

SAFE MAGASINET⁰¹

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 1 oktober 2005



Et rettferdig arbeidsliv

Innhold



- 3** Leder **4** Ny kurs for framtida **14** Historisk kongress **18** Statoil – hva nå? **24** Forpleining i Nordsjøen
26 NOPEF desinformerer, NR avkrefter NOPEF sine påstander **28** Arbeidstakermedvirkning – organisasjonsansvar
30 YS Ung krever økt innsats for lære plasser **32** Sutring i ESS Offshore **34** Nybakt pensjonist, men fortsatt ung
36 Et unødvendig tap av norske arbeidsplasser **38** Medlemsfordeler **40** Innmeldingsblankett
41 Fotokonkurranse **42** Det juridiske hjørnet **43** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren.

Ansvarlig redaktør Terje Nustad Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Engelsminnegaten 24, Postadresse PB. 145, 4001 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse Nr. 1 10.03.2005/10.04.2005 Nr. 2 10.06.2005/10.07.2005 Nr. 3 10.08.2005/10.09.2005 Nr. 4 10.11.2005/10.12.2005

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.200,- 1/2 side kr. 4.000,- Hel side kr. 6.000,- For farge annonser kommer et tillegg på kr. 700,- pr. farge

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

Hei alle SAFE-medlemmer, gratulerer!

SAFE er blitt det nye tilskuddet i norsk arbeidsliv, vi har nå greid å skape et nytt forbund som kan være samlende for oss alle som arbeider i energisektoren. Det spennende med dette organisasjons-prosjektet var at dette ble utarbeidet av tillitsvalgte for energiarbeidstakere tilsluttet YS-forbundene, OFS – NOFU – PARAT/ PRIFOIL. Målsettingen for prosjektet var nettopp å skape en organisasjon som kunne være samlende. Vi ble raskt klar over at forskjellene mellom oss ikke var så store, men at de sammenfallende interessene var påfallende store. Dette har vi nå greid, nærmere 400 ansatte på Snøhvit, Tjeldbergodden, Kårstø og på Slagentangen har nå meldt seg inn i det nye SAFE. SAFE ønsker dere alle velkommen inn i et utviklende felleskap innenfor landets viktigste næring.

I utgangspunktet ønsket vi å skape en helt ny organisasjon, noe vi også har gjort, men siden OFS var en etablert organisasjon med flere partsforhold i tariffavtaler, var det viktigste å ivareta disse. Derfor ble det valgt en strategi der OFS måtte gå i spissen å gjøre de nødvendige endringer. OFS gjennomførte en ekstraordinær kongress den 31 august. Der ble det fattet historiske vedtak som gjorde at OFS ikke lenger eksisterer. OFS sine tillitsvalgte på vegne av medlemmene stilte seg bak strategien og stilte sin organisasjon til

disposisjon, og vi ble en del av den "nye organisasjonen" Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren, eller for enkelthets skyld SAFE.

Kongressen fattet også vedtak der organisatoriske endringer ble nedfelt i nye

“SAFE ønsker dere alle velkommen inn i et utviklende felleskap innenfor landets viktigste næring.”

vedtekter og et nytt handlingsprogram. Våre tillitsvalgte viste på vegne av våre medlemmer en stor endringsvilje, og de viktige beslutninger ble enstemmig vedtatt. Det begrunnes nok med at de fleste så nødvendigheten av å legge forholdene til rette for et utvidet felleskap på land og på sokkel, samt for å stå bedre rustet til å møte fremtidens utfordringer. Det nye navnet, SAFE, er langt mindre begrensende, men avgrenset til en bransje hvor olje- og gassindustrien fortsatt vil være vårt hovedsatsingsområde. En ny flott logo ble også presentert, en logo som viser dynamikken og fellesskapet i vår organisasjon. Du leser nå vårt nye medlemsblad "SAFE magasinet", håper du også vil like dette.

Nå er det opp til de andre i energisektoren til å våge og vise vilje til å samle seg i "sin egen" organisasjon. SAFE vil være en grasrotorganisasjon som styres og ledes av medlemmene, og vi vil ikke bli bedre

enn det medlemmene gjør den til.

Hvis vår målsetting blir en realitet, så vil forskjellige kulturer smelte sammen og utvikle en egen SAFE-kultur. Våre medlemmer vil som alltid ha en reell påvirkingskraft i en partipolitisk

uavhengig organisasjon tilsluttet YS, men det betyr ikke at vi skal være meningsløse politisk. Medlemmene i det tidligere OFS var kjent for å skape historie, og vi skal videreføre de kvaliteter som gjorde oss til en unik organisasjon i norsk arbeidsliv. Jeg forventer at SAFE vil bli like unik.

SAFE sin ledelse vil hilse alle andre energiarbeidstakere velkommen til å vurdere vårt spennende fellesskap, og se de muligheter som her ligger til å skape det unike. Det kan heller ikke være vanskelig å samle seg om vår nye visjon "Et Rettferdig Arbeidsliv", kan det bli bedre? Nok en gang gratulerer til oss alle!

Terje Nustad
Leder





Ny kurs for framtida

Tekst Mette Møllerop Foto Tom Haga og Mette Møllerop

Etter et års målrettet arbeid er den i havn, den "nyoppussede" organisasjonen for energiansatte.

SAFE, som resultatet ble døpt, er en konsekvens av utviklingen innenfor energisektoren på sjø og land. Tidsaspektet bak SAFE er lengre enn folk flest kanskje er klar over. Helt siden OFS gikk inn i YS i 1997, har det vært jobbet mot en bredere sammenslutning av energiansatte innen YS-sektoren. I Statoil har en hatt et slikt samarbeid i flere år. I slutten av 1999 kom for eksempel YS posten ut for første gang, og samme året hadde de tre foreningene Nofu, Prifo og SaF felles lønnsforhandlinger med bedriften. I det siste nummeret av SaF Posten som ble lagt ned til fordel for YS posten, var ønsket om en YS forening i Statoil og et forbund i YS klart og tydelig uttrykt både fra ledere og medlemmer i de tre foreningene. Stikkord bak ønsket

var behovet for å bli sterkere, bedre muligheter for vekst i medlemsmassen, felles interesser og et allerede godt samarbeid. Likevel gikk det flere år før drømmen ble en realitet.

Balansert prosess

Selv om ønsket om å slå seg sammen var sterkt og likhetene større enn ulikhetene, sier det seg selv at en slik "kontrakt" trengte tid for å komme på plass, tid for at alle parter skulle føle at de hadde fått plass og posisjoner som fortjent. Her handlet det om å gi og ta. Saker og problemstillinger som virket bagatellmessige for en, kunne være vanskelig å takle for andre. I prosessen fram mot SAFE, opplevde prosjektgruppen dette gang på gang. Det gjaldt å holde

motet og troen oppe og erkjenne at dette ikke var lett, og at det er helt normalt.

Ledelse et "touchy" punkt

Ledelse er synonymt med makt og innflytelse, eller kan bli det, på godt og vondt. Hvem som skal fylle postene i ledelsen er opp til medlemmene og derigjennom delegatene på kongressen. Prinsippet partene diskuterte og ble enige om, er at ledelsen i forbundet bør være sammensatt på en slik måte at de utfyller hverandre. Det er viktig med en kunnskapsrik ledelse slik at resultatet blir godt, det er blant annet Ståle Nesheim, klubbleder i SAFE Kårstø opptatt av. – Nå framover må en være klar over at OFS ikke lenger er OFS, men SAFE, en ny organisasjon som må bygges opp på en måte som gjør den god for alle medlemsgruppene, sier han. Er det noen fare for at det ikke vil skje?

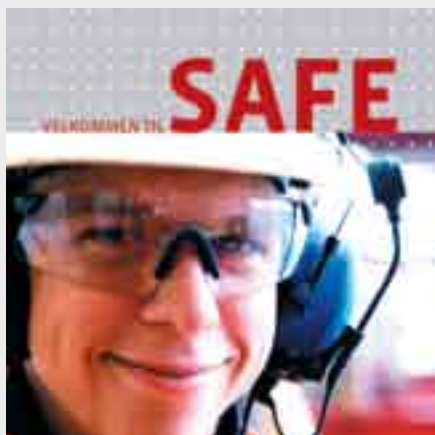


Foto til venstre:

Det har tatt tid, og det er har ikke vært en enkel jobb, men vi lyktes. SAFE er en realitet. Fra SaF Posten, bladet til Statoilansattes Forening, til det konkrete resultatet av samarbeidet YS i Statoil, YS Posten, gikk det fem og et halvt år før vi klarte å få samlet land og sjø i et forbund. Brosjyren "Velkommen til SAFE" er den første trykksaken, bladet SAFE magasinet som du nå holder i hånda er det endelige "beviset" på et formalisert samarbeid.

Foto til høyre:

Innmeldingene fra land er på vei inn i organisasjonen. SAFE er godt rustet til å ta fatt på målet: å bli den beste til å ivareta eksisterende og nye medlemmer.



OFS er ikke lenger OFS, men SAFE, og representerer en bredde av ansatte på sjø og land.

– Jeg tror alle vil gjøre sitt beste for at dette skal gå greit. Det er klart at så lenge vi alle drar med oss vår egen kultur, stil og arbeidsmetode inn i den nye organisasjonen, trenger vi både bevisst og målrettet jobbing sammen, i tillegg til nødvendig tid. Det er dessuten viktig at vi ikke stirrer oss blinde på egne saker, men ser at alle områdene har sine problem-

Et målrettet og tilpasset forbund

– For vår del ser vi fordelene med å ha et forbund som retter arbeidet inn mot oljesektoren, ikke alle andre plasser, sier Ståle Nesheim. – Når medlemmene våre ringer sekretariatet, vil de få svar med en gang, fordi ansatte og tillitsvalgte kjenner problemene, har bransje- og oljekunnskap og vet hva som må til for

– En åpen organisasjon som er flink til å ta signaler og som også kan jobbe på tvers av YS-organisasjonen.

Hva mener du med det?

– Vi trenger en organisasjon som kan støtte oss, som kan samarbeide og som kan innhente eventuell nødvendig kompetanse for å løse problemer. Samarbeid med organisasjoner utenfor YS, har vi behov for det?

– Dersom det tjener oss og medlemmene våre, skal vi gjøre det og.

Eierskap er å føle eierskapet i hjertet, kjenne at dette er min organisasjon.

stillinger som vi alle må ta stilling til. Det handler derfor mye om å skaffe og utveksle kunnskap. Blir det gjort på en ordentlig måte, er jeg sikker på at dette går bra.

Hva har dere vært mest redd for?

– Jeg vet ikke om jeg vil bruke ordet redd, men det er viktig at landansatte som er den minste gruppen, ikke bare blir et tillegg til gamle OFS, sier Ståle Nesheim, klubbleder i SAFE Kårstø.

å finne gode løsninger. Det er viktig at vi får en større sektor i vår bransje. Det hardner til og jeg er redd oljebransjen blir som skipsnæringen. Vi merker tendensene allerede nå, med folkene fra østblokklandene og engelskmennene på plattformene. Lønns- og arbeidsforhold i Nordsjøen blir problematiske når du skal konkurrere med mennesker som fallbyr tjenestene sine.

Hva slags type organisasjon ønsker du deg?

Eierskap til organisasjonen

– Eierskap er viktig. Eierskap dreier seg ikke bare om de formelle rettighetene, det dreier seg om å føle eierforholdet ”i hjertet”, kjenne at dette er ”min” organisasjon.

Hvordan får en til det?

– Ved gjensidig respekt for hverandres egenart, arbeidsområde og saker. Ved gjensidig kunnskap, ved å bli tatt på alvor, bli informert, vite at du og din innstas er betydningsfull, ved å få den hjelpen



Foto til venstre:

Det er viktig at landansatte som er den minste gruppen, ikke bare blir et tillegg til gamle OFS, sier Ståle Nesheim, klubbleder i SAFE Kårstø.

Foto til høyre:

Selv om NOFU i Statoil i løpet av prosessen fra 1999 og fram til i dag, har vært en aktiv medspiller for et formalisert samarbeid, valgte de likevel å stå utenfor. Valget respekteres selvfølgelig av de to andre organisasjonene.





du har behov for og ved å gi den hjelpen andre har behov for. Dette er stikkora selvfølgelig, men poenget er at du ikke må holdes ”utenfor” du må bli en del av organisasjonen i alle henseender. Tror du medlemmene vil føle det samme? – Ja det håper vi, sier Ståle. Vi har opplevd at dette har vært positivt mottatt ute i organisasjonen. Vi har ikke fått negative tilbakemeldinger, tvert i mot, folk har sett på dette som et fornuftig valg.

NOFU TAKKET NEI

At NOFU foreløpig har takket nei, respekteres av de to andre organisasjonene. Imidlertid er det ingen krok på døra, den står åpen både for samarbeid framover og eventuelle nye vurderinger etter hvert som organisasjonen utvikles.

I brevet fra NOFU i Statoil som gikk ut til deres medlemmer i forbindelse med årsmøtet deres i 2005, skriver Turid Enoksen: ”En fusjon kan ha positive sider for oss som ansatte i Statoil, siden det nye Forbundet vil ha stor fokus på utviklingen innen olje- og gassvirksomheten i årene som kommer. Men utfordringene ved å være en så liten gruppe innenfor et forbund med sterke særinteresser for hovedmassen av medlemmene, gjør at flertallet i NOFU i Statoils styrer i Stavanger, Bergen og Harstad har valgt ikke å gå videre med dette fusjonsarbeidet.

Utfordringene som ligger foran oss vil vi

selvfølgelig arbeide aktivt med gjennom eksisterende organisasjonstilhørighet, og ved å søke og styrke samarbeidet mellom YS klubbene i Statoil.” I en periode av forhandlingsløpet var også

Det er ingen krok på døra, den står åpen for samarbeid med NOFU i framtida.

NOFU i ConocoPhillips inne og lukket på organisasjonen. De hoppet imidlertid av, og valgte å forsette som klubb tilknyttet NOFU Kommunikasjonsforbundet da intensjonsavtalen mellom partene skulle underskrives.

Godt bidrag fra NOFU

I arbeidet med forslag til nye vedtekter og nytt handlingsprogram satt NOFU i arbeidsgruppen og har ved det bidratt til resultatet. Selv om de nå er ute, bør med andre ord en framtidig revurdering ikke bety noen særlige problemer i forhold til disse formelle sidene i hvert fall.

En ser selvfølgelig noen av NOFU sine utfordringer og tankekors i forhold til å gå inn i SAFE. NOFU har en begrenset medlemsmasse og frykten for å bli ”usynlig” eller nedprioritert i forhold til saker, er forståelig, selv om den i utgangspunktet ikke er realistisk. Alle saker skal som kjent tas på alvor og har krav på likeverdig behandling. Om størrelsen skriver Turid Enoksen: ”Det nye Forbundet vil organisere medlemmer på sokkel, landsanlegg og innen teknisk, merkantilt og ledende

personell i operatørselskap, riggselskap, cateringsselskap, servicebedrifter, etc. NOFU Kommunikasjonsforbundet som vi i dag er medlem av, vokste til ca. 18.000 medlemmer ved årsskifte. I dette

forbundet er medlemsmassen relativt homogen, idet alle medlemmer er innen merkantile, tekniske og ledende stillinger. En fusjon mellom NOFU i Statoil, Prifoil og OFS ville by på store utfordringer. Ikke minst fordi NOFU i Statoil kun kan få maksimalt 1 representant av 14 i det nye forbundsstyre. På denne bakgrunnen valgte NOFU å fortsatt stå i Kommunikasjonsforbundet, men vi vil samtidig fortsatt arbeide aktivt ved å søke og styrke samarbeidet mellom YS klubbene i Statoil.”

