

SAFE MAGASINET⁰²

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2009**



**Den beste læreplassen i landet,
sier lærlingene på Mongstad.**

Side 11

Innhold



30 5 11

- 3** Leder **5** En stabil kultur er viktig for sikkerheten **9** Samarbeid i Nordsjøen **11** Den beste læreplassen i landet?
16 Ungdommen inn i styret på Kollsnes **24** Tjeldbergodden **27** En flott og gripende åpning
30 "Hvor går grensen" ble en flott konferanse **33** Sommerjobben: Sørg for å få den riktige lønna! **35** Politisk enighet om
forskjellsbehandling ved sykdom for offentlig og privat ansatte. **36** Våren er tiden for årsmøter **48** Å starte en klubb
30 Heiser fanen mot olje **51** Dåpen til Aker Barents ble en folkefest **52** Rett og urett
Bør dagens menerstatningsordning utvides? **54** - Norske selskaper bør inn i Brasil Nå
56 Det juridiske hjørne **57** Medlemsfordeler **63** 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** 20.02/20.03 **Nr. 2** 03.06/03.07 **Nr. 3** 11.08/11.09 **Nr. 4** 18.11/18.12

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.500,- 1/2 side kr. 5.000,- Hel side kr. 7.000,-

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no
Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no



Terje Nustad

Leder

Internasjonal oljevirkksomhet er å ta seg til rette, velkommen etter?

Lønnsoppgjørene er i havn for SAFE sin del, på alle tariffområder med tilfredstillende resultat. Etter initiativ i fra SAFE overfor IE, hvor vi påpekte en feil i OLF sin beregning av det såkalte etterslepet fra operatørens lokale tariffoppgjør, måtte OLF oppjustere sitt endelige forslag fra 7 500,- til 11 900,-. Dette pluss 7 000,- i generelt tillegg ble da i sum 18 900,- for alle de tarifferte på den såkalte operatøravtalen. Samtidig ble natt-/skifttillegget justert opp med en krone pr. time. Dette resultatet ble også så rettleiende for forhandlingene av flyteriggsavtalen med Norges Rederiforbund, NR. IE, SAFE og DSO etablerte et samarbeid under disse forhandlingene og utarbeidet felles krav. I sluttfasen valgte plutselig IE å ensidig ta et brudd, det uten først å konfrontere oss andre. Bruddet var da grunnet i et lite element under forhandlingene, nemlig et prinsipp om at minstelønssatsene skulle heves før lønnsjusteringen og ikke omvendt for de individuelt avlønnede. Det spesielle her er at forpleiningssjefene i all hovedsak er på minstelønssatsen. Forpleiningsbedriftene misbruker altså lønssystemet med å gjøre det. Det er en kjent problemstilling som IE i fjor ikke ville ta inn over seg. Da aksepterte IE at denne gruppen skulle gå fra å være tariffert til individuelt avlønnet.

SAFE gikk da i mot, nettopp fordi vi alle visste at forpleiningssjefene ville komme til å ligge på minstelønssatsen. SAFE fikk altså rett. NR har i alle år først regulert inn det generelle tillegg i lønnen for de individuelt avlønnede for så å regulere opp minstelønssatsene. Det har vi aksepter i alle år, også IE. Det merket forpleiningssjefene i 2008, derfor ble problemet fremmet og diskutert under forhandlingene. NR kom oss i møte og sa at de skulle gjøre det motsatte dette året for denne gruppen. Det vil si at de får 25 900,-, altså 7 000,- mer enn alle de tarifferte, samtidig som de rent teoretisk også kan få ubegrenset mer. Dette til tross krever nå IE under meklings at de skal sikres 37 800,- i tillegg.

IE ville imidlertid ikke støtte SAFE i andre og langt mer viktige saker. IE ville f.eks. ikke støtte SAFE sitt krav om at verdien av alle bonusutbetalinger og lønnstillegg som de individuelt avlønnede får, eller ikke får, skulle etterslepsberegnes og komme de andre til gode. Dette mer i henhold til slikt vi har det på operatøravtalen. Store lønnstillegg ut over det avtalte, samt bonusordninger er etablert for mange av de individuelt avlønnede. De tarifferte registrerer en uakseptabel forskjellsbehandling. SAFE arbeider for en størst mulig likhet for alle innen tariffområdet, nå i etterkant valgte IE plutselig et argument om mer likhet mellom gruppene av de individuelt

avlønnede. IE aksepterte i det ene øyeblikket et forslag fra NR om et generelt lønnstillegg til de tarifferte med 18 900,-, det samme beløp skulle utgjøre en ramme som så skulle kunne økes ubegrenset for de individuelt avlønnede, for så i neste omgang angripe konsekvensene og be om større likhet mellom gruppene? Det er jo nettopp forskjellsbehandling som er det grunnleggende i et individuelt lønssystem. Når det gjelder pensjon var vi inneforstått med at dette ville bli ivarettatt i det pågående utvalgsarbeidet som pågår med NR frem til hovedoppgjøret i 2010. SAFE og DSO mente til slutt at tilbudet var akseptabelt, også fordi det tross alt var bedre enn i OLF og fant det mest riktig å signere. Det som IE maktet i meklings var å få justert opp garantibeløpet til de individuelt avlønnede med 4 900,- kroner, den økonomiske rammen for oppgjøret ble uendret. Meklingens resultat betyr i realiteten at spillerommet som de individuelt avlønnede og bedriftene vil få blir begrenset.

StatoilHydro utvikler seg til å bli et selskap som raserer alt det selskapet har bygget opp i nærmere 30 år på sokkelen. Det er tragisk å betrakte utviklingen fra utsiden i nær dialog med vår klubb. Det er en ledelsesarrangse ingen tidligere har sett eller erfart, bedriftsdemokrati, samarbeid, kompetanse, kostnader, arbeidsmiljø



og HMS kan umulig være temaer som opptar Helge Lund. Han følger oppfordringen fra konsulentfirmaet ECON om å ta et "major battle with the unions". SAFE, Lederne og Nito er vel de eneste som har gjort et ærlig forsøk på å forhindre de verste konsekvensene. De ansatte lures med 60 000,- hvis de frivillig aksepterer stor grad av fleksibilitet og kan flyttes på. De som ikke vil blir også flyttet, altså i strid med det som var avtalt. IE fronter dette og sørger for at også de får 60 000,-. De angriper ikke overgrepet mot de ansatte og det avtalte. Vi gratulerer, dette er vel en handling som er synonymt for hele prosessen fra deres side.

Alt raseres, det være seg fagmiljøer, fagkunnskap, samarbeid, sikkerhet, regularitet, arbeidsmiljø, lojalitet, engasjement, tillit og kultur. Dette har ingen ting med integrasjonsprosess å gjøre, dette er nedslakting av det være seg en Statoil eller en Hydro kultur forankret i en sosialdemokratisk ånd. Hvordan kan den største eieren, eller ansvarlige lisenseiere som Petoro akseptere at alle med en unik realkompetanse som er 58 eller eldre må vekk? Representer virkelig disse ingen verdi, eller synliggjør dette en kunnskapsløshet om hva som forgår på sokkelen? Hvor er OED, AID, Ptil og lisenseierne? SAFE frykter de hendelser som kan komme i kjølvannet av denne prosess, eventuelle hendelser må Helge Lund ta 60 prosentansvaret for, 20 prosent til Ptil og 20 prosent til AID. De har blitt advart, og det er de som nå må ta ansvaret for eventuelle hendelser som måtte skje som en følge av denne negative utvikling. Tilsynsmyndigheten har vist en unnfalighet og en total respektløs for hva arbeidstakerne måtte mene. Mange AMU-vedtak ble anket til Ptil som igjen trenerer saksbehandlingen. Samtidig kjører StatoilHydro

videre som ingen ting og gjennomførere sine tiltak. Etter flere måneder får selvsagt selskapet medhold fra Ptil. Vedtakene har ingen ting med liv og helse å gjøre påstår de, har Ptil sjekket det økte sykefraværet? Hvor mange av disse har eller vil få seg jobb i Statoil-Hydro i etterkant mon tro? De ansatte på Gullfaks har imidlertid vist en viss kampglød ved å anke Ptil sin avgjørelse til AID. Der vet de av erfaring at modell og bemanningsstørrelse er viktige element, når liv og helse skal ivaretas.

Nå driver selskapet og implementerer sine ensidige vedtak og planlegger ulovlig overtid og tariffstridige arbeidstidsavtaler. De som viser motstand skal settes på plass. Nå vises galskapen ved 58+, hvem skal nå lære opp de nye, avgangen til flere personer må utsettes. Arbeidsmiljøet raseres og sykefraværet stiger og SAFE forstår godt de som ikke orker mer, eller ikke vil bruke sin fritid på overtid og ekstraturer. Nå er det viktigere enn noen gang å følge prosedyrer, for hvis noe skjer så vil du bli stilt til ansvar. Kollegaprogrammet til flere hundre millioner viser sitt sanne ansikt, en kostbar fasadepussing i et spill for galleriet.

SAFE følger utviklingen i Irland, hvor konflikten mellom oljeselskapene og lokalbefolkningen har hardnet til vedrørende ilandføringen av gassen fra Corrib-feltet. Hvem som bidrar til det er et stort mysterium, etter flere alvorlige voldsangrep mot personer som står sentralt i motstandsarbeidet. Siste hendelse var en fiskebåt med far og en sønn som ble bordet da de var ute og fisket, på åpent hav. Fire væpnede personer kom om bord, snakket gebrokkent engelsk, satte båten i lekk slik at denne sank og de to måtte berge seg i land med båtens nødutstyr. Hvem som står bak disse

hendelser vites ikke. Shell har engasjert et såkalt sikkerhetsselskap med flere suspekterte ansatte til å ivareta sikkerheten. I vår ble tre europeiske personer drept i Bolivias hovedstad av politiet i en skuddveksling, mistenkt for å skulle drepe presidenten. Disse tre hadde året før, arbeidet i det nevnte selskap for å ivareta sikkerheten av dette landanlegget. Det viser kanskje noe av nivået, også på hvordan denne type sikkerhet ivaretas? Det er verdt å merke seg at Shell, StatoilHydro og Marathon ikke har noen formell godkjenning for deres valgte rørtrase på land. Til tross for det, fortsetter de sin anleggsvirksomhet. Først bygger de ut landanlegget for så å legge rørledningen fra havet og inn til det landområde de har valgt seg ut som ilandføringspunkt. Hvem skal da kunne stoppe milliardinvesteringer grunnet i en manglende rør lengder på land? Det er vel å ta seg til rette stykkevis og delt. Lokalbefolkningen føler seg lite respektert og føler seg overkjørt. Saken blir ikke bedra av at de mener sentrale korruperte politikere aksepterer utviklingen. Det som her skjer minner mye om og har klare paralleller til det som skjedde i Nigeria for over ti år siden, hvor også Shell var operatør. Det har vi på ny fått et innblikk i, når Shell nylig valgte å betale 100 millioner i erstatning til blant annet etterlatte av drepte personer i lokalbefolkningen som viste motstand mot oljevirkksomheten. Det må selvsagt påpekes at Shell ikke tok noen ansvar for det som hadde skjedd, de bare betalte for å få ro om saken. Det var også der eksterne aktører som leverte sikkerhetstjenesten.

Den positive medlemsutviklingen fortsetter, vi ønsker flere skal velge industrien eneste bransjeforbund. Hvem blir medlem nr. 10 000? SAFE ønsker dere alle en riktig fin sommer.

Heidrun.
Foto: StatoilHydro



En stabil kultur er viktig for sikkerheten

Tekst og foto: Mette Møllerop

- Jeg har aldri sett for meg noe annet enn Statoil, og ved sammenslåingen med Hydro oppsto en helt annen kultur, uten den gamle stabiliteten. Det sa tidligere konserndirektør i UPN, Statoil, Henrik Carlsen, i et intervju med offshore.no, etter at han hadde sluttet i StatoilHydro.

Henrik Carlsen fortsatte: "- forholdene var mye friere i det gamle Statoil, der folk stort sett kunne si og mene hva de ville. Det resulterte i en del omkamper, men også bedre resultater. I Hydro snakket alle med en stemme som reflekterte hva sjefen bestemte."

Om betydningen av en felles kultur på den enkelte plattform, trekker Carlsen fram Gullfaks: "- folk utenfor synes kanskje at plattformene kostet vel mye, men vår innstilling var å etablere et skikkelig arbeidsmiljø. Når vi ser

hva som kom etter Gullfaks, må vi konstatere at en plattform som Heidrun var vesentlig mer påkostet. Fremdeles snakker folk i Trøndelag varmt om hvordan Conoco gjorde alt som var mulig på Heidrun. Noe riktig gjorde da også vi. Vi ønsket å lage en Gullfaks-kultur og alle Gullfaks-ansatte på land og hav ble invitert til en ukes "indoktrinering" i Rosendal i Hardanger. I grupper på 15 kom de og Harald Ynnesdal og jeg fortalte som best vi kunne utover det året."

Omorganiseringen starter

Da integrasjonsprosessen i StatoilHydro var et faktum og integrasjonsgruppen ble "satt i arbeid" i januar 2008, var målet å "Identifisere og implementere StatoilHydros beste praksiser og realisere forbedringsmuligheter." Selskapet ville "Standardisere arbeidsprosesser og systemer så vel som organisasjonsform, der dette er hensiktsmessig." De ville "Implementere én StatoilHydrokultur", altså ikke en kultur som passet og tok vare på den enkelte plattform og dens "særegenheter", men en felles kultur

for alle installasjoner og plattformer i selskapet. En viss moderasjon lå det i denne første målsettingen; "der dette er hensiktsmessig."

Ikke lenger hensiktsmessig

I ettertid har det vist seg at det ikke lenger er snakk om standardisering der det er hensiktsmessig, men standardisering over "hele fjøla", hensiktsmessig eller ei.

Parallelt med arbeidet i gruppen som ble kalt UPN gruppen, jobbet McKinsey aktivt for å fremme ledelsen sine meninger, og som gruppen skriver i sin oppsummering, "utfordret oss hver eneste gang vi forsøkte å argumentere for vårt syn."

Etter et møte på Sola Gjestehus 9. april i 2008, som UPN gruppen "ble beordret til på en halvtimes varsel", sprakk samarbeidet. "Der ble vi presentert for en pakke som blant annet inneholdt en definert organisasjonsmodell som var utenfor det vi hadde diskutert i gruppen. Dette opplevde vi som svært provoserende, da vi som gruppe var midt i vårt arbeid med å utrede flere



Henrik Carlsen: - vi ville etablere et skikkelig arbeidsmiljø.





Tor Egil Løvli Og
Tor stian Holte.

alternative organisasjonsmodeller. Etter 9. april ble det et dårlig klima i gruppen, og vi jobbet ikke som en gruppe skal gjøre. I perioden som fulgte, jobbet ledelsen og McKinsey for seg selv.”

Det var stor uenighet mellom gruppen og McKinsey & ledelsen om verktøy og metodikk for å finne riktig dimensjonering på den enkelte plattform, og det var definitivt stort sprik mellom de to når det gjaldt synet på hva som var selskapets beste praksis for organisering av drift og vedlikehold. ”Konsolideringsmøte på Fornebu fra 6. til 9. mai endte i stor uenighet om organisasjonsmodell, samt at det ble en delt innstilling på de fleste områdene som hadde vært behandlet. Dette førte til et enda dårligere samarbeidsklima i det resterende arbeidet.” Arbeidstakerrepresentantene i gruppen (8 representanter fra 6 foreninger) leverte derfor sin egen rapport.

Uenighet mellom fagforeningene

I begynnelsen av juni 2008 ga fagforeningene IE, Tekna og Nito sin tilslutning til ny organisasjonsmodell. Dermed var banen klar for Tore Torvund. På StatoilHydro sin hjemmeside sto dette å lese 6. juni: ”Når det gjelder ny organisasjonsløsning for offshorevirksomheten og basedrift stiller foreningene IndustriEnergi, NITO og Tekna seg positive til den foreslåtte løsningen, men avventer sin endelige tilbakemelding inntil konsekvensvurderingen er sluttført. SAFE/YS har

varslet at foreningen ikke støtter valget av driftsmodell.” Samme dag uttalte Lill-Heidi Bakkerud og Per Martin Labråthen fra Industri Energi og Stig Lægred fra Nito seg til Stavanger Aftenblad: ”Lill-Heidi Bakkerud i Industri Energi i StatoilHydro mener det finnes klare kulturforskjeller blant fagforeningene i selskapet, og at det preger reaksjonsmåten: - De som jobber offshore har



Terje Enes, har frontet SAFE i integrasjonsprosessen.

nok en historie som tilsier at det lønner seg å stå til kamp og konfrontasjon. Vi andre er med på en integrasjonsprosess hvor vi medvirker etter arbeidslivets vanlige regler, uten konfliktlinje.”

IE, Tekna og Nito reserverer seg til de har sett konsekvensutredningen som skal behandles i et møte 12. juni. Resultatet fra dette møtet la tydeligvis grunnlaget for vedtaket i StatoilHydro sitt styre: I et styremøte i StatoilHydro 18. juni ble modellen enstemmig vedtatt. Det var altså inklusiv

arbeidstakernes representanter (IE og Tekna). Bedriftsforsamlingen banket igjennom beslutningen 19. juni, men da med en felles protokolltilførsel fra alle foreningene.

Pressen og folk i sentrale samarbeidsorganer har skylden

At pressen har tatt tak i saken, mener IE er årsaken til at ledelsen i StatoilHydro tvilholder på modellen for D&V (Drift og vedlikehold). Fra et møte 14. januar 2009 siteres IE: ”Hvorfor klarte man ikke å enes om en modell for D&V som ikke splittet opp vedlikeholdet? Det er vår klare oppfatning at lekkasjer fra sentrale samarbeidsfora til presse og media, samt direkte innblanding fra krefter på utsiden av samarbeidsorganene, ikke minst i en kritisk fase av prosessen, bidro til at bedriften ikke så seg i stand til å kunne komme de ansatte i møte for modell for vedlikehold av våre installasjoner. Det ville fremstått som at ”bedriften ble tvunget i kne”. Altså en helt misforstått strategi som virket ødeleggende og fullstendig mot sin hensikt.”

Hva sier AMU

16. desember 2008 fattet UPN AMU et rådgivende vedtak om å beslutte arbeidstakernes forslag til modell og bemanning. Samme innstilling ble gitt fra UPN SU. Bedriften lyttet ikke til dette, og 19. desember ble styringsretten brukt til å vedta forslaget. 22. desember besluttet konsernledelsen det samme. Samme dag sendte



ledelsen i UPN et dokument til Petroleumsstilsynet, Ptil, med et innhold som de mente var en representativ behandling i lokale AMU. Arbeidstakerrepresentantene mente dokumentet ikke ga et riktig bilde av den lokale prosessen: "Vi ønsker av den grunn å gi vår versjon, slik at bildet blir balansert og basert på fakta." Videre skrev de: "Vi vil videre presisere at vi som arbeidstakerrepresentanter og ansatte i StatoilHydro er lojale til beslutninger, men vi ønsker at Ptil skal gjøre sine vurderinger på bakgrunn av et balansert bilde av fakta."

Lokal motstand på plattformene

De aller fleste plattformene mener at den nye modellen medfører nedbygging/flytting av kompetanse med fare for reduksjon i sikkerhetsnivået og redusert regularitet. De er bekymret for at foreslåtte tiltak for å redusere identifiserte storulykkerisikoer ikke ble tatt til følge. Det er lagt for liten vekt på det totale risikobildet som er sammenhengen mellom alle identifiserte risikoer: "En storulykke oppstår i de aller fleste tilfeller som et resultat av flere sammenfallende forhold. Risikovurdering av arbeidsmiljøet er i svært liten grad vurdert, og er etter vår mening en vesentlig faktor i det totale risikobildet."

Det er også et poeng at både de tidligere Hydroplattformene og Statoilplattformene hver for seg ser de samme, alvorlige faresignalene.

Nå må vi ta vare på hverandre

- Vi har fokus på medlemmenes hverdag. I denne situasjonen er det kanskje vår viktigste oppgave akkurat nå, sier Tor Egil Løvli og Tor Stian Holte i SAFE i StatoilHydro

- Kjernen er at bedriften har brukt styringsretten for å få gjennomført denne modellen, sier Tor Stian Holte, klubbeleder i SAFE i StatoilHydro. - Modellen vil gå utover sikkerhet, arbeidsmiljø og regularitet. I tillegg innføres en mindre effektiv organisasjon ved blant annet å redusere bemanningen og flytte på en stor gruppe folk. Dessverre skjer dette i en organisasjon som allerede har for liten bemanning. I gruppen som nå flyttes er rundt 30 prosent av arbeidstakerne nye. Det har allerede ført til problemer for den enkelte.

- Nå utvides perioden for gjennomføring av den nye organisasjonen fra fire måneder til nærmere et år. Vil det hjelpe på situasjonen?

- Tja, det er vel både og. Etter alt som har skjedd i denne prosessen var folk nå innstilt på å flytte og mentalt forberedt på tidspunktet da det skulle skje. Nå skal de likevel ikke være i sin gamle jobb i fire måneder, men i ni måneder. Det gir gjerne en slags følelse av å ikke høre hjemme noen steder, en følelse av å stå med "en fot i hver leir". Samtidig er denne forlengelsen selvfølgelig bedre

for selve gjennomføringen av den nye organisasjonen.

Rigid overstyring

- Selv om både konsekvens- og risikoenalyse viser at forsvarlighet krever tiltak, ble dette avslått av ledelsen, også på de områdene hvor det var enighet mellom ledelsen og de tillitsvalgte, sier Tor Stian.

Hvordan kan noe slikt skje?

- På grunn av rigid overstyring fra UPN sentralt.

Tor Egil Løvli, HMS-sekretær i klubbstyret tar ordet.

- Det har vært vilje til å finne gode løsninger lokalt, men dette er ikke tatt hensyn til av sentral ledelse i UPN. Dette er svært beklagelig og har lagt hindringer i veien for gode løsninger.. Tiltak en først er blitt enige om for å løse risikoproblemer, er avslått som følge av standardisering over "hele fjøla", hensiktsmessig eller ei., som også Henrik Carlsen beskriver det.

Vedlikehold

- Innen vedlikeholdsområdet styrer nå UPN ledelsen flere steder bevisst mot etterslep. Dagens situasjon viser flere steder underskudd av personell i forhold til de oppgavene som skal løses. Nå reduseres bemanningen i forhold til dette, for å passe inn i en overordnet standard. I den nye modellen er det dermed "storsystemet" som skal løse alle utfordringene når grunnbemanningen ikke strekker til. Vi i SAFE frykter at det eneste "storsystemet kommer til



Oseberg A.
Foto: Statoil/Hydro

å bidra med en fordeling av knapphet. Det er ikke sikkert nettopp det vil få bukt med etterslepet rundt om i enhetene..

