

SAFE

MAGASINET⁰⁴

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2006**



Ut med fagfolk i verdensklasse
inn med lavtlønnede

SAFE ønsker alle en riktig god jul og et godt nytt år!

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



5

8

31

- 3** Leder **5** Draugen – plattformen på ett bein
- 19** Arbeidsforhold og vilkår for konstruksjon og vedlikehold i Nordsjøen **21** I disse opsjonstider...
- 23** Maktmisbruk og dramatiske konsekvenser **25** Ansattes rettigheter **27** Ny SAFE-klubb på Kollsnes
- 28** Informasjon til offshoreansatte fra Kreftregisteret **29** Informasjon om YS Medlemsfordeler
- 30** Petroleumsindustriens arbeid for sikrere kran- og løfteoperasjoner må fortsette
- 31** Kantinepersonell og resepsjonstjeneste i Statoil settes på gata **36** Veien fra pelsdamer og småkaker til høye bølger i olja
- 36** Petroleumstilsynet med kritikk av Statoil og ESS Offshore **44** Advokat styrer ConocoPhillips informasjon om oljeskade
- 46** Yrkesskader – bedret vern for skadelidte

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

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

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

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

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse **Nr. 1** 10.02/10.04 **Nr. 2** 10.06/10.07 **Nr. 3** 10.08/11.09 **Nr. 4** 10.11/18.12

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



Leder

SAFE sitt første leveår, en suksess!

Året nærmer seg sin slutt, et aktivt og et suksessrikt år på alle fronter for SAFE. Vi har nå eksistert i litt over ett år og land og sokkel har fungert knirkefritt. Det har selvfølgelig sin årsak i at vi alle tilhører samme bransje med sammenfallende interesser og derved også forståelse for de problem som de enkelte måtte ha. At fellesskapet SAFE ble dannet har vist seg å gi positive ringvirkninger i alle områder, noe som igjen viser at vi foretok et riktig veivalg. I motsetning til SAFE, som styrket sin posisjon som et rent bransjeforbund i petroleumsindustrien, har Nopef gått motsatt vei da de fusjonerte med Norsk Kjemisk og kalte seg Industri-Energi, IE.

Årets tariffoppgjør ble meget bra, arbeidstidsordningen 2-4 er nå forankret som en varig ordning da trekket på 7,71 % ble forhandlet vekk. Det takket være SAFE og Nopef sitt samarbeid. Hvis en skal sette et kritisk blikk på resultatet så ligger jo også mye av mellomoppgjøret for 2007 inne i årets oppgjør. Vi er alle sikret kroner 3 000 til neste år, noen vil mene at det ikke kan betegnes som særlig godt, tatt i betraktning den positive fasen næringen nå befinner seg i. Uansett vil mellomoppgjøret bli samordnet, og hvor frontfagsmodellen vil bli ledende, og med Fellesforbundet i front vil aldri resultatet bli godt.

SAFE har også vist seg som det styrende forbundet som legger føringer for HMS-arbeidet i oljesektoren. Det vises tydelig i forbindelse med sikkerhetsmeldingen som ble presentert i vår. Myndighetene vil nå sette fokus på de samme hovedsatsingsområder som SAFE i lengre tid har argumentert for. Vi har satt fokus på den adferdsbaserte sikkerhetsfilosofien og individualiseringen av ansvarsforholdet i sikkerhetsarbeidet. Statoil bruker titalls millioner på å innføre amerikanske systemer gjemt vekk i sitt kollegaprogram, et system der arbeidsmiljølovens, fagforeninger, verneombudsordninger med tilhørende demokrati er totalt fraværende. Det er selvfølgelig positive elementer i slike program, men de bakenforliggende intensjoner er en ansvarsfraskrivelse fra arbeidsgiver med ditto ansvarsoverføring til den enkelte arbeidstaker. Det skjedde med de to som ble drept på Brent-feltet i 2003, og Shell med sin elendige HMS-kultur slapp fri.

Det samme forsøkte BP seg på, i forbindelse med ulykken på deres raffineri i Texas, da de hevdet at det var noen ansatt hos underleverandører som egentlig hadde forårsaket det hele og hvor 15 personer ble drept. Den internasjonale oljeindustriens kultur med en total ansvarsfraskrivelse vises nok en gang.

Statoil vil ta del i denne kulturen og driver en politisk reklamekampanje med en påstand om at det norske olje-eventyret fortsetter i utlandet. Er det virkelig dette "eventyret" som Statoil og Shell viderefører i Irland når de nå skal utbygge Corrib-feltet? Feltet ligger ute i havet med rør som skal gå gjennom et landsbrukslandskap og inn til et gassbehandlingsanlegg inne i landet. Det i seg selv er meget uvanlig, oljeselskapene argumenterer for at de ikke vil gjøre dette på en plattform grunnet høy risiko for oljearbeiderne. Shell er operatør og begge selskap har flotte etiske retningslinjer, men de må ha vært totalt fraværende i dette "eventyret". Berørte fiskere, bønder og andre som bor i disse grusomme områdene blir fullstendig overkjørt av aggressive selskap. SAFE har vært og besøkt de menneskene som protesterer, blir arrestert og banket opp med bakgrunn i selskapene og myndighetenes adferd. Man kan være enig eller uenig i en slik utbygging, men i anstendighetens navn må man ivareta og sørge for at lokalbefolkningen får nødvendig innsyn, informasjon og innflytelse ved en slik etablering. Denne måten å ta seg til rette på hadde aldri blitt akseptert i Norge. Er dette representativt for disse selskapers internasjonale engasjement, da bør Statoil holde seg hjemme og Shell holdes unna fremtidige tildelinger på norsk sokkel.



SAFE-klubbens vervekampanje har så langt vært en suksess, vi nærmer oss nå 7 000 medlemmer. Det er plass til flere og potensialet er der for å kunne nå neste målsetting på 8 000. Det er ekstra hyggelig at mange unge finner veien til SAFE. De unge har nå en leder og et eget utvalg i SAFE, og vi håper at det også vil prege organisasjonen fremover. Våre medlemsfordeler blir også bare bedre, YS sin forsikringsavtale med Gjensidige for 2007 utvikles i positiv retning. Det betyr at de fleste forsikringstilbudene vil bli billigere i året som kommer. Det vil gjøre det enda lettere for våre medlemmer som tross alt er de beste SAFE-ambassadører, så stå på videre. Vi vil med dette takke dere alle for innsatsen som har bidratt til vår positive utvikling.

