser og gir distriktet både sysselsettingsgevinst og en bedre økonomi.

Arbeidskrevende tider

Akkurat nå er det situasjonen i Statoil og oljeindustrien som opptar Marie og de øvrige styremedlemmene.

- Vi har nedbemanning her og, det

blir mye arbeid for de tillitsvalgte som gjør hva de kan for å unngå oppsigelser. Taushetsplikt i forbindelse med situasjonen kan være vond og vanskelig.

- Vi informerer om viktigheten av å forstå taushetsplikten og hva den innebærer. Det er ikke like lett å være tillitsvalgt med «dobbel» kunnskap når vi ser ringvirkningene av nedbemanning. Vi må imidlertid følge regelverket med hensyn til blant annet ansiennitet.

Uenighet om skiftordningene, feriedager og permisjon, er utfordrende, og foreløpig ligger nok løsningene et stykke fram i tid.

Faste klubb-dager

Klubben har nå satt av to dager per måned hvor medlemmene kan stikke innom, stille spørsmål, og forhåpentligvis få svar på ting de lurer på.

- Vi prøver å tilpasse tidspunktene til de skiftene som ikke har tillitsvalgte/styremedlemmer, slik at også disse skiftansatte kan få nødvendig informasjon og hjelp. For å få mest mulig nytte av de tillitsvalgte i styret, er kurs prioritert. På det siste kurset for tillitsvalgte i



mai, deltok både Marie og klubbleder Veronika Maryon Rodal.

- Vi jobber nå med å få sendt flere på kurs til høsten. Målet er et sterkt styre med mye kunnskap og kompetanse!

Kort fartstid

I beretningen til årsmøtet slo Veronika Rodal fast at den innholdsmessig måtte bli kort, siden de knapt nok hadde rukket å overta vervene etter Ole Gunnar Rasmussen før beretningen



skulle skrives.

- Jeg startet på bar bakke for noen måneder siden og har brukt ganske mye tid på å sette meg inn i mange nye ting. Mye av tiden har også gått med til møter. Nedbemanning av skiftene i denne perioden har som nevnt vært en stor utfordring, og jeg har også oppdaget at det å være leder tar vanvittig mye tid, spesielt når du ikke har avsatt tid til dette. Det går seg nok til etter hvert, og



med et stort styre med mange unge, entusiastiske styremedlemmer, vil nok SAFE-klubben i Hammerfest fortsatt drive et solid arbeid for klubbens medlemmer.

Klubbstyre:

Leder: Veronika Maryon Rodal

Nestleder: Marie Wennberg

SAFE ung representant:

Niklas Emaus

Anneke Paulsen Opedal

Andre Ulvestad

Thomas Størdal Henriksen

Roar Løseth Sand

Lærlingerepresentant:

Espen Kvalness Arnesen

Vidar Sørensen

Martin Andersen

Linus Pettersson

Bård Fillingsnes Jakobsen



Boreslamsbehandling fortsatt i stampe

Tekst: Mette Møllerop **Foto:** Halvor Erikstein og Mette Møllerop

Ny teknologi for boreslamsbehandling finnes, men Petroleumstilsynet pålegger ikke selskapene å bruke det.

I årevis har yrkeshygieniker Halvor Erikstein og SAFE jobbet for å få oljeselskapene til å skifte ut er vibrasjonssiktene som brukes ved boreslamsbehandling med ny stillestående, vibrasjonsfri og eksponeringsfri teknologi. I mai 2013 sendte Erikstein en bekymringsmelding til Petroleumstilsynet, Ptil, på grunn av manglende oppfølging og manglende forbedringsarbeid med helsefarlig arbeidsmiljø i områder for boreslamsbehandling. Som svar innkalte Ptil til et møte, men utover det resulterte ikke meldingen i noen videre oppfølging eller handling.

Alarmerende tall hos Kreftregisteret. Situasjonen er nå aktualisert ved at Kreftregisteret nylig har publisert artikler som viser overhyppighet av benzenrelatert kreft hos arbeidstakere som vært eksponert for nivåer som faktisk er lavere enn dagens grenseverdier.

Benzen er en typisk komponent i olje- og gassførende lag, forteller Erikstein.

- Det forurenses boreslammet og frigis fra den varme borevæsken. Dette er en type eksponering som det ikke er



kontroll på, og selskapene har heller ikke særskilt overvåking, oppfølging og registrering av helse til dem som jobber med dette til daglig.

Vibrasjonssiktene som brukes har en historie som strekker seg nærmere hundre år tilbake i tid. De eneste forbedringene som har vært foretatt i denne perioden, er oppgradering til kraftigere maskineri for å øke kapasiteten.

- Det kan neppe kalles forbedring. Forverring av arbeidsmiljøet er en mer dekkende betegnelse, sier Erikstein.

Ny teknologi

Da Cubility presenterte nyvinningen MudCube på oljemessa i 2006, var gleden hos yrkeshygienikeren stor. Endelig hadde man fått en teknologi som behandlet borekaks i et innelukkert system som verken laget støy eller forårsaket personeksponering via



hudkontakt eller innånding.

Gleden ble etter hvert snudd til fortvilelse. Selv om Maersk Drilling fikk installert MudCube på flere av sine rigger, henger fortsatt de store oljeselskapene igjen. Så lenge Ptil ikke pålegger dem å ta i bruk ny, tilgjengelig teknologi, lar oljeselskapene være å gjøre noe.



Hva sier Arbeidsmiljøloven?

Arbeidsmiljøloven krever i §1 a) «å 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.»

22.05.2015 sendte Erikstein en oppfølger til bekymringsmeldingen fra mars 2013. Her skriver han blant annet følgende: «SAFE mener at Petroleumstilsynet først og fremst må ta hensyn til krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og at teknologi som benytter innelukket roterende filterduk er et perfekt eksempel på bruk av et tiltakshierarki hvor eksponering

blir eliminert.

Vi er svært bekymret over at Ptil overlater til industrien selv om de vil ta i bruk ny teknologi som vil hindre alvorlig helseskadelig eksponering. Den store usikkerhet med hensyn til eksponering skulle vært tilstrekkelig til at Ptil ga pålegg om bruk av ny teknologi i boreslamsbehandlingen.»

Hva er årsaken til at Ptil ikke ønsker å gi et slikt pålegg?

- Ptil mener at fordi MudCube er alene på markedet med denne teknologien kan de ikke gi pålegg om bruk. Jeg opplever det som en vridning mot et slags konkurransetilsyn, ikke et tilsyn som skal sikre at ansatte i oljeindustrien har et forsvarlig arbeidsmiljø. Hvis vi bruker legemiddelindustrien som en sammenlikning, blir det som om man lot være å bruke en livsviktig medisin, før flere produsenter hadde laget en tilsvarende.

Hva ber du Ptil nå gjøre med saken som har pågått i snart ti år?

- SAFE ber om å få Ptils juridiske vurdering som ligger til grunn for at Arbeidsmiljøloven fravikes fordi ny teknologi ikke har konkurrenter på markedet.

Saken er fortsatt under behandling i Petroleumstilsynet, og tilsynet har foreløpig ingen kommentar til saken, sier pressekontakt Øyvind Midttun.

Petroleumstilsynet
Postboks 599
4003 Stavanger



SAFE – Sammenslutningen
av fagorganiserte i energisektoren
Postboks 145, 4001 Stavanger
safe@safe.no, www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv

postboks@ptil.no

22.05.2015

Oppfølging av bekymringsmelding: Hva er den juridiske vurderingen som hindrer Petroleumstilsynet i å pålegge bruk av ny teknologi for risikoreduksjon av alvorlig helseskadelig eksponering i boreslamsområder?

SAFE viser til bekymringsmelding til Petroleumstilsynet av 22. mars 2013, «Manglende oppfølging og manglende forbedringsarbeid med helsefarlig arbeidsmiljø i områder for boreslamsbehandling».

Arbeid i boreslamsområder hvor det benyttes tradisjonell teknologi for rensing av boreslam (vibrasjonssikter) medfører en alvorlig eksponering for et utall av kjente og ukjente kjemiske forbindelser, samt svært kraftig eksponering for støy og vibrasjon.

Kreftregisteret har i nylig publiserte artikler vist til overhyppighet av benzenrelatert kreft hos arbeidstakere som har vært eksponert for nivåer lavere enn dagens grenseverdier. Benzen er en typisk komponent i olje- og gassførende lag og vil forurense boreslammet og frigis fra den varme borevæsken. Dette er en type eksponering som det er ingen kontroll på. Selskapene har heller ikke særskilt overvåking og oppfølging og registrering av helseutfall.

Det er få arbeidsområder hvor en arbeidstaker utsettes for eksponering hvor det er større usikkerhet både av type og dose. Dette er forhold vi mener Petroleumstilsynet skulle ha vektlagt med en helt annen tyngde. «Kompenserende tiltak» som bruk av verneutstyr (hørselsvern, åndedrettsvern, hudbeskyttelse) og oppholdstidsbegrensninger gir ikke tilstrekkelig beskyttelse i et område hvor det er så stor usikkerhet om den reelle eksponeringssituasjonen.

Som vist til i bekymringsmeldingen og i vedlagte artikkel i SAFE magasinet har Arbeidsmiljøloven og regelverk klare krav til teknologisk forbedring av helsefarlig arbeidsmiljø. Driftserfaringen med teknologien utviklet av Cubility har vist at den helsefarlige eksponeringen ved boreslamsbehandling kan reduseres slik at arbeidsmiljøet blir fullt forsvarlig.

SAFE mener at Petroleumstilsynet først og fremst må ta hensyn til krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og at teknologi som benytter innelukket roterende filterduk er et perfekt eksempel på bruk av et tiltakshierarki hvor eksponering blir eliminert.

Vi er svært bekymret over at Petroleumstilsynet overlater til industrien selv om de vil ta i bruk ny teknologi som vil hindre alvorlig helseskadelig eksponering. Den store usikkerhet med hensyn til eksponering skulle vært tilstrekkelig til at Petroleumstilsynet gav pålegg om bruk av ny teknologi i boreslamsbehandlingen.

Hva er Petroleumstilsynets juridiske vurdering som gjør at Arbeidsmiljølovens om kan fravikes med hensyn til at den nye teknologien enestående og uten konkurrenter?