Det virker temmelig uforståelig?

- Ja, det er uforståelig for oss, sier Tor Egil.

- Det hender at vi er uenige med ledelsen i konkrete saker, Andre ganger skjønner jeg rett og slett ikke hvordan de tenker. Et økende etterslep går direkte på beskaffenheten på utstyret. Dårlig beskaffenheter, manglende vedlikehold, vil selvfølgelig påvirke risikoen for ulykker i negativ retning. For en utenforstående virker det ikke særlig logisk? Ledelsen har vel ingen ting å tjene på å drive produksjonen så "på kanten"?

Tor Stian svarer. - Toppledelsen har ikke den nødvendige kunnskapen. De tror imidlertid at de har det. Det argumenteres blant annet med at dette er utprøvde modeller. Jo da, det er det, men resultatene har vært negative, modellene er mislykkede.

Splittet syn i ledelsen

Ledelsen er ikke en enhetlig blokk. Det viser seg at slett ikke alle har samme oppfatning av situasjonen.

- Blant mellomlederne er det nå flere som rister på hodet. Vi er altså ikke de eneste som er sinte og fortvilte over at ledelsen bruker styringsretten for å tre disse modellene nedover hodene våre. Stavanger Aftenblad hadde et intervju med Øystein Michelsen, konserndi-

rektør i UPN, hvor han bekrefter at de ansatte opplever dette som diktatorisk: "Proessen har vært styrt sentralt. Jeg skjønner at dette nok oppleves som diktatorisk, sier Øystein Michelsen, konsernsjefen for norsk sokkel i Statoil-Hydro."

- Det er helt sant, og det ikke bare oppleves slik, det er slik.

Hva slags tilbakemeldinger får dere nå?

- Vi får flere uformelle henvendelser fra bekymrede folk i hele Statoilsystemet, og disse kommer fra alle nivå i bedriften.

Brudd på regelverket

- Ingen av våre innspill er blitt tatt hensyn til, sier Tor Stian. - Det som skjer, er ulovlig slik vi ser det. Det er i strid med både lov- og avtaleverk når det gjelder arbeidstakermedvirkning/ involvering. Vi har et AMU-vedtak mot modellen. AMU påla bedriften å ikke gjennomføre arbeidet med modellen. Hva med Ptil?

- Ledelsen anket vedtaket til Ptil, og Ptil ga ledelsen medhold. AMU har derfor anket dette videre til departementet. - Ptil tar ansvaret for sikkerheten på norsk sokkel. Mange frykter nå at vi organiserer oss rett mot en ny storulykke, legger Tor Egil til.

Sutrer folk?

- Vi har fokus på medlemmenes hverdag. I denne situasjonen er det kanskje vår viktigste oppgave akkurat nå. Det kaller IE for sutring. De uttalte blant annet at SAFE og Lederne sutret da vi gikk i mot

at en alt for stor del av de som meldte flytteinteresse ikke fikk innfridd 1. eller 2. valget sitt. Vi kan leve med at IE beskriver oss på denne måten, men kan medlemmene leve med å bli kalt sutrete? At de er cowboyer som ikke vet sitt eget beste, som også IE beskrev dem som?

HMS-perspektivet er viktig

- Vi har fått en modell og en dimensjonering som vi ikke vil ha, sier Tor Egil, og fortsetter;

- Den kommer likevel. Vi må derfor ta vare på hverandre, vi må gjøre en ordentlig jobb. Det vi gjør, må vi gjøre sikkert. Vi skal følge regelverk og prosedyrer til punkt og prikke og vi skal medvirke til at APOS følges. Vi vil imidlertid ikke klare å gjøre så mye som før, og det må vi leve med.

Tor Egil bruker et bilde for å vise ansvarsforholdet i bedriften.

- I denne situasjonen må vi sette apekatten på riktig skulder. Ingen må la seg presse til å holde et uforsvarlig tempo på grunn av for lav bemanning. Det er bedriften som må ta ansvaret for det.

Vi vet at folk er ærekjære og vil gjøre en god jobb, men det skal ikke gå på bekostning av sikkerheten. Det vi klarer, det gjør vi godt. Det er det viktige budskapet fra oss. Det ligger i menneskenes natur å ville gjøre en god jobb – og det gjør vi fortsatt. Men ikke så mye som før.

Sten Atle Jølle, styremedlem og nestleder i SAFE sokkel, forøvrig den største foreningen på sokkelen. Jølle er godt orientert om situasjonen ute, etter sine mange besøk på plattformene.



Samarbeid i Nordsjøen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Sten Atle Jølle, nestleder og “reisende” styremedlem i SAFE sokkel i StatoilHydro: - gang på gang ber medlemmene i de forskjellige fagforeningene på sokkelen om samarbeid på tvers av foreningsgrenser. Vi i SAFE samarbeider veldig godt med flere av de andre fagforeningene, men vi kan ikke tvinge IE til å samarbeide med oss. Det er det bare IE sine medlemmer som kan gjøre.

Hjertesukket til Sten Atle Jølle har sammenheng med mangelen på vilje til å stå sammen om saker som er viktige for de ansatte. Hjertesukket omfatter også mangelen på redelighet i informasjonen som går ut etter at de har klart å stå sammen om et prosjekt. SAFE er konsekvent i omtalen av hvem som var med, ut i fra prinsippet “æres den som æres bør”. IE er like konsekvent i å ikke informere om hvem som faktisk var med, at dette i stedet er deres eget verk, alene.

- Man skal aldri glemme at det er medlemmene som er våre “arbeids-givere”. Blir ikke medlemmene lyttet til, er det slett ikke sikkert de vil ha oss som tillitsvalgte lenger.

Hvem er IE egentlig til for?

- Det er kanskje litt frekt å stille et slikt spørsmål, men jeg gjør det likevel, sier Jølle.

- Er IE et forbund for oljearbeidere?

Grunnen til at jeg spør, er målsettingene som står i materialet fra en konferanse

som IE hadde for et par år siden, hvor strategi for framtida ble diskutert.

Etter at Nopef slo seg sammen med Norsk Kjemisk Forbund, ser vi at det er “kjemisk” som dominerer forbundet.

Oljedelen med sine rundt 30 prosent av medlemmene, ser ikke ut til å ha noen innflytelse. Det er kanskje ikke så rart, all den tid flesteparten er på kontorsteder og bensinstasjoner.

Er ikke det litt “satt på spissen”?

- Nei, det er de faktiske forhold og dette både ser og hører vi i selskapet. Verken tidligere ansatte i Hydro eller i Statoil kjenner IE igjen.

Strategidokumentet

Det finnes et strategidokument som viser hvilke utfordringer IE ser framover. Dersom du trodde det var problemene med integrasjonsprosessen, rettfærdige og sikre arbeidsforhold, bruk av egne ansatte, ikke innleie og så videre, ja da tar du feil. I 2007 holdt IE en konferanse som het “Vi skal bli best på sokkelen”. Her er SAFE og Lederne

listet opp som utfordringer sammen med en linjeledelse som er “redde” for de to foreningene. Det er også en utfordring at SAFE og Lederne har kontroll på vernesiden. IE har listet opp grunnlaget for organisasjonskamp. Dette grunnlaget bygger ikke på at det er viktig at sokkelansatte har et dyktig verneapparat, men målet er først og fremst å få SAFE og Lederne ut, og IE inn i disse posisjonene. IE forventer hjelp fra bedriften. De vil ha en samarbeidsarena med bedriften, de vil ha en ny AMU struktur, de ønsker at forholdene skal legges til rette for best mulig drift av deres forening, de vil at bedriften skal innføre koordinerende tillitsvalgt fra LO på hele sokkelen og akseptere at IE sine tillitsvalgte får spesielle arbeidsoppgaver.

Graverende

- Dette dokumentet som vi har fått fra tidligere IE medlemmer, er rett og slett graverende, sier Sten Atle Jølle. Dokumentet ble lagt fram på en



”hemmelig” konferanse hvor mye dreide seg om fagforeningsknusing, altså hvordan IE skulle knuse SAFE og Lederne. Slike metoder og målsettinger leser vi vanligvis bare om i land uten demokratisk styresett, land vi ikke ønsker å sammenlikne oss med. Ønsker SAFE samarbeid med IE?

- Ja, og det viser vi gang etter gang, i sak etter sak. For oss er det viktig at vi, uansett fagforeningstilhørighet, klarer å samarbeide for å oppnå bedre forhold for våre medlemmer. Jeg må ærlig innrømme at jeg er så sjokkert at jeg nesten ikke vet hva jeg skal si. Jeg lurar virkelig på om IE sine medlemmer mener de er tjent med å være medlem i en forening som lager dokumenter og holder seminar om hvordan de skal knuse fagforeningskolleger.

Fagforeningsledere skal lytte til sine medlemmer. Signalene fra deres egne på sokkelen er en sterk bønn om samarbeid.

Jeg oppfordrer medlemmene til IE ute på plattformene om å tørre å ta diskusjonen om denne saken, sier Jølle.

Uten samarbeid taper medlemmene

- Slik situasjonen er i StatoilHydro nå, må foreningene samarbeide! Vi må bygge på den kulturen som de ansatte i Statoil og Hydro har tatt med seg fra selskapene og bringe det med inn i fellesskapet. StatoilHydro opererer nå diktatorisk. De utraderer begge kulturene fra de to selskapene og legger både praksis og historikk død. For å snu denne situasjonen, må fagforeningene i selskapet samarbeide. Dersom det drives fagforeningsknusing ”innenifra” fra en av foreningene, rammer det ikke bare foreningene som utsettes for dette, men arbeidsforholdene for alle ansatte på sokkelen. Det bør IE tenke igjennom!

Industri Energi
Fagforeningene for industri og energi

Industri Energi.no

Utfordringer

- Et sterkt Safe i StatoilHydro
- Lederne i samarbeid med Safe
- En linjeledelse som er ”redde” for disse
- Safe/Lederne med kontroll på vernesiden
- Useriøsitet og populisme fra disse
- Integrasjon offshore
- 58+ på sokkel
- Integrerte operasjoner og e-drift
- Nye vedlikeholds strategier fra bedriften
- Angrep på vår tariff
- Bygge egen forening og avdeling
- Ny organisasjon og nye ledere

Industri Energi
Fagforeningene for industri og energi

Industri Energi.no

Organisasjonskamp

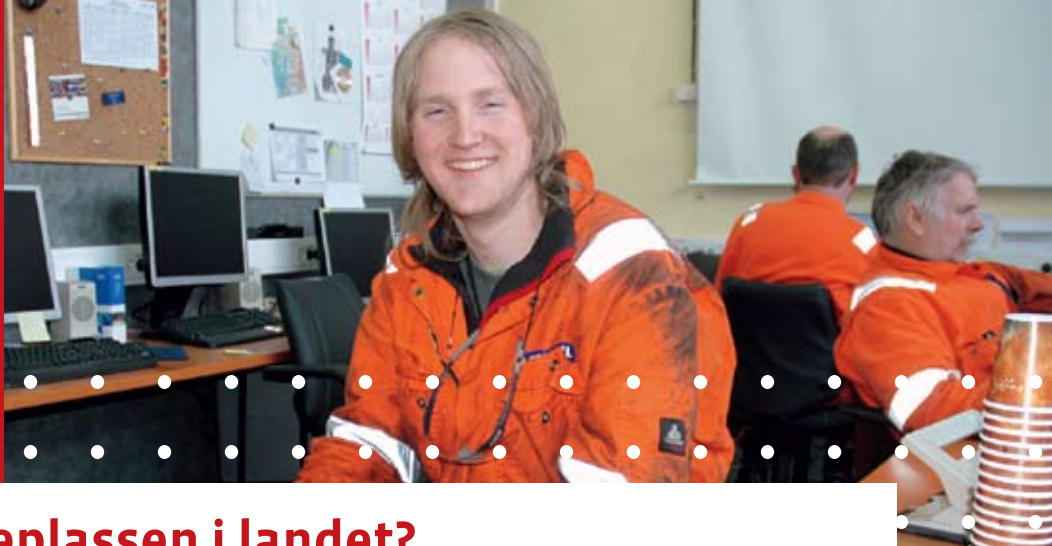
- Infoflyt – må vinnes
- Klare å profilere vintersaker
- Vi må tørre å utfordre på sak
- Vi må tørre å konfrontere Safe/Lederne
- Vi må slutte å ikke ville ta fighter med disse
- Vi skal beholde seriøsitetets stampelet
- Profilering av oss selv
- Drive aktiv medlemsverving med klare målsettinger
- Om nødvendig finne aliansepartner
- Sørge for at IE organiserte kommer inn på vernesiden
- Legge korte og langsiktige strategier

Industri Energi
Fagforeningene for industri og energi

Industri Energi.no

Hva kan/bør vi forvente av bedriften

- At de etablerer samarbeidsarenaer sammen med oss
- En riktig organisasjon av AMU strukturen
- Legge til rette for drift av en profesjonell forening
- Mulig innføring av koordinerende tillitsvalgt fra LO på hele sokkelen
- Eventuelt akseptere spesielle arbeidsoppgaver for IE tillitsvalgte
- Gjennomføring av integrasjon offshore
- Sørge for at problemer ved avgang 58+ blir så små som mulig
- Etablere felles målsettinger med integrerte operasjoner og e-drift
- Avklare vedlikeholds strategien



Den beste læreplassen i landet?

Tekst og foto: Mette Møllerop

Visste du at Mongstad er den største læreplassen i landet? At bedriften har rundt 70 lærlinger på anlegget til enhver tid?

Lærlingene er plassert på områdene drift, mekanisk, automasjon, elektro, logistikk og laboratorium.

To av lærlingene som SAFE hadde en prat med, er på vei til å bli industrimekanikere.

Tore Lunde er fra Stavangerdistriktet og har tatt skoleutdanningen sin på Randaberg videregående skole. Det innbefatter et første år på mekanisk linje, deretter to år på teknisk med almen studiekompetanse med matematikk og fysikk.

- Jeg er ferdig utlært til nå til sommeren, sier Tore. Jeg er selvfølgelig glad for det, det blir fint å være ferdig, men samtidig har det vært en veldig kjekk tid som lærling her oppe på Mongstad.

Har du lært noe da?

- Ja, Tore, ler, - litt har jeg jo lært. Det har faktisk vært utrolig mye å lære, og jeg lærer fortsatt hele tida.

Står du til svenneprøven til sommeren da?

- Jeg håper jo det!

Jens-Erik Hissink kommer fra Nordland, fra Saltdal.

- Jeg er bare førsteårs-lærling jeg, har vært her et halvt år nå.

Trivs du?

- Ja, kjempegodt. Vi har et veldig bra miljø for lærlinger og flinke læremestere her oppe. Du er nesten nødt til å bli flink i et så godt miljø.

Som Tore, skal også Jens-Erik bli industrimekaniker. Han har også videregående skole, men med studieretning fra elektromekanisk. På avdelingen de jobber på, er det for øvrig bare industrimekanikere.

Boligforhold

Vi som er tilflyttere, får leilighet med alt mulig inventar, fra strøm til møbler, forteller de to lærlingene.

- Det er ikke mange steder du får sånne boligforhold, sier Tore.

- Prisen er heller ikke avskrekkende. Du betaler 1.250 kroner for en hybel, og 2.500 for leilighet.

Hvem har hybel og hvem har leilighet?

- Han der, sier Jens-Erik og peker på Tore.

- Han har bare hybel siden han er en fersking. Tore finner tilbake. - Jeg

derimot, som er 2.års lærling, jeg har selvfølgelig leilighet.

Det vekker mye latter og en del kommentarer fra de resten av gjengen.

I tillegg til gode boligforhold, har de også to gratis hjemreiser per år.

- Ikke alle bedrifter har råd til det, men her betaler Statoil dette. For øvrig er det slutt med de sentrale samlingene som Statoil hadde for lærlingene.

Å, hvorfor det?

- Økonomi. Det ble for dyrt. Det var i grunnen trist. Det var fint å utveksle erfaringer med lærlinger fra hele landet.

Forventninger

Forventninger hadde de begge da de begynte.

- Jeg var jo spent, sier Jens-Erik. Jeg hadde ikke foreldre eller andre som hadde drevet med dette og kunne si noe om hva som ventet meg.

Ble det slik du håpet, da?

- Ja, det er det blitt. Helt etter forventningene. Selskapet holder det de lover, og Mongstad legger forholdene veldig godt til rette for oss.



Jens-Erik Hissink: - Vi har et kjempegodt miljø for lærlinger her oppe.

- Jeg har heller ingen ting å klage på, fortsetter Tore. Snarere tvert i mot. Det første året kunne jeg dessuten gå til jobben. Jeg bodde nesten på anlegget. Det var praktisk fordi jeg fikk sjansen til å bli kjent med området. Eller bedre kjent, er vel riktigere å si. Anlegget omfatter flere tusen mål, og det er ikke gjort i en håndvending å få det "geografiske" overblikket. Holder lærlingene sammen på fritida?

- Nei, egentlig ikke. Før gjorde vi nok det, nå er vi mer spredd.

- Vi bodde sammen fire og fire på rorbuer. Da vi var selvfølgelig sammen en del, legger Jens-Erik til. Nå reiser en del hjem i helgene. De som har bil, reiser hjem. Jeg derimot, som er nordfra, og lærlinger fra Trøndelag og andre steder som ligger langt fra Mongstad, vi blir stort sett her i helgene.

Jobbmuligheter

Er dere garantert jobb etterpå?

- Nei, vi som blir ferdige her nå til sommeren blir kalt inn til intervju. Jeg får høre hva de sier da.

58+ vil kreve fornyelse og tilskudd?

Jan Erik Feste, klubblederen på Mongstad, er kommet inn på arbeidsplassen til de to lærlingene, og tar opp den tråden.

- Jeg tror nok ganske sikkert de får jobb. Vi trenger påfyll og vi trenger unge, flinke folk i hele StatoilHydrosystemet. Mange av lærlingene her blir betalt over



Jens-Erik sammen med fadder og læremester Jon Rankjør.

budsjettene i Nordsjøen. Det er nemlig billigere å lære dem opp her, enn å lære dem opp ute på plattformene. Flere får derfor også jobb der ute.

Hva ønsker dere?

Jens-Erik: - det kunne kanskje vært kjekt med Nordsjøen, men her på land er nok arbeidet mer interessant.

Tore: - jeg vet ikke helt. Jeg er jo vant til å kunne kjøre noen minutter, så er jeg i byen. Her ute er det så mye som er utilgjengelig. Dersom du skal til legen, for eksempel. På Mongstad er det ikke mange tilbud, akkurat. Det er noen butikker, og apotek og bank. Det er ikke helt det samme som å gå på kino.

Treningsmuligheter

Det er mulig å få fysisk trening på

anlegget.

- Vi har en "paintballklubb" her på huset. Det er artig. Dessuten er det treningsrom som er greit utstyrt.

- Det bygges et nytt nå, skyter Anette Paula Nygård, nestleder i Mongstad-klubben inn. - Når det er på plass, blir nok forholdene bedre.

- Vi hadde en fotballbane, men den er borte nå. I stedet er plassen overtatt av en brakkeleir som først og fremst brukes av utlendingene her oppe.

- Det er jo et diskotek på Lindås, sier Anette. På hotellet. Men det er sant, vi er jo ikke akkurat verdens navle her ute.

Fadderordningen fungerer godt

- Vi har fadderordning under hele

De unge har godt av å komme seg ut litt, sier Magnus Arentsen til Anette Paula Nygård og Torbjørn Gjerstad fra SAFE.



læretida. Vi kan ta opp problemer med dem, og de er utrolig flinke til å forklare. De gir oss veldig bra opplæring.

Det må være en fin attest å få som fadder?

Ja, og det fortjener de. Anette, Tore og Jens-Erik er enige om det.

Hva kreves for å bli fadder?

- Bedriften kjører eget kurs for faddere.

I bunnen må du selvfølgelig være utlært fagarbeider.

Og så er det greit at de husker at de har vært lærling selv en gang...

Er du fadder, Anette?

- Nei, jeg er ikke det. Ingen har spurt meg, men jeg har ganske mye å gjøre, så det spørs om det ville fungert nå. Ellers ville jeg gjerne ha hatt en slik jobb. Det er et spennende ansvar å få, å lære opp nye lærlinger.

Er lærlingene her opp generelt godt motiverte for jobben?

- Ja, det vil jeg si. Dersom de ikke var det, ville de nok slite en del. Opplæringsplanene er gode, men hvis du ikke yter noe selv, er aktiv, spør og graver, og viser vilje til samarbeid, har du et problem. Men sånne problemer er det ikke mange av her.

Hvorfor SAFE

Det er først og fremst forsikringen som gjorde at de valgte SAFE. Og så i-poden, legger de til.

- Jeg tenker at det er bra at SAFE er partipolitisk uavhengig, sier Anette.

- Og klubben her ute jobber godt, kanskje takket være Jan Erik og Anette, påpeker de to lærlingene.

- Vi vet jo ikke så mye om hva som venter oss videre. Kanskje blir det bare to år her, og så blir det jobb et annet sted i selskapet. Det vil jo for så vidt ikke bety noe for fagforeningsmedlemskapet da.

- Jeg tror de unge har godt av å komme seg ut litt, lære mer om hvordan andre jobber, og så ta kunnskapen med tilbake hit, sier Magnus Arentsen, en av de ansatte med lang erfaring fra Mongstad og forøvrig IE-medlem.

- Begynner du i Nordsjøen blir du nok litt farget av livet der. Du får god råd og greie friperioder. Det blir et annet liv og en annen levestandard.

- Jeg var på Kollsnes i halvannet år, forteller Anette. Der gjorde de ting helt annerledes. Det var greit nok det, men jeg lengtet tilbake til Mongstad.

Da blir du her?

- Ja, jeg gjør det. Jeg var fast ansatt på Kollsnes og, men nå når jeg er fast ansatt her, er valget tatt. Jeg har samboer fra Hardanger, vi har kjøpt hus, og dessuten har jeg en søster i Bergen. Det gjorde det lettere å bosette seg her. Det hadde sikkert vært kjekt å jobbe på et lite mekanisk verksted, men dette er veldig mye bedre. En slik arbeidsplass som dette finner du ikke mange steder. Lærlingene er enige med fagarbeideren Anette.

- Her lærer du alt grundig, du skruer på

den gamle måten.

Arbeidstida, hvordan er den?

- Hos oss, på vår avdeling, går vi ikke skift. Vi jobber fra åtte til fire.

Lønnen da, er den bra?

- Jeg har ikke noe å sammenlikne med, sier Jens-Erik. Men jeg reiser jo ikke hjem særlig ofte heller, og da bruker jeg ikke så mange penger.