SAFE sin sentrale ledelse, organisasjonssekretærer og ansatte vil med dette ønske dere alle en hyggelig jule- og nyttårshelg.





Draugen – plattformen på ett bein

Tekst: Roy Erling Furre 2. nestleder – SAFE

Den 22.-23. november hadde undertegnede den store glede av å besøke Draugen plattformen på Haltenbanken. SAFE klubben i Shell har hatt en fin utvikling i det siste. Det er også etablert en solid SAFE klubb i Shell på Ormen Lange anlegget på Aukra.

Fakta om Draugen:

Draugen ligger ca 140 kilometer nord for Kristiansund. Flyturen fra Kvernberget tar ca 35 minutter. Shell er operatør og Petoro, BP og Chevron er rettighets-havere i lisensen. Draugen ble åpnet i 1993 og er blant de siste som ble bygget før NORSOK gjorde det slutt på store

plattformer med god standard. Havariet av Sleipnerunderstellet medførte også at dette var blant de siste plattformene med betongunderstell. Draugen har lenge produsert over 200.000 fat olje i døgnet og er således en av de virkelig store pengemaskinene på sokkelen.

Produksjonen i disse dager ligger rundt 81.000 fat pr dag og oljen kommer fra 6 plattformbrønner og fra 5 undervanns-brønner som ligger rundt plattformen. Klippfiskbyen Kristiansund er basen for drift av Draugen plattformen. Aktivitetene har skapt ringvirkninger og mange

arbeidsplasser i regionen. Det er til enhver tid ca 70 personer ute på jobb på denne trivelige arbeidsplassen. De fleste arbeider i Shell, Linjebygg, ESS og Aker.

Trivsel og samhold

Jeg snakket med mange av de som arbeider på Draugen, og de ga uttrykk for at de arbeider på en arbeidsplass med stor trivsel, der ledelsen la vekt på tilhørighet. Det er blitt arrangert teambuildingsamlinger på land (med lønn) for alle som arbeider på Draugen.

Foto under:

Roy holder foredrag i kinosalen

Foto: Vidar Shell

Foto under til høyre:

Godt oppmøte med noen ståplasser

Foto: Vidar Shell





Roy og Fredrik Tellefsen.
Foto: Fredrik Tellefsen

Møtevirksomhet

Jeg holdt to foredrag om adferdsbasert sikkerhet mens jeg var ombord. Et om kvelden som dekket begge skiftene i kontrollrommet, og ett møte rett etter 9 kaffen som var åpent for alle om bord. Oppmøtet var godt i kinosalen. Budskapet ble tatt godt imot og jeg tror nok at det vil ta tid før debatten om adferdsbasert sikkerhet legger seg ute på Draugen.

Jeg ble vist rundt på plattformen, og var innom alle verkstedene og de fleste steder på plattformen. Plattformen er velstelt og rein. Den bærer preg av

kompakt konstruksjon, så ergonomien er ikke den beste alle steder. Noen steder slapp anlegget ut oljedamp. Slike designfeil vil etter planene bli rettet opp i løpet av 2007 for å unngå eksponering av oljedamp. Kjemikalieanlegget virket gjennomtenkt med lukkede anlegg som hindret eksponering.

Sjokoladefabrikken

For en tid siden hadde draugen besøk av representanter fra Brent Bravo på brittisk sokkel. De kalte Draugen for "sjokoladefabrikken" inspirert av filmen

og boka om "Charlie og sjokoladefabrikken" av Roald Dahl.

Når man hører om de kritikkverdige forholdene på Shell/Esso opererte Brent Bravo med store mangler på vedlikehold, som førte til to dødsfall, så er det et tankekor at samme selskap kan ha så to vidt ulike HMS nivå på to innretninger. Det er åpenbart at det er noe som fungerer godt på norsk sokkel, og som ikke de har fått til på brittisk side. Statistisk er det flere ganger større sjanse for å bli drept på brittisk sokkel enn på norsk sokkel.

Roy i livbåt
Foto: Fredrik Tellefsen

Foto til høyre
Gode muligheter for fiskeentusiasten
Foto: Fredrik Tellefsen





Godt miljø for fiskeentusiaster

Som bildet viser, så er det mange ivrige fiskere om bord. Eksemplaret jeg viser på bildet er en av flere langer som var dratt opp samme dag av en av de ivrige fiskerne om bord. Mange benytter seg av muligheten til å bringe filetert frosen fisk hjem til familien.

Mobilbruk offshore

Shell er så vidt jeg vet, den eneste operatør som gir de ansatte tillatelse til å ta med mobiltelefon offshore. Det er dekning ute på plattformen, så det gir familien på land anledning til å få fatt i de som arbeider offshore uten at det

blir masse støy og roping over høyta-leranlegget.

Til slutt vil jeg rette en takk til alle som var med på å tilrettelegge for en vellykket offshorereise til Draugen. Særlig klubbleder Fredrik Tellefsen og Plattformsjef Øyvind Espeland sørget for dette.

Foto over til venstre:
Her skal oljedampen fjernes
Foto: Fredrik Tellefsen

Foto over:
Det var dyktige fagarbeidere i sving i verk-
stedene
Foto: Fredrik Tellefsen

Det kan også være idyllisk på
værharde Haltenbanken
Foto: Vidar Shell





Et travelt år for ett år gamle SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop

God stemning og entusiastiske medlemmer preget SAFE sitt første landsmøte.

I andre uke av november var klubbenes delegater, forbundsstyre, gjester og foredragsholdere samlet på Sola Airport Hotell for å gjennomføre SAFE sitt aller første landsmøte.

En dagsorden for et landsmøte er "barbert" i forhold til en kongress, blant annet gjennomføres ikke valg, og det gjorde at første dag ble kjapt og greit gjennomført i forhold til tidsrammen. Året som har gått, er også på et vis gjennomført i forhold til tidsrammer, men det er ingen tvil om at antall saker som krever behandling har økt. Periodevis gir det høyt arbeidspress, lange dager og til dels slitne saksbehandlere/medarbeidere.

Blant de virkelig positive ting i året som har gått, er den flotte medlemsøkningen. Forbundet vokser fra dag til dag, og Anita Fløysvik som er den i SAFE-administrasjonen som har ansvaret for registrering av nye medlemmer, har nok å stå i med.