ESSO SLAGENTANGEN

– For oss har det vært viktig å få til et konstruktivt og godt samarbeid med EAF, Essoansattes forening, forteller Bent Arve Iversen, klubbleder på Slagentangen.

– Vi tror dette kan bli veldig bra for oss, blant annet ved at vi kan drive et bedre fagforeningsarbeid for våre medlemmer. Hvordan det, kan du utdype det?

– Vi driver absolutt brukbart i dag, det er ikke det, men ExxonMobil er et sterkt selskap og det er ikke bare, bare å drive fagforeningsvirksomhet her. Mens ledelsen her håpet at prosjektet vårt skulle



gå i stå, ser vi nytten og gleden vi vil kunne få av å samle oss i et forbund.

Kom sent i gang

De ansatte har ikke noen lang fagforeningshistorie på Slagentangen. – Det er riktig, vi var litt sent ute her. Først på midten av nittitallet startet vi opp. Da Esso startet raffineriet i 1960, ble det dannet en husforening her. De hadde en form for tillitsmannsordning, men ikke slik vi kjenner den i dag. På nittitallet var det en del bråk her og raffineridirektøren sa blant annet; ”hvis dere ikke er fornøyd, kan dere til helvete bare slutte”. Det resulterte i en samling inne i Tønsberg. Det hadde vært en del murring før denne utblåsing, men dette ble den berømte dråpen! Vi vurderte forskjellige alternativ, og ble enige om at det måtte bli en partipolitisk uavhengig organisasjon. Derfor ble det altså YS. Hvor stort var medlemstallet den gang? – Vi gikk inn med rundt 70 medlemmer. I dag er vi mellom 90 og 100. Potensialet

ligger nok rundt 120 medlemmer. De øvrige er ikke organisert. Vi håper vi får dem med oss, fordi det blant annet vil forenkle lønnsforhandlingene.

Har dere fortsatt den noe hissige direktøren?

– Nei da, vi har ny ledelse og det er som natt og dag. Vi har et mye bedre samarbeidsklima blant annet.

Ingen konflikter?

Vi har fått gjennomslag for våre krav og ønsker i den nye organisasjonen.

– Vi hadde en streik her for tre og et halvt år siden. Nopef hadde godkjent tilbudet fra OLF, det hadde ikke Prifoil og NOFU. Streiken var et faktum da OLF så seg ”ferdigforhandlet”. De hadde nemlig kommet til enighet med LO (NOPEF). YS – Prifoil satte foten ned i forhold til OLF, og vi fikk et resultat til slutt. Det ble et slags forlik. For øvrig var også Mongstad og Borealis i streik den gangen. Det førte

til press fra Statoil, og det ble nok for sterkt for Esso. Vi fikk veldig god backup fra YS i Statoil den gangen, og det var viktig for oss.

OFS = streikeorganisasjon

Det skal ikke legges skjul på at Esso har medlemmer som syns OFS streiker for mye.

– Ja, det stemmer det, sier Bent Arve.

– De finnes, de medlemmene som mener

det. I de nye vedtektene til SAFE har vi derfor fått inn en bestemmelse som sier at vi har lokal sjølråderett i forhold til streik i andre klubber. Det betyr at de lokale klubbene selv avgjør om de vil delta i en streik, eller ei. Jeg vet at mange kan være skeptiske til OFS og den historien vi kjenner. Jeg var selv veldig skeptisk til hvem disse folkene var som har streiket mer en noen andre i Norge. Men en ting



Foto til venstre:

Vi gleder oss til å jobbe sammen i et forbund, sier Bent Arve Iversen, klubbleder på Slagentangen.

Foto til høyre:

Medlemmene har vært positive til prosjektet, og mener SAFE er en god løsning for medlemmene. Det er også Per Martin Birkeland, raffineritekniker på Slagentangen enig i.

A woman with reddish-brown hair and bangs is smiling broadly, showing her teeth. She is wearing an orange high-visibility work jacket over a red shirt. She is holding a large metal wrench horizontally in front of her. The background shows a workshop or garage with metal shelving units.

**ANSVARLIG
LOJAL
UTHOLDENDE
ENERGISK,
ER BLITT
STIKKORD
FOR SAFE**

skal ingen ta fra dem, de har klart å få de beste tariffavtalene i oljeindustrien og sørget for at norsk sokkel er en trygg og god plass å arbeide. Vi skal være klar over at dette har smittet over på land, og hadde det ikke vært for OFS så hadde vi neppe hatt de lønns- og arbeidsforholdene vi har i dag.

Organisasjonen slåss ikke så mye for forbedringer lenger?

– Nei, vi er inne i en tid hvor de store lønnsøkningene har blitt liggende på is. Problemet i dag, er stort sett å bevare det vi har. Vi møter stadig krav om økt fleksibilitet, økt innleie, og rasjonaliseringer. Dette er utfordringer som vi ikke er alene om, og da kan det være godt å kunne stå sammen i en familie med seks tusen likesinnede innen samme bransje.

På heltid for landansatte

– I arbeidet med å komme i mål med SAFE, med organisasjonsoppbygging, vedtekter og handlingsprogram, har vi fått gjennomslag for alle de forslagene vi har hatt, forteller Bent Arve.

– Vi kan velge eller ansette en person som skal ha spisskompetanse innen våre områder. Vi har selvråderett over egne avtaler, og som jeg sa, ingen andre enn klubben og forhandlingsutvalget på avtalen kan bestemme om vi skal gå til streik. Vårt område er garantert plass i forbundsstyret. Ingen kan heller ta oss ut i sympatistreik uten at klubben har godkjent dette.

Er dere spent på fortsettelsen nå?

– Ja, spente og forventningsfulle. Det blir godt å få et forbund som dekker hele oljeindustrien. Vi får et forbund hvor vi kan få diskutert og bli enige om strategiske planer som kan demme opp for en så tøff industri som oljeindustrien nå er blitt.

ROLIGE FORHOLD PÅ TJELDBERGODDEN

Forholdet mellom ansatte og ledelse er godt, arbeidsforholdene er gode, forhandlingene forgår i en grei tone og partene er stort sett fornøyd, er det da behov for noen fagforening her oppe?

– Det er riktig at det kan fortone seg som en liten koselig andedam her hos oss, men vi er nå organisert da, og vi håper det vil komme enda mer engasjement fra medlemmene våre nå, sier en avslappet klubblleder Vegard Torset i det

Hva sier medlemmene til dette da?

– Folk synes det er greit. For de fleste er det den partipolitiske uavhengigheten og dette at en ikke er tilknyttet LO, som betyr noe. Medlemsfordeler, kontingent og slike ting fortsetter jo som før. Det er først og fremst vi tillitsvalgte som vil merke endringene, regner jeg med. Jeg har lyst å legge til at det er viktig med et nytt forbund nå, med nytt navn, nye ansikter, nye saker å forholde seg til. Det blir en ny giv, og det er spennende.

Små forbund en utfordring

Klubben på Tjeldbergodden er lite begeistret for hets og krancling med Nopeklubben.

– Det er helt unødvendig. Vi har gode nok argumenter til å diskutere saklig. Det er heldigvis heller ikke så

Folk ønsker en organisasjon som er partipolitisk uavhengig.

som på dette tidspunktet fortsatt var Prifoiklubben på Tjeldbergodden.

Vil et nytt forbund føre til høyere aktivitet?

– Jeg synes at engasjementet er rimelig ok med tanke på hvor stabile forhold vi har, men en kan selvfølgelig håpe på mer. Og overgangen til SAFE vil hjelpe oss med det, håper vi. En viktig grunn til at mange Prifoi-medlemmer har vært positive til et nytt forbund, er at vi får kvittet oss med navneforvirring og får en ryddigere struktur.

munnhuggeri på Tjeldbergodden.

– Vi satser på bevisste medlemmer, sier Vegard. Skal du melde deg inn i et lite forbund blir det et mer bevisst valg. Jeg ser at vi har flere engasjerte medlemmer hos oss, og det er vi godt fornøyd med.

Viser det igjen i andre sammenhenger?

– Ja, det gjør det. Blant annet ser vi resultatet av engasjementet vårt ved valg til styre og bedriftsforsamling, og det er en fin ting å ta med seg.



Foto til venstre:

Det blir en ny giv med et nytt forbund nå. Spennende med nytt navn, nye ansikter og nye saker, sier klubblederen på Tjeldbergodden, Vegard Torset.

Foto til høyre:

Anlegget på Tjeldbergodden ligger idyllisk til, omkranset av en biotop som blant annet huser hare, rådyr og skogsfugl.



Ansvarlig – lojal –
utholdende – energisk, er
blitt stikkord for SAFE. Det
er mye og strekke seg etter,
men vilje i organisasjonen
til å klare det.

Lokalt engasjement – lokal betydning

Anlegget på Tjeldbergodden ligger i Aure kommune som har rundt 2.800 innbyggere. Naturlig nok har anlegget stor betydning både for kommuneøkonomien og for sysselsettingen, sier Vegard.

– Det er mange som ville blitt berørt hvis det skulle bli endringer i virksomheten her, ikke bare direkte, men også som underleverandører. Vi har klart å holde folketallet rimelig stabilt, og det er selvfølgelig både på grunn av arbeidsplasser, men også framtidsutsikter i form av jobb etter utdanning. Det gjelder ikke bare de konkrete arbeidsplassene her, men alt det andre som følger i kjølvannet, som veibygging og kommunikasjon. Dere skjeler kanskje en del til børsen i perioder?

– Børsen er i hvert fall ingen drivkraft for lokalmiljøet. Det blir spennende å se hva som skjer framover i forhold til press om avkastning.

– Vi klarer nok ikke å tyne enda mer ut av dette anlegget, derfor er det viktig å holde resultatet stabilt høyt. Det typiske er jo at vi har ikke en gang sett effekten av den første omorganiseringen før de setter i gang med den andre. Hvis en omorganiserer riktig og bruker tid, kan det gå greit, men det er talentløst å drive slik Statoil gjorde tidligere med sluttpakker og farvel til folk som sitter på erfaring og kompetanse.

Dette er viktig politikk å jobbe med framover?

– Det er det. Både privatisering og videre nedsalg av Statoil er saker som vi må følge opp, og det er også saker som Prifoil, NOFU og OFS allerede har vært engasjert i.

BEHOV FOR NYTENKING

I sommer gikk brevet om endringen av OFS ut til medlemmene. I brevet lå også orienteringen om den ekstarordinære kongressen som skulle holdes 31. august.

er forbund som også organiserer i oljenæringen med ønske om å styrke seg ytterligere. Kanskje det mest interessante for oss er den varslede sammenslåingen av Nopef og Norsk kjemisk fagforbund. Det vil bli et stort forbund som helt sikkert vil satse sterkt med mye ressurser på medlemsverving.

Oljenæringen ser for seg store teknologiske kvantesprang, der de ønsker å styre drift og vedlikehold i fra land. Flere arbeidsplasser vil da kunne bli flyttet med de utfordringer det vil gi. Det vil ikke bare bli forflyttinger til land, men vi kan også få forflyttinger i mellom selskap. Den frie flyten i EU vil forsterke utfordringene med billig arbeidskraft.

Norge har så langt eksportert gassen, men står nå overfor en industriell utnyttelse og en utvikling av energiproduksjon. OFS mener det riktig å følge denne utvikling mot og på land, og gripe de muligheter som det vil kunne gi.

Anlegget på Tjeldbergodden har stor betydning for lokalsamfunnet.

Er dere redde for ytterligere privatisering?

– Statoil er bygd opp for langsiktighet. Med beintøffe krav blir det straks verre for enkelte områder. Klarer en ikke å tilfredsstille kravene, kan det ryke. Ingen driver jo bedre enn staten som arbeidsgiver, og staten burde brukt eierskapet sitt aktivt!

Utfordringen framover bli å holde motivasjonen oppe, mener Vegard.

I brevet sier Terje Nustad:

”Vi er inne i en spennende tid hvor ting skjer både i organisasjonslivet og i vår næring. Derfor blir det også viktig for oss å følge med og utvikle oss på en slik at måte at vi bedre kan møte de utfordringer som kommer. I YS har for eksempel Prifo og 2FO slått seg sammen og dannet Parat og Nofu har slått seg sammen med Kommunikasjonsforbundet. Dette

For å møte disse utfordringer, og for at vi skal kunne lykkes med en slik strategi, ser OFS seg nødt for å gjøre noen organisatoriske grep. Våre medlemmer i Statoil merker utviklingen mest, og der er det allerede etablert et fellesskap med de andre YS-medlemmene i NOFU og Parat/Prifoil som er ansatt i selskapet. Det samarbeidet har fungert godt i flere år, derfor tok de initiativet til å utrede muligheten for og hva som skulle til for at medlemmene skulle kunne samles i



En ny epoke med utvidet medlemsgrunnlag krever et nytt navn, sier Terje Nustad, forhenværende OFS-leder og nåværende SAFE-leder. Vår historie tar vi selvfølgelig med oss og den vil alltid være en viktig del av vår identitet.

et forbund. Dette var også interessante tanker for vår klubb i Esso. De Esso-ansatte som arbeidet på raffineriet Slagentangen er også medlemmer av YS-forbundet Parat/Prifoil.

Etter initiativ fra disse, ble det så nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utrede dette i fellesskap med formål om å skape en ny og samlende organisasjon. Det siste året har derfor tillitsvalgte i OFS sammen med tillitsvalgte i Prifoil og Nofu samarbeidet om dette.

Det er dette arbeidet som nå har resultert i at en ekstraordinære kongress vil bli avholdt. Der vil nye vedtekter og et nytt handlingsprogram bli presentert. Den viktigste og antagelig mest følsomme saken, vil forslaget om et nytt navn på organisasjonen være. Navneskifte er viktig av flere grunner. Det ene er at navnet i dag er begrensende til kun å omfatte oljearbeidere, hva med funksjonærer og andre som av forskjellige årsaker ikke assosierer seg som arbeidere. Vi ønsker også å utvide vårt område til også å kunne dekke energisektoren, tenk gasskraftverk. Navnet må derfor ikke være begrensende, men være mer dynamisk og som kan bygges opp som et merkenavn med positive assosiasjoner. Vi ser derfor oss et navn ut i fra en strategi om at vi skal være en sammenslutning av fagorganiserte i energisektoren.

For å markere at vi går inn i en ny epoke med et utvidet medlemsgrunnlag blir det

riktig å etablere et nytt forbund med et nytt navn uten noen heftelser av noen slag. Vår historie tar vi selvfølgelig med oss og vil alltid være en viktig del av vår identitet.

Dette er en ny epoke med mange spennende kapitler i vår historie.

Når en organisasjon gjør en slik radikal endring, som et navneskifte er, så er det også for å signalisere en endring som forhåpentligvis vil bli samlende og forsterke vår posisjon. Det vil bety en ny epoke og nye spennende kapitler i de kommende historiebøker.

I slutfasen valgte imidlertid styret i Nofu/Statoil å takke nei til en slik sammenslåing. OFS-sentralstyre og Prifoil sitt styre er meget positive. De som vil delta i en nydannelse er Prifoil sine medlemmer som arbeider på Kårstø, Troll, Tjeldbergodden, Snøhvit og Esso/Slagen. Det betyr at medlemstallet vil øke med ca 700. Dere som er medlemmer i OFS vil automatisk fortsette som medlemmer i det nye forbundet. Medlemmene i Prifoil, som er en forening i Parat, må melde seg inn det nye forbundet individuelt. Det skyldes Parat sine vedtekter som ikke tillater kollektiv utmelding.