Tore: - jeg kan jo reise hjem. Før brukte jeg ganske mye penger på det, men det blir ikke så mye nå.

Hvorfor ikke?

- Vel, jeg hadde dame hjemme, og det trakk jo, men det gikk ikke så bra.

Og nå da?

- Har ingen dame hjemme nå...

Den nye lærlingen

Hva 18 år gamle Anna Sesilie Rosseland sa da hun fikk læreplatsen hun ønsket seg, er ikke godt å si. Men med jentas humør og store smil i friskt minne, er det ikke usannsynlig at seiersbrølet hørt over til Lindås.

Intervjuet hos StatoilHydro ble tatt torsdag i vinterferien.

- Jeg var veldig nervøs da jeg gikk inn. Jeg leste på forhånd, men jeg visste jo ikke hva jeg skulle lese på. Veronica Arnesen Tresvik som er ansvarlig for lærlingene på Mongstad, var veldig grei å snakke med.



Jan-Erik Feste, klubbleder i SAFE på Mongstad.

Hva snakket dere om da?

- Det var mange personlige spørsmål, hva jeg gjorde i fritiden min for eksempel. Jeg svarte at jeg spilte i korps, slagverk. Da lo de.

Det var vel ikke så morsomt?

- Nei, jeg ble litt forvirret da de lo.

Trodde det ikke var helt ok, men det var det jo. Etter det ble det mye humor og latter. Da gikk snakkingen fort.

”Utspørrerne” ønsket at Anna Sesilie skulle tegne anlegget hun hadde vært utplassert på.

Det var jeg ikke forberedt på, men jeg pratet og forklarte samtidig, og da var visst det og bra. Dessuten tegnet jeg en sentrifugalpumpe, og den ble fin.

Og da var de fornøyd?

- Ja, jeg forsto det sånn.

Også personlige forhold ble kommentert.

- De lurte på hvordan bestevenninnen min ville beskrive meg. Det var ikke så lett, men jeg tok utgangspunkt i hvordan jeg ville beskrevet henne.

Ellers spiller jeg teater, og det viste seg at Veronika hadde sett meg på scenen to ganger.

Til slutt måtte de eventuelle negative sidene på bordet.

- Det er jo ikke det kjekkeste jeg vet å trekke de fram, men jeg måtte jo til pers. Jeg er utålmodig, rastløs og detaljorientert.



Anna Sesilie Rosseland.

De lurte forresten og på hvordan det var å flytte til Lindås. Og så ville de vite om jeg hadde noen ønsker og mål. Jeg ønsker meg undulat og jeg har et mål om å bli høyere. Det første er nok det enkleste...

Årdal eller Mongstad

Valget sto mellom Hydro sitt aluminiumsverk i Årdal eller å ta sjansen og vente på svaret fra StatoilHydro. Årdal tilbød henne lærlingplass og fristen for å takke ja, gikk ut før svaret fra Mongstad kom 1. mai.

Jan Erik Feste som er samboer med Anna Sesilies mor, og dermed fikk både

Anna Sesilie og tre andre flotte unger på kjøpet, rådet henne til å ha is i magen. På arbeidsplassen i Årdal følger det mye støv og skitt med, og en vet heller ikke så mye om fremtidsutsiktene for bedriften, mente Jan-Erik.

- Lærlingproblemene har vi levd med i mange år, sier han. Hydro har alltid vært først når det gjelder opptak av nye lærlinger. De vil ha de beste lærlingene og spekulerer i at ungdommene ikke tør la tilbudet gå fra seg.

Anna Sesilie tror hun har is nok til at hun tar sjansen på å vente. Stefarens råd veier nok tyngre i skålen enn Hydro sitt tilbud.

Hva syns du er så fristende med Mongstad?

- Mange ting. Jeg kunne tenke meg å få studiekompetanse først, men det er ikke nødvendig, viser det seg. På Mongstad gir de deg den muligheten likevel, i forbindelse med jobbsituasjonen din. Det er få jenter her, og det blir en utfordring å komme inn i et mannsdominert miljø. En positiv utfordring altså, poengterer hun, fulgt av masse latter.

Nyttige råd

Alf Sætran, nå pensjonist etter 35 år på Mongstad, vet hva som er viktig å gi fra seg til en ung jente som skal starte sitt voksne, yrkesaktive liv.

- Ta imot all den lærdommen du har



mulighet til å skaffe deg. Husk at teoretisk kunnskap er det ene beinet, praksisen, terpingen av rutiner og arbeidsmetoder er det andre. Vi må ikke legge skjul på at dette er en arbeidsplass hvor du skal ha stor respekt for sikkerheten.

Derfor, Anna Sesilie, skal du følge sikkerhetsreglene.

Har dere mange alvorlige hendelser?

- Nei, ikke som våre ansatte er involvert i. Det som skjer av hendelser, gjelder kontraktørene.

- De fleste ulykkene hos oss skjer til og fra jobb, legger Jan-Erik Feste til
Anette: - vi må vel ta med at det er tungt, fysisk arbeid. Mye klatring opp og ned, skruing på gamle, tunge ventiler. Du trenger selvfølgelig og litt triks, ikke bare krefter. Det viktigste rådet er å ikke gi opp.

Anna Sesile: - jeg forstår at mulighetene er enorme, men det er jammen utfordringene og.

Hva har Mongstad gitt deg, Alf?

- Jeg har alltid vært sikker på at her blir en ikke arbeidsledig. Jeg har hatt en god jobb, en trygg og god inntekt. Da jeg startet, ble hele familien tatt inn under Raffinor sine vinger. Vi fikk blant annet bruke bedriftslegen, alle sammen. I dag er det vanskelig å få en lege selv om du brenner armen.

Hagearkitekt til ansatte

- I "gamle dager", da jeg begynte 1. august 1974, fikk de som ble ansatt, hagearkitekt.

Hva?

- Ja, det er sant. Noen fikk tildelt tomt, det vil si de ansatte som hadde vaktposisjoner fikk tomt da de var på intervju. Bedriften hadde byggeledere som ordnet opp. Alt var tilrettelagt for at folk skulle komme hit å jobbe.

- I den tida da Alf begynte, var det et være, ikke være for hele distriktet her. Da måtte bedriften nødvendigvis ta en del slike grep, forteller Jan-Erik.

Et godt liv

På spørsmål om livet på Mongstad og livet i særdeleshet har vært bra, er svaret fra Alf et ubetinget JA.

- Det har vært et godt liv, på alle måter. Jeg kunne ikke ha hatt det bedre. Jeg har tatt sluttpakken og er glad for det. Det er et riktig valg.

Alf kom hit fra Møre, fra Smøla og har bodd her siden 1976.

- Det var en kvinne da, vet du...

Ja, vi er vel trekkplastre vi. Du er nok ikke den første som opplever det.

- Nei, og heller ikke den siste.

Alf har vært både tillitsvalgt og verneombud, av og til også samtidig.

- Det var selvfølgelig travelt, men også veldig spennende. Jeg var vara-hoved-

verneombud og, og nestleder i klubben.

Jo da, ingen tvil om at aktiviteten har vært høy.

Og nå da, kommer du til å kjede deg?

- Nei, slett ikke. Jeg har mer enn nok å ta meg til. Jeg har hus og hytte og barndomshjemmet på Smøla som skal holdes i stand. Jeg har båtene mine, jeg har så mange båter at jeg nesten kan ansette en mann til det arbeidet, ler Alf. Det er fint å gi stafettspinnen videre til de yngre, sier Alf litt ettertenksomt.

- Det er viktig at dere unge tar tak i fagforeningsarbeid. Ikke stram inn på avtalene. Oppretthold avtalene og beskytt det vi har oppnådd. Det er viktig! Retteferdigheten er grunnleggende, særlig nå under integrasjonsprosessen. Lønn kan vi ikke gjøre all verdens med, men den må være konkurransedyktig. Også må dere sørge for et godt samarbeide mellom klubb og bedrift. Begge parter må vise at de tjener på å bli hørt. Det er ikke bare de store som skal høres! Det var en lang tale!

- Ja, det var nå jeg hadde sjansen til å holde den vet du. Men jeg tror som sagt at med disse unge jentene, er klubbarbeidet på Mongstad i de beste hender, avslutter Alf, med bifall fra Jan-Erik Feste.



Ungdommen inn i styret på Kollsnes

Tekst og foto: Mette Møllerop og Tim Fredrik Sæle

Styret i SAFE på Kollsnes er unge og har ikke veldig lang fartstid i det å være tillitsvalgt. Det de mangler av erfaring, tar de imidlertid igjen i vilje og pågangsmot.

Klubben på Kollsnes består av leder Eirik Torsvik Monssen, 27 år, nestleder Tim Fredrik Sæle, 26 år. I styret sitter Åge Pettersen, mekaniker på 27 år, Rune Larsen 43 år, Colin Grant 58 år og lærling Adrian Nymark Kvamme 20 år. Nytt styre ble etablert 15.mai 2009.

En sterk klubb er målet

- Vi må styrke klubben og prioritere arbeidet med å utvikle en sterk og levende organisasjon. Et annet viktig mål er å få et sterkt og godt fungerende styre. Vi jobber for å få nok medlemmer til å få en tillitsvalgt på heltid eller deltid, forteller Eirik Torvik Monssen og Tim Fredrik Sæle.

- IE har tillitsvalgt på heltid, og vi ser jo hvor mye nytte de har av det. Du får en mer effektiv arbeidsdag med en helt annen kontinuitet når du slipper å ta tillitsvalgtarbeid innimellom den egentlige jobben og på fritiden.

- Jeg er valgt leder i klubben, men akkurat nå har jeg en annen jobb som krasjer litt med dette vervet, forteller

Eirik. I denne perioden må derfor Tim innimellom fungere som leder for meg. Vi regner med at denne perioden vil vare fram til august.

- Mange av lærlingen på Kollsnes er medlemmer i SAFE og vi synes det er viktig å ta vare på dem, derfor prøver vi bl.a. å arrangere årlige samlinger. Dette blir kombinert med underholding som for eksempel bowling og pizza.

Samarbeid med IE

Klubben har også en representant med vara i Bedriftsutvalget, BU, som etter integrasjonen og ny samarbeidsstruktur i StatoilHydro nå blir avholdt på naturgass, NG, foretningssnivå. Kårstø har også en representant med vara i dette utvalget fra YS/SAFE. Øvrige representanter i BU er: to representanter fra IE med to vara, en representant fra NITO med en vara, en representant fra TEKNA med en vara og en representant fra LEDERNE med en vara.

- Hos oss er det Eirik som har dette

vervet, jeg er vara, forteller Tim.

Samarbeider dere med IE?

- Ja, det gjør vi, og vi samarbeider godt. Blant annet har vi et godt samarbeid om skiftarbeid. Men også i andre saker har vi samme syn og fronter disse sammen for å få best mulige løsninger. Det hadde blitt vanskeligere å få noe til ellers. Begge foreninger er tjent med at det samarbeides for en ny skiftplan. Det er skiftarbeiderne, uavhengig av fagforeningstilhørighet, som har vært med på å få dette til. Blant annet har man utarbeidet skiftplaner som det har blitt stemt over. Ny skiftplan trer i kraft til høsten, i første omgang i en prøveordning på ca. seks måneder med påfølgende evaluering.

Utfordringer som "ferskinger"

- Den viktigste oppgaven er jo som jeg sa å få et styre som jobber godt sammen og tar tak i de sakene som må løses. I tillegg må vi prøve å få aktivisert flere av medlemmene, slik at bredden i aktivitetsnivået blir bedre. Det er viktig å gi



Egil Ingar Svellingsen, tidligere klubbleder og Tim Fredrik Sæle, fungerende klubbleder.

medlemmene nok kunnskap til at de kan bidra i klubarbeidet. Blant annet er det flere som kan tenke seg å gjennomføre kurset for tillitsvalgte som SAFE tilbyr. Hjemmesiden vår må opp å gå, sier Tim. - Her må vi ta et skikkelig tak. Vi må sørge for at både medlemmer og andre interesserte enkelt og greit kan få nødvendig informasjon via nettet.

Gode hjelpere

I klubarbeidet har SAFE klubben fått god hjelp fra Kårstø og Mongstad.

- Kathrine Hettervik og Anette Nygård har vært gode å ha som støttespillere. I tillegg bruker vi Jan-Erik Feste som rådgiver når vi trenger det. Da er dere vel godt rustet? - Ja, de er utrolig dyktige. Det de ikke vet, er ikke verd å vite, kan vi vel si. Vi er heldige som har disse i ryggen. Alderen på ungdommene i styret ligger godt under grensen for SAFE ung. Har dere planer om å delta i ungdomsarbeidet i forbundet? - Etter hvert gjør vi nok det,

“ Mange av lærlingen på Kollsnes er medlemmer i SAFE og vi synes det er viktig å ta vare på dem, derfor prøver vi bl.a. å arrangere årlige samlinger. Dette blir kombinert med underholding som for eksempel bowling og pizza.

men nå må vi prioritere selve klubben. Med skiftarbeid er det ikke alltid så lett å få til det gode, jevne arbeidet. Vi vet jo at det er viktig å engasjere ungdommen, derfor vedtok vi på årsmøtet å innplassere en lærling i styret for å sørge for at vi har god dialog med de yngste.

Skiftarbeid er viktig

På flere av landanleggene er skiftarbeid et tema som stadig diskuteres. Dette jobbes det med også på Kollsnes. - I dag har vi en skiftordning som gjør at vi må snu fra natt tre ganger i løpet av fire uker. Den nye skiftplanen innebærer at vi går sju nattskift på rad, og dermed blir ferdig med alle nattskiftene på en gang.



Kontrollromstillegg

- Vi vil ha kontrollromstillegg også på landanleggene, slik de sokkelansatte i StatoilHydro har fått som følge av integrasjonen.

Vi skjønnte ikke hvorfor ikke landansatte også kunne få dette tillegget. Vi sendte derfor brev til Helge Lund med spørsmål om hvorfor selskapet gjorde forskjell på sokkel og land i denne saken. Dessuten gjelder det ikke mange ansatte.

Kontrollromsansatte er en liten gruppe. Foreløpig er ikke saken løst, men vi har ikke gitt opp.

Hvorfor er det viktig med tillegg for den gruppen?

- Det er en ekstra belastning å sitte i kontrollrommet. Det er en stressende jobb.

Brevet fra landanleggene til Statoil-Hydro/Helge Lund

"Vi i YS/SAFE i StatoilHydro reagerer

sterkt på bedriftens håndtering av lønnsoppgjøret i august/september 2008 der vi som ansattesrepresentater følte at bedriften la opp til å skape splittelse mellom de ansatte på landanlegg og sokkel. Det å lage en felles og harmonisert organisasjon virket da å være en saga blott for enkelte ledere.

Som følge av integrasjonen skal styringssystemene harmoniseres.

Dette er et ledd i arbeidet for å oppfylle ambisjonen med å realisere potensialet for forbedring.

Arbeidet med å harmonisere styringssystemene pågår for fullt med deltagelse fra både land- og offshoreorganisasjonen.

Det er en viktig bidragsyter for å etablere en felles kultur på tvers i selskapet og en felles plattform for forbedringsarbeid.

Ambisjonen nå er å skape en felles

integrert StatoilHydro organisasjon.

Bedriften hevder at de skal være en foregangsbedrift, med flotte mottoer som modig, åpen, tett på og omtenksom. Hvor kommer rettferdigheten inn i bildet?

Det å forskjellsbehandle ansatte som arbeider i kontrollrom på ulike geografiske lokasjoner er ikke videre omtenksomt.

Når man fra Hydro-systemet hadde et kontrollromstillegg på sokkel og Statoil-Hydro automatisk innførte dette til sine installasjoner til havs etter fusjonen, regnet de aller fleste ansatte, både ansatte i ledelsen lokalt på landanlegg og i driftsmiljøet, på landanleggene at dette skulle komme også her.

På lik linje med sokkel har kontrollrommene på landanleggene en nøkkelfunksjon for sikkerhet og drift.

NÅ ER DET KJØPERS MARKED I SPANIA !

De lavkonjunktorene som nå er satt inn i Storbritannia og Spania, varsler et prisras på opptil 20 % i boligmarkedet. I forhold til utropt pris, kan man legge inn bud på eiendom. Dette er meget gunstig for nordmenn i den situasjon vi nå har med en sterk kronekurs.

Blue Med er et meget pålitelig engelsk eiendomsbyrå i Murcia. Dette området som omfatter Costa Calida, Mar Menor og La Manga er utpekt av WHO til å være det beste området i Europa å bo i på grunn av det gunstige klimaet og den behagelige livsstilen. Ideelt for nordsjøarbeidere både i friperiodene og som pensjonister.

Blue Med er gode på personlig oppfølging og service, juridisk bistand og lokalkjennskap. For mer info, kontakt Anne Brinck-Johnsen (Oseberg Feltsenter), mob. 91180679 eller på bluemed@online.no



<http://www.bluemed.net>



Dette skulle gjøre kravet under lønnsforhandlingene om kontrollromstillegg til landanleggene som et proforma. Bedriften ga derimot beskjed om at det å sitte i kontrollrom var en del av jobben for ansatte på landanlegg og dermed inkludert i lønn. I tillegg var det kø for å komme inn i kontrollrommene på land, så bedriften så ikke behov for å innføre dette tillegget.

På grunnlag av reaksjoner fra medlemmer på landanleggene etter årets lønnsoppgjør er vår bekymring at det vil bli vanskelig å opprettholde kompetansen og bemanningen i kontrollrommene. Vi har også fått konkrete tilbakemeldinger fra flere om at de har bedt om å bli fristilt fra rollen som kontrollromsoperatør (stille sin plass til disposisjon).

For ordens skyld har de ansatte på sokkel og land aldri stått mer samlet i en lønnsforhandling enn etter en denne arrogante oppførselen fra bedriftens side.”

Kathrine Hettervik, Kårstø - Eirik Torsvik Monssen, Kollsnes - Sten Werner Magnussen, Hammerfest - Roger Andre Kvernmo, Tjeldbergodden - Jan-Eirik Feste, Mongstad”

Ikke konkret svar

- Fra ledelsen har det ikke kommet noe skikkelig svar på henvendelsen. Det en kan trekke ut av svaret fra ledelsen, som for øvrig er vanskelig å få i tale i denne saken, går ut på at kontrollromstillegg for landanlegg må behandles i lønnsforhandlinger. De neste forhandlingene er i 2010.

YS og SAFE i StatoilHydro sier i en ny henvendelse at de reagerer med vantro på at ledelsen ikke følger opp henvendelsen.

- Tydeligvis har ikke bedriften forstått våre tydelige signaler om at dette er en integrasjonssak, og kan derfor behandles utenfor lønnsforhandlingene.

Andre saker som jobbes med

- Vakttillegg for dagtidsansatte har vist seg å ikke være pensjonsgivende. Det gjelder ikke mange, men virker veldig urettferdig. Det er sak vi tar fatt i. Videre ser vi viktigheten av å ha jevnlig kontakt med de andre landanleggene gjennom områdeutvalget. Her får vi luftet og diskutert synspunkter og får glede av de andre tillitsvalgte sine erfaringer. Nå i april var vi på områdeutvalg i Hammerfest, og det var et nyttig møte.

Vi må og se nærmere på kursopplegg for medlemmene og de tillitsvalgte.

Om vi skal sende folk til kursene i SAFE, eller prøve en egen samling for landanleggene langs kysten, er vi ikke sikre på. Kanskje er det lettere å få mange deltakere til et felles kurs for oss. Fra SAFE sin side er vi glad for hvert eneste kurs, og vi er fleksible i forhold til deres behov.

- Ja, det har vi forstått, og det er flott. Vi kommer nok til å sette opp kurs på planene for høsten.

Dere snakket tidligere om tillitsvalgt på heltid eller deltid. Hvordan går arbeidet med å få nye medlemmer slik at dere kan nå det målet?

- I fjor fikk vi inn flere medlemmer, og det er et jevnt tilsig i 2009. Vi er realistiske og vet at dette kan ta flere år, men det er jo viktig å sette seg målsetninger.

SAFE ønsker klubben lykke til med arbeidet for å få flere medlemmer slik at en heltidstillitsvalgt kan bli en realitet!

Roger André Kvernmo og Trude Kalland.



Tjeldbergodden

Tekst og foto: Mette Møllerop

Tjeldbergodden har hatt en flerfaglig organisering i mange år. En slik arbeidsorganisering kan være utfordrende i en del sammenhenger, men uansett, vi har i hvert fall et knakende godt arbeidsmiljø, sier Roger Andre Kvernmo, klubbleder i SAFE på Tjeldbergodden.

Klubben består av medlemmer i alle aldersgrupper, men definitivt flest unge.

- I styret vårt sitter ungdom med en aldersspredning fra 22 år opp til 30 år, forteller Roger André Kvernmo. - Vi mangler kanskje litt i alder og tyngde, men vi utgjør likevel en god blanding av ungdommelige kvaliteter, og samtidig er vi ydmyke ovenfor oppgaven.

Vegard Torseth som var klubbens leder i flere år, er nå ute av styret. Han gikk over i en administrativ stilling som driftsleder, og det er ikke forenlig med verv i klubben.

- Vegard var en svært dyktig tillitsvalgt, og vi savner ham. Til tross for det, har jeg tro på at dette skal gå bra.

Er det vanskelig å drive en klubb når en er relativt fersk selv?

- Nei, jeg syns ikke det. Selv om vi selvfølgelig mangler en del erfaring, er det ikke vanskelig. Vi har et greit forhold til ledelsen, og det har vært få, vanskelige saker.

Har dere en plan for utvikling av kompetansen?

- Først og fremst trenger vi kurs, og



Roger André Kvernmo.

mange har signalisert at de har lyst til å delta. Vi har tett kontakt med de andre landanleggene og også vi syns ideen om å samle landanleggene til et felles kurs for oss, er god.

Arbeidsområder

- Vi har ikke de samme utfordringene som Kollsnes og Kårstø. Hos oss har fokus vært rettet mot integrasjon og implementering av integrasjonen. Hvordan går det?

- Vi er fortsatt i en tidlig fase, derfor er det ikke helt enkelt å se hvordan resultatet vil bli. Det arbeidet som har vært gjort, ser bra ut.

Er det mulig å se noen forskjeller på "før og nå"?

- Nei, jeg syns ikke det, ikke noen store forskjeller i hvert fall. Noen flere grensesnitt vil det nok bli etter hvert. Vi skal gjøre det arbeidet vi alltid har gjort, men på en annen måte. Alle skal kunne gjøre de samme tingene, noe som kanskje er



lettere å få til på en offshoreinstallasjon enn på et landanlegg. Vi har dessuten fortsatt "hull" i bemanningen, altså stillinger som ikke er dekket opp.