Med vennlig hilsen

for

SAFE



Halvor Erikstein, Organisasjonssekretær
Yrkeshygieniker SYH

Vedlegg

1. Bekymringsmelding av 22.03.2015
2. Artikkel i SAFE magasinet 09.2014. «MudCube – en sann revolusjon for bedre arbeidsmiljø».
3. Lenke til innlegg Sikkerhetsforum 5.02.2015 (Boreslamsbehandling lysark 42-46)
http://www.ptil.no/getfile.php/Presentasjoner/Sikkerhetsforum/referater_2015/Halvor%20Erikstein%20Sikkerhetsforum%20feb%202015.pdf
4. **Kreftregisteret om kreftisiko ved lave benzen-nivåer.:** Vi ser en sammenheng mellom benzeneksponering og flere kreftformer som vi tidligere ikke har regnet med, sier postdoktor Jo Stenehjelm. Resultatene i studien tyder på at kreftisikoen øker i takt med økende benzeneksponering – selv ved benzennivåer som ligger lavere enn dagens tillatte konsentrasjoner. (april 2015).
[http://kreftregisteret.no/no/Generelt/Nyheter/Lave-nivaer-av-benzeneksponering-gir-okt-kreftisiko-blant-offshorearbeidere-/](http://kreftregisteret.no/no/Generelt/Nyheter/Lave-nivaer-av-benzeneksponering-gir-okt-kreftisiko-blant-offshorearbeidere/)

Stavanger 22. mars 2013

Bekymringsmelding: Manglende oppfølging og manglende forbedringsarbeid med helsefarlig arbeidsmiljø i områder for boreslamsbehandling.

SAFE som organiserer mer enn 10000 arbeidere innen Petroleumstilsynets virkeområde vil med dette sende en alvorlig bekymringsmelding om manglende forbedringsarbeid med arbeidsmiljøet for de som jobber med rensing av boreslam i forbindelse med produksjon- og leteboring offshore.

Tradisjonelt renses boreslam ved at det føres over store vibrasjonssikter (shaleshaker) hvor 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 shaleshakerområdet gir alvorlig personeksponering for borevæsken gjennom inhalasjon og hudkontakt. Personellet vil også være eksponert for kreftfremkallende benzen om det bores i områder med denne forbindelsen. I tillegg vil det være en helt ukjent kombinasjon av hydrokarboner fra formasjon og reservoir.

Det må også legges til at det kan skje omdanningsreaksjoner og oppstå nye kjemiske forbindelser i borevæsken under den høye temperaturen og de ekstreme trykkforholdene det er i en brønn.

Rensing av boreslam med bruk av vibrasjonssikter påfører også de som arbeider i området svært høye doser av hørselsskadelig støy. I tillegg avgir shaleshakerne svært kraftig lavfrekvent støy som en ikke kan beskytte seg mot ved bruk av hørselsvern.

Helseeffekter fra lavfrekvent støy er et område som dessverre er gitt liten oppmerksomhet i norsk oljevirkksomhet, men som det er stor bekymring for i internasjonale fagmiljø.

Undertegnede har selv vært i shaleshakerrom hvor en kunne føle den lavefrekvente støyen som en kraftig tromming på de indre organer. Dette er en effekt som oppstår når lydbølger med en gitt bølgelengde gir resonans i lungeregionen. Det er ingen tvil om at eksponering for lavfrekvent støy fra vibrasjonssikter krever en grundig helsefarevurdering og kartlegging.

Ny teknologi

Det norske selskapet Cubility har utviklet et helt nytt prinsipp for rensing av boreslam. Her skjer utskilling av borekaks i en helt innelukket modul (MudCube) ved at boreslammet føres over en roterende sikteduk hvor et vakuumsystem trekker av borevæsken. Ved at det er vakuum og ikke utristing ved hjelp av vibrasjon, har denne teknologien eliminert støy, vibrasjon og kjemisk

eksponering. I tillegg gir systemet også mye mindre manuell håndtering og dermed kraftig reduksjon av hudkontakt med boreslammets kjemikalier.

SAFE har nøye fulgt utviklingen av MudCube siden det først ble presentert på Offshore Northern Sea (ONS) i 2006.

Det er nå boret to brønner ved hjelp av MudCuben og den tekniske tilbakemeldingen fra Mærsk Giant og operatørene Dong og Talisman er entydig på at systemet i tillegg til å gi en ekstrem forbedring av arbeidsmiljøet også gir store tekniske fordeler. Det er dokumentert at systemet gir bedre rensing og bedre kvalitet på boreslammet samtidig som avfallsmengden fra boreprosessen reduseres dramatisk.

Beste tilgjengelige teknologi

Arbeidsmiljølovens målsetning §1 heter det i ledd a) *å 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.*

Vi mener den nye teknologien for rensing av boreslam forplikter selskapene til å ta i bruk MudCube konseptet siden dette uten tvil kan kalles best tilgjengelig teknologi og beste praksis.

Det er fra flere hold blitt påstått at en ikke kan kreve bruk av MudCube siden det vil favorisere en leverandør. Vi er sterkt uenig i denne påstanden. Teknologisprang skjer ikke simultant.

En «vente og se holdning» fra myndighetene vil gjøre utvikling av teknologisprang umulig siden press fra myndighetene ofte er nødvendig for at utvikling skal skje. Det er vanskelig å tenke seg utviklingen av fjernoperert utstyr på boredekket uten en aktiv myndighet som pådriver.

SAFE er svært bekymret over at Petroleumstilsynet har inntatt en så passiv rolle når det gjelder å innføre ny teknologi som gir en dramatisk forbedring av helse, sikkerhet og arbeidsmiljø for de som arbeider i ett av industriens mest belastede områder.

Det er i dag en rekke boreslamsområder som planlegges oppgradert med tradisjonelle vibrasjonssikter. Det ser også ut til at nybygg planlegges med bruk av gammel teknologi og ikke den best tilgjengelig. Dette på tross av at erfaringene fra Mærsk Giant viser at MudCube i tillegg til forbedring av arbeidsmiljø også gir store kostnadsbesparelser og kan tjenes inn i løpet av få brønner.

Med denne bekymringsmeldingen ber SAFE Petroleumstilsynet gjennomføre en full gjennomgang av industriens pågående og planlagte prosjekter. Vi ber Petroleumstilsynet bruke sin autoritet til at dette teknologispranget blir gjennomført i norsk oljevirksomhet. Det vil være å ta et langt skritt i riktig retning når det gjelder å oppfylle Stortinget krav om at norsk petroleumsvirksomhet skal være ledende på HMS i petroleumsvirksomheten.

For SAFE

Halvor Erikstein

sertifisert yrkeshygieniker / Organisasjonssekretær



Grenser for **testasjonsfriheten**

Stadig flere skriver testament og SAFE-medlemmer er intet unntak. Det er en enkel og god mulighet til å bestemme hva som skal skje med formuen når man faller fra. I norsk rett er det slik at arveloven setter begrensninger for hvor stor del av formuen man kan rå over ved testament. Denne retten begrenses hvis man har ektefelle eller livsarvinger. Med livsarvinger menes etterkommere etter deg som barn, barnebarn, oldebarn osv. Jeg vil i punkt 1-3 ta for meg hvilke krav de ulike grupper har etter deg. I punkt 5 vil jeg komme inne på hvilke muligheter man har til å råde over formue i strid med disse reglene.

Livsarvinger

Hvis man har livsarvinger har disse krav på $\frac{2}{3}$ av din samlede formue ved dødsfallet. Pliktbarnarven er likevel ikke større enn NOK 1 000 000,- til hvert barn eller hvert barns linje. Det innebærer at hvis man har en formue på NOK 5 000 000,- og to barn, kan arven til barna begrenses til NOK 2 000 000,- i testamentet. Hvis ett av barna er død vil avdødes eventuelle barn ha krav på å arve fars/mors andel med lik andel hver. Arven til en fjernere livsarving kan imidlertid ikke begrenses til mindre enn NOK 200 000,- til hver arving. Hvis man hadde to barn og ett av disse er døde, og det barnet som ikke lever lenger har seks barn, kan arven til disse barna kun begrenses til NOK 200 000,- til hver (dvs.

NOK 1 200 000,- samlet) selv om arven til faren/moren kunne begrenses til NOK 1 000 000,-.

Ektefeller

Hvis du har ektefelle har han/hun krav på $\frac{1}{4}$ av din samlede formue ved dødsfallet hvis du har livsarvinger. Ektefeller har uansett krav på 4 ganger grunnbeløpet i folketrygden (i dag NOK 353 480,-) som minste arv. Denne minste arven gjelder foran livsarvingenes pliktbeløp. Hvis du har formue under dette beløpet vil dermed hele formuen gå til ektefellen. Hvis dine nærmeste slektsarvinger er dine foreldre eller deres livsarvinger, vil din ektefelle ha krav på halvparten av arven, men likevel aldri mindre enn 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden (i dag NOK 530 220,-).

Ektefellens arv kan begrenses i testamentet til minste arven på henholdsvis 4 og 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Det er et vilkår at ektefellen har fått informasjon om denne begrensingen. Dette bør han/hun bekrefte skriftlig av bevisshensyn.

Samboere

Hvis du har en samboer som du har eller venter barn med, har denne også rett til minste arv på 4 ganger grunnbeløpet i folketrygden, selv om du har livsarvinger.

Denne retten kan begrenses i testamentet, men det er også her et vilkår at samboeren har fått informasjon om denne begrensingen.

Eksempler

Hvis du har en formue på NOK 1 500 000,-, har ektefelle og to barn, vil ektefellen i utgangspunktet ha krav på $\frac{1}{4}$ av arven. Dine barn vil ha krav på $\frac{2}{3}$ av arven. Dette innebærer at du i utgangspunktet bare kan disponere over $\frac{1}{12}$ av formuen i testamentet. Hvis ektefellens arv begrenses til minste arven kan man også disponere over differansen mellom $\frac{1}{4}$ av formuen og minste arven.

Hvis du derimot har en formue på NOK 5 000 000,- og har en ektefelle og to barn, vil ektefellen, som over, i utgangspunktet ha krav på $\frac{1}{4}$ av arven NOK 1 250 000,-. Dine barns arv kan begrenses til NOK 1 000 000,- hver, og man kan således disponere over NOK 1 750 000,- i testamentet. Hvis ektefellens arv begrenses til minste arven kan man også disponere over differansen mellom $\frac{1}{4}$ av formuen og minste arven.

Muligheter til unngåelse

Et tilbakevendende spørsmål er om det er mulig å fordele formuen i strid med pliktbeløpsreglene for livsarvinger og minste arv til ektefeller eller samboere, som nevnt i punkt 1-3 over.



For det første kommer arvelovens regler kun til anvendelse hvis man står ovenfor det man gjerne omtaler som en «dødsdisposisjon». Dødsdisposisjoner er gaver som først er ment å skulle bli fullbyrdet etter giverens død eller som gis på dødsleiet. Gaver som er ment å skulle bli fullbyrdet i levende live, og før man er på dødsleie, er det man omtaler som «livsdisposisjoner». Livsdisposisjoner er ikke underlagt arvelovens regler. Du kan således i utgangspunktet dermed for eksempel gi bort hytta til en venn og bilen til din kusine.