- Det er jo veldig flott at vi får så mange medlemmer, men enkelte dager vokser innmeldingshaugene oss over hodet, sier Anita. Det er mye som skal ordnes og registreres før medlemmet er "i

boks" i systemet, og det tar tid, det er det ingen tvil om. Anita selv har vært en del av forbundet siden hun selv begynte å jobbe, og det begynner å bli noen år siden.

- Det er store forandringer på en del områder, organisasjonen er blitt "voksen", selv om mye av kulturen fortsatt er i god behold. Selv setter jeg stor pris på at medlemmer og tillitsvalgte ofte stikker innom bare for å prate. Det finnes ingen høye terskler for kontakt her i huset, og slik har det alltid vært. Fram til midten av desember sitter jeg i sentralbordet, og dermed er jeg den første de som kommer her, treffer. Det gjør at dagen min heldigvis blir veldig sosial og hyggelig. Det er kjekt å se medlemmene og, ikke bare legge inn navn, adresse og andre nødvendige opplysninger i registeret vårt.

Margrethe Støle som har vikariert for Anita i hennes permisjon, overtar kontrollen på sentralbordet og forsikringene fra samme tidspunkt. Margrethe har også hjulpet til med alle innmeldingene i denne perioden, og er selvfølgelig like glad for at SAFE vokser som alle oss andre.

- Jeg har jo vært her i tre år nå, og det siste året er definitivt det året som har vært mest spennende. Nytt navn, organisasjonsendring og mange nye medlemmer er kjempekjekt!

Forbundsstyrets medlemmer

I forbundsstyret i SAFE sitter leder Terje Nustad, 1.nestleder Bjørn Tjessem og 2.nestleder Roy Erling Furre. Dette er det såkalte arbeidsutvalget, populært kalt AU. I tillegg sitter tillitsvalgte fra en rekke selskap og bedrifter i styret. Dette er folk som representerer alle deler av medlemsmassen, forskjellige arbeidsområder og små og store bedrifter. I det første forbundsstyremøte i januar vil vi ta bilder av alle sammen og legge disse ut på hjemmesiden vår, www.safe.no sammen med praktiske opplysninger om de tillitsvalgtes arbeidssted, telefonnummer og e-postadresse. Det vil gjøre det enklere for medlemmene å få tak i de aktuelle personene.

Her er en oversikt over resten av forbundsstyrets medlemmer:

Gunvar Eriksen – Esso (operatør)

Øyvind Olsen – Sodexo (forpleining)

Hilde Marit Rysst – Statoil (operatør)

Foto til venstre:
Fra landsmøtesalen

Foto til høyre:
Det er kjekt med nye medlemmer, selv om det tar tid å få dem inn i systemet, sier Margrethe Støle sittende til venstre og Anita Fløysvik stående til høyre.



Frode Roberto Rettore – NSL (konstruksjon og vedlikehold)
Oddleiv Tønnessen – ESS Offshore (forpleining)
Tor Stian Holte – Statoil (operator)
Roy Aleksandersen – Seadrill (tidligere Smedvig) (rederi)
Rolf Onarheim – BJ-Services (brønnservice)
Vegard Torset – Tjeldbergodden (landanlegg)
Øvind Bjørløw – Transocean (rederi)
Bent Arve Iversen – Esso Slagen (landanlegg)
Arne Kjølberg – Hydro (operator)

Varavalgte:

1. Kathrine Hettervik – Kårstø (landanlegg)
2. Inger Staff- Odjell (rederi)
3. Stein Bredal – Statoil (operator)
4. Espen Johannesen Schlumberger (brønnservice)
5. Vigdis Lio – Hydro (operator, Vigdis jobber i forpleining)
6. Stig Arne Pedersen – Schlumberger
7. Kjell Eyvind Lund – vNSL (konstruksjon og vedlikehold)

Også de ansatte har representanter i forbundsstyret. De velges for ett år av gangen. I denne perioden har Halvor Erikstein gjort jobben i 2005, mens Mette Møllerop overtok sommeren 2006. Forbundsstyret har også en referent. Denne viktige funksjonen har organisasjonssekretær Kari Bukve.

Hyggelig, men ofte arbeidskrevende

Her snakker vi først og fremst om saker, selvfølgelig.

I året som har gått siden kongressen har vi hatt mye og glede oss over, selv om utfordringene ikke har blitt mindre. En stor seier var Høyesteretts avvisning av oppsigelsessaken mellom ESS Offshore og klubblleder i SAFE. Oddleiv Tønnessen. I forkant hadde Oddleiv Tønnessen vunnet saken i Gulating Lagmannsrett hvor han både hadde fått jobben tilbake og økonomisk oppreisning.

I SAFE var det stor glede over resultatet, og i ukene som fulgte strømmet gratulasjoner og hilsener inn, først og fremst til Oddleiv, men og til oss her på huset. Det var også en viktig prinsipiell seier, og det har tillitsvalgte både i og utenfor SAFE vist å sette pris på.

Vi er også fulle av beundring for hvordan Oddleiv Tønnessen og hans familie har taklet strabasene i over seks år med vilje og humor. Uten tvil et eksempel for oss alle.

Viktig seier i NR-området

Også innen NR-området kom seieren som betyr svært mye for medlemmene i denne sektoren. Saken gjaldt medlemmene våre som arbeidet på Transocean Arctic under verkstedsopphold i Ølen og som ikke ble lønnet i henhold til vår tariffavtale. NR mente at dette er såkalte tariffomme rom. Bedriftene ville følgelig ikke forholde seg til tariffavtalen, til tross for at tariffav-

talen omhandler verkstedsopphold og opplag. I tillegg har Arbeidsretten i flere tidligere dommer stadfestet dette. Saken skriver seg tilbake til 2004, og SAFE krevde etterbetaling med renter for våre medlemmer. For medlemmene i SAFE som ble omfattet av dommen, ble det snakk om tilbakebetaling av store beløp, for enkelte opp mot 80.000 kroner.

Arbeidsretten slo fast at tariffavtalens arbeidstidsordninger for Transocean Arctic fullt ut gjaldt på verkstedsopphold i 2004. Arbeidsretten fastslo at arbeidstidsordningen skulle vært 2-4, og at Transocean Offshore (North Sea) Ltd NUF er forpliktet til å foreta etterbetaling til SAFE sine medlemmer etter bestemmelsene i tariffavtalens p.5,3. Arbeidsretten slo fast at SAFE har en bedre tariffdekning enn IndustriEnergi (tidligere NOPEF). SAFE har tariffdekning under verkstedsopphold, IndustriEnergi har det ikke.