Flerfaglighet

Tjeldbergodden har hatt en flerfaglig organisering i mange år.

- Fra dag en har vi gjort vedlikeholdsarbeid på skiftene. En slik arbeidsorganisering gir både fordeler og ulemper. Kanskje blir en del oppgaver som har "tilhørt" ingeniørene, oppgaver som trenger ingeniørstøtte, dyttet ned på skiftet, men uansett, det blir heller ingen stor endring. Uansett resultat, vi har i alle fall et knakende godt arbeidsmiljø.

Ikke fagavdelinger men nettverk

- Innen områdene drift, vedlikehold, HMS og K (K=kvalitet), er vi flerfaglige og jobber på tvers av nettverkene. Avdelingsbegrepet har aldri vært brukt. Det skiller Tjeldbergodden fra de andre anleggene.

De ansatte har eierskap til oppgaven.

- Det er suksessfaktoren her oppe, sier Roger. Ulempen, om en kan kalle en suksessfaktor det, er at denne måten å jobbe på gjør at enkeltpersoner blir ressurspersoner og uunnværlige. Det er kritisk for anlegget om en mister slike folk.

Den nye prosessen kan kanskje minske den faren?

- Ja, men samtidig kan det føre til at en

mister eierskapet. Det kan være like kritisk.

Vi har hatt særdeles gode HMS- og regularitetsresultater. Det er nok et resultat av eierskapet og at vi har hatt en aktiv rolle i organisasjonen.

Skiftplan

På Tjeldbergodden kjøres en skiftplan som har vært i bruk siden midten av nittitallet.

De ansatte er jevnt over veldig godt fornøyd med den. Vi kjører en 6-skiftsplan med 12 timers skift i helgene. Vi har ikke skift fra dag til natt, men ett fra ettermiddag til natt og ett fra natt til dag. Ledelsen er åpen for endringer om det skulle være ønske om det, og vi evaluerer skiftordningen hvert tredje år.

Rekruttering

- Vi er ikke spesielt "brautende" på det området. Handlingene våre får tale for seg selv, det syns vi er den beste måten å rekruttere på. De som melder seg inn, ser at vi er innstilt på å gjøre en god jobb.

Men medlemstallet øker uten aktiv rekruttering?

- Ja, det gjør det. Da jeg begynte her i 2000, var vi bare noen få. Nå utgjør vi rundt halvparten av de fagorganiserte og er nesten jevnstore med IE. Vi plukker medlemmer jevnt og trutt, og har god samvittighet for ikke å kjøre hardt ut.

Hva får folk til å velge SAFE?

- To ting, tror jeg. Forsikringsordningen er gunstig og forbundet er partipolitisk uavhengig.

I-poden da?

- Den tror jeg kan slå begge veier. Mange liker ikke å bli "kjøpt". Vi kommer ikke til å gjøre endringer i verveopplegget. Vi ønsker ikke å være pågående, vi har den midttrønderske sjela, vi er litt treige og trauste.

Lærlinger

Roger André Kvernmo begynte i lære som prosessoperatør etter to år på kjemiprosess fra videregående skole. Det er en ganske vanlig karrierevei på Tjeldbergodden.

- De fleste lærlingene kommer fra distriktet. Vi tar ikke mange inn utenifra. Seks av sju kommer fra samme skoleklasse på Kyrksæterøra. Det blir litt på "godt og vondt". Du vet hvilke kunnskaper de har med seg inn på anlegget, samtidig reduserer du mangfoldet.

Fem i styret pluss vararepresentanter

Trude Kalland, styremedlem i klubben, tar seg en liten pause sammen med oss. Også hun er prosessoperatør, men har sin skolebakgrunn fra Orkanger videregående skole. Hun gikk læretida fra 2004 og er nå 23 år.

- Jeg har vært i styret i to – tre år nå. Det går veldig greit.

SAFE klubben har ingen tillitsvalgte på hel- eller halvtid.



- Nei slik det ser ut nå, har vi ikke behov for det, sier Trude og Roger. - Vi jobber under veldig greie forhold, og har ingen store saker. Vi får fri når vi har behov for det.

Det er unikt i fagforeningssammenheng at alt går så greit?

- Ja det er kanskje det. Det er i hvert fall veldig bra her.

Ungdom og fagorganisering

Er ungdom motivert for fagforeningsorganisering?

- Generelt sett ser den ut til å være bra. Flertallet mener det er viktig å være fagorganisert, uansett type forening. De er opptatt av rettighetene sine, enten de er lærlinger eller ferdig utlærte. For lærlingene sin del dreier det seg om opplæringsforhold, reiser på fritid, husleie og slike ting. De er opptatt av saker som berører dem.

Hva gjør at de velger SAFE?

- Det er vanskelig å si, men det kan nok ha noe å gjøre med hvem som sitter i styret. De har tillit til oss.

Svært gode opplæringsforhold

Begge er enige om at forholdene for lærlingene på anlegget er svært bra.

- Lærlingene følges godt opp. De har faddere som er med i hele lærefasen.

I tillegg er hele skiftet ansvarlig for lærlingene. Som lærling er du selvfølgelig og ansvarlig for egen læring. Tjeldbergodden skiller seg ut fra andre anlegg på grunn av størrelsen.



- Vi er små, vi har tettere bånd mellom skiftene og alle kjenner alle. Ellers er nok oppleggene ganske like det de andre landanleggene har.

Tjeldbergodden er kjent for å ha god struktur på opplæringen. Skiftene har den kompetansen som skal til for å gi gode rammer og nødvendig kunnskap for å bli en god operatør.

Det er ikke nødvendigvis fagarbeidere med tilsvarende fagbakgrunn som står for opplæringen.

- En mekaniker kan for eksempel gjerne lære opp en prosessoperatør. Det er her suksessen med flerfaglighet kommer inn.

Spisskompetanse tilgjengelig

- Vi har spisskompetanse parallelt med enkelt forebyggende vedlikehold, sier Roger. Spisskompetansen er vanligvis ikke tilgjengelig døgnet rundt. På

dagtid har vi spisskompetanse, det vil si mekaniker, elektriker, automatiker til stede. De jobber med faget sitt og er flinke til å beholde og utvikle kompetansen sin. Vi legger til rette for at det skal være mulig selv om disse jobber som prosessoperatører og ikke på et verksted.

Kort vei fra bunn til topp

Et viktig prinsipp på Tjeldbergodden er korte kommunikasjonslinjer. Likeverd og prinsippet om at alle ledd og deler er nødvendige for helheten og et godt resultat, er grunnlaget. Det å sette seg ned og spise lunch sammen, betyr mye for denne kulturen.

Mange kan nok ha noe å lære av denne måten å lede på.

SAFE sentralt

- SAFE har fått et navn i forhold til



Trude Kalland

tidligere tider i Parat. SAFE er mer synlige i mediene, og det er bra, mener Roger og Trude. Likevel er det noen ting de vil "anmerke".

- Vi skulle ønske at kommunikasjonen mellom SAFE sentralt og oss som klubb var bedre. Det er viktig for samholdet at vi vet hva som skjer i SAFE-huset og at vi forstår og kjenner grunnlaget for avgjørelser, selv om vi ikke alltid er enige. Vi trenger ikke være enige heller, men vi bør få anledning til å koordinere en del utspill, slik at vi er bedre forberedt når de kommer.

Eksempler?

- Tja, det er ikke alle politiske uttalelser vi er veldig glade for å få presentert i mediene. Vi syns ikke SAFE skal bli for "politisk". Akkurat det kommenteres en del her oppe. Haleproduksjonen og Petoro er et slikt eksempel. Her kunne vi hatt en diskusjon om temaet i forkant,

slik at vi hadde muligheter til å forklare medlemmene litt om bakgrunnen for uttalelsen.

Hvis vi skal ha en lav terskel, bør det og gjelde i kommunikasjonssammenheng.

Framtid

- Alle ønsker seg en sikker arbeidsplass. Vi ser permitteringer innenfor området vårt nå, og da er en aktiv og oppegående fagforening viktig. Akkurat det gjør rekrutteringsarbeidet blant ungdom enklere. Ungdom ser at det er nyttig og viktig å stå i en fagforening.

Vi merker og at det er stadig flere spørsmål om status og situasjon. Folk trenger trygghet og de ønsker å vite hva som skjer med arbeidsplassen deres.

Boring i nord og andre saker

- Når det gjelder framtid og fagpoli-

tiske saker, har vi ikke blandet oss noe særlig borti diskusjonene om boring i nordområdene. Det er en balansegang som så mye annet. Vi trenger i hvert fall forskning på andre energikilder, og det er bra om vi klarer å bevare noe uberørt natur for våre etterkommere.

Konkrete ønsker fra SAFE sentralt?

- Noe har jeg jo allerede nevnt, men kort, heve kompetansen vår. Vi trenger kurs og seminarer.

SAFE magasinet er veldig bra, men vi ønsker litt mer "tantemateriell". Jeg mener litt mer "småinformasjon", litt mer smånytt.

Bedre kontakten til SAFE sentralt. Det gjelder både for min egen del og for klubben på Tjeldbergodden. Eter at Vegard trakk seg ut, forsvant det meste av kontakten.

Å være seg selv

Selv om det føles litt som å hoppe etter Wirkola når en skal overta etter Vegard Torset, ser det ikke ut til at klubben trenger å føle prestasjonsangst. Klubben ser ut til å være svært godt i gang med klubarbeidet.

- Jo da, det går jo bra, men Vegard var en utrolig dyktig leder som var veldig godt likt og respektert. På den andre siden er det sikkert sunt å ha noe å strekke seg etter, samtidig som en må være seg selv, ikke bli en dårlig kopi. Egentlig er det en fornøyelse å drive en fagforening under så gode forhold og betingelser.



Vi trenger engasjement og vi trenger å føle en større stolthet for faget vårt. Da kan vi kanskje bli en sterk gruppe, sier Mai Liss ivrig.

Jenta på toppen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Høydeskrekk har hun ikke, hammeren svinges og tømmerfaget var drømmen. I dag er May Liss Monsen stillasbygger i Stillasgruppen A/S i Haugesund.

Dialekten svinger friskt mellom sør og nord. Uttrykk fra Dalane kombineres med syngende "Haugesunds".

- Jeg er ikke så flink å holde på dialekten fra Haua, medgir May Liss, og viser til oppveksten i Hauge i Dalane. - Jeg er nok litt lett påvirkelig på det området.

Det er kanskje ikke så rart, når jenta er født i Flekkefjord, oppvokst i Dalane, har hatt skolegangen på grunnkurs byggfag i Time, deretter to år tilbake i Dalane, læretid som tømmer i Stavanger, stillasmontør på Kårstø og samboer på Torvastad.

Innimellom har hun rukket å ta et halvt år ekstra skolegang som ga henne kompetanse som rigger, stillasbygger og isolatør.

- Jeg ble spurt om jeg ønsket å jobbe i Nordsjøen. Som om det var noe å spørre om! Yes, selvfølgelig ønsket jeg det! Ble det slik du trodde det ville bli?

- Nei, det gjorde i grunnen ikke det. Jeg liker egentlig best tømmerfaget, men rotasjon og skift var fristende. Hvorfor?

- Jeg har ikke vært særlig lenge i Nordsjøen, det er nå en ting, men

viktigst er det nok at stillas- og isolatørfagene ikke var så enkle som det hørt ut til. Det var egentlig ikke nok med et kurs, det oppdaget jeg da jeg skulle bruke det i praktisk arbeidssammenheng. I begynnelsen lurte jeg på hva jeg egentlig holdt på med.

Hva med skiftarbeidet? Falt det i smak?

- Det ble vel ikke helt som jeg trodde. 12 dager på jobb, 9 dager hjemme, pluss lang reisetid. I praksis ble det en skiftordning som tilsvarte to uker på, en uke av. Jeg var langt hjemmefra, privatlivet led og det ble etter hvert slitsomt helsemessig også.

Onshore og offshore er stort sett det samme, mener May Liss.

- Lukk øynene, bli plassert i en arbeidssituasjon og du oppdager ikke hva slags arbeidsplass du er på. Her er ikke mye forskjell, men lønn og arbeidsforhold for gruppene i Nordsjøen er vidt forskjellige.

Fornøyd med bedriften

May Liss har bare gode ord å si om bedriften hun jobber i.

- Jeg trivs veldig godt. Vi har bra samhold

oss i mellom og miljøet her er flott.

Kanskje har andre selskap bedre lønn, men jeg bytter ikke. Arbeidsforholdene betyr minst like mye som lønn.

Hva med jenter på jobben? Er du alene i faget, eller er dere flere med samme yrkesbakgrunn som deg?

- Vi er seks jenter som ikke er kontorfolk.

I bransjen totalt sett er det ikke mange jenter, dessverre. Det ser ut til at jenter som begynner i dette fagområdet ikke blir værende så lenge.

Kanskje er familie og unger en årsak?

- Ja, kanskje. Om og hvis jeg skulle få unger, kan det være at det ble mindre reising og stillasbygging på meg og.

Organisering av stillasbransjen

May Liss har lenge hatt et ønske om å samle stillasgruppen, heve gruppens anseelse, få en struktur og status lik den de danske stillasbyggerne har opparbeidet seg. I SAFE eller retttere sagt tidligere OFS, var dette et arbeidsområde som tidligere 1. nestleder Bjørn Tjessem prioriterte høyt. I flere år jobbet han nært med det danske "Stilladsarbejdernes Landsklub",



en særdeles godt organisert gruppe som hører inn under bygning og er tilsluttet dansk LO. Lønninger og arbeidsforhold er svært bra og årsaken ligger i stram organisering. Så godt som alle stillasarbeidere er organisert og styrene i de respektive klubbene aksepterer ikke at noen undergraver akkordene eller foreningens arbeid. I 1996 forsøkte OFS å få flest mulig stillasarbeidere inn i OFS for å danne et alternativ til Fellesforbundet som var nærmest enerådende på dette området.

- Dette gjorde vi fordi det ikke var vilje eller evne i Fellesforbundet til å gjøre noe for våre grupper, sier Bjørn Tjessem. Fellesforbundet og LO lot oss aldri få lov til å slåss slik at vi kunne få egne avtaler for stillas og korrosjon.

I løpet av disse årene har ikke forholdene forandret seg særlig. Fortsatt sliter ISO-fagene med lønns- og arbeidsforhold. De sliter med å få støtte og forståelse fra Fellesforbundet og de strever med å utvikle en stram og slagkraftig organisasjon, og dermed også en høyere status for arbeidsgruppen.

Det er derfor ikke de beste kortene May Liss har å spille ut når hun skal i gang med dette arbeidet.

- Jeg innser det. Jeg ser at det kan bli en tung vei å gå. Bjørn har prøvd å skape positive endringer i flere år, uten å oppnå så veldig store framskritt,

men jeg har ikke tenkt å gi opp det prosjektet. Jeg vil holde kontakten med Bjørn og jeg vil kontakte danskene for å få råd og inspirasjon.

Hva tenker du at du kan få til?

- Et broder/søsterskap med danskene er et ønske, men det spørs om vi er mange nok og store nok til å konkurrere med Fellesforbundet og LO.

Hva er alternativet da?

- Styrke seg selv og de en jobber

“Jeg ble spurt om jeg ønsket å jobbe i Nordsjøen. Som om det var noe å spørre om! Yes, selvfølgelig ønsket jeg det!

sammen med. Vi har en del ansatte hos oss som ikke er i SAFE. Første skritt er derfor å samle våre egne. Vi inviterer SAFE sin organisasjonssekretær Bjarte Mjåseth til å holde innledning oppe hos oss, og begynner å stake ut en mulig vei videre. Målet er å bli flest mulig, og etter hvert også samle flest mulig fra forskjellige selskaper i et større fellesskap. Samtidig er det viktig å spre glede og motivasjon. Vi trenger engas-

jement og vi trenger å føle en større stolthet for faget vårt. Da kan vi kanskje bli en sterk gruppe.

Klassisk statusseksempel

At faget ikke har status i LO, ikke hos arbeidsgiverne, ikke innen en del arbeidsområder i bransjen, visste vi. At det heller ikke gir status hos folk flest, eller hos damene, var kanskje nytt? En skulle vel tro at tøffe og modige karer som klatrer høyt oppe i stillasene og utfører tilsynelatende halsbrekkende øvelser i form av sikring av andre folks arbeidsmiljø, ville virke som et fluepapir på mange damer? Det gjør det ikke. Snarere tvert i mot, viser det seg.

- Et par gutter jeg kjenner godt, var på byen og håpet på å bli kjent med noen kjekke damer. Det gikk helt flott inntil de skulle fortelle hva de jobbet med. Da var det ”takkt for dansen”!

Så kort og brutalt?

- Ja, akkurat så kort og brutalt. Og det var heller ingen engangsopplevelse. De opplevde det samme om igjen og om igjen.

Guttene fant imidlertid en løsning, like enkel som genial.

- Ja, ler May Liss, de tok i bruk en litt flottere variant av yrkesbetegnelsen sin. De kalte seg ”tilkomsteknikere”. Det slo an hos damene, gitt. Svært få visste hva det var, men det hørtes så



interessant ut at kvelden var reddet.
Det måtte til for å få napp?
- Ja, og det burde jo være unødvendig.
Vi har en så viktig jobb at vi burde bli
behandlet med respekt, sier May Liss.

Den snille ”stemoren”

Sammen med samboeren fulgte også
et par barn. May Liss fikk dermed
morsrollen i form av et par ”ferdige”
eksemplarer, to virkelig kjekke eksem-
plarer, forteller May Liss.
”Steungene” er stolte av stemoras
yrkesvalg.
- Den yngste, ei jente, syns nok at
”mamma to” som hun kaller meg, kunne
vært litt mer ”rosa”. Jeg kunne heller

lage fine negler og fint hår og sånn, men
samtidig er det jo stas å si at ”mamma
to” jobber på plattform. Dessuten
driver jeg og pusser opp og restaurerer
huset vårt. Det er ikke mange som har
mødre som gjør sånt arbeid, og det er de
stolte av. De har en tøffere mamma enn
kompisene.

Men i dine fotspor vil de ikke gå?

- Jo da, gutten vil det. Han vil gjerne bli
det samme som mamma.

Det setter du pris på, regner jeg med?

- Klart det! Vi trenger rekruttering, ikke
minst i form av ungdommer som syns
yrket er flott og ønsker å bli dyktige og
stolte fagarbeidere!

“ Et par gutter jeg
kjenner godt, var på
byen og håpet på å
bli kjent med noen
kjempe damer. Det
gikk helt flott inntil
de skulle fortelle
hva de jobbet med.
Da var det ”takkt for
dansen”.





En flott og gripende åpning

Tekst og foto: Mette Møllerop

Norsk Oljemuseums åpning av ny dykkerutstilling og prenstasjon av boka “Nordsjødykkerne” ble både en gripende og flott forestilling.

Norsk Oljemuseums direktør, Finn E. Krogh, anslo oppmøtet i den overfylte foajeen til rundt 250 gjester. Senere er antallet korrigert til nærmere 300. Uansett, det ble trangt om plassene under den nærmere halvannen timen hvor både museets direktør, representanter for dykkerne, forfatterne av boka Nordsjødykkerne, representanter for bokkomiteen og museets utstillingsansvarlig var på scenen. Som bakgrunn og introduksjon, leste skuespiller Jørgen Langhelle autentiske historier fra dykkernes liv som også er en del av boka. Langhelle har for øvrig også hovedrollen i kortfilmen “Pioneren”, filmen om Jack som ofrer både liv og kjærlighet for jobben som pionerdykker i Nordsjøen. Etter en alvorlig dykkerulykke ender han neddøpet på et sykehjem, hvor mareritt fra pionerdykkingen og minner og drømmer om et tidligere liv, sloss om plassen i et indre kaos. Som flere tidligere nordsjødykkere, velger også Jack til slutt å ta livet sitt.



Arne Jentoft og Rolf Guttorm Engebretsen

De to pionerdykkerne Arne Jentoft og Rolf Guttorm Engebretsen fortalte i sine taler om kampen for å gi Nordsjødykkerne den oppreisningen og respekten de fortjener. Flere rettsaker har belyst situasjonen på en overbevisende måte, men saken er ikke i mål til tross for det. Sakene til de to dykkerorganisasjonene fortsetter sin gang i rettssystemet. Både Jentoft og Engebretsen håpet at utstillingen og

boka ville bidra i å skape forståelse for dykkerskjebnene og presse staten til å ta ansvaret for de skadene dykkerne har blitt påført for å få olja opp fra Nordsjøen.

Nordsjødykkerne

Boka som er skrevet av Helge Ryggvik, forsker ved TIK-senteret ved Universitet i Oslo, og Kristin Øye Gjerde, historiker og seniorforsker ved Norsk Oljemuseum, er et resultat av en bevilgning fra Stortinget.



“ Hvis man skulle tatt alle lovens paragrafer alvorlig, ville det ha vært et åpent spørsmål om man kunne ha dykket i det hele tatt...



Da Stortinget behandlet St.meld. nr. 47 (2002-2003) om pionerdykkernes arbeidsforhold i Nordsjøen, ble det vedtatt at Norsk Oljemuseum skulle få de nødvendige ressurser for å gjennomføre et dokumentasjons- og formidlingsprosjekt om “Nordsjødykkingen og pionerdykkerne”. Arbeidet skulle omfatte både et historieverk og en utstilling i museet. Det er resultatet av dette som ble presentert mandag 22. juni.

Ikke hele sannheten

Dette er ikke hele sannheten om pionerdykkerne, sa forfatterne. Vi har samlet stoffet, satt det sammen, belyst historiene på nytt og trukket tråder, sa de under sin tale. Begge viste til den avgjørende rollen dykkerne spilte for å gi Norge det økonomiske grunnlaget

landet står på i dag. Resten av verden befinner seg i en alvorlig finanskris, Norge har sin solide oljeøkonomi takket være dykkernes innsats. Etableringen av en ny og ukjent industri medførte betydelige utfordringer. Barrierer måtte brytes for å nå det industrielle framskrittet. Pionerdykkerne utførte noen av de tøffeste jobbene. For mange ble prisen for dette svært høy. Boka er blitt et praktverk, skriver Arnt Even Bøe, journalist i Stavanger Aftenblad og en av dem som har hatt anledning til å lese boka i forkant. Han skriver blant annet at boka gir en ”sterk dokumentasjon av hvorledes unge menn ble brukt som forsøkskaniner på store dyp i oljås tjeneste. Offisielt var testdykkene vellykkede, men i boka forteller deltakerne hva som egentlig

skjedde med dem i isolatene.

Det er stygg lesning som også handler om sterke krefter som ikke alltid tok dykkernes ve og vel like seriøst. Eller som det heter i boka: ”Hvis man skulle tatt alle lovens paragrafer alvorlig, ville det ha vært et åpent spørsmål om man kunne ha dykket i det hele tatt...”