Ved vurderingen av om en gave skal anses som oppfylt før giverens død (livsdisposisjon) har domstolene lagt vekt på om gaven etter en skjønnsmessig vurdering kan sies å ha realitet for giveren mens han eller hun levde. Det typiske eksempelet på en gave uten realitet er hvis man overfører grunnbokshjemmelen til en annen, men selv fortsetter å bo på eiendommen som tidligere og betaler løpende kostnader tilknyttet eiendommen, foretar løpende vedlikehold m.m. Da vil overføringen typisk kunne anses som en dødsdisposisjon. Her vil det ofte kunne oppstå vanskelige grensedragninger. En dødsdisposisjon må gjøres i testamentsformer og kan ikke krenke pliktdelen.

En annen mulighet er å inngå en avtale med arvingen. Arvingen(e) kan gi avkall på arv. Dette middelet kan således brukes som en del av arveplanleggingen. Livsarvingen kan for eksempel godkjenne at pliktdelen blir krenket mot at denne får en motytelse. Her oppstår spørsmålet om barna til livsarvingene for eksempel må godta mors/fars avkall på arv. Dette må de ikke hvis ikke mor/far har fått et rimelig vederlag.

Det vil for øvrig informeres om at det er et pågående arbeid med en ny arvelov. Denne vil kunne utvide de muligheter man har i forhold til testasjonsfriheten.

Til slutt minnes det om de arverettslige reglene kan være kompliserte og inneholde vilkår og unntak som er for omfattende til å komme inn på her. Vi vil derfor anbefale at du tar kontakt med oss hvis du trenger rådgivning i forbindelse med arveplanlegging eller konkret tvistebistand i forbindelse med en arvetvist eller andre forhold som ligger under vilkåret til advokatforsikringen i Safe.

Med vennlig hilsen
Legal24 Advokatfirma AS
Vegard Haugen

LEGAL24



Vegard Haugen

Advokatfullmektig

Telefon: 07240

E-post: safe@legal24.no



Ole Andreas Engen
Professor, Senter for risikostyring
og samfunnssikkerhet, UiS

Kåre Hansen
Forskningssjef,
IRIS Samfunnsforskning



Er Statoils makt en sikkerhetsrisiko?

Tekst: Kåre Hansen og Ole Andreas Engen

Viktige spørsmål om Statoils størrelse og makt kan hemme sikkerheten på sokkelen har ikke blitt stilt.

DA STATOIL OG HYDRO fusjonerte i 2007, var det relativt lite offentlig debatt i Norge om hvilke konsekvenser dette ville gi for samfunnet generelt og petroleumsnæringen spesielt. Det som kom frem av debatt, var primært knyttet til spørsmålet om størrelsen på det fusjonerte selskapet ville svekke konkurransen i næringen. Men verken i forbindelse med fusjonen eller i etterkant har det vært stilt spørsmålsteget ved om Statoils størrelse og makt kan være en mulig hemmer for sikkerheten på sokkelen. Årsaken til at vi mener dette er et viktig spørsmål å reise, har å gjøre med sammenhenger mellom tre forhold; utformingen av det norske HMS-regimet, hvordan arbeidet på norsk sokkel er organisert og betingelser for gode læringsprosesser.

LITT FORENKLET kan vi si at håndteringen av sikkerhet i petroleumsnæringen skjer på en måte der myndighetene i liten grad gir detaljerte regler for hva selskapene skal gjøre, men i stedet angir regelverket noen formål og målsetninger for hvilket nivå sikkerheten skal ha. Konsekvensen av et slikt funksjonsbasert regelverk er

at næringen og selskapene får relativt stor frihet til selv å velge hvordan sikkerheten skal ivaretas i praksis. På denne måten er det norske systemet i mye større grad basert på tillit mellom myndighetene og næringen enn et regelverk som benytter mer detaljerte bestemmelser for hvordan selskapene skal opptre, slik man blant annet finner i USA.

Videre følger organiseringen av petroleumsaktiviteten på norsk sokkel et prinsipp om operatøransvar. Det er operatøren som har ansvaret for at sikkerheten har et nivå som tilfredsstiller myndighetenes krav, ofte betegnet som på-se-ansvaret. Imidlertid er det leverandørselskapene som står for det meste av arbeidet som utføres på sokkelen. Når installasjoner skal vedlikeholdes, brønner skal bores og stillaser settes opp, så er det ansatte i leverandørbedriftene som gjør jobben. På flytende installasjoner vil det kunne være bare en person eller to fra operatørselskapet, mens resten er ansatte fra leverandørene og riggselskapet. Dermed har vi en situasjon og et system hvor det på den ene siden er gitt

mye handlingsrom for selskapene og næringen til selv å bestemme hvordan de vil ivareta sikkerheten, og på den andre siden en måte å organisere arbeidet på der operatørene har ansvaret, mens selve arbeidet i stor grad utføres av leverandørbedriftene.

For å sette det litt på spissen, kan vi si at det er operatøren som har ansvaret, men det er leverandøren som utsetter seg for den største risikoen med hensyn til fare for skader og tap av menneskeliv.

«Det har kommet uttalelser som viser at Statoils makt i seg selv fungerer som en begrensende faktor for leverandørenes kommunikasjon av kritikk til sin største kunde.»

ET SLIKT SYSTEM gjør at relasjonene mellom operatørselskapene og leverandørselskapene er svært kritiske og viktige, ikke minst når det gjelder å sikre læring av feil og kontinuerlig forbedring av næringen. Man er da avhengig av at de som gjør jobben, altså leverandørselskapene, rapporterer om egne feil til operatørselskapet for å sikre at de samme feilene ikke gjøres igjen. Minst like viktig er det også at leverandørene bringer videre kritikk til operatørselskapet hvis det er noe ved operatørens systemer eller praksis



Gullfaks C14 – Foto: Statoil

som leverandøren mener svekker sikkerheten.

Det siste har vist seg spesielt viktig i forhold til risiko for storulykker. Flere granskninger etter ulykker som for eksempel Deep Water Horizon, har påvist feil og mangler i kommunikasjon mellom leverandører og operatør som utløsende årsaker til at det har gått galt.

HVA DA NÅR ET OPERATØRSELSKAP som Statoil er så store at de representerer 80 prosent av markedet for leverandørene? Det sier seg selv at svært mange av leverandørselskapene i Norge er helt avhengige av Statoil som kunde. En slik avhengighet fra leverandørenes side gir Statoil en sterk maktposisjon. Gjennom flere forskningsprosjekter vi har gjennomført har vi fått informasjon fra leverandørene som viser at den store ulikheten i makt mellom dem og Statoil gjør dem tilbakeholdne når det gjelder formidling av kritikk.

Dette kom blant annet frem i studien vi gjennomførte etter hendelsen på Gullfaks C, der en del av oppdraget vårt var å se på Statoil sin evne til å lære av feil. Gjennom intervjuer vi har foretatt blant leverandører til Statoil, har det kommet uttalelser som viser at Statoils makt i seg selv fungerer som en begrensende faktor for leverandørenes kommunikasjon av kritikk til sin største kunde.

Det er viktig her å understreke at problemet ikke er at Statoil bevisst utnytter sin makt for å hindre at leverandørene kritiserer dem. Tvert imot har selskapet gjennomført flere tiltak for å redusere faren for at leverandørene lar være å rapportere om kritiske forhold i frykt for å miste kontrakter

ULIKHETEN I MAKT mellom Statoil og leverandørene fungerer likevel som en mekanisme som hemmer formidling av kritikk fra leverandørene til Statoil. En slik mekanisme er en potensiell fare for sikkerheten på norsk sokkel, fordi åpen kritikk er avgjørende for kontinuerlig forbedring med hensyn på å redusere risiko for ulykker. Hvis en arbeidsprosess er forbundet med unødvendig stor risiko og dette ikke formidles til de som kan sørge for at den forbedres, da øker mulighetene for en ulykke.

Gitt Statoils dominans på norsk sokkel, er deres makt først og fremst en risikofaktor for selskapet selv, siden de som operatør har det overordnede ansvaret for 80 prosent av aktiviteten i næringen. Statoil har derfor all mulig grunn til å gjøre sitt ytterste for at deres makt ikke fungerer som en barriere for åpen kritikk og kommunikasjon.

Våre funn tyder på at Statoil ikke i tilstrekkelig grad har tatt inn over seg sammenhengene mellom makt og risiko. Inntil så skjer, er Statoil sin størrelse og makt en potensiell fare for sikkerheten på norsk sokkel.

«Statoil har all mulig grunn til å gjøre sitt ytterste for at deres makt ikke fungerer som en barriere for åpen kritikk og kommunikasjon.»



Bernt Hodne



SAFE stevner Bilfinger for ulovlig innleie

Tekst og foto: Mette Møllerop

30. juni, dagen før endringene i arbeidsmiljøloven trådte i kraft, sendte advokatfullmektig og organisasjonssekretær Bernt Hodne i SAFE stevning til Stavanger tingrett mot Bilfinger Industrier Norge AS.

Stevningen gjelder fortsatt innleie av personell, til tross for at oljeserviceselskapet det siste året har varslet oppsigelser av fast ansatte.
– SAFE-klubben i Bilfinger sa ja til innleie i fjor. I år ønsket vi ikke å fornye avtalen på grunn av alle oppsigelsene, sier Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE. I vinter kom varselet om nye oppsigelser, likevel fortsetter selskapet med innleid personell.

Kollektivt søksmål

Fra 1. juli trådte omfattende endringer i arbeidsmiljøloven i kraft. Endringen medfører blant annet at det blir enklere for bedriftene å ansette midlertidig. Også retten til kollektivt søksmål falt bort.

- Dette er dessverre det siste kollektive søksmålet på dette grunnlaget siden stortingsflertallet i vår vedtok å endre arbeidsmiljøloven på dette området. Arbeidstakeres rettigheter vil etter dette være svekket, sier advokatfullmektig Bernt Hodne.

Innleiepraksis i strid med arbeidsmiljøloven

Innleiepraksisen som Bilfinger har fortsatt med fra januar til juni 2015,

er i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ansatte i Bilfinger som er blitt oppsagt på grunn av nedbemanning, har fortrinnsrett til stillingene, slik arbeidsmiljøloven gir dem rett til. Likevel fortsetter Bilfinger med ulovlig innleie. Hilde-Marit Rysst viser til konkrete eksempler.

- Bilfinger varslet oppsigelser av



Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE

isolatører i mars. På samme tidspunkt var 56 isolatører innleid. Nå er 81 isolatører oppsagt, samtidig leies det inn personer fra samme faggruppe.

På toppen av dette kommer også flere eksempler på at innleide har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn fast ansatte.

- Økt innleie øker derfor også risikoen for sosial dumping.