OFS er og har vært en spennende organisasjon som har utfordret en sterk global næring. Ingen annen er villig til å gjøre det, derfor synes flere at vi er

svært brysomme og utfordrene, både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Flere av disse ønsker ikke noen positiv utvikling av OFS og vil motarbeide dette. Det er forhold vi må arbeide etter og som dessverre

medfører at vi må gå meget varsomt frem. Det er hovedårsaken til at vi har holdt en svært lav profil, også opp mot dere som medlemmer.

Vi er imidlertid optimister, og regner med at dere som medlemmer vil støtte opp om dette og være med å bidra til at vi kan få etablert et enda sterkere og mer slagkraftig forbund – til glede for den enkelte medlem og til fellesskapets beste. Skal vi komme videre må vi våge, vi må være endringsvillige også på dette plan. De av dere som har synspunkter og bestemte meninger må fremme disse overfor de lokale tillitsvalgte/ kongressdeltagere. Husk den ekstraordinære kongress avholdes den 31. august.”

A young woman with brown hair, wearing a light blue sweater, is sitting at a desk and smiling. A young man with dark curly hair, wearing a red t-shirt, is leaning over her shoulder, also smiling. They are both looking at a computer monitor which is partially visible in the foreground. The background is a bright, out-of-focus indoor space.

**ET VIKTIG
PRIORITERINGSMÅL
FRAMOVER
ER REKRUTTERING
AV UNGDOM**

13

JA TIL SAFE



Foto over:

Delegatene samlet seg på plenen utenfor hotellet og feiret resultatet.

Foto i midten:

Pausene ble brukt til diskusjon om både navnevalg, logo og framtid.

Foto under:

Delegatene i arbeid i kongressalen.





Gunvar Eriksen og Hilde Marit Rysst gratulerer hverandre med resultatet.

Vi er valgt fordi medlemmene har tillit til oss, sa Hilde Marit Rysst og viste til sentralstyrets prosess og vedtak.



Historisk kongress

Tekst og foto Mette Møllerop

Vi skal gjøre de endringene som er nødvendige for å kunne møte framtida på en bedre måte, sa OFS-leder Terje Nustad i innledningen på den ekstraordinære kongressen.

Kongressen 31. august 2005 var et historisk øyeblikk for delegater og gjester som var til stede. Ikke bare var det en åpning mot en ny framtid med nye medlemsgrupper, nye arbeidsområder, nye samarbeidspartnere og ikke minst, nytt navn, det var også et farvel til et OFS som har levd og virket gjennom nærmere 28 år. For de eldste som var med å stifte OFS i 1977, står nok denne kongressen i en vemodig ramme. OFS har preget medlemmer og tillitsvalgte, forbundet har gjort en formidabel innsats for lønns- og arbeidsvilkår og markert seg kraftig i olje- og samfunnsdebatt. Det er forståelig at denne dagen også ble en dag hvor mange husket tilbake...

Men like viktig er framtida. Alle som en av delegatene som satt i konferansesalen på Sola Airport Hotell, følte nok spenningen og forventningen til den nye organisasjonen. Selv om spørsmålene ikke ble stilt fra talerstolen, var det nok en del ubesvarte spørsmål rundt omkring: klarer vi å innfri målene, klarer vi å trekke sammen, klarer vi å innfri forventningene som våre medlemmer har til oss? Bare framtida vil vise, men viljen er på plass!

Formål: nytt forbund

Terje Nustad ønsket velkommen og holdt den innledende innledningen.

– Vi skal gjøre de endringene som er nødvendige for å kunne møte framtida på en bedre måte, sa Nustad, og tok opp de viktigste årsakene til at endringer er nødvendige.

– Vi ser at næringen endrer seg, vi får stadig flere globale selskap som styres av hovedkontorer med mindre lokale kontor hvor lederne bli redusert til marionetter. Vi ser norske selskap som flyttes til skatteparadis og vi ser det foregår tapping av selskap på norsk sektor. Det norske arbeidslivet er i ferd med å forvitte, slo Nustad fast.

– Selskapene oppfører seg som om de er i ferd med å gå konkurs. Børsen med sine krav om forrentning er en av årsakene til dette. Vi ser eksempler hvor reiseregninger sendes til Panama for kontroll, fordi selskapene "ikke har råd" til å beholde denne administrasjonen i Norge.

E-drift

E-driftsspøkelset, altså styring av produksjonen fra land, er ikke lenger et spøkelse, men snart en del av norsk

virkelighet. Hva slags politikk skal vi ha for å møte denne nye virkeligheten?

– Det ene er at denne kontrollfunksjonen ikke nødvendigvis blir plassert i Norge, sa Terje Nustad. Denne enheten kan plasseres hvor som helst i verden. Det er derfor ikke gitt at vi fortsatt har norske arbeidsplasser på dette området. Fjernstyring er på gang, derfor er det viktig å etablere oss sterkere på land for å stå bedre rustet til å møte disse utfordringene.

Tanken om et forbund er ikke ny. Fra vi gikk inn i YS i 1997, har vi hatt en visjon om dette. Slike tanker har også våre venner i andre YS-forbund hatt. Grunnlaget for å gå videre med et fast og formelt samarbeid er derfor absolutt til stede, og det er dette kongressen nå skal ta stilling til.

Husk, vi legger ikke ned OFS, vi endrer OFS, sa Terje Nustad til avslutning og ønsket delegatene lykke til med de kommende vedtak.

Engasjerte delegater på talerstolen

Etter at Bjørn Tjessem hadde lagt fram historien bak prosessen fram til endringsforslaget, var reklamebyrået Melvær&Lien på plass for å "avduke" navn, logo og konsept for alt nytt materiell. Forståelig nok hadde de fleste behov for tid til å fordøye forslagene og få et forhold til dem. Svært få ristet på hodet, mange var umiddelbart begeistret, og en del ga uttrykk for at dette ser ok ut, men vi



Foto til venstre:

Husk, vi legger ikke ned OFS, vi endrer OFS, sa Terje Nustad til avslutning og ønsket delegatene lykke til med de kommende vedtak.

Foto til høyre:

Jeg går for SAFE, sa Jan Bakker, Transocean.



trenger tid til å venne oss til det.

Jan Bakker, Transocean: Vi forandrer navn fordi vi tror på framtida. Vi har mange potensielle medlemmer. Vi vil videre nå.

Svein Rolfsen, Statoil: Vi skal også profilere

sammenslutning av energiarbeidere for å møte globaliseringen, det må vi forberede oss på. Et sånt slagord gir trygghet.

Tor Stian Holte, Statoil: Jeg slutter meg til Åse Simonsen sitt innlegg. Det er ikke vanlig at forbundsnavnene har med

organisasjoner og jeg håper våre vedtak om endringer i dag, åpner for at dette nå vil skje. Om navn: jeg er lei av HMS i alle sammenhenger, og jeg vil ha et norsk navn. Logoen er fin, fargen er fin, men kan det ikke heller hete Energiforbundet, EnF?

Oddleiv Tønnessen, Ess Offshore: Vi må gå videre nå, slik sentralsstyret har skissert. Jeg er enig i at det ligger noen små minusfaktorer ved navneprosessen. Årsaken er ønsket om å holde navnet hemmelig inntil arbeidet med dette var i mål og kunne presenters på en helhetlig måte. Jeg syns SAFE er et godt navn og jeg håper forsamlingen støtter forslaget.

Terje Nustad, OFS: Jeg er enig i at prosessen har gått fort, men det var nettopp av hensyn til våre nye potensielle medlemmer slik at også disse kunne få forslaget presentert tidlig.

Hilse Marit Rysst, Statoil: SAFE klinger godt. På spørsmål om hvorfor vi i sentralstyret valgte SAFE, og hvorfor vi

Navn og endringer åpner for at nye medlemsgrupper kan komme inn i organisasjonen.

oss mot YS, derfor ønsker jeg YS inn i navnet. Hvis det ikke er mulig, vil jeg endre fargen til YS sin grønne.

Cato Stamnes, Statoil: Jeg hadde store forhåpninger til dette nye navnet, men nå datt jeg litt i hop. Vi har 6000 medlemmer som burde fått diskutere dette, ikke bare en liten kameratgjeng. Hva med YS-energi i stedet?

Per Ove Økland, Statoil: Kjempebra forslag! Jeg vil trekke fram Åse Simonsen sitt innlegg og forslag til slagord: En

hovedorganisasjonens navn. Se på Prifoil, Parat og andre. Cato Stamnes sier SAFE ikke har noe innhold. Nei, det hadde ikke OFS heller da vi vedtok det. Vi skal fylle navnet med innhold.

Gunvar Eriksen, ExxonMobil: Navn og endringer åpner for at nye medlemsgrupper kan komme inn i organisasjonen. Dette skal bli et kanonbra valg, det er det viktigste nå.

Kirsti Lavold, Statoil: OFS er klar for navneskifte. Det blir spennende med nye



Foto til venstre:

Per Ove Økland, Statoil syns navneforslaget var kjempebra.

Foto til høyre:

Gunvar Eriksen, ExxonMobil: Navn og endringer åpner for at nye medlemsgrupper kan komme inn i organisasjonen.



Foto til venstre:

Oddleiv Tønnessen og Tor Stian Holte, henholdsvis ESS Offshore og Statoil, var enige om både navneforslag og vedtektsendringer.

Foto til høyre:

Svein Rolfsen, Statoil ønsket seg YS inn i navnet.

har gjort det på denne måten, er det lett å forklare. Vi er tillitsvalgte, vi er valgt fordi folk tror på oss og har tillit til oss. Vi tok dette valget etter å ha diskutert og vurdert hundretusen alternativ. Når skulle vi ha blitt ferdige med et navneforlag alle kunne

det er fint med logoer som har en liten hake ved seg, det gjør at en stopper litt opp. (Kjølberg viste til S-en i SAFE, reds. kommentar) Rødt er ikke en partipolitisk farge, det er kjærlighetens farge. Det skal synes at vi bryr oss om hverandre.

nødvendige endringer som ble foretatt. Ettersom vedtektene hadde fått en svært grundig behandling på forhånd i og med utvalget med representanter fra Prifoil, NOFU i Statoil og OFS, viste dette seg å være et meget godt forberedt punkt. Vedtektene ble stemt over punkt for punkt og var enstemmige.

Forslaget til navn og logo ble klappet igjennom, SAFE var et historisk faktum.

enes om hvis dette hadde vært sendt ut til alle medlemmer til vurdering?
Espen Johannessen, Schlumberger: Jeg takker Bjørn Tjessem og kompani for å ha gjort en god jobb. Det var riktig å skifte navn. Framover har både vi og nye grupper mye å hente i dette samarbeidet. Navn: jeg har tygd på navnet. Det tok litt tid, nå er jeg overbevist. Men jeg er ikke overbevist om fargen, jeg ønsker meg den blå.

Arne Kjølberg, Hydro: Navnet fenget ikke med en gang, men etter hvert kom det på plass. Det er en lite hake ved det...

Ståle Håheim, BJ-klubben refererte først til et sitat av Odd Eidem som omhandlet nordmenns spontanitet, etter at de har fått tenkt seg om. – Jeg syns Melvær&Lien har gjort et godt arbeid. Når det gjelder fargen, hva er feil med å sende et sterkt signal ut?

Forslaget til navn og logo ble klappet igjennom, SAFE var et historisk faktum.

Vedtektsbehandling og avstemming

I rekordfart ble de nye vedtektene behandlet. Stort sett var det kun kosmetiske eller mindre, men teknisk

Da avslutningen kom og delegatene var medlemmer i en svært forandret organisasjon, ble det et par sekunds taushet før applausen braket løs. Vi gikk inn som OFS, og kom ut som SAFE. Det var flott!

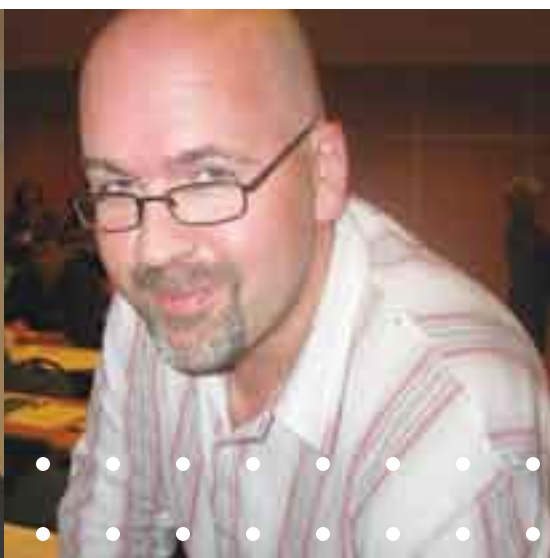


Foto til venstre:

Åse Simonsen fra YS i Statoil hadde et sterkt innlegg hvor hun blant annet poengterte viktigheten av en sterk organisasjon for å møte globaliseringen.

Foto til høyre:

Ståle Håheim, BJ-klubben, en representant for den spontane nordmann? Hva er feil med å sende ut et sterkt signal, spurte han med henvisning til fargen på logoen.



18

**Angola: Statoil må selge god norsk
oljekompetanse, ikke delta i konsesjonsspillet.**

Foto: Øyvind Hagen, Statoil



Statoil – hva nå?

Tekst Mette Møllerop **Foto** Tom Haga, Mette Møllerop og Statoil

- Statoil må innse at de ikke er verdensmestere i å operere internasjonalt, de må gjøre det de kan, være operatører på norsk sokkel, sier Helge Ryggvik, forsker ved Universitetet i Oslo.

Forskerne Helge Ryggvik, Universitet i Oslo, og Ole Andreas Engen, førsteamanuensis ved Universitet i Stavanger har laget en forskningsrapport om Statoil og Hydro sin situasjon i den internasjonale oljeindustrien, hvilke muligheter de har for å lykkes, og i hvor stor grad en sammenslåing av de to selskapene vil øke muligheten for suksess. Rapporten har fått navnet "Den hemmelige dagsordenen, og hvordan den må møtes. Rammer for en ny oljepolitikk."

Om målsettingene bak rapporten, sier Ryggvik og Engen:

- Vi vil i denne rapporten argumentere

for at den sterke prioriteringen av internasjonal ekspansjon som lå til grunn for privatiseringen av Statoil og som fremdeles ligger til grunn for selskapet er en grunnleggende gal strategi. Under de betingelser som i dag gjør seg gjeldende i internasjonal oljevirkksomhet er det lite som tilsier at Statoil skal lykkes i spillet om konsesjoner i politisk ustabile, udemokratiske og korrupte stater rundt om i verden.

- I den grad Statoil i fremtiden bør engasjere seg internasjonalt må det være ut fra helt andre målsetninger enn hva som er tilfellet i dag. Vi vil vise at det

finnes en alternativ form for internasjonalisering hvor man tar bedre hensyn til den sosiale og økonomiske utviklingen i vertslandene, hvor risikoen for store underskudd for Statoil er lavere og hvor muligheten for å skape sunne norske arbeidsplasser er bedre.

- Det viktigste for fremtiden er at Statoil på ny tar et samfunnsmessig ansvar for utviklingen på norsk sokkel. Til tross for høye oljepriser og en viss fornyet optimisme i nordområdene er norsk kontinentalsokkel på vei mot en nedtrapingsfase. Dette er en fase hvor det mer enn noen sinne er bruk for en teknologisk kompetent aktør som kan ta avgjørende samfunnsmessig ansvar. Statoil kan umulig spille denne rollen hvis målet er avkastningskrav tilsvarende det verdens største oljeselskaper opererer med.