SAFE fikk også forlik i innleiesak

I saken mellom SAFE og NHO om arbeidsvilkår hos ESSO ble det forlik. Tvisten var knyttet til lønns- og arbeidsvilkår for "innleide" fra kontraktørselskaper. Saken hadde pågått i seks-sju år, og ni mann i mekanikerposisjoner på Balder var involvert. De innleide mekanikerne fra kontraktørselskapene hadde lavere lønn og avvikende arbeidsvilkår i forhold til fast ansatte i selskapet. Etter forliket vil de aktuelle mekanikerposisjonene få fast ansettelse i ESSO.



Foto til venstre:
Kari Bukve registrerer at antall tvistesaker er på retur,
mens henvendelsene om andre saker øker.

Foto til høyre:
Også advokat Biritte Rødsæther ser at saksmengden øker selv
om tvistesakene er færre enn i fjor.

Foto til høyre:
Ildsjel i rekrutteringsarbeidet:
Terje Nustad takker Sten Atle Jølle for intens og fantasifull jobbing!

Også dette var en sak som ble løst på en fin måte og som vi er svært godt fornøyd med.

Godt tariffoppgjør

I en tid hvor industrien går på skinner og bedriftenes inntjening er god, var det kanskje ikke så rart at et godt tariffoppgjør for medlemmene lå i kortene. SAFE gikk ut med krav på lønnsøkning på 7,71 prosent, og dette ble innfridd. Noe av "æren" for resultatet kan nok tilskrives samarbeidsviljen i fagforbundene SAFE og daværende NOPEF. Et utmerket samarbeid mellom disse to viste seg å gi gode resultater. .

Vekst gir mangel på seriøsitet

Fagforbundene i industrien generelt og i vår sektor spesielt møter en rekke utfordringer og problemer.

- Det ser ut til at rask vekst i bedrifter med liten eller ingen erfaring i arbeidslivets regelverk gjør at saker lider under mangel på profesjonalitet, sier Birgitte Rødsæther, jurist sammen med Bent Endresen i SAFE sin juridiske avdeling. - Utviklingen går litt "hals over hodet" for disse bedriftene, og det fører til at vi får et større arbeidspress på dette området.

Hva slags saker snakker vi om?

- Vi får en rekke henvendelser som dreier seg om manglende eller mangelfulle kontrakter, arbeidstidsbestemmelser, permisjonsrettigheter, lønn og avlønningssystemer, overtidsbestemmelser og lignende. Egentlig er det elementære saker, men situasjonen gjenspeiler det

jeg vil kalle et fragmentert arbeidsliv med mange små useriøse innleiebedrifter. De har ofte tilslutningsavtaler isteden for tariffavtaler og et svekket oppsigelsesvern for innleide.

- Også tendensen med ensidig fokus på kostnadstenking blir en belastning for medlemmene våre, fortsetter organisasjonssekretær Kari Bukve. - Det er ikke uvanlig at bedrifter går ut i pressen med skryt over de største overskuddene i bedriftens historie, samtidig som de presenterer planene om rasjonalisering og nedbemanning. Den ensidige kostnadsfokuseringen spiller negativt inn på sikkerhet, helse og miljøtenkning og det er svært uheldig. Oljearbeiderne arbeider på høyrisikoarbeidsplasser og det er høyst påkrevd å rope varsku om den uheldige utviklingen, sier Kari.

Etter landanleggene...

Etter navneskiftet til SAFE og etter å ha fått inn nye medlemsgrupper fra landanleggene, har organisasjonen utvidet sitt erfaringsgrunnlag og har fått tilført ny og viktig kunnskap fra disse medlemsgruppene. Det har vist seg å være svært, svært bra for organisasjonen. De tillitsvalgte fra landanleggene er engasjerte og dyktige tillitsvalgte og vi opplever at de glir fint inn i SAFE miljøet.

I den forbindelse har vi også fått områdeutvalg for landanleggene, og samarbeidet mellom de forskjellige områdeutvalgene har fortsatt og utvikler seg stadig. Det samme kan vi si om det engasjementet vi ser hos klubbene innen konstruksjon og vedlikehold. Hva

disse folkene får til, er imponerende.

I forbindelse med landsmøtet nå, ble da også Frode Roberto Rettore, leder i SAFE-klubben i NSL, trampeklappet fram på podiet for å motta takk for arbeidet han og klubben hans gjør.

Reduksjon i tvistesaker

Antall tvistesaker som kommer inn til saksbehandlerne i SAFE, har gått litt ned. Det er gledelig. På områdene innenfor OLF, NHO og YS er det behandlet 39 tvister i 2005 og fram til høsten 2006. YS har på generelt grunnlag uttalt at det er flere uenigheter og tvister i alle forbund nå, selv om det altså for vår del heldigvis er færre. De klubblene i SAFE som opplever at hverdagen likevel er konfliktfylt, kan i det minste trøste seg med at de ikke er alene om det. Om det skulle være noen trøst da...

Det er i hovedsak to typer tvister som går igjen:

Den ene gruppen gjelder manglende innsyn og drøfting, og er knyttet opp til hovedavtalen som regulerer forholdet mellom partene. Den andre gruppen av tvister omhandler i hovedsak manglende kompensering.

Det ser ut til at både SAFE og klubbene har fått normalisert sine relasjoner etter streikene i 2004. Selv om en ikke vant frem med streikene, merker en nå en bredere forståelse i de fleste miljøer for hvorfor vi streiket. På sett og vis skulle det egentlig bare mangle, all den tid situasjonen i bransjen er så god som den er.



Tariffkonferanse

Det ble avholdt tariffkonferanse 3. og 4. april. Stedet var Stavanger, og representanter fra klubbene innen operatør, landanlegg og rederi møtte, til sammen rundt 50 deltagere.

Det ble en greitt avviklet konferanse med stor og bred enighet om krav og gjennomføringsplan. Et av de viktige kravene som ikke dreide seg om kroner og øre, var innsynsrett blant annet ved innleie, midlertidige ansettelser og i vikarproblematikken.

Nytt saksbehandlingssystem

Vi har i lenge tid forberedt et nytt saksbehandlingssystem. Det var planlagt innført fra oktober, men tidsplanen ser foreløpig ikke ut til å holde. Når det er på plass, vil det gi organisasjonen en mye bedre oversikt over blant annet tvistesaker. Sakene vil da bli lagret elektronisk og være tilgjengelig for klubbene, slik at de kan sammenligne og hente informasjon fra andre tvister. Likeledes skal det bli enklere å følge tvisten i saksbehandlingssystemet.