Arbeidstilsynets rolle

Bjarte Mjåseth, organisasjonssekretær i SAFE, er saksbehandler for ISO-gruppene

i forbundet. Han er svært betenkt over Arbeidstilsynets rolle i disse sakene. Tilsynet har foreløpig ikke engasjert seg i saker hvor innleie bryter med arbeidsmiljølovens prinsipper.

- Hvem skal ha tilsyn med innleie, når Arbeidstilsynet ikke vil og fagforeningene mister retten til å gå til kollektivt søksmål, spør Mjåseth.



Bjarte Mjåseth, organisasjonssekretær i SAFE

Har Arbeidstilsynet gitt noen begrunnelse for manglende involvering?

- Ja, da SAFE varslet Arbeidstilsynet om at Bilfinger fortsatte med innleie uten gyldig avtale med SAFE-klubben slik loven krever, svarte Arbeidstilsynet at de ikke kunne gå inn i saken, fordi dette er et privatrettslig forhold. Hvis ikke Arbeidstilsynet kan ha dette ansvaret, hvem skal da påse at lover og regler blir etterfulgt i oljebransjen?

Til retten

I tillegg til å nedlegge påstand om at Bilfingers innleie var ulovlig, krever SAFE at Bilfinger ilegges saksomkostningene. Advokatfullmektig og organisasjonssekretær i SAFE, Bernt Hodne, har utferdiget stevningen og vil også være SAFES prosessfullmektig når saken skal behandles i retten.



Norges mest kjøpte bilforsikring

Vi er de som forsikrer flest biler i Norge. Kanskje fordi vi blant annet kan gi 8 års reparasjonsgaranti, og veihjelp uansett årsak?

I tillegg til skikkelig gode forsikringsvilkår, får du som SAFE-medlem en svært god pris. Derfor anbefaler vi sterkt at du sjekker hvilken pris du kan få hos oss.

På gjensidige.no/bil kan du beregne pris og kjøpe forsikring. Du kan også ringe oss på 03100, så hjelper vi deg.





Statoils livbåtprosjekt og en av prosjektets ildsjeler

Tekst: Mette Møllerop **Foto:** Mette Møllerop og Statoil, Harding

Svært få, om noen, har vært så sentrale i arbeidet med utvikle trygge livbåter på oljeplattformene i Nordsjøen enn Hans Skeide, hovedverneombud i Statoil.

Mange vil mene at han er livbåtprosjektets far, i alle fall har Hans Skeide hatt en sentral rolle i Statoils livbåtprosjekt siden oppstart i 2005. Til sammen 25 til 30 personer lokalisert fra Statoils organisasjon i Stavanger og Bergen har vært knyttet til Statoils livbåtprosjekt gjennom ti år. Noen har gått ut tidligere, andre har kommet til. Hans Skeide har vært med fra start og blir forhåpentligvis med på å krysse mållinjen.

- Planen er at prosjektet skal være ferdig i februar neste år, men jeg har mine tvil, sier Hans Skeide.

Skeide skal egentlig pensjoneres om et års tid, men er ikke prosjektet ferdig da, åpner han for å fortsette en stund til.

- Kontrakten min går ut til jul, men det er vel en mulighet for å fortsette til neste

sommer, om prosjektet fortsatt ikke er helt ferdig.

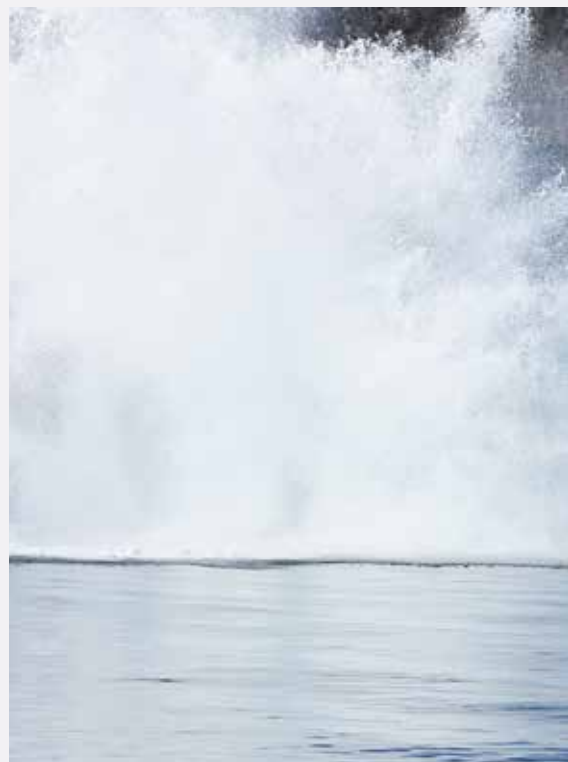
Motto; alt for livbåtene, passer kanskje greit, men det viktige er at prosjektet beholder kompetansen og erfaringen som Skeide har opparbeidet seg gjennom ti år i prosjektgruppen. Derfor er kontinuiteten som Skeide er representant for, viktig for prosjektet.

Selv trekker han fram både Jan Magne Kaland fra SAFE sokkel og Sindre Nøringset fra Lederne som viktige HVO-kolleger for å få testet de nye livbåtene på Veslefrikk i 2005.

Liv-linje

«Livbåtene er det siste du har igjen som evakueringsmiddel hvis det skulle oppstå en farlig situasjon og alt annet svikter», sa Rune Solheim som sammen med Sigurd Robert Jacobsen har fulgt opp livbåtprosjektet i Petroleumstilsynet, Ptil. For folk på en arbeidsplass på land, er rømningsveien forhåpentligvis ut døra om det skulle oppstå en brann eller en gasslekkasje. Derfra er veien videre fri, og man er i sikkerhet.

Ved brann eller gasslekkasje, eventuelt en gass eksplosjon på en plattform, er det havet som venter om en løper ut døra.



Er situasjonen dramatisk, er livbåten liv-linja. Dersom livbåten ikke tåler møtet med sjøen og skroget sprekker, har oljearbeideren ikke særlig gode odds, for å si det forsiktig.





I prosjektbeskrivelsen til Ptil er behovet for evakuering talt opp for 58 flyttbare og 60 permanent plasserte innretninger på norsk sokkel. Det utgjør hundrevis av livbåter og tusenvis av mennesker.

To prosjekt

I Petroleumstilsynets, Ptils forslag til endring i regelverket som er sendt Arbeids- og sosialdepartementet, skriver tilsynet om Statoil:

«Vi vil for øvrig opplyse at Statoil, siden svakheter ved eksisterende livbåter først ble avdekket, har vært en pådriver i arbeidet både med å kartlegge konkrete

Veslefrikk og Kristin først ute

Da prosjektet startet i 2005, var det et resultat av at tester av livbåter avslørte at båtene ikke hadde tilstrekkelig motorkraft til å komme seg vekk fra plattformen. De var ikke robuste nok i skroget og overbygningen tålte ikke de kreftene de var sertifisert for. Oljearbeiderne som skulle evakueres kunne bli klemt i hjel, skadet eller drukne når vannet strømmet inn i livbåten. Det gjaldt både fritt-fall-livbåtene og låre-livbåtene.

Plattformene Veslefrikk og Kristin var de første som fikk livbåtavsløringene i fanget. Etter hvert fulgte flere.



**Hans Skeide,
HVO i Statoil**



utfordringer med livbåter og med å utvikle og implementere robuste løsninger. I de senere årene har Statoil, ved å legge DNV-OS-E406 til grunn, funnet fram til konkrete utbedringer, oppgraderinger og utskiftninger av evakueringsløsninger slik at de får robuste og forsvarlige løsninger. Vi er holdt orientert om Statoil-prosjektet med hensyn til omfang, fremdrift og økonomiske konsekvenser. Slik vi kjenner til og vurderer arbeidet som Statoil gjør i prosjektet, ser vi ikke for oss at Statoil har behov for å gjøre andre tiltak enn det som omfattes av de planene som de allerede har presentert for oss, senest i mai 2015. Det vil si at systemer som er modifisert, oppgradert eller skiftet ut, gitt dagens kunnskap og regelverkets rom for skjønnsmessige vurderinger, ikke vil

måtte endres ytterligere som et resultat av at endret regelverk trer i kraft.

Vi ønsker å se et like systematisk arbeid hos alle som eier og er ansvarlig for evakueringsløsninger etter regelverket.»

Statoil har skaffet seg kunnskap

Selv om Statoil eier sitt prosjekt, sitter de ikke og «ruger» på resultatene, forteller Hans Skeide.

- Andre selskap har mulighet til å kjøpe resultatene.

Hvilke typer resultater snakker vi om da?

- Vi har blant annet utviklet metoder for å måle styrke og framdrift på livbåtene. Dette er de såkalte G-kreftene som er viktige for å kunne vurdere den menneskelige påkjenningen. Disse målingene er gull verd for andre selskap som trenger livbåter.

Skeide beskriver Statoils innsats i livbåtsaken som imponerende.

- De har gjort en utrolig innsats. De har brukt hundrevis av millioner og satt inn enormt med ressurser for å få dette i havn.

Har ikke andre selskap bidratt?

- Jo, noen, og de har vært delvis med, men kun delvis. Det har blitt noen millioner her og der, men overhodet ikke i den størrelsesorden Statoil har investert. SAFE trekkes også fram som en svært viktig støttespiller.

- Ingen andre fagforeninger har engasjert seg så mye som SAFE. Andre foreninger har vært inne og pirket litt, men ikke fulgt opp og investert tid og krefter i arbeidet slik SAFE har gjort. Oppbaking fra de andre fagforeningene har han imidlertid fått.

- I tillegg til SAFE, har både NITO, Lederne og Industri Energi støttet meg. De har deltatt i styringskomiteén, et overordnet organ med tilsvarende møter.

Forhistorien

Historien begynte i 2005 med nye livbåter på Veslefrikk. At det startet der, var kanskje ideelt for den videre historie. Her var nemlig Hans Skeide hovedverneombud, og Veslefrikk hadde vært hans arbeidsplass siden 1988. Skeide var fulltids-HVO, og er glad for at Statoil på det tidspunktet ikke hadde begynt å kutte på heltidstillitsverv.

- Kuttingen i heltidsverv bekymrer meg veldig. Hadde jeg ikke hatt tid og tatt meg





tid til å lese meg opp på regelverket og sette meg inn i prosedyrer, beskrivelser og alt som angikk livbåtene våre, ville ikke tilstanden på livbåtene blitt oppdaget. Da hadde jeg neppe forstått at vi ble nødt til å teste ut hva disse båtene egentlig tålte. Den gang var ikke Statoil spesielt begeistret for kravene dine?

Nei, jeg ga vel fra meg muligheten til avansement i selskapet, smiler han, uten at det ser ut til å bekymre ham særlig mye.