Helge Ryggvik,
forsker ved Universitet i Oslo.



- Vi vil videre vise hvordan planene om en fusjon mellom Statoil og Norsk Hydros oljedel er et ledd i den samme feilaktige underliggende strategi, og dermed må avvises.

- En norsk oljepolitikk for fremtiden forutsetter at alle planer om ytterligere statlig nedsalg i Statoil opphører. I stedet må staten på ny benytte sin majoritetsposisjon til å sikre at Statoil fortsatt tar samfunnsmessig ansvar. Et statlig gjenkjøp (renasjonalisering) av Statoil vil være et fornuftig plassering av en liten andel av det norske oljefondet.

Feil veivalg

– Man må innse at dette er gal vei for Statoil, sier Helge Ryggvik. Investeringene utenlands må stoppe opp, man må konsentrere seg om den norske sokkelen og tenke langsiktig. Oljeproduksjonen her kan ha lang levetid. Akkurat nå er det høy leteaktivitet på grunn av oljeprisen, men dette har alltid gått i bølger. Hvis

oljeprisen synker, vil vi nok se at de store oljeselskapene er mindre opptatt av den norske sokkelen.

Ryggvik er bekymret for den aktivitetsforskyvningen vi ser fra norske til utenlandske aktører. Disse aktørene opererer med dårligere arbeidsavtaler. De følger ikke det norske lønns- og avtaleverket og undergraver sakte men sikkert de forbedringene en har oppnådd på HMS-områdene.

Da Ekofisk ble satt i produksjon få år etter, steg antall ansatte radikalt. Det er neppe mange av disse oljearbeiderne som fortsatt er aktive etter eventuelle 40 år i Nordsjøen, men vi vet at det finnes en rekke oljearbeidere med flere titalls år med oljearbeid bak seg. Det betyr at vi står foran et generasjonsskifte.

– Ja, oljearbeiderne kommer inn i et generasjonsskifte, det er det ingen tvil om, sier Ryggvik. I kjølvannet av generasjonsskiftet følger problemet med å ta vare på kunnskap og kultur. Den gamle

Oljearbeiderne kommer inn i et generasjonsskifte nå, det er det ingen tvil om.

Generasjonsskifte

Den første konsesjonstildelingen i Nordsjøen ble gitt 17. august 1965. Et snaut år etter, 19. juli 1966, startet den første leteboringen opp. De første årene jobbet rundt 280 personer, 200 norske og 80 amerikanere, på den norske sokkelen.

gjengen som har vært igjennom hele oljehistorien med kampen for sikkerhet, for arbeidsmiljøet og gode lønnsforhold, som har streiket og slåss, og har bygd opp sterke fagforeninger, er snart pensjonister. Hvem tar vare på deres kunnskap? Nå, i forbindelse med utbyggingen av



Foto til venstre:

Nordmenn som venter på å komme inn til jobbintervju hos Odeco, mai 1966.
Faksimile av s. 34 i boka *Oljearbeiderkulturen* av Marie Smith Solbakken.

Foto til høyre:

I forbindelse med utbyggingen av feltene nord i landet, var det viktig for Statoil å bruke fagarbeidere med lang erfaring.



Foto til venstre:

Norge har produsert rundt 70 prosent av de samlede påviste oljereservene på norsk sokkel. Her representert ved Oseberg/Norsk Hydro.

Foto til høyre:

Fra Tjeldbergodden: Styrkt avvikling av Norferm vil føre til at en rekke lokale arbeidsplasser forsvinner. Hvor er det blitt av Statoils opprinnelige prinsipp om at produksjonen skal komme distriktene til gode? Norferm eies av Statoil og Dupont med 50 prosent hver.



feltene nord i landet, var det viktig for Statoil å bruke fagarbeidere med lang erfaring. Ved en endring av operatørstrukturen på sokkelen, vil en sannsynligvis stå i fare for å miste den eksisterende kompetansen, rett og slett fordi de nye selskapene ikke ansetter "gamle" oljearbeidere.

– Det er viktig, og det er og problemet. Statoil har mange gamle oljearbeidere som koster mye. Det dreier seg om pensjon, om syketrygd og slike ting. Nye, "friske" selskap vil ha nye, unge, "friske" folk. De koster lite trygd, de koster lite i sykepenger, og dette setter selskapene pris på. Selskapene er nok også glad for at de unge ikke vet hva det har kostet å slåss fram det avtaleverket en har i dag. Stort sett kjenner de det ikke godt nok heller. I tillegg mangler de selvfølgelig den kunnskapen folk skaffer seg gjennom mange år med arbeidserfaring, men det spørs om selskapene selv ser det som et problem.

Er alle de små operatørene like ille?

– Det er kanskje enkelte unntak, men tendensen er mangel på seriøsitet. Vi ser at flere av den sorten kommer inn, samtidig som Statoil og andre store operatører slipper taket og er uvillige til å ta de små feltene. Kjennetegnet for de små, er at de legger seg på den amerikanske, klassiske måten å drive business på, med fagforeningsknusing både som mål og metode.

Fall eller krisemaksimering?

Fallet i oljeproduksjonen på sokkelen vil

komme, på et eller annet tidspunkt. Det er ikke krisemaksimering, men et faktum, påpeker Ryggvik.

– I Oljedirektoratets og Olje- og energidepartementets ressursregnskap kan vi lese at Norge til nå har forbrukt rundt 29 prosent av de oppdagede og forventet

Norges tilslutning til Kyoto-protokollen begrenser muligheten for etablere gasskraftverk i Norge.

uoppdagede petroleumsressursene på norsk sokkel. Selv om vi har rundt 70 prosent igjen, er det likevel ingen tvil om at norsk oljevirkosomhet er i ferd med å bevege seg inn i en ny fase med nye store utfordringer. En stor del av de resterende reserver befinner seg nemlig i ferdig utbygde felter som allerede er under produksjon.

Og hva blir konsekvensene?

– Tallene er ikke så optimistiske som de ser ut ved første øyekast. Ved utgangen av 2004 hadde Norge produsert til sammen 2870 millSm³ olje. Oljedirektoratet anslø resten til å være 1225 millSm³. Det betyr at Norge har produsert rundt 70 prosent av de samlede påviste oljereservene på norsk sokkel! Produserer vi olje i samme tempo som i 2003, vil samtlige reserver være tømt i løpet av en periode på 8,5 år.

Hva med nye kilder?

– Jo da, det vil en nok finne, men selv om en legger inn Oljedirektorats anslag på 1160 millSm³ olje, vil vi likevel ha produsert over halvparten av de gjenværende reservene. Til sammenligning vil land som

Venezuela, Iran og Saudi-Arabia ut fra offisielle statistikker kunne opprettholde dagens produksjonsnivå i henholdsvis 71,5 og 73,3 år med utgangspunkt i deres påviste reserver. Norge har altså ut fra internasjonale standarder drevet en svært intens utvinning, og norsk oljevirkosomhet

er på vei inn i haleproduksjonsfasen.

Hva med gass?

– Det finnes uten tvil store gassressurser.

En regner med at norsk gass kan opprettholdes på dagens nivå i rundt 35 år. Problemet er at gass foreløpig gir en lavere pris enn olje. Dessuten er distribusjon av gassen en politisk kontroversiell sak her i landet. Norges tilslutning til Kyoto-protokollen begrenser muligheten for etablere gasskraftverk i Norge.

Er det andre alternativ enn å rette blikket utenlands?

– Det er det absolutt. Først og fremst vil jeg understreke det jeg har sagt om useriøse operatører i en nedfasingsperiode. Slike operatører kan bli vanskelig å forholde seg til, både for myndigheter og ikke minst for fagbevegelsen. Derfor er det ekstra viktig at ikke selskap som Statoil faser ut og kun deltar på godbitene på norsk sokkel. Både Statoil og Hydro vil være i en helt annen klasse på grunn av kompetanse og lang erfaring. Det alternativet jeg ser for meg, er at disse to selskapene fortsetter på sokkelen og driver forsvarlig og human

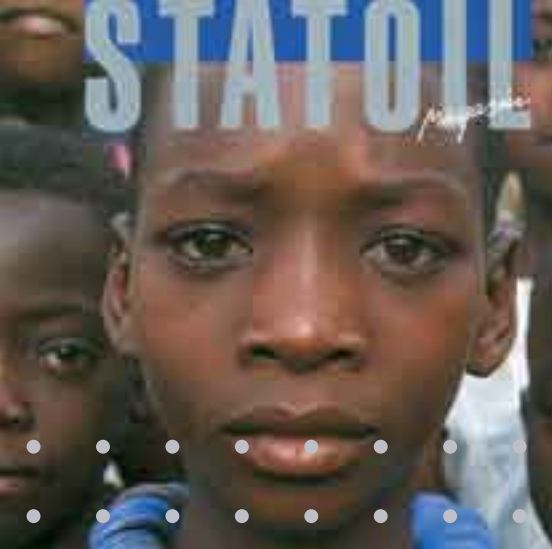


Foto til venstre:

Statoil legger stor vekt på å vise frem et positivt sosialt engasjement. Hva blir summen av regnskapet når selskapet en gang forlater Angola?

Foto til høyre:

Statoil i Iran.

Foto: Delband Rastgou, Statoil



i en nedtrappingsfase. På det viset tar en hensyn til tradisjon og erfaring og kan unngå arbeidsløshet og oppsigelser. Dette er også i tråd med den opprinnelige oljepolitikken vi har hatt som rettesnor her i landet.

Privatiseringen av Statoil var første skritt på veien mot den internasjonale arena.

Statoil ble opprettet som et redskap for å få en samfunnsmessig utnyttelse av norske olje- og gassressurser, slik at disse enorme verdiene ikke bare skulle tilfalle internasjonale oljeselskaper, men også komme det norske samfunnet til gode. Norge trenger fortsatt et slikt redskap. Dels dreier seg om den store betydningen det vil ha at det fortsatt finnes et stort og avansert petroleumsteknologisk og petroleumsøkonomisk miljø. Selv om vi er på vei inn i en nedtrappingsfase hvor deler av produksjonen etter hvert vil bli stengt ned, er det likevel all mulig grunn til å tro at olje og først og fremst gass fortsatt vil være viktige norske naturressurser i det meste av dette århundret. Hva med nye energikilder? De vil helst sikkert dukke opp. Nye utfordringer og muligheter for utvinning og bruk av andre energikilder vil se dagens lys etter hvert som menneskehetens kunnskaper og teknikker utvikler seg. For 30 år siden eksisterte det knapt noen petroleumsnæring i Norge. Det er urealistisk å tro at vi i dag kan gjøre noen fornuftig vurdering av disse naturres-

sursenes betydning om 30 år. Dermed er det svært viktig for Norges framtidsmuligheter at vi hele tiden har et miljø som ligger i spissen av internasjonal petroleums-teknologi. Det vil være en nasjonal ulykke dersom vi om 30 år må konstatere

at den norske staten er en ubetydelig eier i en internasjonal oljegigant i USA, og at petroleumskompetansen stort sett har havnet der.

Internasjonalisering og etikk

Privatiseringen av Statoil var første skritt på veien mot den internasjonale arena. I "Den hemmelige dagsorden" skriver Ryggvik og Engen:

"Den viktigste underliggende forutsetningen både for ønsket om en ytterligere privatisering av Statoil og en mulig sammenslåing av Statoil og Hydro, er den dominerende forståelsen av at internasjonalisering må være et hovedmål for norsk oljevirkksomhet. Internasjonalisering har vært et overordnet mål for norsk oljevirkksomhet siden begynnelsen av 1990-tallet. Sommeren 1990 gikk Statoil inn i en allianse med BP hvor målet var å få fotfeste i en rekke regioner rundt om i verden. Internasjonalisering ble ikke bare fremmet av Statoils ledelse, men også av Olje- og energidepartementet og ledende politikere i Stortingets Olje- og

energikomiteé. Det fremsto for mange som en naturlig videreutvikling av norsk oljevirkksomhet. Norske selskap hadde lært seg å beherske de teknologiske utfordringer som lå i det å lete etter og produsere olje i et værhardt havområde. På slutten av 1980-tallet hadde man hatt en periode tilsvarende tidlig på 2000-tallet, hvor oljeindustrien lanserte et scenario hvor man sto overfor et snarlig fall i aktivitetene på norsk sokkel. Uavhengig av om man malte bildet for svart, ville man før eller senere oppleve et slikt fall. I oppbyggingsfasen på norsk sokkel var en av Statoils hovedoppgaver å være lokomotiv for utviklingen av en nasjonal leverandørindustri. Nå skulle Statoil trekke den samme leverandørindustrien med seg ut i verden. Samtidig snakket alle om globalisering. Norge hadde ingen stor aktør som pekte seg ut som en vinner i en stadig mer teknologifisert og internasjonalisert verden. Finland hadde Nokia og Sverige Ericsson. Hva var mer naturlig enn et internasjonalisert Statoil i konkurranse med oljeverdensens giganter?

Internasjonal oljevirkksomhet kan imidlertid på ingen måte sammenlignes med en ekspansiv tele- og kommunikasjonsnæring. Statoil vil aldri bli et norsk Nokia. Det finnes avgjørende samfunnsøkonomiske og etiske grunner til at det er galt å konvertere Statoil til et helt ordinært multinasjonalt oljeselskap. Det er dessuten en rekke forhold som tilsier at Statoil ut fra rent forretningsmessige kriterier også vil ha store problemer med



Er det mulig å slippe til uten korruperte
snarveier slik vi erfarte det i Iran?

Foto: Delband Rastgou, Statoil

å kunne etablere seg med suksess på oppstrømssiden internasjonalt. Det er ingen tilfeldighet at det meste av verdens oljeressurser befinner seg i områder preget av krig, korrupsjon, udemokratiske regimer og store sosiale ulikheter. Olje har gjennom mer enn 100 år vært verdens mest politisk kontroversielle råvare. Derfor er det slik at i de fleste steder med

de fleste tilfeller de samme utenlandske selskapene som den arbeider for i Norge som er oppdragsgiver. En undersøkelse viser at nærmere 40 prosent av aktiviteten til de største norske leverandørselskapene foregår i utlandet. Ettersom en god del av denne virksomheten foregår i land preget av udemokratiske regimer, korrupsjon og store sosiale ulikheter, må man stille

useriøse, korruperte ledere. En må si ja til å selge kompetanse, mener Ryggvik.
– Det gir ingen superprofitt, men atskillig mindre risiko. – I den grad Statoil opererer på oppstrømssiden i fattige 3. verdensland må selskapet fremstå som et reelt alternativ til de dominerende multinasjonale oljegigantene. Den overordnede målsettingen må være teknologioverføring og lokal kompetanseutvikling. Dette innebærer at Statoil i stedet for å konkurrere om en størst mulig tilgang til oljereserver, bør konsentrere sine aktiviteter i tilknytning til prosjekter hvor selskapet fremstår i en teknologisk assistentrolle. En slik politikk vil innebære langt lavere økonomisk risiko, flere norske arbeidsplasser, mer tilførsel av teknologi og fremfor alt en mer rettferdig fordeling av grunnrenten fra oljeproduksjonen enn den strategien som har rådet til nå. I tillegg er det viktig at Statoil, når de inngår konsesjoner i den 3. verden, må gjøre det under betingelser som ikke bare aksepteres av udemokratiske, korruperte regimer, men også av lokale demokratiske krefter.