Juridisk avdeling

Her har avdelingen nok å gjøre. Selv om arbeidspresstet føles omtrent som tidligere år, kan nok den følelsen tilskrives advokatenes erfaring og kunnskap etter flere års arbeid med saker fra vårt område. I virkeligheten har saksmengden i hvert fall ikke minket.

Både Birgitte Rødsæther og Bent Endresen ser fram til at det elektroniske saksbehandlingssystemet er oppe og går.

Foreløpig er ikke registreringssystemet helt bra, sier Birgitte. - Større saker registreres, men vi er ikke helt fornøyd med situasjonen for mindre saker.

Dette håper vi å få orden på når det nye behandlingssystemet er på plass.

Har dere hatt mange saker?

- Ja, vi har jo det. Totalt er det 14 innkomne saker. 11 er avsluttet, vi har en rettsak, en arbeidsrettssak og tre saker står for retten. Ut over dette er det en lang rekke mindre saker og henvendelser som ikke registreres.

Er det saker som du spesielt vil nevne?

- Ja, den du har nevnt tidligere, saken som gikk for Arbeidsretten om virkeområdet for tariffavtalen mellom SAFE og NR. Her sier dommen at overenskomsten gjelder også ved opplag, likevel slik at riggen må ha en form for kontraktmessig tilknytning til et oppdrag på norsk sokkel. Avgjørelsen viser at utflagging av en rigg ikke betyr at man kan fri seg fra tariffavtalen, og det er bra! Fremdeles pågår oppgjør i form av etterbetaling av overtidsgodtgjørelse til de ansatte som ble tvunget inn på en annen arbeidstidsordning mens riggen lå til kai.

- Ellers er Elf-saken, med outsourcing av kjernepersonell og virksomhetsoverdragelse en avsluttet sak, dessverre med tap i Lagmannsretten.

Den store saken er seieren til Oddleiv Tønnessen!

- Ja, selvfølgelig! Oppsigelsessaken ble omsider sluttført etter 6 år. Først med seier i Lagmannsretten og så da anken

fra bedriften ikke ble tillatt fremmet for Høyesterett. Saken har vært svært ressurskrevende og har også inkludert en sak for Arbeidsretten og en for Høyesterett, i tillegg til selvfølgelig starten i byretten. (nå tingretten)

HMS i SAFE

De to ildsjelene i HMS-arbeidet i SAFE er Roy Erling Furre og yrkeshygieniker Halvor Erikstein. Ofte kan områdene HMS og tariff være glidende, så mange HMS relaterte saker blir også tatt i tariffavdelingen.

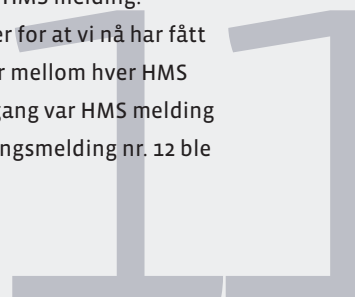
HMS arbeidet i SAFE har høyt fokus, og viser ofte igjen aviser og TV. Via deltakelse i forskjellige sentrale forum, komiteer og utvalg, får også SAFE markert sitt syn på HMS i oljenæringen. Dette arbeidet har for øvrig alltid vært et viktig fundament for organisasjonens identitet.

Et viktig forum er Sikkerhetsforum, forteller Roy Erling Furre.

- I Sikkerhetsforum spiller vi inn saker som vi ønsker satt på dagsorden. Forumet fungerer også som referansearena i prosjekter som for eksempel arbeidet med stortingets HMS melding og prosjektet Risikonivå på Norsk sokkel, RNNS. Årskonferansen som holdes av forumet er også blitt en viktig arena for industrien.

HMS-avdelingen i SAFE har vært involvert i stortingets HMS melding?

- Ja, vi var pådriver for at vi nå har fått fireårige perioder mellom hver HMS melding. Første gang var HMS melding nr. 7 i 2001. Stortingsmelding nr. 12 ble



En smule forbauset over at også han skulle takkes? Frode Roberto Rettore fra NSL sa på talerstolen at "det skulle bare mangle". I rekrutteringsarbeidet for å skaffe nye medlemmer gjorde han bare det han måtte og burde gjøre! Så enkelt altså!

Foto til høyre:

Dirigentbordet var denne gangen satt sammen av en dyktig gjeng som representerte både alder, område og erfaring på en fin måte. De gjorde en god jobb!



lagt frem i juni i år. Flere av våre mangeårige kampsaker vinner nå frem og blir satt ettertrykkelig på dagsorden. Industrien har lenge vært preget av å bare holde fokus på o-filosofien med ensidig fokus på fraværskader og bruk av individrettet adferdsbasert sikkerhet. Dette endrer seg nå. Kjemisk helsefare har fått høy prioritet. Ikke minst etter den lange serien av oppslag som er kjørt i Dagbladet, med solide reportasjer av journalist Asle Hansen under overskriften "Oljemarerittet". Støy, utstøting, skiftarbeid og helse sett i lys av arbeidstid vil få mye fokus fremover og Halvor Erikstein er med i en arbeidsgruppe i Petroleurstilsynet, Ptil, som skal håndtere arbeidstidsspørsmål fremover.

HMS forskning og Norsk Forskningsråd

Roy Erling Furre har deltatt i strategiarbeidet i Norges Forskningsråd for i finne frem til nye områder som må få fokus i HMS forskningen i kommende fireårsperiode.

- De samme områdene som er beskrevet i HMS melding nr. 12 vil få fokus her og, sier Roy.

I januar 2006 reiste Roy og forskerne Helge Ryggvik og Preben Lindø fra henholdsvis universitetene i Oslo og Stavanger, til USA. Dette har vi tidligere skrevet om i SAFE magasinet, men kan her føye til at etter denne turen hvor målet blant annet var å skaffe seg mer kunnskap om adferdsbasert sikkerhet, har disse tre holdt en rekke fagseminarer rundt omkring.

Det har heldigvis medført at også myndighetene nå deler den bekymringen vi har i forhold til adferdsbasert sikkerhet. - Det har også vært holdt seminarer om temaet sammen med NTNU, Sintef, Ptil og partene i sikkerhetsforum. Dessuten var det en del av temadagen i tilknytning til landsmøtet vårt, og har blitt omtalt og bekreftet i flere tidligere nummere av SAFE magasinet.