Grundig

Den stemoderlige behandlingen av pionerdykkerne har vært omtalt i mange sammenhenger, men har aldri før blitt så grundig historisk dokumentert som i denne boka. Den viser på en lavmælt og troverdig måte medaljens bakside. Og trekker linjene fra dramatikken på Nordsjøens bunn til myndigheter og børser, nasjonalt og internasjonalt. Kapitlene

Til venstre: Skuespiller Jørgen Langhelle leste fra boka.

Forfatterne Helge Ryggvik og Kristin Øye Gjerde.



Rolf Guttorm Engebretsen og Arne Jentoft



Carl I. Hagen



Finn E. Krøgh

om testdykkingen er boka's viktigste bidrag til en ny forståelse av det såkalte oljeeventyret. Forsøkspersonenes egne beretninger fra dypet er sjokkerende. Innvendingen mot boka må være at «systemet» som kritiseres i liten grad kommer til orde.”

Utstillingen

I omtalen av utstillingen skriver Norsk Oljemuseum at dette er museets største enkeltprosjekt siden åpningen i 1999. ”Gjennom tekster og grafiske oppslag gir vi et innblikk i dykkernes arbeid i oljevirksheten til havs. Interaktive stasjoner prøver å gi de besøkende en “hands-on” opplevelse av hvor utfordrende det er å skulle utføre et arbeid “i dypet”. Her kan du blant annet få prøve å snakke med “heliumstemme”. I denne delen av utstilling - kalt “Følelsen

av dypet”, får du også oppleve hvor komplisert de enkleste arbeidsoppgaver kan være hvis du ser dårlig og samtidig fryser på fingrene - en situasjon som dykkerne stadig måtte takle. Hovedelementet i utstillingen er en helt spesiell filmpopplevelse. Sentralt i utstillingsarealet har vi bygget opp en ny filmsal, som med en tre meter høy og 175 graders visningsflate nærmest omslutter deg. Her viser vi den animerte filmen “Et dykk i Nordsjøen”. I filmen blir du tatt med på et metningsdykk til 72 meters dyp. Vi er i 1978 og stedet er Ekofisk B. Jobben som skal utføres er å klargjøre transportrørledningen som går fra plattformen til Storbritannia.”

Carl I Hagen åpnet utstillingen

Carl I. Hagen, Stortingets visepresident, sto for åpningen av utstillingen. Han

trakk fram dykkernes innsats for norsk oljeindustri og norsk oljerikdom. Han avsluttet sin tale ved å si at han var glad for at det siste han gjorde som stortingspolitiker før han nå blir pensjonist, var å få gi uttrykk for den respekt han følte for pionerdykkerne som ofret liv og helse for den norske stat.

Vi oppfordrer oljearbeiderne og våre lesere til å bruke noen timer på Norsk Oljemuseum, og lese boka “Nordsjødykkeren”!

Omtale av boka kommer i SAFE magasinet 3-09.



"Hvor går grensen" ble en flott konferanse

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hovedtemaet helse og sikkerhet ble vurdert i forhold til skiftarbeid, arbeidsbelastning, arbeidstid og arbeidsmiljøeksponering på SAFE sin konferanse 5. og 6. mai.

Temaet ble belyst av en rekke faglig dyktige foredragsholdere. Spennvidden var stor, men alle trakk i samme retning: hva skjer med mennesker som jobber under forhold som tøyser den helsemessige strikken for langt.

Mellom 130 og 140 deltakere var tilstede og tilbakemeldingene har vært svært positive.

Flere deltakere uttrykte ønsker om at konferansene måtte bli en årlig tradisjon.

Helheten slående

Helheten i konferansen er kanskje det som gjør mest inntrykk. At tråden som går gjennom foredragene de to dagene er så tydelig, så sterk og passe stram, er imponerende. Selv for dem som ikke regnes som "legfolk" og amatører, var det flere nye og til dels skremmende innspill i forhold til de omfattende reaksjonene som oppstår i kroppen under natt- og skiftarbeid.

I forkant av konferansen sa Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i SAFE og den

som har satt sammen konferansen, at han aldri hadde opplevd en konferanse hvor det kom så mange positive tilbakemeldinger på programmet. Det betyr at folk oppfattet konferansen som viktig og spennende?

- Ja, det så slik ut. Konferansen tok opp tema som gjelder alle, og det førte til at mange meldte seg på konferansen, selv om de ikke hadde tilknytning til oljebransjen. Flere av problemstillingene finner en på en rekke arbeidsplasser både i industrien, i helsevesenet, i transportsektoren som også omfatter fly, for å nevne noen.

Forelesere

- Vi var utrolig heldige med foredragsholderne, forteller Halvor. De er uten tvil blant de beste på sine fagområder. En gjennomgående kommentar både fra forelesere og fagfolk som deltok, var at de syns vi hadde gjort spennende valg ved å plukke ut hovedforedragsholdere fra våre naboland. Disse har tung kompetanse og lang erfaring fra sine fagområder.



Gunnar Johanson

Og de innfridde?

- Ja, til de grader.

Hva satte du selv mest pris på?

- Jeg syns det er vanskelig å trekke fram et eller to foredrag. Det var interessante vinklinger og flere klarte og å holde "folkelige" foredrag om vanskelige emner. Kanskje vil jeg svare at helheten var det mest interessante, at vi fikk belyst dette temaet på så mange forskjellige måter.

Det var mange av deltakerne som trakk fram Göran Kecklund sitt foredrag om "Arbeidstid, helse og sikkerhet" fra første dag, og de to andre svenskene på dag to, Gunnar Johanson som foreleste over temaet "Kjemisk eksponering ved lange arbeidsøkter", og Fredrik Hellström med temaet "Fysisk belastning i arbeidslivet. Betydningen av variasjon og hvile."



Jan-Erik Feste og
Oddleiv Tønnessen



Kjell Inge Ambjørndalen

“ - Vi var utrolig heldige med foredragsholderne. De er uten tvil blant de beste på sine fagområder.

- Ja, det er jo ikke så overraskende. For det første er det problemstillinger som mange opplever i hverdagen sin, i jobbsammenheng, og derfor kjenner seg igjen i. For det andre representerer disse en type fagfolk som har skaffet seg et svært høyt kunnskapsnivå gjennom forskning og bearbeiding av data gjennom mange, mange år. Det gjør at både det faglige innholdet og formidlingen holder høy kvalitet, og det fenger, selvfølgelig.

Mange var spent på å høre om sammenhengen mellom brystkreft og nattarbeid.

- Ja, og det er jo spesielt tidsaktuelt. Fysisk anstrengende arbeid som kabinansatt, som dessuten innebærer både natt- og skiftarbeid med tidsforskjell i tillegg, er tankevekkende.

I tillegg vet jeg at mange satte stor pris på foredraget til Tore Tjelmeland fra institutt for organisasjon og administrasjonsvitenskap ved Universitet i Bergen.

Fordraget hans hadde konferansens lengste tittel, ”Fra yrkesrisiko til kulturell kontroll. Historien om hvorfor helseskader aldri er forårsaket av arbeidsmiljø, mens ulykker alltid er forårsaket av arbeideren.”

Tjelmeland vurderte blant annet forskjeller i risikoen mennesker i forskjellige yrker utsettes for, og

konkluderte med at det er urimelig at den enkelte arbeidstaker skal ta ansvar for den risikoen som følger med yrket.

Lokale innledninger fra arbeidsplassene

Konferansen hadde prioritert lokale innledere under overskriften ”Vi som gjør jobben”. Bent Arve Iversen-Ottne, klubbleder i SAFE i Esso Slagen, Magne Birkedal, klubbleder i SAFE i BP og Marie Tvedt, nestleder i SAFE i Ess og leder av SAFE Ung, fortalte deltakerne om de belastningsskader de opplever i arbeidssituasjonen sin. Fellesnevner for alle tre, er de påkjenningene de opplever ved natt- og skiftarbeid. Når dette også skal kombineres med familieforpliktelser, når du skal være far eller mor og følge opp barn i deres hverdag på skole og i barnehage, i fritidsaktiviteter og dessuten være en opplagt

Eva Holmebakk



Tore Tjelmeland



ektefelle, er denne typen arbeidsforhold en vanskelig kombinasjon.

De tre gjorde en flott jobb på talerstolen og formidlet sine erfaringer på en måte som ga de øvrige foredragene et viktig perspektiv.

Den sosiale rammen

Det var lange og tettpakkede dager, men deltakerne klarte dagene bra ved hjelp av pauser og god lunch. I tillegg ble konferansen og for så vidt også deltakerne, styrt med en effektiv hånd av Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig i SAFE.

Båtturen på kvelden ble det hyggelige avbrekket for deltakerne som Halvor hadde håpet på, og den sosiale rammen ga folk anledning både til å knytte nye kontakter og diskutere konferanseinnhold og temaer.

Før konferansen startet sa du at du håpet at resultatet av disse to dagene ville føre til at den ekspertisen og kompetansen som finnes i våre naboland må brukes videre her i Norge. Er det for tidlig å mene noe om det vil skje?

- Det er nødt til å skje. Det vi har av forskning og resultater på disse områdene i Norge er alt for spinkelt. Skal vi få en utvikling her som vi kan ha nytte av i arbeidet for menneskers helhetlige arbeidsmiljø, må vi nyttiggjøre oss den kunnskapen våre nordiske venner sitter på.

Noen av foredragene

Det er umulig å gi en rettferdig vurdering av alle foredragene uten å bruke "opp" hele SAFE magasinet. Vi har derfor valgt å trekke fram noen problemstillinger som vi ønsker å belyse i de kommende numre av bladet vårt. Vi håper både deltakerne og de som ikke

var tilstede, vil ha glede og nytte av det.

Alle presentasjonene fra konferansen finner du for øvrig på www.safe.no, under tittelen "Hvor går grensen", ble en flott konferanse", datert 8. mai 2009. www.safe.no/news.cfm?id=237253



Angela Ebbesen



Kiti Müller



Jørn Fink og Ulla Mahnkopf

Sommerjobben: Sørg for å få den riktige lønna!

I Norge fins det ingen lovbestemt minstelønn. Det betyr at timelønningen må avtales mellom deg og din arbeidsgiver. Blir dere ikke enige, har du ikke jobb. Tariffavtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene bestemmer minstelønningen innen de forskjellige bransjene, men ikke alle arbeidsgivere er bundet av tariffavtale. Selv om arbeidsgiver er tilknyttet en tariffavtale som fastsetter en minstelønn, er det normalt ikke noe i veien for å forsøke å forhandle seg fram til en bedre lønn.

Normalt bør du som er over 18 år ha en lønn på minst 110 kroner timen. Alt under dette er uakseptabelt. Dette mener ungdomsavdelingen i YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund). Likevel tilsier erfaringen at det er store forskjeller på hva man kan forvente å få betalt i sommerjobben. Se fakta-ark om minstetimelønnsatsene, som viser hva du har krav på å få i lønn for i sommerjobben.

Vanskeligere å få sommerjobb

I følge tall fra NAV er det 3300 færre sommerjobber tilgjengelig pr mai måned enn på samme tid i fjor. Det er innenfor handelssektoren, da spesielt butikkjobber hvor tilgangen er dårligst. Men det er fortsatt god tilgang på ledige jobber innenfor helsesektoren, sjåfør-jobber, hotell- og restaurant, samt ulike typer servicejobber.

Selv om det er færre utlyste jobber i år er det altså fremdeles muligheter for å skaffe seg sommerjobben. Det er viktig å huske på at veldig mange av jobbene besettes via uformelle kanaler og vi vil oppfordre ungdommen til å bruke de kontaktene de har; familie, venner

eller bekjente. I tillegg kan du gjerne ta direkte kontakt med arbeidsgiver. Mange arbeidsgivere lar være å utlyse stillingene nettopp fordi de forventer at du tar kontakt.

Selv om YS Ung fokuserer mye på rettighetene til unge arbeidstakere, understreker vi at et arbeidsforhold bygger på gjensidighet. Du bør innordne deg gjeldende regler på arbeidsstedet. Det er viktig at du gjør en god jobb, selv om du til tider er lei. Husk at en god attest, nettverk du opparbeider deg og referansene er gull verdt! Dette er faktorer som kan være helt avgjørende neste gang du skal søke jobb! YS Ung gir deg tips om hva du bør huske før du begir deg ut på det hete sommerjobbmarkedet:

Lønn: Det finnes ingen lovfestet minimumslønn i Norge. Derimot reguleres veldig mange arbeidsforhold av tariffavtaler. Er du over 18 år, bør du få en lønn på over hundre kroner timen. Hvis du er under 18 år, er lønnen 10 - 30 prosent lavere noen steder, mens andre steder er den lik som for dem over 18 år. Vikarbyråer YS Ung har snakket

med, sier de forholder seg til gjeldende tariffavtaler i bedriftene.

Arbeidskontrakt: I henhold til

Arbeidsmiljøloven skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, uavhengig av varighet. Noen arbeidsgivere tror at de ikke trenger å inngå arbeidsavtale ved kortere arbeidsforhold, eller ved deltidsarbeide. Dette er feil og strider mot norsk lov. På YS Ung sine nettsider kan man finne frem til en standard arbeidsavtale. (www.allyours.no)

Overtid: Selv om du er ansatt som sommervikar, har du rett til overtidsbetaling. Har du en alminnelig arbeidstid på 40 timer i uken skal du ha overtidsbetalt når du jobber mer enn dette. Tillegget for overtid er minimum 40 % av lønnen.

Oppsigelsestid: I Norge er det minimum en måned gjensidig skriftlig oppsigelse av arbeidsforholdet, hvis ikke annet er avtalt skriftlig. Som sommervikar er det naturlig at sluttidspunktet er fastsatt i kontrakten. Merk at en måneds oppsigelsestid også gjelder der det ikke foreligger en skriftlig arbeidsavtale.

Skatt og feriepenger: Selv om det kan virke fristende å arbeide svart, bør du rett og slett unngå arbeidsgivere som tilbyr dette. Arbeider du svart, står du helt uten rettigheter. Du skal levere skattekort til arbeidsgiver, og du har krav på en kvittering for lønnen du mottar. Ikke godta å bare få noen pengesedler stukket i hånden. Undersøk også om du tjener opp feriepenger på den lønnen du får. Dette beløpet kan du kreve å få utbetalt ved slutten av arbeidsforholdet.

Attest: Dersom du slutter i jobben etter lovlig oppsigelse, skal du ha en skriftlig attest. Attesten skal minimum inneholde navn, fødselsdato, hva slags arbeid du har gjort og arbeidsforholdets varighet. Det er ganske vanlig at arbeidsgiver skriver en noe mer utfyllende attest. En god innsats i sommerjobben belønnes ofte med en god og utfyllende attest, som kommer deg til gode senere.

SMS-tjeneste: YS Ung besvarer spørsmål om arbeidslivet per SMS. Er det noe du lurer på om lover og regler i arbeidslivet kan du sende en SMS slik: Skriv "ung<ditt spørsmål>" send til 26001. Vi har vaktordninger og er tilgjengelige gjennom hele sommeren. Du får svar innen en til to dager og tjenesten er gratis utover vanlig SMS-kostnad. Hjelp får du fra våre engasjerte rådgivere, advokater og medarbeidere som er spesialister på området.

Pressekontakt:
Gry Rogne. YS Ung leder
Mobil: 94368246

Goran Scekcic, ungdomsrådgiver i YS
Mobil: 97 95 01 40
YS Ung: www.allyours.no

Timelønnsatsene for sommerjobbartikkelen 2009

Type jobb	16-17år	17-18år	18+
Anleggsgartner	76	79	96,50
Avisbud	72,02 (under 16 år)	93,36 (dag)/94,10 (natt)	117,38
Badevakt	99,94	102,76	111,33
Badeland	99,50	99,50	124,50
Barnehage	99,94	102,76	111,33
Bartender	81,80	91,30	105,56
Bowlinghall	74,40	74,40	111,05
Butikkmedarbeider	99,50	99,50	124,50
Byggindustri	92	92	113
Dyrepark	74,40	74,40	111,05
Fergebilletør	99,94	102,76	111,33
Ferge kioskmedarbeider	99,50	99,50	124,50
Gamlehjem	99,94	102,76	111,33
Gatekjøkken	81,80	91,30	105,56
Guider	99,50	99,50	124,50
Hotellresepsjonist	81,80	91,30	105,56
Industriarbeider	70,87	92,95	116,19
Journalist			133,18
Kelner	81,80	91,30	105,56
Kontormedarbeider	99,50	99,50	124,50
Kiosk	99,50	99,50	124,50
Kokk	-	-	129,86
Lagerarbeider		114,61	143,27
Museumsansatt	99,94	102,76	111,33
Portør på sykehus	99,94	102,76	111,33
Renholdsarbeider	108,56	108,56	139,53
Reiselivsmedarbeider	99,50	99,50	127
Sentralbord	99,50	99,50	124,50
Stuepike	81,80	91,30	105,56
Sykehjem	99,94	102,76	111,33
Sykepleier	-	-	159,33
Søppeltømmer			
(kommunalt ansatt)	99,94	102,76	111,33
Treningssenter	74,40	74,40	111,05
Vakt			133,29
Vaktmester			118,85
Kommune	99,94	102,76	111,33

NB! Ingen egne sommersatser i staten, men egne satser for unge arbeidstakere. Inntil 17 år kr 108,55 kr. Mellom 17-18 år kr 112,45, over 18 år så får man lønna til den stillingen man fyller.



Politisk enighet om forskjellsbehandling ved sykdom for offentlig og privat ansatte.

Tekst: Kari Bukve

Er du politiker i storting eller regjering? Ansatt i det offentlige? Da er du heldigere enn privat ansatte dersom du blir syk, i allefall om du er syk i over 12 mnd og må gå over på rehabilitering eller attføringspenger gjennom NAV.

NAV reformen er blitt allment kjent, mest kjent fordi den er mislykket. Det har vært bred politisk enighet om å innføre reformen, selv om politikerne ikke er så ivrig etter å flagge dette nå. NAV reformen er ikke innført helt og fullt enda, den skal bli enda verre før de gir seg.

I forbindelse med en høring kalt arbeidsavklaringspenger i mars 2008 ble det gjort et politisk vedtak på å forskjellsbehandle offentlig og privat ansatte. I denne høringen gikk de blant annet inn for å slå sammen de ulike fasene i sykdomsforløpet: rehabilitering, attføring og tidsbegrenset uførestønad med hensyn til stønadsform slik at alle får noe som kalles arbeidsavklaringspenger.

I denne høringen lå det også inne et forslag om endring i foretakspensjonsloven (LOF) om at det skal bli forbudt å utbetale uførepensjon fra en privat tjenstepensjonsordning så lenge det samtidig utbetales attføringspenger fra folketrygden. Fra 1. juli 2007 ble det gjort lovendringer (LOF §§6-1(2) og 6-7(2)) som slo fast at det heller ikke skal utbetales tjenstepensjon ved mottak av rehabiliteringspenger. Det ble gitt en overgangsperiode frem til 1. januar 2008 og loven

vil gjelde først for de medlemmer som starter sin rehabiliteringspengeperiode etter denne datoen. Fra 1. januar 2008 blir dermed rehabilitering og attføring likestilt.

Lovendringen gjelder privat tjenstepensjon og rammer spesielt de som tjener mer enn 6G. Folketrygden utbetaler 66 prosent av lønn inntil 6G i perioder med attføring og rehabilitering. Ekstra underlig er det at en har gjort unntak for offentlige tjenstepensjonsordninger, slik at de vil ikke møte det samme når de går over på NAV sine ordninger.

Klikker du inn på denne linken ser du hva politikerne har gjort i denne saken. <http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=41295>

Arbeids og innkluderingsdepartementet gikk i februar 2009 ut med en pressemelding om at reformen om arbeidsavklaringspenger er utsatt. Årsaken er at det er sterk vekst i arbeidsledigheten på grunn av den økonomiske krisen, dette innebærer at brukerens rettigheter fortsetter som før også etter 1. oktober 2009.

Se link til pressemeldingen her: <http://www.nav.no/187170.cms>

SAFE har prøvd å få fått rede på om utsettelsen også innebærer at vedtaket om å avkorte utbetalinger fra arbeidstakere med private tjenstepensjonsordninger er utsatt, men vi har ikke maktet å finne svar på dette.

SAFE har vært i kontakt med departementet, men har foreløpig ikke fått noe svar på saken.

SAFE har heller ikke fått tilbakemelding om at noen medlemmer har opplevd eller erfart slik avkortning i rehabilitering og attføringspenger.

SAFE er i kontakt og dialog med YS knyttet til denne aktuelle endringen. YS har i høringssvaret og ved flere andre anledninger protestert mot denne urimeligheten og finner ingen logisk forklaring knyttet til en slik forskjellsbehandling. SAFE har svart gjennom YS. Andre forbund har også protestert mot dette. SAFE er usikker på hva LO har svart i spørsmålet, men det ser ut til at de ikke har hatt større innvendinger mot endringene i høringen.

Se link til de ulike høringsuttalelsene. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer/hoeringsdok/2007/horingsnotat-med-forslag-om-a-erstatte-r/horingsuttalelser.html?id=503352>



Våren er tiden for årsmøter

Tekst: Mette Møllerop.

En rekke av SAFE sine klubber har hatt sine årsmøter i løpet av våren. Vi presenterte mange av dem i SAFE magasinet 1-09. Her kommer flere. Tendensen er fortsatt økende medlemsantall og høy aktivitet i klubbarbeidet.

I et fjorår med finanskriser og tildels problematiske arbeidsforhold i enkelte bedrifter, har likevel klubbene gjennomført et arbeidsår hvor positiv utvikling har vært dominerende. For enkelte klubber er samarbeidet med ledelsen i bedriften en hindring for godt arbeidsklima og videre framgang. Problematiske samarbeidsklima påfører nødvendigvis begge parter merarbeid og stjeler både kapasitet og kreativitet som gir dårligere løsninger for alle. Først og fremst gjelder det StatoilHydro i forbindelse med integrasjonsprosessen og ISO-klubbene hvor tvistesaker og uenighetsprotokoller følger som perler på en snor.

For SAFE sokkel i StatoilHydro, er en del av problemstillingene behandlet i artikkelen som begynner side 5, for ISO-fagenes del, er de beskrevet her. Først kommer imidlertid referatene hvor samarbeidskulturen er god.

SAFE i Esso hadde årsmøte i London 13.-15. april

I tillegg til de vanlige årsmøtesakene hadde klubben valgt å bruke en del av tida til "temadag". De hadde hentet inn Helge Ryggvik, forsker ved Universitet i Oslo, UiS, som foreleser.