En må si nei til investeringer i land med useriøse, korruperte ledere. En må si ja til å selge kompetanse.

store petroleumsreserver er politikk, spekulasjon, korrupsjon, ja også militær styrke, vel så viktige elementer som teknologisk kompetanse i kampen om konsesjoner. Skal et selskap lykkes i den internasjonale konkurransen om lukrative petroleumsforekomster over tid, må det ha fortrinn i forhold til sine konkurrenter i et slikt spill. Det er vanskelig å se at Statoil, eller for den saks skyld Norsk Hydro, har eller vil kunne utvikle slike fortrinn. I den grad Statoil mot formodning skulle lykkes, vil det være moralsk og etisk problematisk fordi at det vil være overskudd som burde tilfalle befolkningen i de områdene hvor eventuelle petroleumsressurser ble produsert.

Dette betyr ikke at det er galt i seg selv at norske selskaper utnytter den teknologi og kompetanse som er skapt på norsk sokkel også i internasjonale markeder. Når for eksempel norsk leverandørindustri selger sine tjenester i andre land, er det i

strengt etiske krav til hvordan denne virksomheten drives. Så sant slike kriterier oppfylles, er det vanskelig å se prinsipielle grunner for at selskapene ikke skal kunne engasjere seg. Videre er det en naturlig konsekvens av Statoils tradisjonelle aktiviteter at selskapet engasjerer seg i internasjonale virksomheter hvor det primære mål er å distribuere eller videreforedle petroleumsprodukter fra Norge. For øyeblikket er effektive nettverk for distribusjon av LNG viktig. Det finnes som vi skal vise, en strategi for et fornuftig internasjonalt engasjement også på oppstrømssiden. Statoil må imidlertid bryte med alle planer om å etablere selskapet som en hovedaktør i det internasjonale spillet om lukrative oljekonsesjoner rundt om i verden. Statoil verken kan eller bør bli noe nytt Esso, Shell eller BP.”

Hva bør en gjøre?

En må si nei til investeringer i land med





Forpleiningen i Nordsjøen

Tekst Mette Møllerop Foto Tom Haga og Mette Møllerop

Økende arbeidspress fører til høyt sykefravær, fra 10 til 15 prosent blant fast ansatte. Tallene for vikarene er enda høyere.

Statoil som operatør i Nordsjøen driver i dag en kynisk økonomisk politikk overfor forpleiningsansatte i kontraktorselskapene. Muligens sparer de noen kroner på å sette forpleiningskontraktene ut på anbud, men hva oppnår de? I hvert fall et stadig økende arbeidspress på den enkelte ansatte i kontraktorselskapet. Resultatet blir høyt sykefravær, 10 til 15 prosent blant de fast ansatte. Tallene for vikarene er enda høyere. I tillegg kommer problemet med at alt for mange mister sitt helsesertifikat, over halvparten som følge av belastningsskader/sykdommer. Etter dette venter yrkesrettet eller medisinsk attføring. Hvis ikke dette fungerer, venter kampen for å få innvilget uføretrygd.

Disse problemene interesserer tydeligvis ikke Statoil. De har ikke noe økonomisk ansvar for dette. Regningen går til skattebetalerne. Statoil er et selskap

hovedsaklig eid av den norske stat.

Er det riktig at de skal få lov til å drive sin kyniske politikk på denne måten?

De har også en solid dobbeltmoral oppe i dette, ved at på mange av sine installasjoner driver de egen forpleining. Riset bak speilet for denne gruppen er at er de ikke effektive nok, vil de havne på anbud.

Hydro har i hvert fall vært så ryddige at de har egen forpleining. Nå må tiden være inne for SAFE å gå til politikerne og forlange at Statoil tar ansvar, og at de overtar all forpleining på sine installasjoner. Er det vilje, er det også muligheter.

Med hilsen
Øyvind Hvalen



Foto Statoil





NOPEF desinformerer, NR avkrefter NOPEF sine påstander

Tekst Terje Nustad Foto Mette Møllerop

Utenlandske oljearbeidere og deres lønns- og arbeidsvilkår kom i fokus i forbindelse med vår fire måneder lange streik i 2004. Det ble da synliggjort en meget stor forskjell i mellom NOPEF og vår daværende organisasjon, OFS. Det gjaldt beskrivelse av fakta, av konsekvensene og av hvilke strategier som bør legges til grunn for å ivareta medlemmenes interesser. Vi ser klart en strategi fra riggnæringen der stadig flere arbeidsoppgaver flagges ut til utenlandske arbeidere.

Vi registrerer at norske riggselskap reduserer den norske andelen av mannskapet når riggen skal til oppdrag på utenlandsk sokkel. Når riggen kommer tilbake på norsk sokkel har de med seg en stor andel utenlandske arbeidstakere og de stillingene blir ikke returnert til de tidligere oppsagte arbeidstakerne. Norske riggselskaper etablerer driftsselskap i Singapore, engelsk blir innført som arbeidsspråk ombord, ledelsesstrukturer endres, kompetansekravene reduseres, arbeidstakermedvirkning blir mer og mer fraværende, avtaler og regelverk neglisjeres og HMS-kulturen utfordres. I realiteten er det den norske "oljemodellen" som vi oljearbeidere har kjempet på plass sammen med myndigheter og politikere, som nå er i ferd med å flagges ut. Tradisjonelt var riggmannskapet ansatt i rederiet.

Av skattemessige årsaker etablerte så rederiene driftsselskaper som de ansatte ble overført til. Nå begynner rederne å leie inn deler av mannskapet. Transocean leier nå inn deler av det faste mannskapet på Transocean Leader fra sitt driftsselskap etablert på Barbados, via et agentfirma i UK.

Kontrakter går til internasjonale konsern som igjen kan velge ut det billigste datterselskapet, slik Smedvig har gjort. I dette systemet pulveriseres arbeidsgivernes ansvarsforhold, fagforeningsrettigheter, arbeidstakers påvirkningsmuligheter og de faglige rettigheter.

Fra rederne opplever vi nå en utflagging av arbeidsplasser lik den vi tidligere hadde innenfor handelsflåten. Sjøfolkene hadde et klassisk problem ved å være organisert i tre forskjellige fagforbund. Noen trodde de var mer verdt enn andre og derved var bedre beskyttet. Rederne utnyttet "splitt og hersk" taktikken til fulle. Hvem som stod igjen som den tapende part vet vi alle. Vil oljearbeiderne tillate at rederne lykkes også denne gangen?

I denne saken virker det som NOPEF vil opptre slik sjømannsorganisasjonene gjorde, lene seg tilbake, akseptere utviklingen og velge minste motstands vei. I stedet for å samarbeide med oss, valgte de å angripe streiken vår sammen med

arbeidsgiverne. Vi forsøkte å få til et samarbeid lokalt i Transocean sammen med DSO og NOPEF, for å kunne danne en felles front og motarbeide denne utviklingen på et prinsipielt grunnlag. NOPEF og DSO var enige, og vi hevdet ovenfor selskapet at utlendingenes ansettelsesavtaler var i strid med tariffavtalen, og det ble skrevet felles tvisteprotokoll. Helt uventet så valgte NOPEF heller et samarbeid med bedriften, de aksepterte forholdene og vervet utlendingene som nye medlemmer. Gjenytelsen fra bedriften erfarte vi raskt. NOPEF fikk tilgang til nye medlemmer, tilgang til personalarkivet for å spre propaganda til de ansatte, drahjelp for å få kontroll over vernetjenesten og peke ut sin egen K-HVO. De fikk flere heltidsverv og deres medlemmer fikk fortrinn til karrieremessige opprykk. NOPEF-klubben drev et kynisk spill for å styrke sin maktposisjon og sin egen økonomi.

NOPEF forsvarer sine handlinger overfor sine norske medlemmer med at de ville gjøre utlendingene så dyre at de over tid vil bli faset ut. Videre hevder de at de ikke vil kreve faste ansettelser for disse i det norske selskapet ut i fra en teori om at flere da vil ha lengre ansiennitet enn nordmenn. Dermed ville utlendingene kunne fortrenge norsk personell ved en eventuell nedbemanning. NOPEF garanterte at alle disse utlendingene

hadde de samme lønns- og arbeidsvilkårene som de norske, og fulgte vår tariffavtale fullt ut. Når vi den gang valgte en strategi der vi gikk til konflikt, valgte NOPEF isteden å gå til stormangrep mot oss sammen med arbeidsgiverne. Grunnet manglende saklige argumenter måtte de hevde at vi drev med løgn, våre krav var i strid med EU og vi skapte fremmedfrykt.

Ansiennitet har vært et viktig prinsipp for fagbevegelsen for å kunne ivareta medlemmenes interesser ved blant annet følsomme oppsigelsessaker.

Vi har bare krevd ryddige forhold. Vi har forlangt at hele mannskapet ansettes på like vilkår, uansett nasjonalitet. Det er ikke å skape fremmedfrykt. Ansiennitet har vært et viktig prinsipp for fagbevegelsen for å kunne ivareta medlemmenes interesser ved blant annet følsomme oppsigelsessaker. Når du er ansatt i et konsern og flytter internt fra et selskap til et annet, så har den ansatte et legitimt krav om å ta med seg sin ansiennitet. Det NOPEF sier, er at de ikke vil ivareta denne rettigheten. Hvem skaper da fremmedfrykt? Vårt krav om ansettelse i et norskregistrert selskap var ikke mer i strid med EU enn at NOPEF kunne inngå en slik avtale lokalt, i forbindelse med ansettelsesforholdene i Maersk.

Et annet viktig forhold er å forsvare tariffavtalen med tilhørende Hovedavtale, og som vi ser, undergraves den systematisk. Utlendingene som er medlemmer av NOPEF har ansettelseskontrakter som er i strid med tariffavtalen og med uakseptable forflytningsregler. Kontrakter gjelder fremdels selv etter 1 ½ år, og hva gjøres? NOPEF gikk ut med en info 29. september der de kunngjorde at rederiforbundet nå har gitt dem en skriftlig garanti for at utlendingene på Transocean Leader vil bli omfattet av tariffavtalen. Dere leste riktig: "vil bli". Har ikke NOPEF hele tiden hevdet at

de var omfattet?

Vi kan også lese at de aksepterer at Transocean i Norge skal opptre som utlendingenes arbeidsgiver opp mot Hovedavtalen. Hvordan kan NOPEF akseptere en undergraving av Hovedavtalens grunnleggende forutsetninger, der forholdet mellom arbeidsgiver og de ansattes interesser skal

ivaretas av tillitsvalgte ansatt i bedriften? Det er direkte oppsiktsvekkende at et LO-forbund aktivt bidrar til å svekke de faglige rettigheter på arbeidsgivers premisser. Det er like viktig for arbeidsgiverne i et langsiktig perspektiv som å svekke de kollektive tariffavtalers betydning.

Videre hevdes det at Norges Rederiforbund er NOPEF sin arbeidsgiver-motpart i forhold til norsk avtaleverk når det gjelder disse utlendingene. Dette er desinformasjon. Hvordan kan NR som en arbeidsgiverorganisasjon forplikte en utenlandsk arbeidsgiver som ikke en gang er medlem hos dem? Som utenlandsk selskap uten kontrakt i Norge kan de heller ikke være medlem av NR.

Fredag 14. oktober var SAFE i møte med NR om denne saken. NR kunne bekrefte at slike garantier ikke var gitt. NR kan heller ikke garantere noe som helst, ettersom arbeidstakerne er ansatt i et selskap som verken er medlem, eller part i avtalen. NR har, som de tidligere har gjort overfor både NOPEF og daværende OFS, bekreftet at de utenlandske arbeidstakerne på TO Leader er omfattet av tariffavtalen så lenge de arbeider på norsk sokkel. Det betyr at disse arbeidstakerne får "låne" avtalen så lenge de er her. Det ble også bekreftet at det var ikke gjort noen endringer vedrørende utlendingenes

ansettelsesforhold. Disse bekreftelsene verken forplikter eller ansvarliggjør noen, de er kun et spill for galleriet. Det er et paradoks at NR i møtet ga uttrykk for at de har full forståelse for vår bekymring over denne nye måten å bemanne riggene på! Og der sitter NOPEF alene og applauderer. I etterkant går de ut og forsikrer oljearbeiderne om at utlendingenes ansettelsesvilkår, lønns- og arbeidsforhold nå er ivaretatt i henhold til norske regler. Så lett kan altså en organisasjon neglisjere alvorlige problemstillinger. Er dette akseptabelt for medlemmene?

Vi mener nei, nå må det snart reageres før norsk sokkel ødelegges og våre arbeidsplasser flagges ut for godt. Vi oppfordrer alle om å se på hva som er gjort og hva som skjer i selskapet og diskutere utviklingen. Hvis medlemmene i NOPEF aksepterer organisasjonens strategi, forventes det også at de stiller seg først i køen for å gå når arbeidsplasser flagges ut. Det vil være en ærbar og konsekvensbasert handling.

Hvis medlemmene ikke aksepterer utviklingen, er det et godt råd å instruere sin egen organisasjon om en ny strategi. De faglige rettighetene og tariffavtalen som er opparbeidet over tiår må forsvares med alle midler. Medlemmene må kreve like ansettelsesforhold for alle, som nedfelt i tariffavtalens pkt. 2.1 og innenfor de tradisjoner som tariffavtalen er bygget opp om. Hvis dette ikke gjøres, vil det bli vanskelig for både oss og andre fagforbund å ivareta våre medlemmers interesser, og da er også vårt egentlige eksistensgrunnlag historie.



Øyvind Olsen
Sentralstyremedlem.

Arbeidstakermedvirkning – organisasjonsansvar

Tekst Øyvind Olsen Foto Mette Møllerop

I de siste årene har det dessverre oppstått en større grad av forskjellige oppfattninger mellom (tidligere) OFS og NOPEF i flere saker som direkte berører de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det er merkelig at dette kunne skje da det i begynnelsen av dette århundre så ut til å kunne bli et nært samarbeid mellom organisasjonene i stedet for utvikling av forskjeller. På siste OFS kongress hedret sågar lederen for Nopef OFS og hevdet at de ansatte offshore hadde OFS å takke for de lønns og arbeidsvilkår de hadde i dag og at organisasjonen hadde vist sitt rette ansikt med å kjempe dette gjennom.

Ikke lenge etter dette som så ut til å kunne bli grunnlaget for et mer formelt samarbeid for de ansattes beste, kom det et brev fra forbundsstyret i Nopef som omtrent ga OFS ett alternativ, og det var å melde overgang til Nopef. Sentralstyret avviste noen innmelding til Nopef og LO, men poengterte viktigheten av et godt og nært samarbeid for de ansattes beste.

Etter dette ble plutselig verden en helt annen. Vi har opplevd at våre kolleger har vært med motparten i rettssaker for å svekke OFS sine saker, videre at de ikke vil være med på krav i tariffsammenheng som skal sikre nettopp de som arbeider i oljenæringen på sokkelen. OFS ble i sin tid grunnlagt med bakgrunn i de lønns- og arbeidsvilkår som var på sokkelen

(faste installasjoner). Fokus var ikke som mange tror på lønn, men på arbeidsmiljø og sikkerhet. Verneombudsordningen som man fikk til var en nødvendighet i dette arbeidet og man kan trygt si at verneombudene var grunnmuren.