Hva med klubbene? Får de ta del i denne kunnskapen?

- Ja, vi har besøkt flere klubber og holdt innlegg om temaet på årsmøter og styremøter hos Statoil, Hydro, Odfjell og Shell. Adferdsbasert sikkerhet blir i dag brukt i ulik grad i de fleste av våre medlemsbedrifter.

Forpleiningskonferanse 2006

8.-9. mai ble det avholdt forpleiningskonferanse på Viste Strandhotell. Konferansen satte søkelys på de utfordringene man har innen forpleiningsområdet. Høyt antall av tap av helsesertifikat, samtidig som kontrakter og rammevilkår presses, preger utviklingen i næringen. Manglende reell arbeidstakermedvirkning setter også sitt preg på situasjonen. Rettssakene mot Oddleiv Tønnessen har avdekket hvilke vanskelige arbeidsforhold som råder for de tillitsvalgte innen forpleiningsområdet.

Turbinoljer

Det har skjedd en utvikling på området internasjonalt samarbeid mellom offshore og luftfart på forgiftning fra turbinoljer. Halvor Erikstein deltok etter

invitasjon på ASHRAE sitt vintermøte i Chicago for standardiseringsarbeid på Aerospace Cabin Air Quality (forgiftning innen luftfart) 23.-27. januar 2006. Halvor ble også invitert til middag i House of Lords og på konferansen "Impact to Health Posed by Contaminated Air in Commercial Aircraft" i London 22.-23. februar 2006. SAFE arrangerte mai et møte mellom den norske og britiske flygerforeningen, offshore turbinoperatører og Statens Arbeidsmiljøinstitutt. I samarbeid med den britiske flygerforeningen støttes et forskningsprosjekt på helseskader fra turbinoljer. Dette forskningsprosjektet har vi også skrevet en del om tidligere i SAFE magasinet.

SAFE er gjennom Halvor Erikstein blitt medlem av en internasjonal arbeidsgruppe som består av flyger- og kabinansattes fagforeninger fra Europa og USA som skal jobbe med problemstillinger knyttet til eksponering for smørøljer.

Flyulykken på Stord

Ulykken i oktober ble den 3.dje arbeidstransport ulykken som rammet distriktet. Norneulykken i 1997 og flyulykken i 1998 var de to første. SAFE var tidlig ute i media med synspunkter på forholdene rundt ulykken. Overraskende nok valgte sentrale tillitsvalgte i Fellesforbundet å angripe SAFE med ulike useriøse angrep, fremfor å dele våre bekymringer. I ettertid kom de klart frem at også arbeidstakerne på området lenge hadde fryktet for sikkerheten og delte bekymringene vi gav uttrykk for i media.



Livbåter

Helt siden vernetjenesten på Veslefrikk krevde fullskalatester av livbåtene, har dette vært et hett tema. I forbindelse med arbeidet til livbåtnettverket til OLF, kommer det stadig frem nye avsløringer om mangler ved livbåtflåten vår.

- Det er ufattelig at et så viktig område ikke er blitt kvalitetssikret og verifisert tidligere, mener Roy. - SAFE vil delta i livbåtnettverket, og vi holder et våkent øye med de arbeidsoppgavene som må utføres videre. Våre lokale vernetjenester er heldigvis meget viktige bidragsytere i dette arbeidet.

European Work Hazard network, EWHN SAFE er representert i styringsgruppen i EWHN med Roy Erling Furre. I september ble det gjennomført en arbeidsmiljøkonferanse i Jurmala, Latvia med 180 delegater. 13 delegater fra Norge, 11 fra SAFE. Både Roy Erling Furre og Halvor Erikstein holdt innlegg i arbeidsgrupper og infomøter på konferansen, og var

aktive bidragsytere i dette europeiske nettverket. Neste konferanse vil sannsynligvis bli i Italia i 2008.

Regelverksforum, RF

Etter at Ptil fikk ansvaret med tilsyn på landanleggene, ble det vedtatt at Sokkel- og landregelverket skulle slås sammen.

- Dette arbeidet skulle vært klart til 1. januar 2007, sier Roy som deltar i Regelverksforum.

- Arbeidet har voldt store problemer for myndighetene som sliter med å få dette til.

Hvordan vi landanleggene merke disse kommende endringene?

- Landanleggene vil oppleve den største endringen ved at det funksjonelle regelverket fra sokkelen i stor grad vil bli gjort gjeldende på land. Det er planlagt at regelverket skal ut på høring i høst.

Integrerte operasjoner, IO og eDrift

Det har vært en rekke møter og utvalg i industrien som har arbeidet med IO og

eDrift. Industrien har gått ut med tall på at satsing på IO vil medføre besparelser på 250 milliarder.

Terje Nustad har deltatt i e-driftsutvalget nedsatt av Oljedirektoratet. Roy Erling Furre har deltatt i ulike utvalg i OLF regi, som en del av trepartssamarbeidet.

SAFE har hatt delegater og foredragsholdere på en del konferanser om emnet IO.

Kjemisk eksponering offshore

I desember 2005 deltok Halvor Erikstein i en hurtigarbeidende arbeidsgruppe som leverte rapport til statsråd Bjarne Håkon Hansen. SAFE fikk svært god uttelling på arbeidet. Arbeidet blir nå videreført av Petroleumstilsynet, og følges opp gjennom deltagelse i Referansegruppe for kjemisk eksponering offshore.

- Jeg sitter også i referansegruppen for planlegging og utarbeidelse av en rapport om arbeidstidsordninger, forteller Halvor Erikstein. - Vi mener denne grup-



Foto til venstre:

Endelig ferdig med årene som forfulgt tillitsvalgt. Dette er første store møte i forbundsregi på seks år hvor Oddleiv Tønnessen slipper å fortelle om rettssaken.

Foto til høyre:

Transoceansaken som gikk i arbeidsretten fikk en lykkelig slutt, kontakter Øyvind Bjørlov.

Hydroklubben på plass. Er det adferdsbasert sikkerhet i selskapet som er tema, tro?



pen er et klart resultat av vårt arbeid og engasjement over mange år på området skift- sikkerhet og helse.

Du arbeider også med saker som helsefarlig og ulovlig verneutstyr, vet jeg.