- Hans innlegg om oljehistorikk både i USA og Norge var både interessant og engasjerende, forteller Bjørn Sætervik, klubbleder i SAFE i Esso.

- Siden vi hadde bedt han om å prate litt om Essos historie, gikk han helt tilbake til Rockefeller's tid. Han fulgte opp med utviklingen fram til Essos operasjon på norsk sokkel. Videre fortalte Helge om oljens betydning for norsk økonomi, og kom også litt inn på atferdsbasert sikkerhet.

En spennende forelesning, høres det ut til?

- Ja, det var det, og for de av medlemmene som ikke har opplevd Helge Ryggvik fortelle om oljehistorien

vår tidligere, ble dette en lærerik seanse.

Var det andre inviterte gjester?

- Terje Nustad var også invitert, og han snakket om årets tarifforhandlinger og om den sterke medlemsutviklingen SAFE har hatt.

Det ble vedtektsendringer

Det ble foretatt en del endringer i klubbens vedtekter, samt vedtatt at vår medisinkasse skulle avvikles.

Styret hadde hatt et komprimert møte dagen før årsmøtet, og hadde der utredet og kommet med anbefalinger til innkomne forslag.

Det nye styret i SAFE i Esso:

Bjørn Sætervik, leder
Jan Inge Nesheim, nestleder
Tor Olaf Andersen, kasserer
Styremedlemmer:
Lena Minde
Morten Øye

Helge Ryggvik holdt foredrag om oljehistorikk på ESSO sitt årsmøte.



Arild Widvey

Svein Eskeland

Trygve Holgersen

Varamedlemmer til styret, rangert:

1. Hans Erik Lie
2. Kåre Gundersen
3. Jan Vaka
4. Harald Espeseth

HVO:

Knut Erdal, Balder

Andres Fjeld, Jotun

Vidar Sivertsen, Ringhorne

Lena Minde ble valgt til nytt K-HVO

Styret hadde også vedtatt at de som ønsket det kunne ta med sine ledsagere. I forhold til skiftjobbing og tillitsvalgt-arbeid som begge deler krever mye tid og fravær fra familien, var dette tilbudet tatt svært godt i mot. Både fredag og lørdag var det felles bespisning med god mat og drikke. Leder takket til slutt medlemmer og gjester for et godt årsmøte og et vellykket arrangement!

Årsmøte på Tjeldbergodden

Unge, ivrige medlemmer og tillitsvalgte preger klubben på Tjeldbergodden. Aktiviteten er høy, og samarbeidsforholdene med de andre fagforeningene på anlegget er prioritert. Det gir gode resultater.

Agenda for årsmøte

1. Åpning og valg av ordstyrer og referent
2. Godkjenning av innkalling og saksliste
3. Årsberetning for 2008
4. Regnskap for 2008
5. Gjennomgang av vedtekter
6. Valg
7. Eventuelt

Referatet er skrevet av Trude Kalland. Redaksjonen har redigert og forkortet referat og årsberetning.

Årsberetning for 2008 med fokus på integrasjonsprosessen

Veksten av medlemmer fortsetter, ved årsskiftet var vi 67. Det gir en økning på 15 medlemmer i 2008. Oppslutningen i StatoilHydro er også økende. Vi håper den positive trenden fortsetter også i 2009.

I 2008 har integrasjonsprosessen fått desidert mest fokus. Tjeldbergodden har vært godt representert i M&M-gruppen (M&M = F&M = Markedsføring og foredling) med Lars Bjørnar Lyngmo, Steffen Andreassen og Lars Sæther. Lars Sæther har vært SAFE TBO's (YS i StatoilHydro) representant i prosessen. Vi kan ennå ikke sikkert si hvordan dette vil påvirke oss. Men det er klart at det har vært en annen

type prosess i M&M, i forhold til hva som har skjedd i UPN (Undersøkelse og produksjon Norge) og NG (naturgass). Klubben ser at det kan komme mye positivt ut av integrasjonsprosessen for deres del.

Finanskrisen rammer prosjekter

CHP prosjektet har fått stort fokus i 2008. Finanskrisen har også rammet dette prosjektet og nåløyet for å få det gjennomført, har blitt mindre. Sannsynligvis vil dette bli satt på hold, inntil markedssituasjonen har endret seg. ENOVA er også nå involvert i prosjektet, for å se på mulighetene for å få økonomisk støtte.

På slutten av et godt år for Tjeldbergodden, ble vi som alle andre rammet av finanskrisen. Vi måtte redusere produksjonen til ca 85t/h og vi er nå den eneste frittstående metanolfabrikken i Europa som er i drift. Det vil i tiden framover bli økt fokus på kostnader, men det skal ikke gå på bekostning av vedlikeholdet.

Arbeidsmiljøundersøkelse

Høsten 2008 ble GPS (arbeidsmiljøundersøkelse) gjennomført. Jevnt over var det gode resultater. Men det er fortsatt flere klare forbedringsområder, da spesielt i dagtidsorganisasjonen. En gruppe er satt ned for å finne korrektive tiltak og for å finne gode måter å forsterke de



positive resultatene på.
Vi håper at vi kan få med lokale spørsmål igjen i 2009, da disse ble tatt ut i 2008.

Samarbeid mellom fagforeningene

I 2009 skal vi arbeide for å samarbeide mer med de andre fagforeningene på Tjeldbergodden for å stå sterkere sammen. På tampen av året har vi samarbeidet med IE i utarbeidelsen av nytt overtidssøknadsskjema, utregning av AML-timer og stansplaner. I dag (26/2) ble MS09 stansplanen for skift og lager/verksted underskrevet av fagforeningene. 12 timers plan både for skift og dagtid. Flere andre anlegg har gode erfaringer på en lignende skiftplan i deres driftsstanser.

AML timeutregning er noe vi har jobbet en god stund med, men det har vært vanskelig å få klarhet i hvordan dette regnes. Både lokal PO og SAFE sentralt ser på saken og vi håper vi kan få en avklaring snart.

Aktivitet i SAFE og YS

Utenfor Tjeldbergodden har vi deltatt på samarbeidsutvalgsmøter (SU) i YS i StatoilHydro, områdeutvalgsmøter, SAFE kongress og lønnsforhandlinger. Det har også blitt opprettet landnettverksmøter for landanlegg i StatoilHydro. Her utveksles erfaringer på tvers av landanleggene og disse skal sørge for



at vi blir mer samkjørte.

På SU møtene har integrasjonen hatt stort fokus, da spesielt prosessen i UPN der det har vært stor uenighet mellom bedriften og fagforeningene. Et annet tema har vært bruken av innleide. Bruken av innleide har økt etter sammenslåingen, og er i dag ca 3500 mot ca 700-900 i det tidligere Statoil.

Lønnsforhandlingene ble unnagjort i august. Forventningene vi hadde satt oss på forhånd ble ikke innfridd, men vi kan heller ikke si at det var et direkte dårlig resultat. Innad i YS i StatoilHydro var det et meget godt samarbeid, samtidig som at vi samarbeidet godt med de andre fagforeningene. Det blir spennende å se utfallet av årets lønnsoppgjør (mellomoppgjør).

Framover skal vi jobbe for at lønnggruppe 12+ får bedre vilkår, da de ikke har hatt en gunstig utvikling de siste årene. De har liten kompensasjon i forhold til den jobben de gjør og forskjellen mellom operatørene og driftslederne i 12+ har blitt vesentlig mindre.

2009 vil bli et utfordrende år for Tjeldbergodden. Vi håper at etterspørselen etter metanol øker og at de gode HMS resultatene fortsetter.

Det er godt å se at det er mange som viser interesse for det vi driver med. Og vi håper at våre medlemmer fortsetter å melde inn store og små saker.

Valg av nytt styre:

Nestleder: Frode Nasvik (gjenvälgt)

Styremedlem: Erlend Ohren (gjenvälgt)

1.vara styremedlem: Roy Ove Hestnes



(for Tom Erik S. Selnes som går ut av styret pga ny jobb)

2.vara styremedlem: Arnt Kjetil Morken (gjenvolgt)

Revisor: Hilde H. Gauslaa (gjenvolgt)

Valgkomité: Arild Kjorsvik og Geir J. Ødegaard (gjenvolgt)

Dermed ser oversikten over verv i SAFE Tjeldbergodden slik ut:

Verv	Navn	På valg
Leder	Roger Kvernmo	2010
Nestleder	Frode Nasvik	2011
Kasserer	Even Dromnes	2010
Styremedlem	Trude Kalland	2010
Styremedlem	Erlend Ottar Ohren	2011
1. vara		
styremedlem	Roy Ove Hestnes	2010
2. vara		
styremedlem	Arnt Kjetil Morken	2011
Revisor	Hilde H. Gauslaa	2011
Valgkomite	Arild Kjorsvik, Geir Joøy Ødegaard	2011

Medlemsmøte

Det planlegges medlemsmøte i løpet av våren.

Her vil Lars Sæther fortelle om sin deltagelse i integrasjonen, samt at Kari Raanes fra Gjensidige vil komme og snakke om forsikringsordningen til YS.

Vervekampanje

Ny vervekampanje i gang.

Velkomstgave	Ipod Nano 8G
Vervepremie	Ipod Nano 8G

2 vervede

Vervepremie

Apple Iphone 3G

2+6 vervede

Vervepremie NY!

Apple Mac Book Pc

2+6+10 vervede

Kontingentøkning

Kontingenten vil øke til 360,-. Samtidig vil vi informere om at minstebradraget på kontingenten har økt fra 1800 til 3600 kr. Grunnen til kontingentsøkningen er indeksering.

Årsmøtet i Schlumberger

24. april ble årsmøtet i SAFE i Schlumberger avholdt med 29 deltakere. Kari Bukve og Levard Olsen-Hagen fra SAFE og Reidun Ravndal fra SAFE i BJ-Sevices var invitert som gjester. Også en av bedriftens representanter, Richard Fiskå, deltok. Klubbleder Stig Arne Pedersen åpnet møtet og gikk igjennom årsberetningen.

Nytt klubbstyre

Det nye styret var valgt av 76 av 192 stemmeberettigete medlemmer, en solid oppslutning i forhold til tidligere år.

SAFE STYRET 2009

Stig Arne Pedersen	Formann
Espen Johannesen	Nestleder/kasserer
Terje Hegna	Sekretær
Odd Helland	Styremedlem
Chris R. Karlsen	Styremedlem

Tor Oskar Skiftun Styremedlem

Deborah Livastøl Styremedlem

Jone Iversen Varemedlem

Kåre M. Jørgensen Varemedlem

Regnskapet ble godkjent

Espen Johannesen la fram regnskapet og konkluderte med at økonomien er god.

Ettersom det ikke har vært store utgifter det siste året har kontoen steget jevnt og trutt.

Regnskapet ble godkjent uten kommentarer.

Nye folk i SAFE

Levard Olsen-Hagen fra SAFE presenterte seg som ny organisasjonssekretær i SAFE.

Levard overtra ansvaret som kontaktperson for klubben i Schlumberger. I tillegg til en orientering om arbeidsområder og samarbeid framover, oppfordret han også medlemmene om å delta på konferansen "Åpent lende".

Outsourcing og innleie til debatt

Kari Bukve fra SAFE tok opp flere emner under sin innledning. Et av dem er de pågående prosesser i forbindelse med ROV. ROV er i faresonen for "outsourcing". For å se nærmere på dette er det satt ned en egen gruppe i SAFE hvor et av målene er motstå presset om outsourcing.



Tendensen er at operatørselskaper starter med innleie av folk for å få utført kjernearbeid. Først og fremst ser det ut til å gjelde de små operatørselskapene.

Lønnsoppgjøret

Årets lønnsoppgjør på OLF avtalen har ingen streikerett ettersom det er et mellomoppgjør. Bedriftene gjemmer seg bak finanskrisen for å ikke gi lønnstillegg. Finanskrisen brukes også til å kvitte seg med ansatte. For SAFE sin del ser vi en stor pågang av nye medlemmer. Om det har en sammenheng med situasjonen generelt og behovet for å handle, er vanskelig å si.

Sykelønn og rehabilitering

Det ble også reist spørsmål om sykelønnsordningen som ble forandret i fjor. Etter 12 måneders sykemelding går den syke over på rehabilitering som utgjør ca 260 000 kroner per år. Dette gjelder for øvrig kun privat sektor. Dette er noe som dessverre kan ramme enkeltpersoner hardt, men Kari hadde så langt ikke hørt om tilfeller av dette.

Årets lønnsoppgjør

Neste punkt på listen var kravene for årets oppgjør. Klubbleder Stig Arne orienterte om kravlisten samt innkomne forslag. Det ble stemt over forslagene og utarbeidet liste for årets lønnsforhandlinger.

Tid for bedriftens representant

Richard Fiskå fra bedriften svarte på

spørsmål. Det ble stilt en del spørsmål rundt det nye forslaget til schedule for coil (jobbing med kveilerør). Her var det en del skepsis fra coil siden det er en stor fare for at en del basearbeid kom på toppen i tillegg til 14 dager offshore. Richard Fiskå mente at det ikke var intensjonen til bedriften å utnytte fleksibiliteten til den enkelte slik at en måtte jobbe på basen utover 14 dager offshore. Det ble enighet om at det må tas med i protokollen. Det ble også slått fast at vi har en pumpeavdeling som ikke må glemmes i forbindelse med arbeidstidsordninger. Vi må også ta opp kampen for dem i forhandlingene.

Klipp fra årsberetningen

SAFE Områdeutvalget i Brønnservice, BSU

Det har vært varierende grad av aktivitet i området. Rolf Onarheim fra BJ er leder for utvalget der blant annet Vetco Gray, Acergy og Deep Ocean også er med.

Medlemsutvikling

Til tross for at vi har mistet mange gode kollegaer også det siste året, så har vi totalt sett en positiv medlemsutvikling. Vi har i dag 190 medlemmer, og det må vi absolutt kunne si oss fornøyd med. Vi ønsker alle nye medlemmer hjertelig velkommen i klubben. På sist kongress ble undertegnede fortsatt værende som vara til forbundsstyret sammen med Reidun Ravndal, klubbleder i BJ-services. Rolf Onarheim

fra BJ-Services er vårt område sin eneste faste representant i styret.

Kongressen fattet diverse vedtak.

Et av dem var å øke medlemskontingenten med kr. 50,- Vervekampanjen i SAFE fortsetter med fornyet styrke, og vervepremiene er oppgradert med både Ipod, Iphone og Macbook, i tillegg til at alle nye medlemmer får velkomstgave.

På SAFE huset har det også skjedd endel forandringer.

Bjørn Tjessem som har vært vår kontaktperson i en årrekke har sluttet, og vår nye kontaktperson er organisasjonssekretær/jurist Levard Olsen-Hagen. Han har allerede vist seg å være en veldig dyktig kar, og vi har fått bruk for hans ekspertise ved flere anledninger. Forholdet til de andre på huset er også veldig bra, og det er alltid noen som stiller opp hvis vi trenger det.

Oppsummering

Dette har vært et år med både oppturer og nedturer. Enda flere av våre mest erfarne folk har sluttet, mens en god del nye er kommet til. Negativitet og forringet arbeidsmiljø både på land og offshore ser ut til å ha blitt erstattet med en mer positiv holdning, men vi har enda et stykke å gå, spesielt på land både når det gjelder lokaliteter, arbeidsmiljø og arbeidsforhold generelt. Her må bedriften komme på banen snarest mulig.

Oyvind Olsen, organisasjonssekretær i SAFE
og Roy Aleksandersen, klubbleder i SAFE i
Seawell.



Det positive er at vi ser ut til å ha mye å gjøre framover, med ny kontrakt på coil må vi også ansette flere folk. Og selv om pumping og coil ikke i samme segment lenger, så skal vi selvfølgelig jobbe videre for at alle skal få de samme betingelser.

Til slutt vil vi igjen minne om at skal vi få til en enda bedre avtale, er det viktig at problemer og løsninger blir formidlet tilbake til styret og ikke forblir i en kaffebar offshore. Ta kontakt eller send en e-mail til en i styret, du finner alle adresser og telefonnummer på hjemmesiden:
<http://www.schlumbergerklubben.org>

Stig Arne Pedersen
Klubbleder

Årsmøte i SAFE i Shell Ormen Lange

Årsmøtet i SAFE i Shell Ormen Lange ble avholdt på Aukra hotell den 14. april. Det var 20 medlemmer som møtte og årsmøtet ble gjennomført med faste årsmøtesaker. Kari Bukve, som er klubbens kontaktperson, var med på årsmøtet.

Minimumsbemanning sliter på ansatte

Klubben har jobbet aktivt de siste året og har hatt mange saker på agendaen. Den viktigste saken har vært bemanning på skift og utfordringene som ligger rundt det. Bedriften har en minimumsbemanning som fører til at en ikke er i stand til å ivareta verken

operasjonelle oppgaver eller fravær.

Det er høy overtidbelastning, og klubben frykter at de ansatte vil brenne seg ut på litt sikt. Bedriften har etter mange møter og mye press innsett at det trengs flere teknikere på skift, men disse ønsker de å leie inn. Klubben er sterkt imot dette og vil jobbe for at disse skal ansettes fast. I skrivende stund er SAFE klubben i drøftinger med bedriften omkring dette spørsmålet.

Eneste klubb på Nyhamna

Klubben teller nå 63 medlemmer. Det er en økning på 20 medlemmer det siste året. Vi har det siste året vært den eneste fagforeningen blant de faste ansatte på Nyhamna, etter at IE klubben falt bort.

Godt samarbeid med ledelsen

Klubben har hatt et godt samarbeid med ledelsen lokalt på bedriften. Det viser seg at når sakene kan løses lokalt på Nyhamna, går det som regel i orden med en god dialog. Når sakene må løftes ut av Nyhamna, oppover i systemet og ut av landet, er ikke alltid forståelsen for klubbens problemstillinger like sterkt tilstede. Men klubben står på for sine medlemmer og gir ikke opp selv om vi møter endel motgang i systemet. Målsetningen til klubben fremover er å kjempe videre for å ivareta medlemmenes interesser, vokse i takt med antall ansatte og fortsatt være en positiv bidragsyter til at Nyhamna skal være verdens beste arbeidsplass.

Nytt styre:

Leder: Lars Arne Raanes - gjenvalg

Nestleder: Dan Helseth - ikke på valg
Sekretær Runar Hvalryg - ikke på valg
Kasserer Stein Ola Olsen - gjenvalg

Styremedlem: Torstein Eriksson - ikke på valg

1 vara: Oddvar Seljehaug - ny, erstatter Pål Aure

2 vara: Silje Hjelen - ikke på valg

3 vara: Egil Vetvik - gjenvalg

SAFE i Seawell

SAFE i Seawell har avholdt årsmøte på Quality Hotel Leangkollen. Tirsdag 17. mars var startdato for årsmøtet. Det var satt av tre dager, altså fram til og med torsdag 19 mars. Klubbleder Roy Aleksandersen åpnet møtet og tok en rask gjennomgang av "rikets tilstand". Vi fikk en kort orientering om de bemanningsutfordringene som kan komme etter signalene StatoilHydro har luftet vedrørende Statfjord A. Vi har jo allerede en midlertidig borestopp på Gyda.

Lærlingene var representert på årsmøtet

Årsmøtet fortsatte deretter med den tradisjonelle agendaen. Vi hadde ingen "store tunge saker" på kjøreplanen. Det var fokus på de utfordringer vi har nå, som følge av "finans krisen" SAFE i Seawell har også en stor skare lærlinger i medlemsmassen sin. Vi har ment at det er meget viktig å ta



vare på denne gruppen og i år valgte vi derfor å ta med en representant for gruppen til årsmøtet. Vegard Lygre har påtatt seg oppgaven med å følge opp lærlingene sine utfordringer, både i forhold til lovverk, tariffavtale og opp mot bedriften. At det gror godt i Seawell klubben viste sammensetningen av delegatene. Her var det flere nye ansikter som ville være med å bestemme kursen videre. Vi savner imidlertid flere kvinnelige tillitsvalgte som vil ha et ord med i laget.

Øyvind Olsen innledet fra SAFE

Øyvind Olsen, som er vår organisasjonssekretær i SAFE, fulgte hele årsmøtet.

Øyvind tok for seg følgende tema:

Gjennomgang av vår historie.

Dagens situasjon i SAFE

Omlegging til organisasjonsmodellen vi har på SAFE huset i dag.

Hovedavtalen

Tariffavtalens punkter på ventetid og svingskiftsbestemmelsene

Årsmøtedelegatene viste stort engasjement og fikk luftet alle sine tanker.

Sosial utfordring

Tradisjonen tro hadde vi i år også en sosial aktivitet som avveksling til det faglige innholdet på årsmøte.

I år var det full "politiutrykning" da det ble begått et "mord" på hotellet.

Delegatene ble delt inn i grupper som frem til "festmiddagen" måtte løse 'mord gåten'. Vi fikk knappe to timer på oss og det var engasjerte grupper som

fikk fremlegge sine teorier. Spesielt gruppen til vår eminente leder, Roy Aleksandersen, gjorde seg bemerket da de klarte å lage en hel utredning av to skrevne setninger. Roy viste her helt tydelig hvorfor han er leder i klubben. (Eller bergenser?)

Til årsmøtet hadde vi også invitert Seawell sin personalsjef, Hilde Motland, og vår nye personaldirektør, Gunnar Lemvik. Gunnar Lemvik rakk dessverre ikke "herregårdsmordet", mens gruppen ledet av Hilde Motland var den som klarte alle oppgavene best og den eneste gruppen som klarte å løse mordgåten korrekt.

Bedriftens tid

Siste dagen av årsmøte var avsatt til Seawell, med nevnte Hilde Motland og Gunnar Lemvik som innledere. Disse to presenterte seg selv og bedriften på en meget fordelaktig måte.

De tok årsmøtedelegatene gjennom

følgende punkter:

- Trivsel i Seawell

- Senior politikk

- Seawell i dag

- Policy

- Drilling Norge 2008

Delegatene var meget tilfreds med representantene fra Seawell og deres gjennomgang av de forskjellige punkter. Vi kom imidlertid dessverre i tidsklemme, så det ble litt for liten tid til alle spørsmål som delegatene ønsket å stille

bedriften.