- Vi har mye å kjempe videre for når det gjelder sikkerhet, nedbemanning, kutt i vedlikeholdet og liknende triste saker. Vi tillitsvalgte blir ikke særlig populære hos Statoiltoppene, nei.

Støtte fra Ptil og prosjektgruppen

Som «legmann» er Skeide uten tvil den personen med mest kompetanse i prosjektet. Selv trekker han fram matematikeren og fysikeren dr. ing. Per Teigen fra Statoils forskningssenter i Trondheim som prosjektets kanskje viktigste bidragsyter.

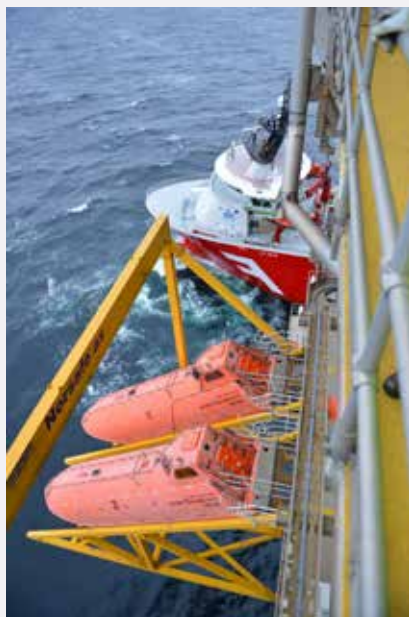
- Han deler generøst kunnskap med oss alle, og det gjør han på en lettfattelig og pedagogisk måte. Han har vært viktig for å sikre at hele gruppen sitter med samme kunnskap.

Også den nåværende prosjektledelsen får ros.

- Selv om vi har hatt våre fighter, blant annet når det gjelder involvering, er det helt andre toner i dag.

Hvordan var det før da?

- I begynnelsen av prosjektarbeidet var



det tøffere og hardere forhold, men det gikk etter hvert riktig vei.

Gruppen har fått til resultater sammen, ikke minst på det økonomiske området.

- Alle har vi deltatt aktivt for å få til en radikal nedjustering av kostnader. Det har vi lyktes med, og Statoil er godt fornøyd. Deltakelsen fra «golvet» har vært mer omfattende enn hva som er vanlig i Statoils prosjekter. Det gjelder både aktivitetsnivå og utarbeidelse av løsninger.

- Vi er ikke bare en «pain in the ass», men en del av medvirkningen til å få bedre løsninger. Vi samarbeider godt og det registreres i Statoil.

Under hele perioden fram til i dag har samarbeidet med Ptil vært svært bra, det samme har støtten fra fagfolkene deres vært.

- Vi har hatt en god dialog hele veien, og som støttespillere for oss i prosjektet har det vært flott å ha dem i ryggen.

I tillegg trekker Skeide fram SAFE sentralt og særlig Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig i SAFE som god støtte.

Testing var ikke populært

Livbåtene på Veslefrikk skulle skiftes ut, og det var de ansatte glade for.

- Vi så fram til å få skiftet ut lårelivbåtene.

Det var da Skeide begynte å lese seg opp på Ptils regelverk. Der sto det at livbåtene skulle ha tester, installasjonsstup, altså et stup fra normal høyde med 100 prosents last.

- Vi fikk motstand fra dem som installerte livbåtene på dette forsøket. Hvorfor?

- Det ble kostbart og mye arbeid. Ikke fordi de var redde for resultatet av forsøket?

- Nei, ingen ante noen ting om dette på det tidspunktet.

Testen ble gjort med god hjelp fra myndighetene. Resultatet viste at livbåtene ikke besto testen. De tålte ikke møtet med sjøen.

- Vi ble nok like sjokkert, alle sammen.

Da de skulle oppsummere hva som egentlig hadde skjedd, viste det seg at livbåtene aldri hadde blitt sluppet fra sliske, men droppet fra krok. Ved slipp fra sliske går livbåten mye dypere med større hydrostatisk trykk, og på disse båtene førte det til at overbygget ble trykket inn.



**Støttespillere i Livbåtprosjektet,
Anne Myrvold, Ptil-direktør og Roy
Erling Furre, 2. nestleder i SAFE**



Årsaken var at overbygget var for svakt.

- Båtene var ikke testet på denne måten. Det var lov å teste fra krok, og det benyttet leverandøren Harding seg av, uten å ane noe om konsekvensene. Dette ble starten på prosjektet?
- Ja, og siden da har prosjektet rullet videre, og vi oppdaget stadig nye ting. Negative?
- Ja dessverre. Hele tida. Styrken på skroget for eksempel, som har krevd forsterkning på flere av båtene. Vi har trodd at vi har vært i mål flere ganger, men stadig dukket det opp noe nytt. Det har vært en rekke forslag og mange «et skritt fram og to tilbake». Et av dem var forslaget om å utvikle en ny generasjon livbåter.
- Vi var enige om at det å bytte livbåter ville være en god løsning. Vel, det var det ikke. Det viste seg at det ble så sinnsvakt dyrt, at det ble urealistisk. For en installasjon viste studien at ved installasjon av to båter ble prisen 800 millioner kroner. Prisen inkluderte flotell og mange offshoretimer, i hovedsak begrunnet i arbeidet med nytt utsettingsarrangement. Når vi da tar med at det totalt ville dreie seg om 62 til 63 milliarder kroner, var det åpenbart for alle at dette i hvert fall ikke var mulig. Vi har helt nøkternt regnet 250 millioner kroner per båt, men også det er alt for mye. Gruppen måtte ut på nye «jaktmarker» for å se etter andre løsninger.
- Både fagforeningen og jeg så etter alternativer. Jeg fant en god leverandør

i Nederland, Verhoef, og vi gikk for den. Leverandøren hadde erfaring i å kunne bytte ut eksisterende livbåter og det eksisterende arrangementet. Det gjaldt både sliske og drop. De kalte det «retrofit».

Verhoef hadde aluminiumsbåter som var lettere å tilpasse enn støpeformene som ble brukt på de eksisterende båtene. Dette ville bli en mye billigere løsning.

- Da vi presenterte dette for våre leverandører i Norge, Harding og Norsafe, snudde de på hælen og plutselig kunne også de levere denne løsningen. At man fikk inn en tredje leverandør fikk disse to til å endre innstilling. Det var for så vidt bra, sier Skeide, selv om det nederlandske selskapet egentlig ble frastjålet ideen. Verhoef har imidlertid fått levere båt (FSO) til Heidrun og er kvalifisert med rammekontrakt hos Statoil.
- Et plaster på såret, med andre ord.

Tredjepartsvurdering har vært viktig

Flere selskaper har bidratt i prosessen. Trondheimsselskapet Marintek er en av dem, og her trekkes metoden som selskapet bruker for å måle framdriften på livbåten, fram. I tillegg bidro Roy Erling Furre med å skaffe oss kontakt med fagmiljøet på Memorial University i Newfoundland. Her fikk vi den ideelle tredjeparts vurdering ved hjelp av forskeren dr. Bryan Usevitch som Furre hadde truffet på en europeisk konferanse. Hans Skeide tok med seg forslaget inn i

prosjektet for å høre om forskeren kunne være aktuell å bruke som tredjepart.

Marintek var ikke begeistret, men ga seg. Det viste seg at betraktningene som Usevitch la fram, var riktige. Han påpekte svakheter i metodikken simulatoren "VeSim" bruker for å måle evnen livbåten har til å manøvrere seg klar av installasjonen etter stupet.

Senere avslørte daværende OLF (nå Norsk olje og gass) flere problemer med simuleringsprogrammet VeSim til Marintek. OLF satte i gang en egen gruppe for å undersøke feilene.

Ettersom Usevitch ikke lenger var tilgjengelig for oppdrag for livbåtprosjektet, ble Marin (Maritime Research Institute Nederland) valgt til å utføre tredjeparts verifikasjonsarbeid.

- Marin er et forskningsinstitutt på linje med Marintek, og har simuleringsprogrammet Fredyn. Verifikasjonsteamet besto av folk fra Det Norske Veritas, DNV, Shell, Statoils forskningsavdeling i Trondheim, og meg selv.

Per Teigen var som nevnt tidligere med i prosjektet og var en nøkkelperson både for prosjektdeltakerne og framdriften av prosjektet.

- Det endte med at Marintek og VeSims resultater ble underkjent.

Hvorfor er det så vanskelig å lage en simulator som gir korrekt informasjon?

- Dette er datasimulatorer, det er altså ikke fysiske simulatorer. De kan ikke fysisk påvirkes av bølger, vind, strøm, som



er vanskelige elementer.

Utvikling av en simulator som både kan ta ut livbåten fra sliske, gjennom lufta, treffe vannet, ferden under vann, opp til overflaten og derfra til et sikkert område, har gitt prosjektgruppen større utfordringer enn de hadde håpet på.

- Vi holder på med dette fortsatt, sier Skeide. Og fortsatt er det atskillige doktorgrader representert i gruppen, så

det faglige nivået er godt ivare tatt for å finne løsninger på nye utfordringer.

Hva med din faglige bakgrunn?

- Den er ikke helt på høyde med alle doktorgradene. Jeg er elektriker og var seniorelektriker da jeg ble heltids-HVO på Veslefrikk.

Hans Skeide begynte i 1979 hos Sønnico, i 1980 hos Phillips og i januar 1986 ble det Gullfaks. Der ble han i tre år før Veslefrikk-

perioden begynte.

- Før jeg dro offshore var jeg skipselektriker med lavspent- og høyspentfagbrev og skipselektrikersertifikat. Nå er jeg kanskje gått ut på dato i faget...

Hvis du blir pensjonist etter jul, hva gjør du da?

- Båt blir i en del av livet. En datter i Glasgow som sikkert trenger litt hjelp til småjobber, og barnebarn som kan ha glede av besteforeldre, blir og en større del av livet.

Kanskje kan det være greit å bare senke skuldrene og, for en periode i hvert fall?

- Jeg håper det, men tillitsvalgtrollen er i blodet og der blir den nok sittende. Det å ha tillitsvalgte, fagforeningen i ryggen når du sitter i utvalg og prosjektgrupper er helt nødvendig. Du kan ikke godta avgjørelser på vegne av folk bare for å være grei. Du sitter ikke i prosjektgrupper for å bli populær. Derfor har det vært mange tunge tak, slår han fast.

Det er en viktig melding å sende videre til de unge som nå skal overta.



Petroelumstilsynet til Arbeids- og sosialdepartementet:
Anmodning om å få fastsette endringer om evakuering i HMS-regelverket;

Et lite utsnitt av det bearbejdet forslaget:

«Endringsforslagene innebærer først og fremst en klargjøring av regelverkets krav, ved at det gis referanse til standarder og normer som næringen selv har utarbeidet. Disse standardene og normene er utarbeidet basert på ny kunnskap som næringen nå besitter. Dessuten foreslås det tilleggskrav til maritime krav til utforming av evakueringsmidler og utsettingsarrangementer på nybygde flyttbare innretninger.