- Ja, det er riktig. Vi krever blant annet øyeblikkelig stans i bruk av Viking sandblåsemaske på grunn av manglende CE-merking. På tross av at det ikke gis unntak for bruk av ikke CE-merket utstyr, er maskene fortsatt i bruk på en del prosjekter. Heldigvis har nå NSL stoppet bruken av disse maskene. Det er veldig bra.

Hva med Haukelandprosjektet?

- Prosjektet som har tittelen "Varmt arbeid" er så langt ikke blitt igangsatt. Det er møtt med uhyre kraftig motstand både fra enkelte oljeselskaper og OLF. Det som er sikkert i den saken, er at vi ikke har tenkt å gi oss. Den ligger konstant på arbeidsbordet og er synlig, bokstavelig talt.

Kurs, informasjon og SAFE magasin

Dette er arbeidsoppgavene til Mette Møllerop.

I siste halvår av 2005, samt 2006, har SAFE magasinet kommet ut med henholdsvis to og tre nummer. Det bladet du holder i hånden nå, er nr. 4. I første halvdel av 2005 var det som kjent OFSA som kom ut til medlemmene.

Både lett og tungt stoff

Vi prøver å balansere innholdet mellom grundige og mer omfattende artikler og lettere stoff. Det var også hensikten fra AU og forbundsstyrets side etter

omleggingen. Tilbakemeldingene forteller at det er en bra fordeling, men at det er viktig å sørge for at det ikke blir for mange av de store og tunge artiklene. Vi har en medlemsmasse med forskjellig utgangspunkt, interesser og behov. Det gjør at en bør tilstrebe et innhold som tilfredsstiller alle best mulig. Det vil si en stoffblanding som både tar opp tyngre emner og behandler disse på en grundig måte, samtidig som en lager artikler og mindre saker som ikke nødvendigvis er stoff som skal brukes til skolering og oppdatering av faglig kunnskap.

Tips og kontakt

Det er et problem at klubber, til-litsvalgte og medlemmer fortsatt er beskjedne når det gjelder tips om stoff, ønsker om artikler og presentasjon av klubb, saker, problemstillinger og årsmøter/møter. Det har vært en viss utvikling når det gjelder kontakt, men fortsatt er det mye å hente på stoffsidene ute i klubbene.

Redaktøren er glad for å bli invitert til møter både for å skrive, "snuse" opp spennende saker og orientere om problemstillinger rundt medlemsbladet, kurstilbud og kursbehov. Også presentasjonsteknikk og kommunikasjon er tema som kan brukes som innledninger på klubbmøter.

Kalender

Vi har tradisjon for å lage kalendere som legges ved desembernummeret. I fjor ble kalenderen laget hos reklamebyrået

som hadde ansvar for SAFE sin nye profil. Vi var ikke særlig fornøyd med resultatet, og har derfor i år satset på å få en kalender laget over samme lest som tidligere år, men med et preg som er i tråd med vår nye SAFE-profil. Kalenderen har du nå fått, og vi håper du er fornøyd med resultatet!

Kursvirksomhet

Vi har hatt to ukekurs og ett endagskurs i perioden.

Modul II, "Det daglige fagforeningsarbeidet" ble holdt på Highland Park Hotell på Geilo i februar med meget god deltakelse.

Dette er et trinn II kurs med en litt annen kunnskapsvinkling enn det grunnleggende kurset. Dessverre var ikke alle deltakerne klar over det, og noen synes derfor kurset hadde en ramme og et innhold som ikke passet dem så godt.

For øvrig ble kursstedet oppsummert som meget positivt, ikke minst fordi deltakerne ble svært godt kjent med hverandre og hadde tid og anledning til å utveksle erfaringer i forhold til arbeidsplass og problemstillinger.

I oktober/november ble det avholdt et grunnleggende kurs med 17 deltakere på Clarion Hotell i Stavanger. Tilbakemeldingene er entydig positive. Begge disse kursene går over fem dager.

I høst arrangerte vi et dagskurs for styrerepresentanter. Innledere var Torstein Dahle og Stein Bredal. Vi brukte



Rederområdet, her representert med Seadrill sin nestleder, Reidar Rikstad: Vi er godt fornøyd med det vi oppnådde i tariffoppgjøret i år.

møterommet på SAFE-huset, og kurset ble oppsummert som meget vellykket. Det er planer om å gjenta dette kurset.

Informasjon

Vi sender jevnlig ut informasjon til medlemmer, klubber og tillitsvalgte. Tilbakemeldingene på den eksterne informasjonen er god. Alt kan imidlertid forbedres og utvikles, ikke minst gjelder dette et mer omfattende informasjonsopplegg på vår hjemmeside. Vi mottar stadig tips og gode forslag til forbedringer. Dett er vi svært takknemlige for og prøver etter hvert å sette dem ut i livet.

Områdeutvalgene

Våre mange områdeutvalg gjør et godt stykke arbeid. De legger grunnlaget for organisasjonens faglige politikk og er bindeleddet mellom egne medlemmer, tillitsvalgte og forbundsstyret. Vi vil

etter hvert presentere de enkelte områdeutvalg for dere i SAFE magasinet. Der vil vi ta dere med på et typisk områdeutvalgsmøte og se hvordan sakene der behandles.

SAFE UNG

Utvalget startet opp i mai 2006 og har hatt to møter:

Første møte: bli kjent, gjennomgang av utfordringer, behov og planlegge tiltak. Valg av leder ble Kenneth Vaage.

Utvalget har fått profilering i SAFE og YS i Statoil og vil prøve å få profilering i andre klubber også. Utvalget arbeider med å danne kontaktnett innad i SAFE. SAFE ung holdt innlegg på SAFE sitt landsmøte. De trenger flere Ung-kontaktpersoner, og dersom du er i rette alder og har lyst til å bidra, tas du i mot med åpne armer!

I dag er hovedvekten av ung-medlem-

mene Statoilansatte, og vi ønsker mer bredde i sammensetningen.

Møtet i oktober oppsummerte hva som var oppnådd, samt nye utfordringer.

SAFE ung jobber videre med ungt fokus og profilering av ungdom i vår bransje.



Vellykket kurs for tillitsvalgte i november.



Ut av EL & IT – inn i SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop

- Det betyr selvfølgelig at vi hadde en del misfornøyde medlemmer, sier Thor Åge Svanes i interimstyret i SAFE i Norge Technology. – Misnøyen gikk ikke mot EL & IT lokalt, men mot forbundsstyret og det sentrale LO-systemet.