Valget på årsmøte gav følgende styre i SAFE i Seawell:

Leder – Roy Aleksandersen

Nestleder – Reidar Rikstad

(Gjenvalgt 2 år)

Kasserer – Knut Storvik (Gjenvalgt 2 år)

Sekretær – Kjell O. Dalseide

Styremedlem – Bjørn O. Hauken

(Gjenvalgt 2 år)

Styremedlem – Allan Leirvik

(Nyvalgt 2 år)

Styremedlem – Tormod S. Berentsen

(Nyvalgt 2 år)

Styremedlem – Frode Kirkeli

(Gjenvalgt 2 år)

Styremedlem – Tore Kvinen

Styremedlem – Øyvind Tvedt

(Nyvalgt 1 år)

Styremedlem – Børre Strand

1. Vara medlem – Anners Tveiten

2. Vara medlem – Fridtjof Moe

(Nyvalgt 2 år)

3. Vara medlem – John Einar Våge

(Nyvalgt 2 år)

4. Vara medlem – Anne Lyngnes

5. Vara medlem – Ørjan Andersen

6. Vara medlem – Lars Pedersen

(Nyvalgt 2 år)

Årsmøte SAFE i Norisol

28. mars hadde SAFE i Norisol

sitt årsmøte. I tillegg til klubbens

medlemmer, deltok Levard Olsen-Hagen

fra SAFE sentralt, Frank Brox Nyheim,

klubbleder i Dolphin, og Trond Soltvedt,

divisjonssjef i Norisol. Trond Soltvedt

fra bedriften startet med en orientering



om situasjonen i bedriften, og fortalte litt om samarbeidsklima mellom klubben og bedriften. Soltvedt la vekt på at det som har skjedd, har skjedd, og vi nå må se fremover.

Klubbens årsberetning

Årsberetningen ble lest opp av klubbleder og godkjent av årsmøtet. Her noen utdrag fra beretningen som preges av mange utfordringer i et spennende år.

Klubben ble varslet om masseoppsigelser i midten av februar. I møte med bedriften fikk vi beskjed om at vi var overtallige hovedsakelig på stillas og maling. Klubben tok dette veldig alvorlig og gikk straks inn i forhandlinger om dette. Bedriften overbeviste klubben om at det ikke var arbeid til alle, og oppsigelser var uunngåelig. Klubben så ingen annen utvei og vår viktigste oppgave ble derfor å sørge for at kriteriene for oppsigelser ble fulgt. Under forhandlingene fikk vi så et forslag fra bedriften som reduserte antall oppsigelser. Hele saken endte med at bedriften ikke sa opp noen. Grunnet vanskelige arbeidsforhold i forhold til bedriften, har klubblederen flyttet klubbkontoret ut av bedriften.

Arbeidsmiljøundersøkelse

Bedriftens ledelse engasjerte bedriftslegen til å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse hvor alle de ansatte i administrasjonen på en skala fra 1 til 10 skulle krysse av for

om klubblederen har en uakseptabel atferd, eller om han bare gjør jobben sin som tillitsvalgt. Saken var så oppsiktsvekkende at TV 2 nyhetene i beste sendetid på selveste 1. mai, og i skarp konkurranse fagbevegelsens hovedtalere, ryddet plass til denne saken. "Arbeidsmiljøundersøkelsen" skal tydeligvis legge grunnlaget for en avskjeds- eller oppsigelsessak mot Frode Roberto Rettore og føyer seg inn i en lang rekke anslag fra Norisol sin ledelse mot klubblederen. Bedriften har også etablert en egen "arbeidsinstruks" for klubbleder, og som klubbleder har han deretter mottatt flere advarsler for brudd på denne "instruksen".

Overtidstimer

Et krav fra de ansatte om betaling for overtidsoverarbeid, utviklet seg til en tilspisset situasjon. Bedriften ba de ansatte og klubben om å annullere kravet som omfattet flere hundre overtidstimer. På kjøpet fikk de følgende trussel: dersom dette ikke ble gjort, varslet bedriften masseoppsigelser. Klubben ville selvsagt ikke sette noen strek over dette kravet, og de varslede oppsigelsene påvirket heller ikke saken. For øvrig er alle fortsatt i arbeid.

Timeårsverk for 2006-2007

En to år gammel kamp med bedriften om timeårsverket for 2006 og 2007 er over. Bedriften har prøvd å bestikke klubben med 150 000 kroner for ikke å gå

videre med kravet for timene for 2006. Dette kunne ikke klubben akseptere. Videre prøvde bedriften å få de ansatte til å overføre 200 timer til neste årsverk. Til tross for nye trusler om masseoppsigelser, fikk vi stoppet dette.

Nye trusler

Klubben ble varslet om masseoppsigelser i september med påfølgende nye drøftelser. Klubben mente oppsigelsene ikke var godt nok begrunnet. Blant annet strakk ikke bedriftens framtidsplaner seg lenger fram enn de kommende seks uker. Bedriften valgte å avbryte møtet og gjennomføre oppsigelsene. Klubben kontaktet SAFE som ble med oss i et nytt møte den 30.09. heller ikke nå var bedriften villig til å diskutere sakligheten i disse oppsigelsene.

Lokale lønnsforhandlinger

Det ble brudd i de lokale lønnsforhandlingene mellom bedriften og SAFE i Norisol. Klubben la frem sine krav. Etter tre uker kom bedriften tilbake med et "tilbud" om o-oppgjør. Begrunnelsen var at det er utbetalt forskuddslønn.

Forliksklage

Klubben sendte en forlikssklage på vegne av fem medlemmer som ble trukket i lønn i november. Norisol hevder at de ansatte skylder bedriften timer og må jobbe disse. Som "julegave" til de ansatte, før jul og før de ansatte skulle gjøre juleinnkjøpene sine, trakk

bedriften de ansatte for lønn for timer
bedriften hevder de ansatte skyldte
dem.
Klubben håper 2009 blir et mye bedre år.

Nytt styre:

Leder: Frode Roberto Rettore

Nestleder: Kjell Eivind Lund

Kasserer: Rikard Anderson

Sekretær: Arnt Helge Stølen

Styremedlem: Terje H. Høyland

Styremedlem: Glenn Aase

Styremedlem: Per Hjerø

Vara styremedlem: Jan Bø

Vara styremedlem: Sven A Ualand

Årsmøte i SAFE DOF SUBSEA NORWAY 2009.

Årsmøtet ble holdt lørdag den 18. april.

22 medlemmer møtte frem.

På dette møte ble følgende styre valgt:

Leder: Sigve Halvorsen

Nestleder: Tage Lohiniva

Sekretær: Elise Søyland

Styremedlem: Jamie Simpson

Styremedlem: Rune Wilthil

Styremedlem land: Hege Helen
Bengtson Nordaas

Kasserer: Ørjan Petersen

Vara: Robert Ulveseter, Patrick Baars,
Svein Tore Bjelland

Revisor: Bjørge Samuelsen

Dag Sølve Bjørdal og Beate H. Kringstad
ble valgt som valgkomité.

Årsmøtet hadde besøk av organisasjons-
sekretær og vår kontaktperson i SAFE,
Kari Bukve som hadde et innlegg om
SAFE sin historie og oppbygning. Videre
holdt HVO Tom Eriksen en generell
informasjon om hovedvernombudets
oppgaver og agenda fremover.

Det er verd å nevne at vi har registrert
at subseamarkedet også har fått merke
finanskrisens spor. Noen av hovedut-
fordringene fremover blir å sikre norske

arbeidsplasser i en svært konkur-
ranseutsatt bransje. Hele den norske
flåten er truet av press fra utlandske
operatører, og det er svært betenkelig
at dette er den eneste næringen i Norge
hvor man tillater aktører å jobbe under
dårligere betingelser enn fastsatte
avtaler i de ulike forbund.

Styret takker alle medlemmer for
deres engasjement og inputs i året
som har gått. Vi oppfordrer videre alle
medlemmer til å ta opp dagsaktuelle
saker med tillitsvalgte, eventuelt sende
mail direkte til styret. Det er ikke alltid
så enkelt å fange opp hva som rører seg
og hva medlemmene er opptatt av, men
målet er å stadig forbedre oss.

På vegne av avtroppende og påtrops-
pende styre

Sigve Halvorsen



Øresus/Dårlig hørsel?

Vi behandler deg i løpet av en uke.

Se www.valencia-clinic.com eller ring 909 37 200



Petekka

Petroleumteknisk akademi AS

Vil du satse på en offshoreutdanning?
Nytt fagskoletilbud innen petroleumsteknologi

Modulbasert undervisning. Undervisningen er tilrettelagt som klasseundervisning i kombinasjon med fjernundervisning.

Du kan velge studiested i Oslo, Stavanger, Bergen, Ålesund eller Trondheim.
Besøk vår hjemmeside www.peteka.no eller kontakt oss på tlf.: 47700600.



GJENSIDIGE

SPESIALPRIS TIL YS-MEDLEMMER

KJØP REDNINGSVEST OG GJØR SJØLIVET TRYGGERE



**SPAR
Kr 500**

REGATTA FREESAFE

KUN KR 599,-

(ordinært kr 1.099,-)

One-size; fra 40 kg og oppover.



**SPAR
Kr 100**

REGATTA ACTION

KUN KR 269,-

(ordinært kr 369,-)

fra 30 til 40 kg.



**SPAR
Kr 100**

ELIAS REDNINGSVEST

Kun kr 298,- (ordinært kr 398,-).

Leveres i tre størrelser

- Baby under 5 kg
- 5-15 kg med beverhale
- 15-30 kg med skrittstropp

BENYTT DEG AV VÅRT SPESIALTILBUD UT AUGUST 2009 – MAKSIMUM FIRE REDNINGSVESTER PER KUNDE

Tilbudet gjelder for de første 500 kundene som har eller tegner en av Gjensidiges gunstige personforsikringer:

- dødsfallsforsikring som sikrer dine etterlatte økonomisk trygghet dersom du faller fra.
- uføreforsikring som sikrer deg selv en økonomisk startkapital dersom du blir ufør.
- familieulykkesforsikring som dekker ulykkesskader som medfører varig medisinsk invaliditet.

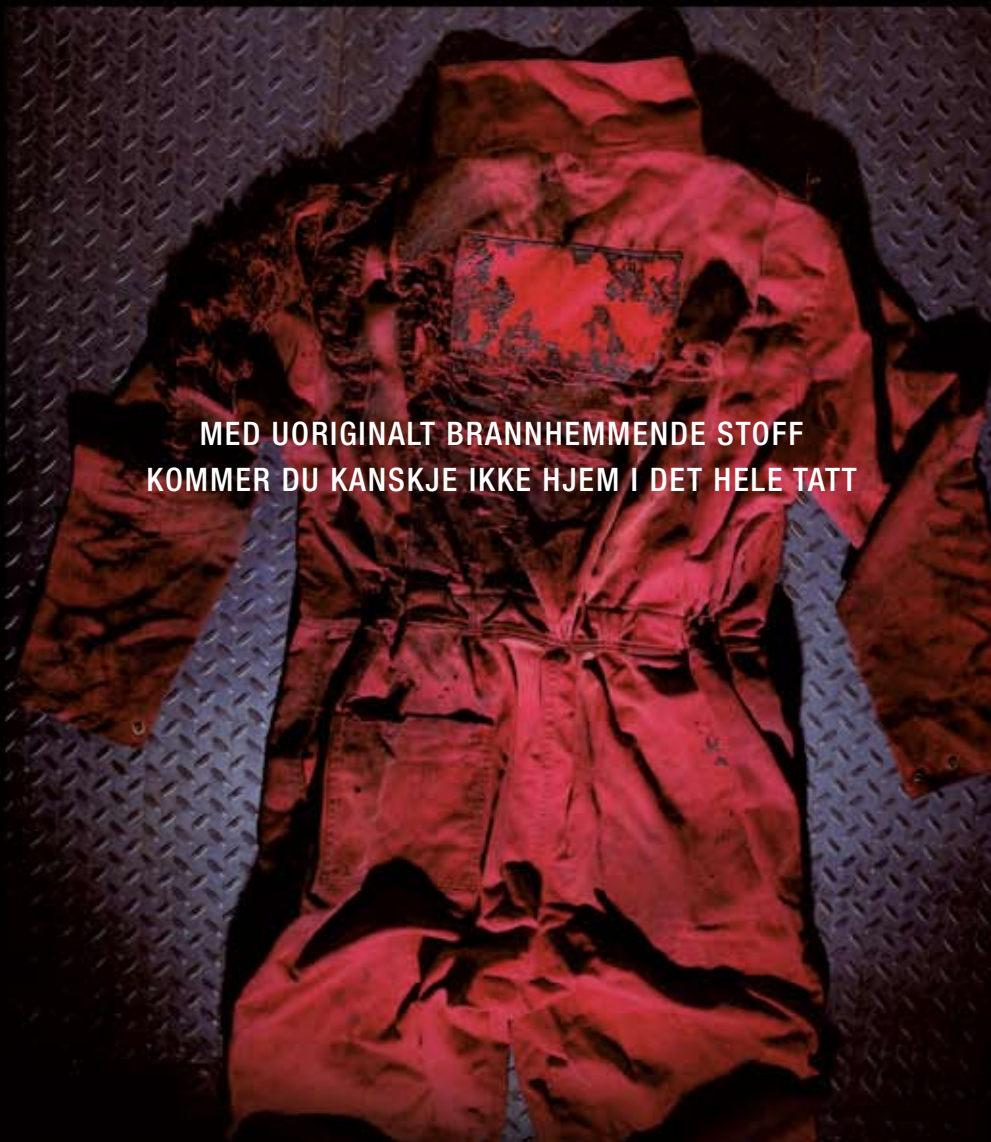
Alle disse forsikringene er spesialpriset for YS-medlemmer.

BESTILL REDNINGSVESTENE HOS GJENSIDIGE PÅ TLF 03100.

Porto og ekspedisjonsgebyr på kr 99,- kommer i tillegg. Forventet leveringstid er ca 2 uker.



DET VERSTE SOM KAN SKJE HVIS DU KJØPER EN UORIGINAL KLOKKE,
ER AT DU IKKE KOMMER HJEM TIL RIKTIG TID



MED UORIGINALT BRANNHEMMENDE STOFF
KOMMER DU KANSKJE IKKE HJEM I DET HELE TATT

Stoffene fra Daletec© gir den beste brannbeskyttelsen på markedet

Daletec© setter sikkerhets- og miljøhensyn først!

Alt flammehemmende stoff fra Daletec© er sertifisert i henhold til Økotex 100 del II (< 75ppm formaldehyd), og er garantert å vare hele stoffets levetid. Daletec© bruker original Pyrovatex CP, med kun godkjente kjemikalier, og full dokumentasjon. Mange av konkurrentene våre bruker billige kopier, og kan ikke garantere verken kvalitet, sikkerhet, miljø eller formaldehydmengde.

Derfor er det viktig å være nøye! Se etter Daletec© merket på innsiden av stoffene.

DALETEC



protecting people

Daletec AS, Postboks 53,
N-5721 Dalekvam
Tlf.: 56 59 41 00,
faks: 56 59 41 41,
e-post: info@daletec.no



Å starte en klubb

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det var det de gjorde, gjengen i Aker Drilling, da de samlet seg, dannet et interimstyre og kontaktet SAFE for å høre om de kunne bli med.

Kanskje var kontakten litt mer formalisert og kanskje var oppstarten ikke fullt så lettvindt, men det er ikke så langt i fra sannheten,

- Da jeg begynte i Aker Drilling var allerede interimstyret etablert. En liten gjeng hadde allerede blitt enige om at det trengtes en SAFE-klubb, forteller Sigve Medhaug, klubbleder i SAFE i Aker Drilling.

Som tenkt så gjort. De satte seg sammen, valgte en leder og dannet et interimstyre.

Da ble du med?

- Nei, jeg kom inn på Barents-prosjektet, mens klubben ble startet under arbeidet med Spitsbergen.

Da jeg begynte, visste kompisen min at jeg hadde vært tillitsvalgt, og han som satt som leder hadde ikke så veldig lyst til å ha det vervet.

Da sa du ja?

- Ja, jeg gjorde det og vi startet arbeidet



Sigve Medhaug, Øyvind Olsen og Nils Egil Vistnes diskuterer.

med å danne en formell klubb.

SAFE ble kontaktet for å få de formelle tingene i orden, og Øyvind Olsen, organisasjonssekretær i SAFE, har selvfølgelig vært til god hjelp i denne prosessen.

Tillitsvalgte måtte skaffes

- Det letter kommunikasjonen med medlemmene ganske betraktelig når en har tillitsvalgte på alle crew. Det klarte vi å få til, og dermed fikk vi og et mye bredere dekningsområde for klubben. Årsmøte var neste skritt for den ferske klubben.

- Vi samlet medlemmene, hadde årsmøte og valgte styre.

Var alle medlemmene tilstede på årsmøtet?

- Nei, de tillitsvalgte og interim-

styret deltok. Til neste år håper vi at medlemmene har anledning til å delta. Da årsmøtet var avholdt, hadde vi oppnådd vårt første viktige mål, å bli en SAFE-klubb, sier Sigve.

Grunnplanet styrer

- Det er et viktig prinsipp i SAFE at medlemmene styrer. Det er der makten sitter. Det var også viktig for oss da vi valgte SAFE som vår organisasjon. Hvor mange medlemmer var dere da klubben formelt ble dannet?

- Vi var rundt 50 da vi formelt ble tatt opp i SAFE for et halvt år siden.

Hvor mange er dere i dag?

- Nå er vi blitt rundt 120 medlemmer og er den største klubben i selskapet.



Jan Frode Fredriksen: Tommel opp for SAFE.



Nils Egil Vistnes.

Samarbeider godt

Klubben har et veldig godt samarbeid med de andre klubbene.

- Ofte ser vi at gode ressurser i andre selskaper går tapt på grunn av "krig" og organisasjonskamp. Det er både trist og unødvendig, og det ønsker vi ikke her. Er den holdningen en del av årsaken til den imponerende veksten i medlemsmassen?

- Kanskje betyr det noe at vi har et åpent og redelig forhold til de andre foreningene og deres medlemmer. Viktigst er nok likevel medlemmene våre som er superflinke ververe. De har stått på og rekruttert arbeidskameratene sine.

Har medlemmene organisasjonserfaring fra før?

- En del har vært SAFE-medlemmer i andre selskap og har god erfaring med forbundet. Derfor gjør de og en god jobb.

Du har gode dager da, med så flinke medlemmer?

- Ja jeg kan ta det rolig som klubbleder. Sigve ler godt.

- I dag er det 12 crew med 12 tillitsvalgte. Klubben har vara HVO på Spitsbergen. Da HVO ble valgt, var vi i startgropen som klubb, og dermed ble det IE som fikk det vervet. Her på Barents har vi valgt den praksisen at verneombudene velger sitt eget HVO og da velger de den de mener er best skikket. Selvfølgelig! Vår politikk er at det ikke betyr noe hvilken forening som har HVO. Det viktigste er at HVO gjør den jobben som

skal gjøres. Det er både Øyvind Olsen og jeg enige om.

Øyvind nikker og er helt enig.

Konferanse for tillitsvalgte

Klubben vil lage en konferanse for tillitsvalgte så raskt som mulig. Deretter vil de på kurs for å få en grundigere opplæring.

- De aller fleste hos oss er unge, flinke og engasjerte folk som vi tror vil bli et godt tilskudd i arbeidet for å styrke SAFE. Klubben vedtok et handlingsprogram på årsmøtet. Her finnes en rekke saker hvor også Øyvind er sterkt involvert som rådgiver. En av sakene dreier seg om motormenn som allerede innehar sertifikater, men ikke får godkjent fartstid for opprettholdelse av disse fordi motormannstillingen ikke er sertifikatpliktig.

- Bedriften har vært i kontakt med sjøfartsdirektoratet for å finne en løsning, og vi vil selvfølgelig fortsatt følge med videre i saken.

Ungdom i flertall

Klubben består av mange ungdommer. Det gjelder for så vidt også i bransjen.

- Vi har gode avtaler som de unge er opptatt av å beholde. Ungdommen har et bevisst forhold til hva slags arbeidsforhold de vil gå inn i. Dermed markerer de seg også i styret og som tillitsvalgte når slike saker er oppe til diskusjon. Er dere tidlig på banen når unge folk begynner her?

- Ja, vi prøver å møte de unge tidlig. Vi



Aker Barents



Øystein Krossli

tjener nok på det, at de ser at vi er en aktiv klubb.

Dessuten har vi som forbund et godt rykte.

- Vi tar medlemmene på alvor, bekrefter Øyvind.

- Vi må prate med folk, møte dem ansikt til ansikt. Det er den måten vi rekrutterer på. Men vi har og hatt Øyvind her oppe på møter. Det har vært veldig vellykket.

Valg til bedriftsstyret

Nå pågår det valg av arbeidstakerrepresentanter til bedriftsstyret.

- Det blir et såkalt forholdsstallsvalg, så der er klubbene blitt enige om å fordele dette på en rimelig måte med en representant til oss, en til IE og en til DSO.

Lederne får varavervet til DSO sin plass. Det er rundt 400 ansatte i bedriften.

Av de fagorganiserte her oppe har IE rundt 85 medlemmer, DSO har ca 50-60 og Lederne omtrent 20, så vidt jeg har forstått.

- På riggene tror jeg det er rundt 300 ansatte, mener Øyvind.

En rask hoderegning viser at det utgjør så godt som hundre prosent organisering.

Det er bra?

- Ja, men jeg tror heller ikke at dette er et miljø for uorganiserte, sier Øyvind.

Godt forhold til bedriften

Sigve slår fast at forholdet til bedriften er godt.

- Vi har også et godt forhandlingsklima. Det handler om å ha god "Akertude".

Bedriften opptre svært seriøst overfor fagforeningene, det er Akers politikk.

Et av SAFE sine medlemmer er ferdig med pausen sin.

Øystein Krossli: - Jeg forteller folk at det er viktig å være medlem og at du må engasjere deg. Jeg er fornøyd med SAFE og forteller folk det. Jeg føler at SAFE tar folk på alvor. Du får svar når du ringer inn.

Er dette en attraktiv arbeidsplass?

- Ja, de som blir ansatt er glad for det, sier Sigve. Vi hadde tross alt 21.000 søkere til 300 – 350 stillinger. Det forteller vel sitt!

Hva med lærlinger, har dere mange?

- Ikke foreløpig. Nå planlegges det for lærlinger.

Hvilken tidsramme snakker vi da om?

- Nær framtid. Det blir lære plasser særlig innen boring. Vi håper vi skal kunne ta godt vare på dem siden lærlingene er i en spesiell situasjon, og betyr mye for framtidens fagmiljø.

Den nye riggen er tydeligvis noe for seg selv

Sigve får nesten stjerner i øynene når jeg spør om det blir en bra arbeidsplass.

- Automatikk, svares det. - Det meste er automatisk ombord.

Du har mulighet til å sitte i drillerbua og gjøre jobben din derfra. Det gjelder også boredeksarbeideren.

Andre flotte spesialiteter?

- Det er en dobbel ramrigg.

Og det betyr?

- I stedet for et normalt heisespill med vinsj, er det hydrauliske sylindere som løfter boremaskinen.

Også pumperommet er automatisert.