I løpet av 80 og 90 årene fikk man stort sett det lov og avtaleverket som en i dag kjenner til og som i dag er under stort press fra arbeidsgiverne med flere. Et vesentlig element den gang som nå var arbeidstakermedvirkning gjennom de som de ansatte selv valgte til å representere. Det arbeides intenst med å svekke den enkelte ansattes arbeidsvilkår og samtidig redusere arbeidsgivernes ansvar ovenfor de ansattes arbeidsmiljø og sikkerhet, videre for at det skal komme inn "lavkostarbeidstakere" og la oljearbeiderne i Norge heller gå på arbeidsledighetsstrygd. Dessverre ser det ut til at Nopef er med på mange av disse tiltakene som svekker de ansattes vilkår og grunnen skal da være at det er butikk man driver, og da er det inntekten som teller samtidig som man får redusert sine utgifter. (Å kjempe for de ansattes rettigheter koster mer enn menneskelige ressurser, da advokatbetalinger med mer fort kommer opp i store summer).

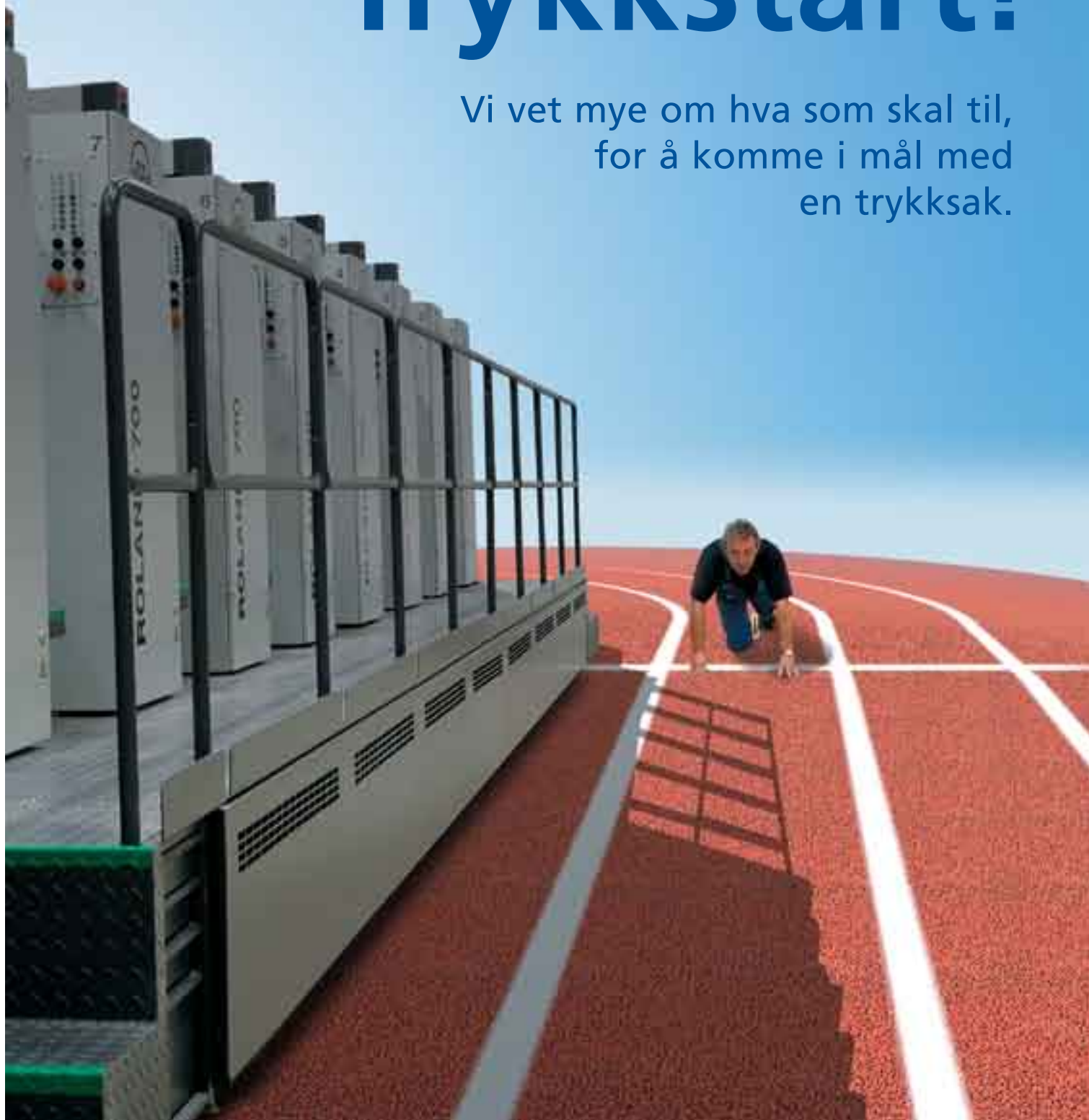
Det siste man nå bør merke seg er at Nopef går sammen med arbeidsgiverne for å hindre verneombudene i å ha samme

status som de tillitsvalgte. Dette gjøres gjennom å hevde i arbeidsretten at et verneombuds fritid ikke skal godtgjøres når man er på verneombudskonferanse, videre at slike konferanser er av en slik betydning at de er meget viktige i forhold som berører nettopp verneombudene. Men nettopp med bakgrunn i at det er viktig og berører verneombudenes arbeid, så bør de møte til slikt på sin fritid og ikke kreve å få kompensert for tap av fritiden. Hvilken støtte er da dette til folk som vil ofre deler av sin opptjente og selvbetalte fritid for å sikre sine kollegers rettigheter innen området HMS? Samtidig har de som OFS en hovedavtale som sier at de tillitsvalgte skal ha overtid for inntil to dager på tillitsvalgtkonferanse som holdes i den enkeltes fritid.

Nå må folk selv begynne å våkne før de står tilbake som våre kolleger gjorde i slutten av 70-årene, for det er lite med god nostalgi dette. Opp mot 60 000 arbeidsplasser forsvant i det maritime miljøet på slutten av 70-årene takket være sjømannsforbundet. Dessverre ser det nå ut til å kunne bli det samme med oljearbeiderne om Nopef fortsetter sin holdning i forhold til ivaretagelse av sin egen tariffavtale.

Trykkstart!

Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.



KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger - Telefon 51 90 66 00 - Telefaks 51 90 66 35 - www.kai-hansen.no



YS Ung krever økt innsats for lære plasser

Tekst Gunn Kristoffersen **Foto** Tom Haga og Mette Møllerop

Under halvparten av landets lærlinger har fått tilbud om lære plass i en virksomhet. I motsetning hadde over 90 prosent fått plass på grunnkurs, – Alle partiene lover skoleplass, men de glemmer lære plass for lærlinger. Det hjelper ikke å love god eldreomsorg når man glemmer å gi fremtidens omsorgsarbeidere yrkesopplæring, sier Gunn Kristoffersen leder i YS Ung, og ber politikerne våkne.

Av 18.700 lærlinger er det kun 7.400 som har fått tildelt lære plass pr 1. august. Utdanningsdirektoratet er visst fornøyd: 41 prosent dekning er økning fra tidligere år.

– YS Ung har gjennomgått alle partiprogrammene, og det er mange fine ord både om skole og yrkesopplæring. Når det kommer til stykket glemmer imidlertid alle sammen det siste og viktigste leddet i yrkesopplæringen: selve praksis-erfaringen. Når utdanningsdirektoratet

på toppen av dette er fornøyd med en dekningsgrad pr 1. august på 41%, sier det mye over hvor lite alvorlig man tar denne problemstillingen, sier Gunn Kristoffersen, leder i YS Ung: – Når vi ser hvordan det er et stort gap i utdanningsløpet for yrkeselever, er det ikke rart at frafallet i videregående opplæring er størst nettopp i denne gruppen. Det både undrer og uroer meg at hverken politikere eller arbeidsgiverorganisasjonene synes å bry seg så mye om dette. YS Ung lederen poengterer at lære plassene er viktige for å fullføre

utdanningen for en rekke yrkesgrupper.

– De aller fleste er vel enige om at vi trenger både hjelpepleiere, rørleggere, snekkere, frisører og en rekke andre fagfolk i dette landet. Alle sammen må gjennom en yrkesopplæring med fullført lære plass. Problemet er at virksomhetene ikke stimuleres til å ta inn flere yrkeselever, sier Kristoffersen: – Vi har lest i media at enkelte bedrifter innrømmer at de tar inn billig utenlandsk arbeidskraft på bekostning av lærlinger. Dette er en bekymringsfull utvikling som

Foto til venstre:
Kontaktperson:
Gunn Kristoffersen, leder YS Ung,
telefon 21 01 36 18, mobil 934 55 964

Foto til høyre:
Kathrine Hettervik,
styremedlem i SAFE på Kårstø:
Sats på ungdommen!



Cresco Unique YS

– egen konto for YS-medlemmer

- **2% innskuddsrente fra første krone**
- **Gebyrfrie varekjøp**
- **Gebyrfri regningsbetaling på nettet**
- **Kredittreserve på inntil kr 75.000,-**



Kontakt Kundeservice på telefon **815 00 073**, eller YS Medlemsfordeler på telefon **21 01 39 39**
– eller søk via internett: **www.ys-unique.no**



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND



ikke sikrer fremtidig tilgang på dyktige fagfolk. Vi mener at det må satses mer på stimulerende tiltak, først og fremst økonomiske tilskuddsordninger, som gjør at bedriftene har råd til å ta inn lærlinger. Videre er det viktig å anerkjenne de bedrifter som tar inn lærlinger. Jeg tror nok bedriftene selv ser både verdien og behovet for å videreformidle kunnskap til kommende generasjoner fagarbeidere, men hadde gjerne sett litt mer engasjement blant dem og arbeidsgiverorganisasjonene i denne saken.

SATS PÅ UNGDOM!

Tekst Mette Møllerop

Oppfordringen kommer fra Kathrine Hettervik, tillitsvalgt og styremedlem i SAFE på Kårstø. Kathrine er driftsoperatør av yrke og jobber for tida spesielt med å samle unge medlemmer i en ungdomsgruppe.

– Georg Strømfors som også sitter i fagforeningsstyret hos oss, er definert

som leder i ungdomsgruppa, og han og jeg prøver nå sammen å engasjere ungdommene i fagforeningspolitikk, forteller Kathrine.

Er ungdommene hos dere lite aktive i fagligpolitisk sammenheng?
– Ja, vi trenger nok å jobbe en del med bevisstgjøring, samtidig som vi må profilere klubben og bli mer synlige. Skal vi få til noe aktivitet, må medlemmene få et mer personlig forhold til fagforeningen. Det er viktig at de ser hvilken nytte de har av å være fagorganisert. Det er først da du får muligheten til å påvirke sakene som angår deg.

Dersom noen ønsker kontakt med Kathrine og Georg, kan de bruke e-postadressene: katrihe@statoil.com og geos@statoil.com

Ungdom på Snøhvit

– Oppe hos oss har vi i hvert fall ikke noen "eldrebølge", slår Are Schei fast. Vi har en

særdeles ung arbeidsstokk.

Er de ivrige fagforeningsmedlemmer da?

– Dessverre nei. Mange ser ikke vitsen med å være organisert, så der har vi absolutt en jobb å gjøre.

Hva er årsaken til det tror du?

– De som relativt ferske i arbeidslivet har jo fått de samme betingelsene både når det gjelder lønns- og arbeidsforhold. Dermed er lett å tro at alt kommer gratis til oss. De glemmer eller vet ikke at rettigheter er noe en kan bli nødt til å slåss for.

Det har vel og vært såpass gode forhold for Snøhvitansatte, at det er lett å falle i den fellen?

– Jo da, men nå er tida for høye champagneglass og fine middager over. Nå begynner driftsfasen. Jeg tror ikke vi skal regne med at veien videre bare går oppover. Da trenger vi aktive ungdommer i fagforeningen, sier Are. Oppfordringen er sendt!

Advokat Håkon Helle: Dette går nok bra.



Sutring i ESS Offshore?

Tekst og foto Mette Møllerop

Ja vi har grunn til å sutre, sier Oddleiv Tønnessen, klubbleder i SAFE-klubben i ESS Offshore. I løpet av 10-15 år har nærmere 300 medarbeidere i vår bedrift mistet helsesertifikatet. Det er blant annet en viktig grunn til å sutre.

Dersom de forpleiningsansatte ser avtaleverket i bransjen i et globalt perspektiv, har de all mulig grunn til å være fornøyd.

– Det er riktig. I dag har vi verdens beste tariffavtale for forpleiningsansatte, slår Oddleiv Tønnessen fast. – I verden ligger vi helt på topp. Det er jeg stolt av. På lik linje med andre oljearbeidere gjør vi en viktig jobb og vi er stolte av yrket vårt. Samtidig jobber vi i verdens mest ressurssterke industri, derfor skulle det bare mangle. Det skader selvfølgelig heller ikke andre om vi har det bra. Men motkreftene er sterke. Klarer vi ikke å opprettholde det vi har jobbet og sloss for i alle disse årene, går det på bekostning av din og min lommebok. Det viktige nå er at vi samarbeider, at vi støtter hverandre slik at alle kan få den lønnen de fortjener.

Mangel på samarbeid skader alle

– På sokkelen er vi helt avhengige av hverandre, sier Oddleiv. – Tidligere, da OFS var sterke og dominerende og gjorde et godt grunnarbeid, for ikke å si grovarbeidet tidlig i organisasjonens historie, kom motstanden. Det er ikke for

ingen ting at NOPEF fikk offshoreavtalen servert på sølvfat for å demme opp for oss. NOPEF er blitt båret fram av arbeidsgiversiden, uten å ta de kampene som vi måtte ta. Det er det samme med Lederne. Dette var en klar strategi fra arbeidsgiverne. Det skulle lønne seg for arbeiderne å ikke være medlemmer i OFS. Hos oss har Lederne ikke bidratt med noe for å få de lønnsbetingelsene de har nå. Hovedessensen er at forpleiningsansatte kom inn i OFS, fikk de makt og innflytelse.

– Vi fikk jobbsikkerhet, og det var viktig. Vi arbeidet aktivt for å få stabile arbeidsplasser, og vi ville ikke skiftes ut ved kontraktskifte. Vi trengte ikke streike, bare true, det vil si, i 1983 streiket de ansatte på Statfjord seg til jobbsikkerhet og fikk fastsatt den såkalte Statfjordansienniteten. På Ekofisk to år senere var det nok å true med streik for å få vedtaket om kontraktskifte i boks. Dette skapte en presedens at personell ble overtatt av det nye selskapet ved kontraktskifte, og husk, dette var lenge før overføringsdirektivet kom på plass. I 1986 sto den store lønnskampen for oss i forpleiningen. Denne kampen innebar at vi i 1987 kom inn på samme tariffavtale som de operatøransatte. Da var lønnsharmoniseringen på plass.

Og så var dere mette og fornøyd?

– Ja, da disse to viktige tingene var i boks, falt vi i fellen og lente oss tilbake. Sikker jobb, god lønn, jo vi var fornøyd og

innså ikke at vi måtte stå på fortsatt for å opprettholde det som var bra.

Fra 1990 mistet både forpleiningsansatte og andre grupper i oljeindustrien stadig mer innflytelse og svekket sine posisjoner. I dag tillater arbeidsgiverne seg å si opp sentrale tillitsvalgte, og flere tillitsvalgte har skiftet side og gått inn i bedriftens ledelse.

Hvem har skylda?

– Skyld og skyld. Vi tillitsvalgte må i hvert fall ta mye av ansvaret. Det ble mye HMS prioritet i en periode. Det er viktig nok det, men folk tenner faktisk mer på lønn og gode tariffoppgjør. Det er viktig å stå på begge beina, og det gjorde ikke vi, i hvert fall ikke godt nok.