• Regelverksarbeidet har vært gjennomført i dialog med partene i Regelverksforum. Det er imidlertid ikke oppnådd konsensus. Det reviderte utkastet til endret regelverk ble for øvrig presentert for partene i et ekstraordinært møte i Regelverksforum den 28.4.2015.

Vi har utført en økonomisk konsekvensvurdering. Tallmaterialet som er lagt til grunn for denne vurderingen, er basert på informasjon fra næringen. Vår kostnadsvurdering anslår at de gjenværende direkte kostnadene for eventuelle tekniske oppgraderinger av eksisterende innretninger, dersom det velges kun tekniske oppgraderinger framfor operasjonelle tiltak, kan ligge mellom 8 og 19 milliarder kroner. Basert på erfaringer fra det forbedringsarbeidet som så langt har vært gjennomført i deler av næringen, kan det forventes ytterligere reduksjon i disse anslagene som følge av blant annet pågående forbedringsarbeid og kunnskapsutvikling.

Fra vår behandling etter høringen vil vi særlig opplyse om følgende:

Høringsuttalelser bekrefter at det gjennom næringens arbeid med å vurdere evakueringsløsninger i «livbåtprosjektene», ble avdekket svakheter med de etablerte evakueringsløsningene. Som følge av denne nye kunnskapen, har deler av næringen på en systematisk måte allerede fulgt opp og iverksatt en rekke tekniske og operasjonelle forbedringstiltak for å sikre forsvarlig evakuering.

Regelverket sett under ett stiller krav om at ervervet ny kunnskap om mangler som kan sette menneskers liv eller helse i fare, aktivt må brukes for å kunne iverksette nødvendige korrigerende tiltak av teknisk eller operasjonell art. Kunnskap ervervet av næringen gjennom tester og påfølgende prosjekter, viste at en rekke livbåter og utsettingsarrangement for lårelivbåter likevel ikke oppfylte regelverkets krav til forsvarlig evakuering med mindre det ble foretatt tekniske oppgraderinger eller iverksatt bruksbegrensninger.

Næringen har i høringsuttalelser gitt uttrykk for at vi har tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag i dagens regelverk. Som følge av manglende etterlevelse av dagens regelverk mener vi imidlertid at det er behov for et tydeligere og mer helhetlig håndhevelsesgrunnlag. De foreslåtte endringene i regelverket reflekterer dette.»



Oppgrader ditt medlemskort til YS Medlemskort med MasterCard

Kortet med de gode betingelsene

Med dette kortet kan du både spare og låne på samme smarte konto. Står kontoen i «pluss» beregnes innskuddsrente, står den i «minus» beregnes kredittrente. Enten du sparer eller låner, er betingelsene blant markedets beste. Kortet har ingen årsavgift og kan brukes «over alt».

- 1,75 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Gode tilbud og rabatter
- Lav kredittkortsrente: 11,45 % *
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring
- SMS-varslng

Les mer og bestill på www.ysmedlemskort.no

Kundeservice 815 22 040

* Eff. rente 16,6 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.284. YS Medlemskort med MasterCard – et produkt fra DNB Bank ASA



Jobb på havet, hus i skogen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Besøket avslørte at det var mye man ikke visste om Per Reidar Haugenes. Selv om den nyslåtte pensjonisten og tidligere klubblederen i Stenaklubben aldri har vært redd for å ta ordet, han er nemlig både blid og meddelsom, har han ikke hatt for vane å snakke mye om seg selv.

Etter 23 års fartstid i Nordsjøen og 10 år som klubbleder i SAFE i Stena, ble yrkeslivet byttet ut med pensjonistliv.

- Jeg har ikke helt vendt meg til det nye livet, men jeg har mye å gjøre, og har ikke hatt problemer med å få dagene til å gå, sier Haugenes.

Bak huset står en stabel med ved, og foran huset skal deler av tomta kles med skifer.

- Skiferarbeidet i hagen går jeg snart i gang med, og vedhogsten tas innimellom, rett fra skogen rundt huset, men først skal kona og jeg til Spania.

De to skal gå en del av pilegrimsveien hvor man kan velge å starte fra flere land i Vest-Europa, og ende ved Santiago de Compostela-katedralen i Nordvest-Spania.

- I fjor startet vi i Frankrike, i St. Jean-Pied-de-Port, en liten by som ligger på grensen mellom Frankrike og Spania, og gikk til Logroño, hovedstaden til Rioja. Det var en tur på 17 mil. I år starter vi der vi slapp, og går 15 til 20 mil. Foreløpig er vi litt usikre på hvor mange dager vi kommer til å bruke. Vi har satt av åtte til ti dager. Det spørs på beina, smiler Haugenes.

De to er i god form og vant med turer i fjell og skog. Forutsetningene for at turen blir en opplevelse, er med andre ord absolutt til stede.

Det er ikke usannsynlig at turen frister til gjentakelse. I så fall er Per Reidar Haugenes ikke fremmed for tanken på å gå hele strekket i en gang. Det betyr vandring i 30 til 32 dager. Med idrettsbakgrunn fra langrenn, skiskyting og orientering på nasjonalt nivå, byr det neppe på problemer.

En usedvanlig vakker tur

Reisebyrået som tilrettelegger turen beskriver den slik: «Turen starter i St. Jean-Pied-de-Port, som er siste by i Frankrike på pilegrimsveien til Santiago de Compostela og startsted for den spanske delen av veien. Byen, med 1800 innbyggere, ligger vakkert til ved foten av Pyreneene. Fjellkjeden skal forseres og utgjør en tøff start på pilegrimsruta, men belønningen er fantastiske naturopplevelser og utsikt. Fjell og daler erstattes gradvis av åpnere landskap med vinranker, mandeltrær, kornåkre og krattskog. Du avslutter i Logroño, hovedstaden til Rioja, som er en region rik på jordbruk og kjent for vin.» Ingen dårlig måte å starte pensjonistens første «fri-sommer» på!





Fjell og multer

Senere i sommer, når beina har hvilt seg litt etter Spaniaturen, blir det ny fjelltur, nå i Rjukanfjellene. Det er multene som lokker, og denne turen er blitt en tradisjon.

- Vi er glad i multer, vi liker å plukke, og fjellene er flotte i Rjukanområdet. Er det først og fremst der dere drar?

- Nei, ikke bare der. Vi har gått mye i norske fjell, og for oss er dette flotte ferieturer.

Hva med jakt, driver du med det og?

- Jeg jaktet litt før, men bare elgjakt. Elgbestanden er såpass redusert her i området at jeg syns det er feil å ta ut elg nå. Jeg er ganske kritisk til elgforvaltningen som drives her for tida.

Selv om serien «Oljearbeidere gjør rare ting på fritida» viste at oljearbeidere ikke er noen ensartet gruppe, er det neppe mange som matcher yrkeskarrieren til Per Reidar Haugenes.

- Jeg begynte som tømmerhogger, og har kjørt tømmer med hest i skogen og vært med på tømmeffløyting. Jeg drev og som beslag- og innrednings snekker på plastbåter i et års tid.

Senere ble det jobb som lastebilsjåfør. Etter hvert startet jeg et transportbyrå som jeg drev i noen år her i Vegårshei. Etter dette dro vi til Taiwan og ble der i seks år.

Hva gjorde dere der?

- Kona hadde full stilling som lærer på en norsk, internasjonal skole hvor flertallet av elevene var misjonærbarn. Jeg var vaktmester på internatet. I tillegg hadde jeg ansvar for skolens regnskap og etter hvert fikk jeg også regnskapet til flere institusjoner, blant annet et sjukehus. Litt kinesiske språkkunnskaper ble det og. Hovedspråket er mandarinkinesisk, ellers gikk det på engelsk.

- Jeg kan språket godt nok til å kunne gå inn i en butikk og komme ut igjen med det

jeg skal ha, men må nok bruke hender og armer for å beskrive enkelte varer.

Flere vakre ting i stua er minner fra Taiwan-tida.

- Det er mye godt håndverk der, sier Haugenes og viser fram et nydelig utskåret bord med to tilhørende stoler. Her sitter jeg ofte med kontorarbeid.

Ut på riggen

Etter Taiwanoppholdet jobbet han på en mekanisk bedrift hvor man laget tipper til lastebiler.

- Jeg har også solgt forsikring for Gjensidige, men da som såkalt fritidsagent.

Til slutt ble det altså nordsjøjobbing.

- Jeg startet i Wilrig, eid av rederiet Wilh. Wilhelmsen Ltd. AS, hjemmehørende i Stavanger og Tønsberg. Det var tidlig på nittitallet. Jan Bakker, SAFE i Transoceans mangeårige klubblleder som også nylig pensjonerte seg, kom også fra Wilrig. Han jobbet på Treasure Saga, jeg jobbet på Treasure Prospect. Jan var tillitsvalgt og klubblleder i Wilrig, og det var han som vervet meg til daværende OFS. I 1994 ble Wilrig solgt til Transocean. Riggen ble liggende i opplag i Skottland i 2002/2003, og i 2003 begynte jeg i Stena.

Haugenes begynte som rigger. Etter hvert ble han kranførerassistent og så tok han fagbrev som kranfører.

Fagforeningsarbeidet startet raskt.

- Vi var noen ansatte som ville danne klubb og fikk laget et interimstyre. Jeg var leder der, og det fortsatte jeg med til jeg



gikk av som pensjonist. Riktignok var det et par år hvor jeg satt som nestleder, men utover det, altså klubbleder i alle disse årene.

Gode samarbeidsforhold

Et viktig prinsipp for godt samarbeid er tillit.

- Hvis du skal samarbeide med folk som ikke er trygge på at de ikke blir lurt, blir det vanskelig å få noe til. Vi har heldigvis klart å få til et godt samarbeidsforhold i Stena, både på Bergenskontoret og i Trondheim. Vi har gode ledere på begge kontorene og de kontoransatte er dyktige og lette å samarbeide med.

Da Stena hadde en rigg på Grønland og riggen gikk fra seks til fire skift, var det mange som sluttet og fikk seg ny jobb. Da riggen kom hjem igjen, sendte Stena ut brev til alle med tilbud om gjeninntakelse i jobben.

- Det var vi veldig godt fornøyd med, og resultatet ble at 95 prosent av de tidligere ansatte kom tilbake. Det hadde neppe skjedd i dag, med den situasjonen vi nå står oppe i.

Har dere hatt mange oppsigelsessaker?

- Vi har hatt noen, men ikke i det omfanget som andre klubber opplever. Av andre saker som klubben har jobbet med, har det vært noen tariffinnplasseringssaker og Akansaker. Det meste blir løst greit.