- Jeg slipper å springe rundt og åpne og lukke ventiler manuelt over hele riggen. Framskritt!

I tillegg er det lagt vekt på godt avsug og innelukkede tanker.

Riggen er klassifisert som DP-klasse

3. Oversatt står det for Dynamic Positioning. I praksis betyr det at riggen ikke er avhengig av å ligge oppankret noe sted, og kan forflytte seg raskt fra sted til sted.

Finnes der tilsvarende rigger i dag?

- Ja flere, men dette blir den største og beste selvfølgelig.

Til slutt, tanker om hva som venter dere i Aker?

- Det blir spennende å være med på laget til en ny norsk boreoperatør. Vi håper SAFE-klubben vår kan være med på å farge resultatet og prege utviklingen av dette prosjektet. Vi er en del av Akers industrielle hovedsatsing og føler oss trygge på framtida, samtidig håper vi selvfølgelig at Røkke etter hvert vil videreutvikle firmaet og skape ENDA flere arbeidsplasser i Aker Drilling fremover.

Dåpen til Aker Barents ble en folkefest

Tekst: Mette Møllerop.

Foto: Sigve Medhaug

Rundt 3.600 mennesker var innenfor portene til Aker da riggen Aker Barents ble døpt søndag 28. juni.

Kona til konsernsjef Øyvind Eriksen i Aker, Kristin Røed Eriksen, var gudmor for riggen og fikk knust champagneflaska på første forsøk.

Eter dåpen var det omvisning for spesielt inviterte gjester. Aker hadde "åpen dag" på verftet og rundt 3.600 ansatte med familier, gjester og andre interesserte deltok på aktiviteter i strålende sommervær.

- Det ble en travel, men veldig flott dag, forteller Sigve Medhaug, leder av SAFE-klubben i Aker Drilling.

Vamp holdt også konsert, og var nok absolutt et viktig trekkplaster for de tilstedeværende.

For å få bygget Røkkes gigantrigg nummer to, samt "Aker Spitsbergen" og "Gjøa", har Aker Stord hatt rundt 3.500 ansatte i arbeid. Byggeprosjektene har vært forsinket.

Verst er det for "Aker Spitsbergen" som skulle vært ferdig i februar i fjor, men



som fremdeles ligger i Ølen og venter på ferdiggjøring.

- Dette jobbes det intenst med, sier Geir Sjøberg, konsernsjef i Aker Drilling til pressen, men han ønsker ikke å

presentere noen endelig dato.

"Aker Barents" og "Aker Spitsbergen" er blant verdens største borerigger og er bygget for å tåle ekstreme påkjenninger.

Rett og urett

Bør dagens menerstatningsordning utvides?

Tekst: Stein Chr. Hexeberg

Skadeserstatningsloven § 3-2 fastsetter: “Har skadelidte fått varig og betydelig skade av medisinsk art, svares særskilt menerstatning. Denne erstatning fastsettes under hensyn til menets medisinske art og størrelse og dets betydning for den personlige livsutfoldelse” (1). Skadeserstatningsloven gjelder for den alminnelige erstatning-srett (trafikkulykker, pasientskader og andre personskader). For yrkesskader har man bestemmelsen om menerstatning ved yrkesskade i folketrygdloven § 13-17 og i yrkesskadeforskriftens kapittel 4.

Penger kan i noen grad gi skadelidte kompensasjon for medisinsk invaliditet, ved at man kan kjøpe seg tilgang til opplevelser eller annen type utfoldelse som er blitt vanskeliggjort av skaden. Menerstatningens formål er å gi skadelidte kompensasjon for redusert livsutfoldelse.

Den fysiske eller psykiske medisinske skade må være varig og betydelig. I praksis har det også vist seg at graden av medisinsk invaliditet bør være på minst 15 % for at det skal utbetales erstatning. Det samme prinsippet gjelder for menerstatning ved yrkesskader.

Er grensen ved 15 % for å få menerstatning riktig? Det finnes gode grunner for å vurdere en utvidelse av ordningen. Det er slett ikke snakk om “småskader” når den varige invaliditeten er i størrelsesorden 5-14 %, noe eksempler fra Sosial- og helsedepartementets invaliditetstabell viser (2). En eventuell utvidelse må skje for så vel for menerstatning etter yrkesskade som for menerstatning etter den alminnelige erstatningsrett.

Hva er «ikke betydelige skader»?

Lovens ordning er at skaden må være en «betydelig skade av medisinsk art» for å gi rett til menerstatning (1). I tabellverket er det en rekke tilstander som betegnes som «ikke betydelige skader», selv om dette er skader som for de fleste vil oppleves som betydelige i dagliglivet og hemmer livsutfoldelsen. Som eksempler på slike “ubetydelige skader” kan nevnes sjenerende øresus, kronisk svimmelhet uten objektive funn, posttraumatisk stresslidelse, symptomer etter en lettere traumatisk hjerneskade (hukommelsesproblemer, konsentrasjonsvansker, epilepsi med sjeldne og mindre anfall), kroniske moderate nakkeplager etter påkjørsel og kroniske korsryggsplager. Disse blir alle stort sett vurdert å ligge under 15 %-grensen.

Vurdering av dagens ordning

Ett argument for å beholde dagens ordning er at den er godt etablert. Menerstatning bør forbeholdes skader av en viss størrelse og betydning, og det er viktig å begrense antall tvister om erstatning ved mindre følgeskader. Men tvister vil det komme uansett hvordan den nedre grensen settes, og eksemplene viser etter mitt syn at det kan reises tvil om hva som kan vurderes som betydelig skade og hva som er en beskjeden. En medisinsk skade i størrelsesorden 5-14% vil for de fleste ha en negativ innvirkning på livsutfoldelsen. Kombinert med at det stadig stilles større krav i samfunnet generelt og i arbeidslivet spesielt til optimal funksjon så vel fysisk som psykisk, fører dette etter min mening til at mennesker med “mindre skaden” bør få erstatning, om enn lavere enn dagens gruppe I (15-24%).

En menerstatningsordning for varig skade, eksempelvis ved en medisinsk invaliditet på 5-14 %, vil kunne praktiseres enkelt. Man kan bygge på og utvide dagens ordning etter reglene for yrkesskader. Invaliditetstabellen for yrkesskader kan fortsatt benyttes, etter en gjennomgang med nærmere fastsettelse av skader i intervallet 5-14 % medisinsk invaliditet. Dette vil medføre

en ny mengruppe, noe som praktisk og teknisk lar seg løse.

Selv om man i dag ved fastsettelse av menerstatning gis mulighet for såkalt gruppeopprykk fra gruppe 0 (0-14 %) til gruppe 1 (15-24 %), gjøres dette sjelden. I praksis fastsettes erstatningen skjematisk. Søkes det om menerstatning ved lavere invaliditetsgrader enn 15 %, blir kravet gjerne gjenstand for tvist. Rett til menerstatning ved 5-14 % medisinsk invaliditet vil gi skadelidte en rettmessig følelse av å motta en kompensasjon, selv om den er beskjeden. I oppgjøret med forsikrings-selskapene vil en skadelidt som er berettiget til menerstatning også bli vurdert mer seriøst når det gjelder øvrige erstatningsposter.

Menerstatningens størrelse i norsk rett er gjennomgående beskjeden.

Et eksempel: En trafikkskadet kvinne i 20-årene, 20 % varig medisinsk invalid, skadet i 2007 og med oppgjør i slutten av 2008, vil motta en menerstatning på kr 121.967, med en viss avrundning oppad. En kvinne i tilsvarende posisjon, med en varig medisinsk invaliditet på 10 %, vil ved en lovendring få rett til en menerstatning i størrelsesorden kr 60.000. Dette antar jeg at de fleste vil oppfatte som rettferdig.

En eventuell utvidelse av dagens



ordning med menerstatning vil ta tid. Inntil videre bør spesialister som fastsetter grad av medisinsk invaliditet i sine spesialisterklæringer påpeke individuelle forhold som gjør at skadefølgen er særlig byrdefull. De bør også vurdere hvorvidt det foreligger grunn til gruppeopprykk til gruppe 1 og dermed rett til menerstatning.

Stein Chr. Hexeberg Vogt & Wiig

Advokatfirma

Oppgitte interessekonflikter: ingen
Litteratur

1. Lov om skadeserstatning avla juni 1969, nr. 26: § 3-2.
2. Forskrift om menerstatning ved yrkesskade. Sosial- og helsedepartementet 21. april 1997. (Hjemmel i lov av 20. februar 1997 nr. 19 om folketrygd 13-17, 2. ledd.)



- Norske selskaper bør inn i Brasil NÅ

Tekst & foto: Sverre Simen Hov

- Akkurat nå ligger forholdene til rette for norske bedrifter i Brasil. De brasilianske oljereservene er store, og det bygges to enorme tørrdokker som kan gi gode forretningsmuligheter for norske selskaper. Men da må sjansen gripes NÅ!

Johnar Olsen var krystallklar overfor delegasjonen fra Lederne og YS/SAFE som besøkte Rio de Janeiro. Olsen er stedlig representant for INTSOK (www.intsok.no), som tilrettelegger for norske oljebedrifter i internasjonale markeder, og sitter i styret for Norwegian Brazilian Chamber of Commerce (NBCC - www.nbcc.com.br) som fremmer handel og relasjoner mellom Norge og Brasil. Olsen samarbeider med Innovasjon Norge om å gi fødselshjelp til norske bedrifter som vil utforske det brasilianske markedet.

- Det er nå toget går, og norske bedrifter bør helt klart gripe sjansen. De to verftene som bygges nord og sør i landet vil bidra til å spre oljeindustrien langs hele Brasils lange kystlinje, men foreløpig er ingen norske bedrifter involvert i disse verftene, forteller Olsen, som fremhever Brasil som et vennlig land å gjøre forretninger i.

Han har sin bakgrunn fra offshoreindustrien, og navnet til tross, Olsen er brasiliansk. Han har imidlertid familierøtter i Norge.

Gir fødselshjelp

INTSOK og Innovasjon Norge har hatt suksess med å gi hjelp til norske bedrifter som vurderer å satse i Brasil, og tilbyr kontorplass til fornuftige priser sentralt i Rio de Janeiro. Slik slipper bedriftene å investere i egne lokaler mens de utforsker markedet i Brasil, og i samme bygning sitter den norske generalkonsulen i Rio de Janeiro, Vibeke Lilloe. Hun har tett kontakt med myndighetene hjemme, ønsker å legge til rette for at norske bedrifter kan etablere seg i Brasil, og ønsker velkommen samarbeidet mellom Lederne, YS/SAFE og brasiliansk fagbevegelse.

- Akkurat nå jobber vi mye med sikker-



heten for det økende antallet norske arbeidstakere som kommer til Brasil. Det må legges opp gode rutiner for alle tenkelige situasjoner, blant annet siden vi vet at StatoilHydro kommer hit med mange familier, forteller Lilloe.



Tilgjengelige forskningsmidler

Mellom 70 og 80 norske selskaper er nå til stede i Brasil, og grovt regnet tror Olsen at rundt 5.000 nordmenn årlig er i Brasil på forretningsreiser. Bedrifter

som allerede har leid kontor plass hos INTSOK og Innovasjon Norge i Rio de Janeiro inkluderer SINTEF, Aibel og Solstad Offshore.

- Vi må ut, og i Brasil finnes det mye tilgjengelige forskningsmidler innen

Delegasjonen fra YS/SAFE og Lederne som i januar var i Brasil, hadde møter med INTSOK, generalkonsulen og SINTEF. Bak f.v. Sverre Simen Hov (Lederne), Vibeke Lilloe (Norges generalkonsul i Rio de Janeiro), Terje Enes (YS/SAFE), Jan Olav Brekke (Lederne), Bjørn Asle Teige (YS/SAFE) og Svein Karlsen (SINTEFs representant i Brasil). Foran f.v. Stein Bredal (YS/SAFE), Per Helge Ødegård (Lederne), Johnar Olsen (INTSOKs representant i Rio de Janeiro) og Sten Atle Jølle (YS/SAFE).

petroleumsindustrien. Det ønsker vi å dra nytte av, forteller Svein Karlsen i SINTEF.

Interesse for norske selskaper

INTSOK i Brasil går en spennende tid i møte nå når det brasilianske oljeeventyret begynner å ta av. I september i fjor samlet de over 80 norske bedrifter til middag i forbindelse med den store oljemessen Rio Oil & Gas, der også statsminister Jens Stoltenberg deltok.

- Det er stor interesse i Brasil for at norske selskaper skal etablere seg i landet. Brasil trenger god teknologi og høyt utdannede fagfolk, noe norske bedrifter har. Vi kan hjelpe til med rådgivning om blant annet skattesystemet her, som er hovedutfordringen for norske selskaper som ønsker å etablere seg i Brasil. Korrupsjon er et lite utbredt problem, mener Johnar Olsen.



Det juridiske hjørnet

Advokatfirmaet Øverland ANS gir SAFE sine medlemmer gratis juridisk telefonservice i saker av privat karakter. Før du ringer ha klart ditt medlemsnummer samt eventuelle dokumenter i saken, da samtalen helst ikke skal gå utover 15 minutter. Advokatkontoret som består av 6 advokater holder til i Stavanger, med avdelingsskontor på Jørpeland. Telefonnummeret er 51 89 52 20. Videre bistand i en sak gis til redusert pris som SAFE medlem. Som du vil se i artikkelen under er det dermed ikke sagt at hele regningen likevel faller på deg.

HAR JEG RÅD TIL Å GÅ TIL SAK ?

De fleste kommer før eller siden opp i en situasjon hvor det har oppstått en tvist eller uenighet hvor en som privatperson enten er den som vil fremme et krav eller en får et krav rettet mot seg. Typiske eksempler er mangler som oppdages etter kjøp av bolig, bil, motorsykkel, båt etc.. Kjøp av ulike håndverkertjenester kan også medføre reklamasjoner overfor tjenesteyter når arbeidet ikke er utført på en fagmessig måte.

Noen er også belemret med naboer som ikke er så nøye med sine forpliktelser etter naboloven enten det er trær som skygger for solen eller andre forhold som medfører problemer for et godt naboforhold.

Når en er kommet opp i en tvist vil mange oppleve dette som ubehagelig fordi en enten kvier seg for å fremme kravet, eller en opplever det som urettferdig å få kravet rettet mot seg og en vet ikke helt hvordan en selv skal angripe saken. Å gå til advokat hadde vært ønskelig, men er utelukket fordi dette medfører en altfor stor kostnad – eller gjør det ?

Det en skal være klar over er at alle som har forsikret bolig, bil, båt og andre formuesgoder, har en retthjelpsfor-sikring inkludert i forsikringen. Dersom en kommer opp i en tvist som eier av bolig, bil, båt m.v. vil retthjelpsfor-sikringen komme til anvendelse etter melding til forsikringsselskapet. Mot å betale en overkommelig egenandel vil en da ha tilstrekkelig dekning av saksomkostninger til vanlige tvister. Overraskende mange er ikke klar over denne muligheten og unnlater å forfølge sine rettmessige krav av frykt for kostnadene forbundet med dette.

For dere som er i tvil om dere har retten på deres side i en tvist, vil jeg derfor anbefale å ta kontakt med advokat for en juridisk vurdering av saken. Dere vil da få avklart hvorvidt dere bør gå videre og eventuelt på hvilken måte.

Det finnes også en rekke måter å få løst en sak på utenom det ordinære rettssystemet. Dersom en som forbruker har et krav mot en selger, kan en få saken opp for forbrukertvistutvalget som kan ta en avgjørelse i saken som vil være

bindende for partene dersom den ikke ankes videre. Ved tvist om håndverk-ertjenester er det nå opprettet en tilsvarende klagenemd som kan avgjøre saken. En advokat vil kunne være behjelpelig med å sette opp en klage.

Dersom en likevel må veien innom rettssystemet, begynner som regel saken i forliksrådet som kan avsi dom i saken dersom en ikke oppnår et forlik. Dersom det blir nødvendig med videre behandling for tingretten, vil krav under kr. 125.000,- bli behandlet etter nye regler om ”småkravsprosess” som bl.a. medfører en enklere behandling og lavere saksomkostninger.

Jeg har i det ovennevnte forsøkt å belyse det faktum at det ofte både er enkelt og heller ikke forbundet med store kostnader å få en sak rettslig vurdert og eventuelt gå videre med den bistått av advokat. I stedet for å ergre seg unødvendig – ta kontakt med en advokat og få en kvalifisert vurdering av saken din !

av Advokat Erling Kleiberg

H U D E N

BLEK

REKE

HUMMER

FYRTÅRN

Vil du bli brun uten å bli brent?

Soler du deg sakte er det større sjanse for at alle feriedagene blir like hyggelige. Skygge eller lette klær gir huden en pause. Bruk faktor 15.

Vil du vite mer? Kontakt Kreftlinjen på telefon 800 48 210 eller
kreftlinjen@kreftforeningen.no



Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

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

Grasrotorganisasjon

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

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber

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

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben

for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selv sagt vederlagsfritt.

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

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatfirma Øverland ANS vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.30 – 15.30.

Ta kontakt på telefon 51 89 52 20. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1000,- pr time. 25 prosent merverdavgift 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) arbeidsløshet
- b) verneplikt,
- c) skole/kurs, utdanningstid uten lønn
- d) permittering uten lønn
- e) lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:

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

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

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



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer/ Sted: _____

Tlf.: _____

Fødsel- og personnr. (11 siffer): _____

E-mail adr.: _____

Arbeidsgiver: _____

Arbeidssted/arbeidsplass: _____

Stilling: _____

Lærling f.o.m.: _____

t.o.m.: _____

Fast ansatt ☐

Vikar ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund: _____

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

Dato: _____

Signatur: _____

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: 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!



Trykkstart!

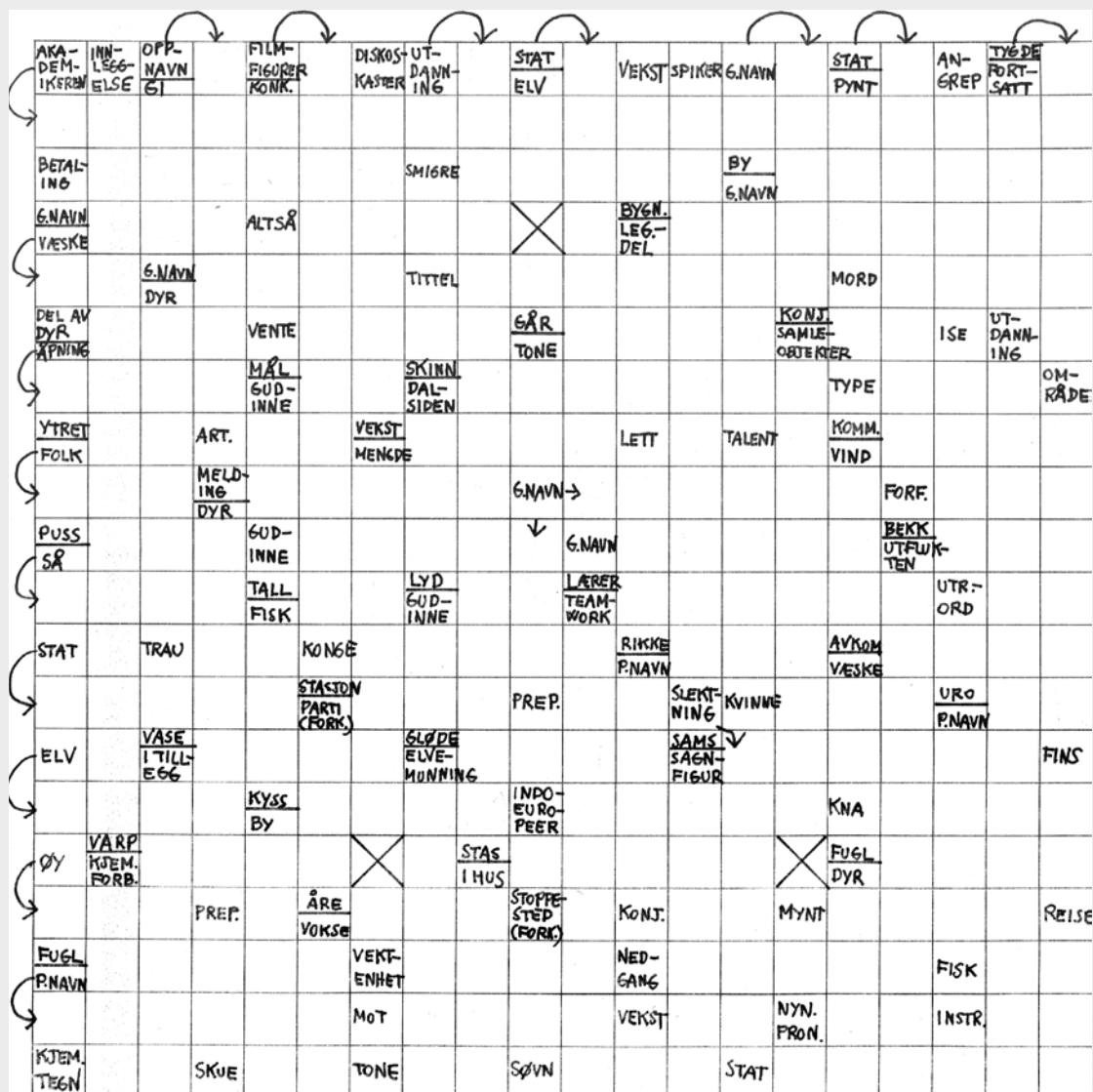
Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.



KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 15. august
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 3-2009

Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Synne Dencker Christensen, Trømborgveien 779, 1880 Eidsberg
Øyvind Olsen, Rutilveien 3, 3770 Kragerø
Lars B. Baustad, Klovning, 5570 Aksdal

Premiere for riktig løsning kryss av:

☐ gavekort i bokhandel

☐ gavekort i sportsbutikk

S K G S A P L
GENERASTJONSKLOFT ODE
LATIN ELE IAKTA LAG
HETE AGNAT N SERVILE
MURER N TANG NI TER
ER SIKORI SAG FLIRE
EN STØ MINUTT IF E
TAP YES GROER ATTEN
LÆRE ENN SOL SVETTE
R KONSIST EKTET E D
SKJULE TÅRER USA ROE
U LI STRØK ARAL FIR
ANLEGG MO TIME O L
NORA VA PRINS ERTE
SVORTE HENSATT OSEN
UKE KAR URAL HATSK D
ARM IDOL PO YR INGE
P E GILD EM T KNIRR
TE STAGGE R STØR NOE
RITA EARL SIENA GEN

Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 Juli 2009**

LEDERE	Terje Nustad Inger Staff Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 10 • E-post: kari@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rodsæther	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00 • Advokat • E-post: br@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no