Hva med aktivitet? Større tyngde og bredde på medlemmenes aktivitetsnivå ville vel hjelpe?

– Medlemmene får den organisasjonen de fortjener. Et av OFS, i dag SAFE, sine kjennetegn er nettopp bred aktivitet. Vi har alltid vært en aktiv grasrotbevegelse. Men når angrepene kommer mot aktive tillitsvalgte og de vinner fram og fjerner disse, da er du ikke bare kvitt motstanden. Da kommer også angrepene mot tariffavtalene. Det er her medlemmene må kjenne sin besøkestid. Det er nå medlemmene må sette foten ned og ta igjen.

Ressurskrevende arbeidsrettskamp

Nye lange dager i retten venter. Da

intervjuet ble laget, var saken rettsforhandlingene ikke påbegynt. I dag er saken unnagjort, advokatene har hatt ordet, vitnene har lagt fram sine historier, prosedyrene er ferdige og vi venter bare på dommen.

Hva venter du deg?

– Vi har en god sak, men det er likevel beklagelig at ikke bedriften forholder seg til dommen i tingretten. Det var en dom alle kunne leve med.

Det koster krefter både for bedriften og deg, regner jeg med?

– Ja økonomisk, men målet til selskapet er viktigere. Jeg jobber i et verdensomspennende selskap med 400.000 forpleiningsansatte, og ledelsen på kontoret i London mener vi tjener for mye. For å gjøre noe med den biten, må de knuse fagforeningen. Saken mot meg er derfor et viktig element i dette "prosjektet". De vil ha meg ut av bedriften, ikke som

arbeidstaker, men som tillitsvalgt. Kan de statuere noen eksempler her, vil det sette en støkk i mange andre. Sånn sett angår saken i grunnen ikke meg, selv om saken gjelder mitt ansettelsesforhold. Dette handler ikke om å steike pannekaker eller vaske golv, det handler om å bli kvitt en brysom tillitsvalgt.

Med din bakgrunn og lange erfaring, trenger du egentlig advokat?

– He, he, advokater tenker litt annerledes. Det er ikke som på film. Jeg er glad for at jeg har to skarpskodde advokater med meg. Denne prosessen som du står midt oppi, hva gjør den med deg?

– Den første tida var verst. Nå går det forholdsvis greit fordi du lærer deg å leve med den. Men det sliter på oss alle, og ikke minst sliter situasjonen på familien. Jeg er heldigvis i den lykkelige situasjon at kona mi også jobber i denne bransjen, så der har jeg både støtte og forståelse.

Ingen vinne, ingen taper

– Historien er lang og vond. Den startet da jeg ble valgt til klubbleder i 2000. Det var ikke videre populært i ledelsen. Det fortsatte med Kaper Consult, et innleid konsulentfirma som saksøkte klubben for 1,5 millioner kroner. Ledelsen i ESS Offshore, den gang Eurest, støttet opp om søksmålet og håpet dette forsøket ville knuse oss. Historien fortsatte da de satte meg ned i lønn i forhold til avtalen som de hadde signert med NOPEF. De kjørte trusler mot flere tillitsvalgte. De iverksatte en hel rekke ting som viser hvilke holdninger de har til fagforeninger, og spesielt til vår organisasjon. Det blir jo ingen egentlig vinner i denne saken, uansett hvem som måtte vinne. Om bedriften vinner, vil de ha OFS over seg til enhver tid. Taper de, og i tillegg blir dømt for trakassering, får de et dårlig renommé ute. Jeg tror de gjorde dumt i å ikke gå inn for forlik eller akseptere tingrettens dom.



Foto til venstre:

Advokatene Bent Endresen og Håkon Helle sammen med Oddleiv Tønnessen.



Foto til høyre:

Motpartens advokater, Jan Fougner og Jane Wesenberg.

Ankesaken mellom Oddleiv Tønnessen og ESS Offshore startet mandag 10. oktober og gikk over åtte dager. ESS Offshore hadde anket saken inn for lagmannsretten etter bedriften tapte saken på flere punkter i august 2004. Saken gjaldt oppsigelsen av Oddleiv Tønnessen i forbindelse med nedskjæringene i ESS våren 2000, hvor en mener at oppsigelsen ikke er saklig. På det tidspunktet var det heller ingen arbeidsmangel i bedriften. Ledelsen måtte blant annet bruke 75 årsverk i tillegg for å dekke inn sysselsettingsbehovet i bedriften.

Den gang var det ingen uenighet mellom partene om at bedriften var forpliktet til å legge ansiennitet til grunn for hvem som skulle sies opp, men det var uenighet om hvilke faggrupper som skulle

legges til grunn for ansiennitetsberegningen og om Oddleiv Tønnessens kvalifikasjoner tilsa at han skulle sammenliknes med kokker og renholdere.

Oddleiv Tønnessen har ansiennitet i bedriften fra september 1980 og er blant dem med lengst ansiennitet i bedriften. Han er baker og har i tillegg arbeidet både som renholder og kokk i bedriften. Han er kvalifisert innen begge de yrkeskategorier som bedriften nå benytter offshore. Bedriften har ansvaret for at han ikke har fått anledning til å ta fagbrev som kokk. Bedriften regner for øvrig personer som faglig kvalifisert til kokkeyrket uten fagbrev etter ganske vilkårlige kriterier som bærer preg av at de er satt opp for å holde Oddleiv Tønnessen utenom. I dag er det fortsatt ansatt personer i ESS med kortere ansiennitet

enn Tønnessen. Disse er fullt ut beskjeftiget som bakere, og det er stillinger som bakere som rullerende fylles av kokker. På mindre plattformer er det eksempler på at renholdere som ikke har noen kvalifikasjoner innen kokkeyrket, delvis utfører kokkearbeid. Fagskillet og kvalifikasjonskravene som bedriften påberoper seg, blir ikke alltid anvendt i praksis.

Både i SAFE-klubben i ESS og i SAFE sentralt, mener en interesseløst mellom bedriften og medlemmene i klubben er en del av årsaken til oppsigelsen. I tillegg kommer Oddleiv Tønnessens erfaring og dyktighet som tillitsvalgt som har hindret ESS å presse arbeidstempo og arbeidsmiljø enda mer enn det de ansatte allerede har opplevd.



Foto til venstre:

Ut av helikopteret for siste gang i jobbsammenheng.

Foto til høyre:

Helikopteret ble oversprøytet av vann fra brannbilene.



Nybakt pensjonist, men fortsatt ung

Tekst Mette Møllerop **Foto** Mette Møllerop og Tom Haga

Det er ikke alle forunt å avslutte karrieren med gullkrone på hodet...

Kvart over ett fredag 22. juli landet helikopterflyger Per Gram for siste gang i offisiell tjeneste for CHC Helikopter Service.

Med en praktfull velkomst fra basens brannbiler som oversprøytet Super Pumaen med kaskader av vann, ble helikopteret dirigert fram til hovedbygningen. Her ble han mottatt av gratulanter fra familie, venner, kolleger og samarbeidspartnere fra OFS. Den røde løperen var lagt fram som seg hør og bør når en stiller med krone på hodet. Løperen var selvsagt av helikoptervarianten, hentet ut fra midtgangen fra et av helikoptrene som har vært Per

Grams arbeidsplass i en årrekke. De norske flaggene viftet, og kunstneren bak kronen, et av Pers barnebarn, var selvfølgelig den som sto for kroningen. Det var siste tur og det var på dagen 60 år siden Per Gram ble født.

Verdensrekord i flytimer

I yrkeskarrieren ligger 20.500 flytimer, 40 år som flyger og "verdensrekorden" med over 5000 timer i Super Puma Mark II. I tillegg kommer en anelig mengde timer fagforeningsarbeid hvor forbedring av sikkerheten innen helikoptertrafikken på norsk kontinentalsokkel ble høyt prioritert. Den militære flytrafikken som opererte i det samme luftrommet som den sivile helikoptertrafikken var utenfor myndighetenes kontroll, og reduserte dermed flysikkerheten til et sjansespill hvor flaksen ble avgjørende. Nærmere 20 års engasjert arbeid ga resultater. I 1995

fikk luftrommet i Tampen overvåking fra radar på Gullfaks C. Nå ser det ut til at også den sørlige delen av sokkelen skal få radarovervåking.

Nordsjøen svartelistet

I den internasjonale flygerorganisasjonen Ifalpa er Nordsjøen svartelistet som arbeidsplass for helikopterpiloter på grunn av for dårlig sikkerhet. Som helikopteransvarlig i Ifalpa var dette blant annet Per Grams fortjeneste. Det ti år gamle "stempelet" på Nordsjøen står fortsatt ved lag, og vil ikke bli fjernet før den nye radaren som skal plasseres i Bjerkreim i Rogaland, er på plass.

SAFE er svært glad i Per Gram

I SAFE har vi hatt stor nytte av Per Grams kunnskaper. Både i Helikopterutvalget og i forhold til generelle og konkrete prosjekter har innspillene og den



Foto til venstre:

Velkomstkomiteen er klar.

Foto til høyre:

En rørt jubilant sammen med kona.

grunnleggende kunnskapen om helikoptersikkerhet vært avgjørende for arbeidet som har vært gjort hos oss. I takketalen etter blomster- og gaveoverrekkelser lovet han at dette arbeidet ikke skulle gå av med pensjon. Han håpet at det kunne bli en åpning for fortsatt flygeraktivitet fram til 65 år, og han kunne gjerne dele en flygerjobb med en annen "pensjonist". – I mellomtida kan jeg melde meg til tjeneste i HMS-utvalget til SAFE og jobbe videre med helikoptersikkerheten der inne, sa han. – Jeg ser for øvrig at HMS-ansvarlig Roy Erling Furre nikker fornøyd nå. Ja, tilbudet blir godt mottatt, vi tar ham svært gjerne på ordet!

Foto øverst:
Pensjonistkake.

Foto nederst:
Barnebarnet til Per Gram hadde laget en flott krone til bestefar.



SAFE BYGGER VIDERE PÅ TIDLIGERE ERFARINGER

35





Et unødvendig tap av norske arbeidsplasser

Tekst og foto Mette Møllerop

Sprekken på sju milliarder kroner viser nok en gang at plasseringen av oppdraget på det spanske verftet Dragados ikke var særlig heldig, sier Tor Stian Holte, leder i Statoilansattes Forening, SaF.

I høst ble det kjent at Statoil sitt Snøhvit-prosjekt fikk en ny milliardsprekk, denne gangen på hele sju milliarder kroner. I følge konsernleder Helge Lund, er årsaken til sprekken forsinket prosjektering, kvalitetsmangler og forsinkelser på moduler fra Europa. Dette siste medfører økt overføring av arbeid til Melkøya.

I tillegg kommer undervurdering av arbeidsomfanget, særlig innen elektrodisiplinen og merarbeid på Melkøya som forlenger og fordyrer gjennomføring i slutfasen. Når det gjelder forsinkelsene som omfatter moduler fra Europa, er det knyttet til Dragados, mens problemene innen elektrodisiplinen ligger hos det tyske selskapet Linde.

Om årsakssammenhengene sider Helge Lund dette:

– Snøhvit-prosjektet har slitt med problemer siden starten, hovedsakelig fordi prosjektet var umodent ved beslutning i 2001. Den nye gjennomgangen av kostnader og fremdrift viser at prosjektkontrollen har vært for dårlig og at vi ikke har lyktes med å rette opp skjevhetene i prosjektet raskt nok.

En ny gjennomgang av Snøhvit-prosjektets framdrift viser at det er nødvendig å øke

kostnadsrammen og bruke lengre tid for å slutføre prosjektet.

Statoils (OSE: STL, NYSE: STO) styre og partnerne i Snøhvit-lisensen er orientert om den nye kostnadsrammen på 58,3 milliarder kroner, en økning på 7 milliarder i forhold til det kostnads-estimat som tidligere er kommunisert. Gassproduksjonen ventes å starte 1. juni 2007 og regulære gassleveranser planlegges fra 1. desember 2007. Dette er åtte måneder senere enn tidligere angitt.

– Den nye gjennomgangen viser at det gjenstår vesentlig mer arbeid på Melkøya enn det vi tidligere la til grunn. Det store omfanget av gjenstående arbeid er overraskende. Jeg har tillit til at de tiltak vi nå iverksetter vil bety at prosjektet blir ført i mål i henhold til reviderte planer, sier Helge Lund, som nå har tatt initiativ til at det vil bli foretatt en uavhengig gjennomgang av hele dette krevende prosjektet for å ta lærdom av erfaringene.

– For ikke å forstyrre slutføringen, vil denne gjennomgangen bli iverksatt etter at prosjektet er ferdigstilt.

Beklagelig utvikling

– I SaF beklager vi sterkt den manglende styringen med Snøhvit-prosjektet.

Dette er ikke godt nok, sier leder i SaF, Tor Stian Holte.

– Statoil må ta lærdom av at enda en gang manglet en realistisk og god prosjektplanlegging.

Vi ser en tydelig tendens til å lage urealistiske budsjetter og så i ettertid finne måter å drive prosjektet fram på, så billig som mulig.

En betydelig del av sprekken skyldes utsetting av arbeidet nettopp til Dragados.

– Ja, og vi advarte ledelsen mot dette valget en rekke ganger. Alle fagforeningene i Statoil og store deler av fagbevegelsen i Norge demonstrerte mot avgjørelsen om å gi oppdraget til dette spanske verftet. I dag er det mer enn tydelig at denne avgjørelsen ble gjort på sviktende grunnlag. Dessverre resulterte dette i at en rekke arbeidsplasser i Norge ble lagt ned, ikke minst rammet det verft i Rogaland og på Vestlandet.

Hva med Snøhvit, er prosjektet ”liv laga”?

Ja, Snøhvit er fortsatt et godt prosjekt, men man må sørge for at det gjennomføres på en realistisk måte, sier Tor Stian Holte.



Foto til venstre:
Helge Lund og Stein Bredal for milliardsprekken var kjent.

Foto til høyre:
Ny milliardsprekk for Snøhvit. Slett ikke uventet for oss, sier Tor Stian Holte, leder i Statoilansattes Forening, SaF.

Foto til under stort:
– Alle fagforeningene i Statoil og store deler av fagbevegelsen i Norge demonstrerte mot avgjørelsen om å gi oppdraget til Dragados, sier Tor Stian Holte.

Foto: Liv Hilde Hansen

Foto under:
Det tyske selskapet Linde har ansvaret for store deler av overskridelsene sammen med det spanske verftet Dragados.





Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmemadresse.

Grasrotorganisasjon

Du blir en del av energiansattes egen organisasjon hvor medlemmene utvikler og leder organisasjonen.

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta

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

Innflytelse som medlem

Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønsmessige arbeidsforhold. SAFE oppfordrer klubbene, tillitsvalgte og medlemmene til å holde møter lokalt, slik at lønn og saker som har tariffmessig betydning kan diskuteres, fremmes som forslag og derigjennom bidra til forbedring av tariffavtalen. Det holdes felles tariffkonferanse hvor alle klubber/foreninger er representert. I tillegg til den tariffmessige biten, blir organisasjonen bedre kjent med hverandre og får en god innsikt i de tariffmessige problemstillinger hvert enkelt tariffområde måtte ha. Det styrker samholdet i organisasjonen.

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater

bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt.

SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene. Firmaets personskadeavdeling har lang erfaring i behandling av alle typer personskadesaker for skadelidte. Ta kontakt med advokatene i SAFE for videre henvisning. Du kan også kontakte firmaet direkte på telefon 22 31 32 00. Bergsjø eller Vidhammer er dine kontakter i firmaet. Bistanden er i utgangspunktet gratis for medlemmene.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatene Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.00 – 16.00. Ta kontakt på telefon 51 89 86 00. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1050,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

- medlemsnummer i SAFE (du finner det på baksiden av SAFE magasinet eller gamle OFSA)
- alle dokumenter i saken.

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og



baseres på frivillighet. Ingen forsikringer er derfor inkludert i SAFE kontingenten, med unntak av grunnforsikring i SAFE som gjelder fra 01.01.03. Avtalen er lagt ut i SAFE arkiv.

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

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

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi SAFE og klubben din melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får

gjort de nødvendige rutiner i forbindelse med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

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

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

Passivt medlemskap:

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

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

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

30



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer/ Sted: _____

Tlf.: _____

Fødsel- og personnr. (11 siffer): _____

E-mail adr.: _____

Arbeidsgiver: _____

Arbeidssted/arbeidsplass: _____

Stilling: _____

Lærling f.o.m.: _____

t.o.m.: _____

Fast ansatt ☐

Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: _____

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

Dato: _____

Signatur: _____

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse: Engelsminnegt 24, 4008 Stavanger
Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger
Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40
www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





Følgende har sendt inn bilder:
Odd Moen, Statoil
Frank Robert Knutsen, Kristiansund
Arne Viggo Klausen, Stolt Offshore a/s, Viking Poseidon

Vi har valgt ut disse tre bildene til å representere september, oktober og november.

Fotokonkurranse

Oktober: Skandi Stolpen på vei ut i sommernatten for å forsyne Haltenbanken.
Frank Robert Knutsen, Skytterveien 25D, 6514 Kristiansund



SAFE har satt i gang en fotokonkurranse hvor medlemmene utfordres til å ta bilder som har en eller annen tilknytning til oljesektoren.

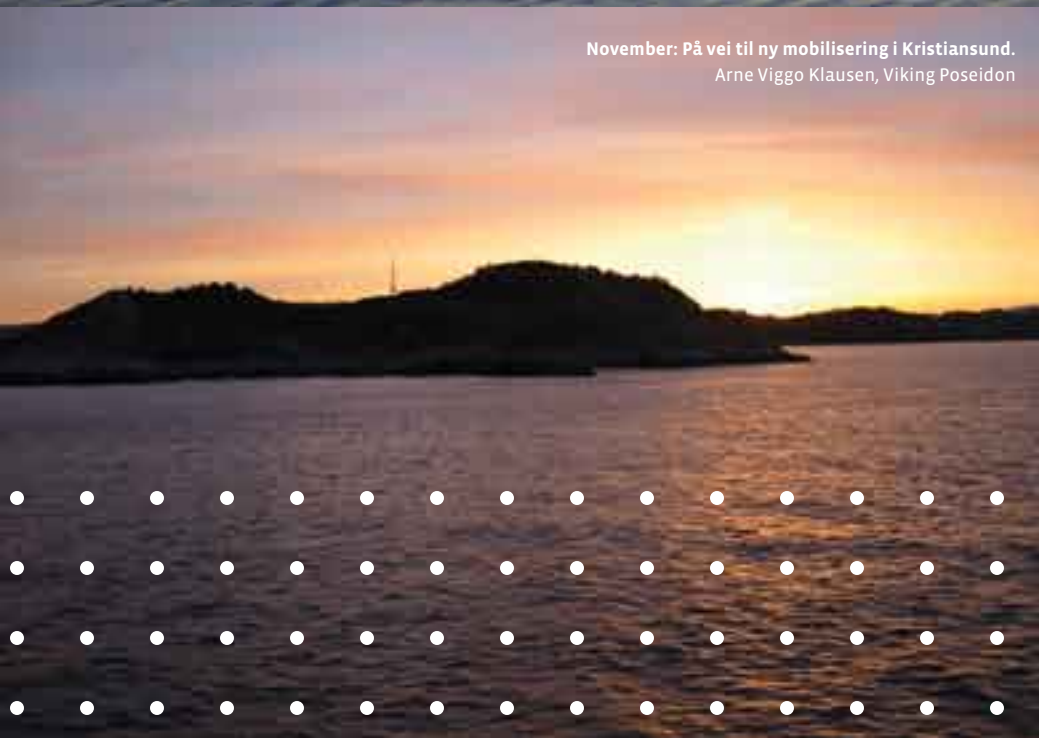
Den rammen er vid! Det betyr at det er ditt valg av motiv og begrunnelse for det som avgjør om du vil sende det inn som konkurransebidrag. Vi vil gjerne ha med tekst til bildet, minimum en bildetekst. Du kan sende inn så mange bilder du vil. Vi setter sammen en gruppe på fire, med en person fra SAFE sentralt, redaktøren, og to klubbrepresentanter, som kårer månedens vinner.

Vinneren blir premiert, og bildet settes på trykk i SAFE magasinet.

Vi forbeholder oss også rett og mulighet til å bruke øvrige innsendte bilder i bladet eller på hjemmesiden.

Vi tar i mot både elektroniske bilder og fotokopier. Ved elektroniske bilder; husk en oppløsning som holder til trykkkvalitet, minimum 200 dpi.

November: På vei til ny mobilisering i Kristiansund.
Arne Viggo Klausen, Viking Poseidon



LYKKE TIL!





Arbeidsmiljøloven og formålet

Norge har fått ny regjering. Noe av det siste den forrige regjering gjorde var å få Stortinget til å vedta en ny arbeidsmiljølov. Noe av det første regjeringen gjorde var å si den ville utsette iverksettingen av den nye arbeidsmiljøloven.

Den nye arbeidsmiljøloven var svært omstridt. I utvalget som foreslo den for departementet var det på viktige punkter stor uenighet mellom de fagorganiserte medlemmer og arbeidsgivers representanter. Typisk nok var det arbeidsgiverrepresentantene som fikk støtte av de nøytrale medlemmer. Departementet fulgte opp arbeidsgiversiden i sitt forslag til Stortinget. De omstridte endringer ble presentert som moderniseringer. Og hvem er vel mot det moderne? Og når fagorganisasjonene samlet er mot moderniseringen, viser ikke dette hvor bakstreversk de da er, var det retoriske spørsmål fra de politikere som gikk inn for endringene.

Arbeidsmiljøloven fra 1977 var en viktig nyvinning da den kom. Arbeidslivet har heller ikke endret si karakter siden den gang. Men det nyliberalistiske prosjekt har skutt fart, og arbeidsmiljøloven skulle da "moderniseres".

1977-loven er en arbeidervernlov. Den har en formålsbestemmelse. Det heter i § 1 Målsetting:

"1. å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet, 2. å sikre trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker,"

Lovens formål er altså et klart og uttalt arbeidervern.

Den nye lov har en formålsbestemmelse som likner den gamle. Men hvorfor en endring dersom meningen er den samme? I regjeringens forslag (Ot.prp. 49 (2004-2005)) heter det:

Sammenlikner vi med samfunnet slik det var i 1977, har det vært store endringer i livsmønster, familiemønster og ikke minst en markert endring når det gjelder kunde/brukerorientering både i privat og offentlig virksomhet. Som kunder og brukere krever vi stadig større tilgjengelighet og fleksibilitet i åpningstider som gir oss valgmuligheter i hvordan vi kan innrette oss. Dette innebærer at virksomhetene også må organisere seg slik at disse endringer og variasjoner i etterspørsel i størst mulig grad kan imøtekommes og samtidig ha et kostnadsnivå som gjør at virksomheten kan opprettholdes. Lovgivning må ta hensyn til disse endringene. (s.61)

Her er ikke arbeidervernet særlig framtreddende, men tvert om hensynet til at arbeiderne må være fleksible for å møte "kundernes" behov.

Og videre:

Departementet har hatt som en målsetting å utvikle et så robust regelverk at det tar tilstrekkelig høyde for de løpende

endringer i arbeidslivet, økonomiske konjunkturer, sysselsettingsnivå og virksomhetenes organisering og eierskap. (s.61) Behov for effektivisering, nye styrings- og tilknytningsformer, teknologisk utvikling, nye eiere, nye konkurrenter og internasjonalisering er noen av de omstendigheter som ligger til grunn for stadig hyppigere omstillinger. Det pågår en tilnærmet kontinuerlige omstillingsprosess i mange virksomheter. (s.64)

De kontinuerlige omstillingsprosesser kjenner vel flere oljearbeidere igjen.

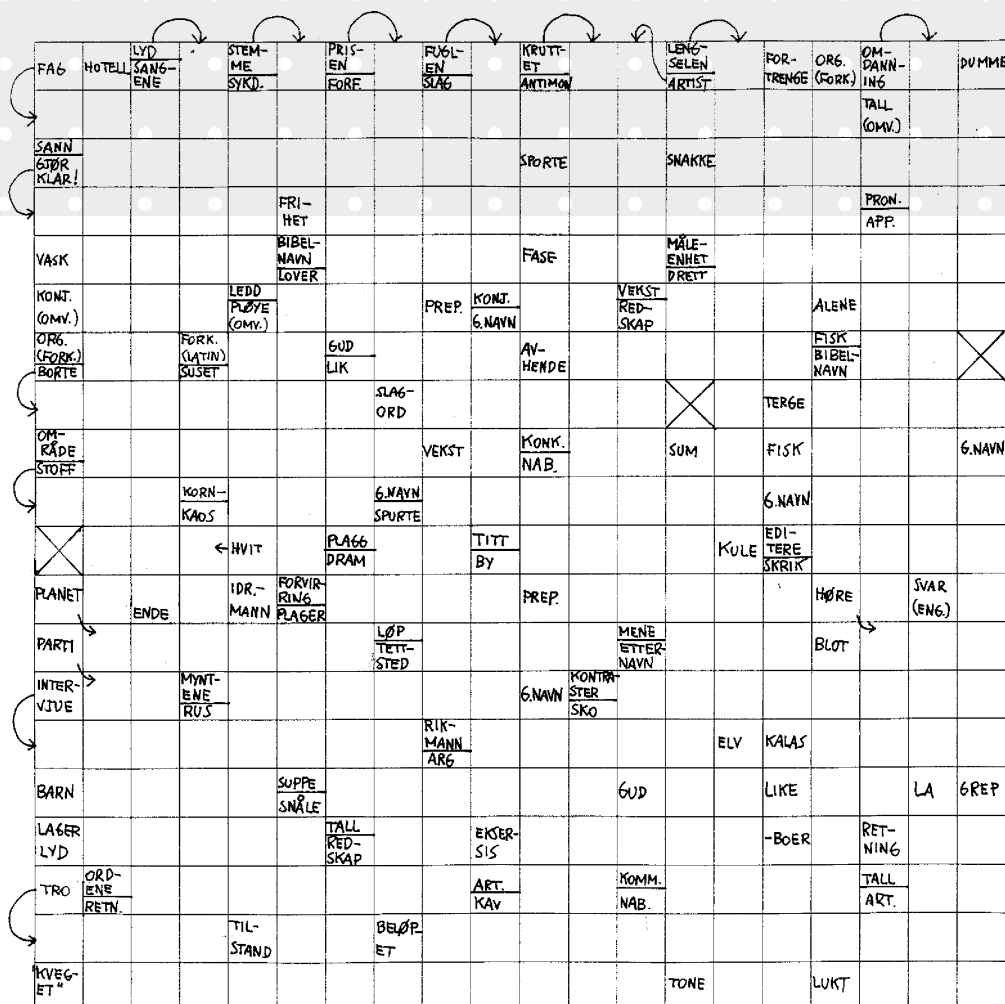
Og sist, men ikke minst:

Når en lov for arbeidslivet skal utformes, kan det ikke bare tas hensyn til arbeidstakernes behov for vern. Også virksomhetenes og samfunnets behov, for eksempel når det gjelder fleksibilitet og omstillingsdyktighet i et arbeids- og samfunnsliv som stadig endres, må naturligvis hensyntas. (s.72)

Det er lite spor etter tanken på å verne arbeidstakeren som den svake part i kontraktsforholdet med arbeidsgiver. Fleksibilitet kan være "greit". Men på hvem sine premisser. I den nye lov er dette på arbeidsgivers premisser. Loven åpner bl.a. for utvidet adgang for midlertidige ansettelser og svekker også arbeidstakernes rettigheter ved oppsigelse.

Den nye regjering har varslet snuoperasjon på punktene om midlertidig ansettelse og stillingsvern. Etter min mening bør regjering og Storting i tillegg sikre en formålsbestemmelse slik at lovens vernekarakter kommer klart fram i lovtekst og i forarbeider til lovteksten. Arbeidslivet er ikke et marked med likeverdige aktører. Loven må derfor, gjennom sin karakter av arbeidervern, søke å balansere forholdet.

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 1. desember, og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 3 kommer i SAFE magasinet 02

Navn:

Adresse:

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Riktig løsning:

Ole Håkon Tokvam

6896 Fresvik

Rolf D. Karlsen

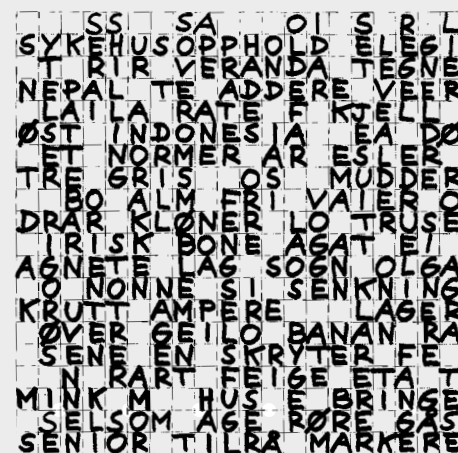
Tolleivikveien 12, 9511 Alta

Olaug Krag

Hans Gudesvei 9, 4023 Stavanger

Kari Askeland

Gustav Vigelandsvet 62, 4023 Stavanger



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-ECONOMIQUE

Returadresse
SAFE
Postboks 145
Sentrum
4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 oktober 2005**

LEDERE	Terje Nustad Bjørn Tjessem Roy Erling Furre	Leder. Telefon 51 84 39 01/909 07 332. E-post terje@safe.no 1. nestleder. Telefon 51 84 39 02/900 42 387. E-post bt@safe.no . Tariff 2. nestleder. Telefon 51 84 39 03/975 61 889. E-post roy@safe.no . HMS
SAFE TARIFF	Kari Bukve Siegfried Bischler	Org. sekretær. Telefon 51 84 39 10. E-post kari@safe.no Org. sekretær. Telefon 51 84 39 31. E-post: sb@safe.no . Tariff
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Einar Bryne Lene Rygg Anita Floisvik Margrethe Stole	Kontorleder. Telefon 51 84 39 07. E-post torill@safe.no . Økonomi Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig. Telefon 51 84 39 09/957 35 710. E-post mette@safe.no Organisasjonsrådgiver. Telefon 51 84 39 11. E-post: einar@safe.no Adm.medarbeider. Telefon 51 84 39 00. E-post lene@safe.no . Sentralbord, forsikring, medlemsregister Adm.medarbeider. Telefon 51 84 39 06/986 09 337. E-post mailto:anita@safe.no . Adv.sekretær, systemansvarlig Adm.medarbeider. Telefon 51 84 39 06. E-post margrethe@safe.no . Adv.sekretær, systemansvarlig
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	Advokat. E-post bent@safe.no Advokat. E-post br@safe.no
SAFE HMS	Halvor Erikstein	Org. sekretær/Yrkeshygieniker. Telefon 51 84 39 21. E-post halvor@safe.no