Klubben har hatt rundt 100 medlemmer. I dag ligger medlemsmassen mellom 70 og 80. For å få en heltidsansatt på land, ligger grensen på 100 medlemmer. 50 medlemmer gir en halv stilling.

- Da vi nærmet oss 50 medlemmer, hadde jeg 40 prosents stilling. Senere, da det ble 50 prosent, delte vi den slik at jeg tok ut 30 prosent, mens resten ble lagt i en timebank til bruk for styremedlemmene ved behov.

Stena har vært raus med å sende de ansatte på oppgraderingskurs. Også teknisk fagskole har blitt tilbudt de ansatte.

- Vi får overtidsbetaling for pålagte kurs, og det har aldri vært noen diskusjon om dette, heller ikke når det gjelder kurs som ligger i «grenseland» for hva som er pålagt eller ikke. Vi hører jo om andre klubber som sliter med å få overtidsbetaling og bruker mye tid på unødvendige diskusjoner med bedriften sin. Kursing av tillitsvalgte har imidlertid stoppet litt opp.

- Det har vært tungt å dra i gang. Folk vil helst ikke bruke fritida på kurs, dessverre. De to klubbene SAFE og Industri Energi er omtrent jevnstore. SAFE-klubben organiserer flest norske, samt noen



svensker og dansker. Industri Energi har en større kontingent skotter.

Litt vikar...

Det har blitt en tur ut etter at pensjonisttilværelsen startet 1.mars, men

da som sensor.

- Jeg er sensor for dem som tar kranførersertifikat, og da er jeg ute to dager om gangen. Kjekt?

- Ja, og veldig fint å holde kontakten med miljøet. Jeg er fortsatt også vikar, men det blir ikke så ofte jeg får dra ut nå, selvfølgelig.

Den nye klubblederen i Stena får skryt av Haugenes.

- Stig-Rune Refvik tok over som klubbleder da jeg gikk av. Han blir en god erstatte. Han er engasjert og gjør en god jobb sammen med resten av styret. Klubben er i gode hender!

Du blir ingen sjuende far i huset?

- Nei, ikke i det hele tatt. Det hender at de ringer meg for å få råd om saker, og det er bare hyggelig. Det er klart jeg hjelper til om det trengs, men jeg blander meg ikke inn i klubbdriften.

Per Reidar Haugenes følger med på utviklingen i Nordsjøen.

- Jeg tror det vi ser nå er svingninger, slik som før. Jeg tror at oljeproduksjonen kommer opp igjen og at markedet vil normaliseres. For øvrig er jeg glad for at rederne ikke rakk å ansette de 5.000 ekstra oljearbeiderne som de hadde planer om for to – tre år siden. Det hadde gitt oss en enda større bakoversveis.

Helt på tampen kommer en liten oppfordring: Jeg håper vi pensjonister blir invitert til landsmøter og kongresser. Vi liker å følge med, og kanskje har vi ett og annet å bidra med også, etter mange års erfaring fra både jobb og klubbarbeid!



Sammen om å følge opp
IA-avtalen: Fra venstre
Wenche Wang, Annelise
Isaksen Rosland, Jorunn
Berland og Øystein A. Dahl.

- Dere skal være **pådrivere og vaktbikkjer i IA-arbeidet!**

- Jeg har undertegnet
IA-avtalen på vegne
av våre 18 forbund.
Om knappe fire år skal
arbeidet vårt ha gitt
resultater, sa YS-leder
Jorunn Berland til
tillitsvalgte på IA-
konferansen i Tromsø.



Øystein A. Dahl er hovedtillitsvalgt
fra Bibliotekarsforbundet i Finnmark
Fylkeskommune



Egil Horsdal er rådgiver i Delta i Bodø og medlem
av IA-rådet i Nordland

Tekst og foto: Ellen Fjeldstad

Berland understreket at de tillitsvalgte
ikke skal overta ledelsens ansvar for
IA-arbeidet på arbeidsplassen, men at
deres arbeid er helt avgjørende for at
IA-avtalens mål skal oppnås.

Konferansen i Tromsø er den femte i
rekken av seks IA-konferanser som YS
arrangerer denne våren. Temaet har
vært tillitsvalgtes rolle i den fornyede
avtalen, og hensikten har vært å gi ny
giv og kunnskap i IA-arbeidet.

Jobben gjøres på arbeidsplassene

IA-avtalen (intensjonsavtalen om et
mer inkluderende arbeidsliv) er inngått
mellom hovedorganisasjonene på
arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og
regjeringen. Avtalen har tre delmål:
Redusere sykefraværet, få flere med
redusert funksjonsevne i arbeid og
få folk til å stå lenger i jobb. Dagens

avtale går frem til 2019. Selv om det
er partene i arbeidslivet som sammen
med regjeringen har det overordnede
ansvaret for å følge opp avtalen, er det
ute i virksomhetene jobben skal gjøres
og løsningene finnes.

IA-bedrifter lykkes best

Berland minnet om at IA-bedriftene har
vært flinkere enn andre bedrifter til å få
ned sykefraværet.

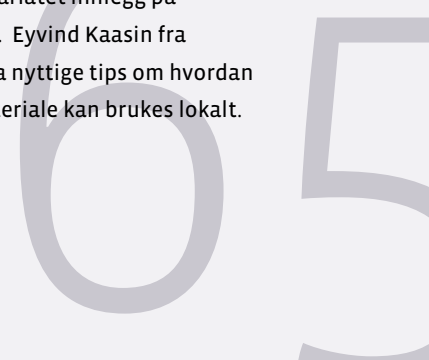
- Fraværet skal reduseres ytterligere,
og vi må forebygge bedre for øke
nærværet, ikke bare fokusere på fravær,
sa Berland. Hun la vekt på at det er på
gode arbeidsplasser folk står lenger i
arbeid, og at IA-arbeid ofte dreier seg
om holdninger.

- Gjennom handling kan vi påvirke
holdninger. Derfor må vi innse at
IA-arbeidet er et langsiktig arbeid, sa
YS-lederen.

Ønsker mer kunnskap og praktiske tips

- Jeg er her for å få mer kunnskap om
den nye avtalen, og se om jeg kan
bruke dette i praksis, sier Øystein
A. Dahl. Han er hovedtillitsvalgt fra
Bibliotekarforbundet i Finnmark
Fylkeskommune, og arbeider i
Hammerfest.

- Både i IA-rådet og i min daglige jobb
trenger jeg nye innspill og tips til dette
arbeidet, sier Egil Horsdal. Horsdal er
rådgiver i Delta i Bodø og jobber mye
med inkluderende arbeidsliv. Han er
også medlem av IA-rådet i Nordland.
Foruten Berland, holdt leder av
YS' IA-forum, Elin Lexander og
seniorrådgiver Finn Berge Haaland
fra YS-sekretariatet innlegg på
konferansen. Eyvind Kaasin fra
Idebanken ga nyttige tips om hvordan
bankens materiale kan brukes lokalt.





Advarsler i arbeidsforhold

Juridisk avdeling i SAFE får stadig henvendelser om hvilke regler som gjelder i forhold til bruken av advarsler i arbeidsforhold. Dette gjelder ofte spørsmål om vekten og betydningen av tidligere gitte advarsler, når vedkommende senere blir oppsagt. Men vi opplever stadig oftere spørsmål om hvordan medlemmer/ansatte/våre tillitsvalgte bør håndtere advarsler de ikke er enige i. I den nedgangsperioden vi nå er inne i, kan det se ut til at enkelte selskaper legger til grunn en noe strengere og strammere personalhåndtering. Dette ser ut til å innebære en økt bruk av advarsler enn det vi har erfaring fra tidligere. Vi finner det derfor hensiktsmessig å skrive om dette temaet i denne utgaven av SAFE-magasinet.

Denne artikkelen gir kun en fremstilling av enkelte sentrale og generelle tema. Vi gjør oppmerksom på at enkeltsaker må vurderes individuelt og på bakgrunn av de momentene som er aktuelle i nettopp den konkrete saken.

Bruk av advarsler er ikke lovregulert. Arbeidsmiljøloven (aml) har flere

regler om hvordan arbeidsgivere skal gå frem ved oppsigelser eller avskjed av en ansatt. Aml har imidlertid ikke et krav om at advarsel må være gitt før det kan gis en oppsigelse eller avskjed, og loven har for så vidt ingen regulering av bruken av advarsler mens arbeidsforholdet består. I praksis vil imidlertid bruken av advarsler kunne ha en sentral betydning i en etterfølgende arbeidsrettssak. En gjennomgang av rettspraksis gir god veiledning med tanke på hvordan domstolene vurderer bruken av advarsler, og konsekvensene advarsler kan ha ved etterfølgende arbeidsrettssaker.

Formålet med advarsler:

En advarsel kan ha minst 2 formål:

- En korleksjon på den ansattes opptreden for å sikre ønsket adferd og/eller arbeidsutførelse for ettertiden.
- Styrke det bevismessige grunnlaget for en eventuell senere oppsigelse eller avskjed. Det kan være enklere å vinne frem i en sak der arbeidsgiver kan dokumentere at det er gitt rettmessige advarsler tidligere.

Advarsler kan klargjøre hvilke regler som gjelder for arbeidsforholdet med tanke

på hvilke forventninger arbeidsgiver har om utførelsen av arbeidet, resultater m.m. En oppsigelse skal ikke komme overraskende, og tidligere advarsler kan i denne forbindelse ha gitt et forvarsel.

Saksbehandlingen:

Siden bruken av advarsler ikke er lovregulert, finnes det heller ingen formelle krav til utformingen eller saksbehandlingen. Av bevis hensyn, særlig dersom en advarsel skal tillegges vekt i en senere arbeidsrettssak, er det imidlertid en fordel om den er gitt skriftlig. Dette i alle fall dersom arbeidsgiver skal vinne frem med at advarselen skal vektlegges. Det er da sentralt om det fremgår at det er tale om en advarsel, hva som er bakgrunnen for denne, og konsekvensene av nye forgåelser. Ved en vurdering av om arbeidsgivers saksbehandling har vært bra, er det relevant om den ansatte har fått anledning til å fremlegge sitt syn på saken før advarselen ble gitt. I et eventuelt møte med arbeidsgiver for å diskutere en eventuell advarsel, er det viktig at det føres et referat der også den ansattes merknader fremkommer.

Dersom en arbeidsgiver vil følge opp overtredder med en advarsel, er det viktig med en rask oppfølging. Det er likevel viktig at arbeidsgiver foretar en grundig saksbehandling, bruker nødvendig tid og foretar nødvendige undersøkelser. En advarsel er en alvorlig korreksjon, og skal ikke benyttes uten å være godt gjennomtenkt.

Ved grovt mislighold fra den ansatte, eksempelvis ved underslag eller tyveri, kan arbeidsgiver ha behov for å handle raskt. Og siden det i aml ikke er et krav om forutgående advarsel i forkant av en oppsigelse eller avskjed, kan dette være uaktuelt i slike saker. Dette siden misligholdet er såpass grovt at den ansatte ikke trenger å gjøres oppmerksom på at det kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

For arbeidstakere som ikke er enig at det er grunnlag for en advarsel, er det viktig at dette fremkommer skriftlig. Enten i form av et møtereferat, eller at den ansatte sender inn sin egen redegjørelse etter å ha mottatt advarselen. Det er da viktig å be om at denne arkiveres sammen med advarselen. Dette er viktig i

tilfelle arbeidsgiveren viser til advarselen i en senere arbeidsrettssak, og det da er sentralt å kunne føre bevis for at den ansatte ikke var enig i arbeidsgiver's vurdering.

Juridisk avdeling i SAFE mottar fra tid til annen saker der ansatte ønsker en rettslig prosess med krav om at en advarsel trekkes tilbake. Slike saker kalles gjerne «mortifikasjonssøksmål». Det vil i slike saker ofte være tale om ansatte som føler seg trakassert og/eller på andre måter urettmessig «forfulgt» av arbeidsgiver eller andre i arbeidsgivers tjeneste. Vi anbefaler svært sjelden å rettsforfølge saker på grunn av en advarsel alene. Vårt råd er da heller at den ansattes merknader arkiveres sammen med advarselen, og at argumentene brukes dersom det kommer en arbeidsrettssak senere der dette kommer opp. Dette må imidlertid vurderes i hver enkelt sak.

Foreldelse:

Rettspraksis har eksempler på at advarsler som er gitt inntil fem år tilbake i tid, er tillagt vekt i oppsigelsessaker. Også eldre advarsler kan tenkes å bli

vektlagt. Avgjørende vil selvsagt være hvor grundig saksbehandlingen har vært og hvor godt advarselen er begrunnet. Det vil imidlertid være en grense for hvor lenge en advarsel kan ha betydning, og dette må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle.

Dersom våre medlemmer og/eller tillitsvalgte har spørsmål knyttet til denne type problemstillinger, er det selvsagt mulig å kontakte SAFE sentralt for råd og veiledning.



Elisabeth Bjelland
Advokat jur.avd. i SAFE



Kan du dette?

1. Hvem flyttet inn i æresboligen «Grotten» etter at Arnulf Øverlands enke var død?
2. I hvilken amerikansk delstat er Baton Rouge hovedstad?
3. Hvilket annet uttrykk er blitt brukt om bipolar lidelse?
4. Birger Ruud tok OL-gull i skihopp i 1936. i tillegg vant han en annen øvelse. Hvilken?
5. hvilken øy i Hordaland kom nynorskforfatteren Johannes Heggland fra?
6. Hvilken annen musikkform hadde soulsangerinnen Aretha Franklin bakgrunn innenfor?
7. Hvilket år fant den første Woodstock-festivalen sted?
8. Hvilket år ble John Steinbeck tildelt Nobelprisen i litteratur?
9. Hvilken kjent norsk politiker laget tidligere kryssord for «Vårt land»?
10. Hva betyr hermafrodit?
11. Hvor gammel ble Winston Churchill?
12. Hva er det engelske ordet for indianerkone?
13. Hva het nordmannen som var FN's første generalsekretær?
14. Hva betyr kalamitet?
15. Hvor ble vinter-OL i 1968 arrangert?
16. Hva var kunstnernavnet til karikaturtegneren som egentlig het Salo Grenning?
17. Hvilken øygruppe tilhører den amerikanske delstaten Alaska?
18. Hva betyr egentlig en blues-shouter?
19. Hva heter hovedstaten i Ukraina?
20. Hva var det tidligere navnet på Helsetilsynet?



Stavanger

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

Kristiansand

Festningsgata 40 - 4626 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50

www.kai-hansen.no





Gjensidige
Bank

**Sparer du 1000 kroner i måneden, trenger
det ikke å være lenge til neste ferie.**



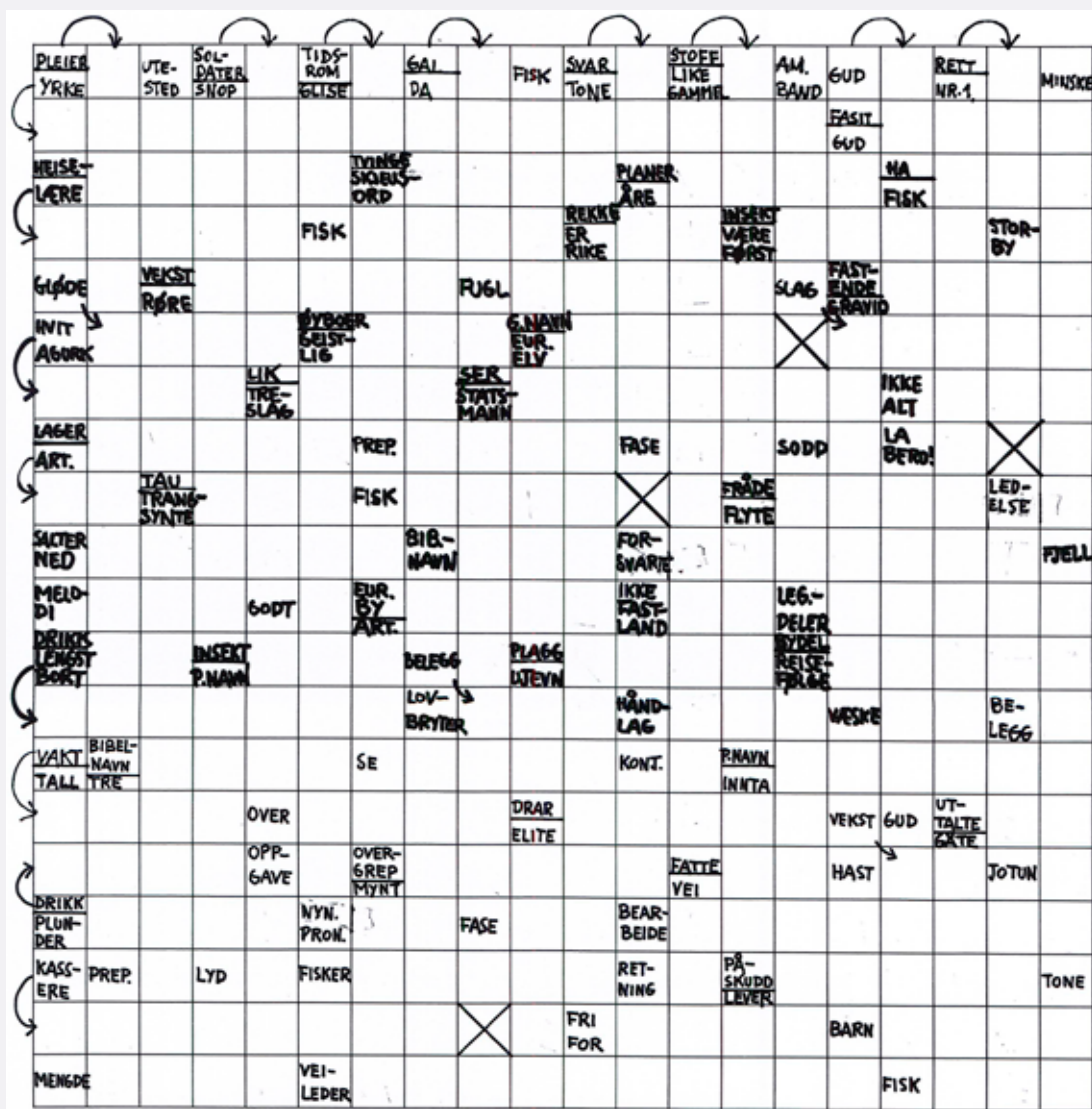
- 1,90 % fra første krone*
- Ubegrenset antall uttak

Start fast sparing på
gjensidige.no/sparekonto

* Tilbudet gjelder medlemmer av YS.
Fra 04.08.2015 vil renten endres til 1,55%,
og fra 30.08.2015 vil renten endres til 1,30%.

Gjensidige

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. september og merk konvolutten «Kryssord». Riktig løsning på kryssordet i nr. 1/2 kommer i SAFE magasinet 3 -2015.

Navn: _____

Adresse: _____

SVAR PÅ QUIZ

1. Arne Nordheim
2. Louisiana
3. Manisk-depressiv sykdom
4. Utfør
5. Tysnes
6. Gospel
7. 1969
8. 1962
9. Helge Seip
10. Tvekjønnet individ
11. 90 år
12. Squaw
13. Trygve Lie
14. Ulykke, uhell, elendighet
15. Grenoble (Frankrike)
16. Pedro (i VG)
17. Aleutene
18. En sanger som framfører blues til jazzakkompagnement
19. Kiev
20. Helsedirektoratet

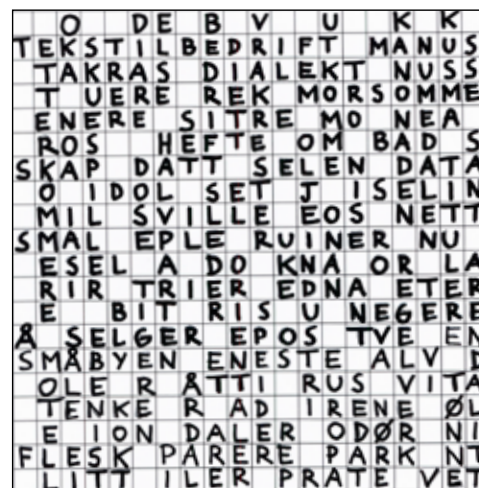
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

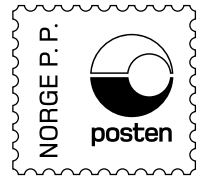
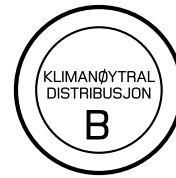
Vinnere:

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

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr. 1/2 juli 2015

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Aleksandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 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 924 92 441 • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff / Adv.fullmektig • Telefon 930 53 443 • E-post: bernt@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 952 08 027 • E-post: owe@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon 917 12 755 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Bjørn Tjessem Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde Gro Østbø Nils Petter Rønningen	• Adm.leder • Telefon 900 42 387 • E-post: bjorn@safe.no • Kontorleder/Økonomi • Telefon 975 99 937 • E-post: torill@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • E-post: anita@safe.no • I permisjon • E-post: anja@safe.no • Resepsjon • E-post: gro@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Elisabeth Bjelland	• Advokat • E-post: elisabeth@safe.no • Telefon 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • E-post: halvor@safe.no