De rundt 30 medlemmene som nå utgjør SAFE i Norge, meldte overgang fra EL & IT 2. oktober. Det lå flere grunner bak ønsket om å skifte organisasjon, blant

annet problemet med å få nok medlemmer til å danne en klubb.

- Vi var altfor få medlemmer i forhold til antall montører, forteller Thor Åge Svanes. Vi hadde problemer med å få de uorganiserte med, og så ikke poenget med å ha en klubb med kun noen få medlemmer. Det var dessuten flere som truet med å melde seg ut.

Hva besto vanskelighetene i?

- Tilbakemeldingene fra de uorganiserte var at kontingentnivået var for høyt, og det er det gamle EL & IT-klubbstyret også enig i. Kontingentsystemet hvor du betalte 1,9 prosent av alt du tjente, inkludert feriepengene og overtid, utgjorde ganske store beløp, og i tillegg til dette kom også en tvungen forsikring som lå på mellom tre og fem tusen kroner i året. Når man jobber i denne

bransjen kommer man fort opp i 500 000 kroner i årsinntekt om man står på litt. Da blir 10 000 kroner i fagforeningskontingent ganske rått. At mange har hatt tungt for å fordøye det, er jo ikke overraskende.

Rogaland ble oversett

Det var ikke bare pengene som gjorde utslaget. Et innlegg på EL & IT sin hjemmeside i forbindelse med landsmøtet i 2006, er svært representativt for stemningen blant LO-forbundets medlemmer i Rogaland:

”Landsmøte klarte ikke å finne plass i forbundsstyret til representanter fra Rogaland.

Ingen fra Rogaland fikk plass i Forbundsstyret og mange har reagert på

Kontoransatte har fått en klubb, det er Bente Merete Jensen i interimstyret glad for.



Til venstre:

En glad gjeng med ny SAFE-klubb.

Fra venstre: Per Arne Gabrielsen, Thor Åge Svanes, Øivind Øya, Bente Merete Jensen og Lasse Kristiansen.

Til høyre:

Thor Åge Svanes: Vi trenger ungdommene.

De tenker ikke så mye, de handler!



at forbundets mest aktive distrikt blir holdt utenfor!

Det politiske valget som mange distrikter gjorde, vil få konsekvenser for forbundets arbeid i Landsmøte perioden. Fra Rogaland var Øivind Wallentinsen en selvsagt kandidat, da ingen andre tillitsvalgte på dette Landsmøte har den kapasiteten som han har.

Skuffelsen har derfor vært stor da Landsmøte valgte å holde han helt på utsiden og først på 5 varaplass fikk Distriktsleder Rolf Bersås plass, med nestleder Kai Christoffersen som 7 vara.”

- Her lokalt var servicen absolutt brukbar, vi har ingen ting å klage på, sier Thor Åge.

- Problemet lå sentralt, det ser du jo av innlegget. For oss som jobbet offshore ble det ekstra vanskelig. Vi fikk ikke gjennomslag for våre argumenter og ble stemt ned gang på gang i tariffoppgjørene. Styret sentralt forhandlet og

godtok avtalene. Rogaland stemte nei, men det hjalp jo lite. Vi kom i siste rekke, offshore ble en salderingspost.

Thor Åge forteller at da Rogalandsbenken skulle opp og fortelle landsmøtet hvordan situasjonen var her, tok resten av forsamlingen røykepause. Det vitner ikke akkurat om respekt og forståelse. Heller ikke medlemsbladet tok tak i problemene. Elektrikerne offshore var nærmest ikke-eksisterende, mens personell som jobber på land ble prioritert.

Rekruttering

Bedriften vokste, men klubben fikk ikke flere medlemmer. Det viste seg at rekrutteringsarbeidet var vanskelig under de forholdene som rådet.

- Vi hadde jo ingen ting å tilby. Hvem vil bli medlemmer i en organisasjon med skyhøy kontingent og lite å gi tilbake, spør Thor Åge.

De ansatte som ønsket å ha en aktiv og stor klubb, så at forholdene for de

ansatte ble svekket i forhold til bedriften, med så få medlemmer. Det var vanskelig å få noen tyngde bak kravene når de ikke representerte flere av de ansatte. At bedriften dessuten besto av en haug med uorganiserte, gjorde jo ikke saken bedre.

Nå da, hvordan er situasjonen blitt i dag?

- Nå har vi doblet medlemstallet, og det har vi klart i løpet av en drøy måned.

Fra 15 – 16 medlemmer teller vi nå 32. (i midten av november) Vi har også organisert kontormedarbeidere, og det gir oss mulighet til å bli en ”totalklubb”. Det er viktig for å kunne stå fram samlet, som en enhet.

Framtid

Klubben har selvfølgelig planer om å øke medlemstallene. De vil styrke profilen med å være en klubb for hele bedriften, og klubben ønsker en bedriftsavtale for hele kontoret.



Per Arne Gabrielsen: Kurs er viktig å prioritere. Vi var en fin gjeng på SAFE sitt kurs i november og syns vi lærte mye på de dagene.



Norsegjengen på kurs

- I dag drives det forskjellsbehandling av ansatte. Det blir såkalte "trykkelønninger", ikke lønn etter ansiennitet, erfaring og ansvar.

Sliter ansatte i lignende bedrifter med det samme som dere?

- Ja, det er flere som ikke klarer å rekruttere medlemmer nok til å danne sterke og oppegående klubber. Vi har litt tanker om dette, og regner vel med at det kan skje noe her i framtida.

HMS

Høyt oppe på prioriteringslista står HMS.

- Vi må bygge opp en god HMS-kultur hos oss. Før hadde vi ikke "verktøyet", det har vi nå, med alle de nye medlemmene.

Er det spesielle saker på området dere sliter med?

- Ja, nattarbeid. Det brukes bevisst hos oss. En skal ikke planlegge for nattarbeid, med det blir gjort. I dag blir nattarbeid stilt opp som det ene av to onder, natt eller samsoving. Vi ser ikke noen grunn til å gå for noen av de to alternativene. Det er en bedre løsning

å dele lugar, med skifte på dag og natt.

Problemet er at vi som er underleverandører ofte blir B-laget.

Tror dere SAFE-tilhørigheten kan hjelpe dere her?

- Vi håper det. I SAFE kommer vi nærmere de operatøransatte. Vi er jo i samme båt, og kan kanskje få bedre gjennomslag for våre behov og ønsker.

Potensial

Det er mange elektrikere i Nordsjøen, flere tusen, regner Thor Åge med.

- Det finnes en hel haug med småfirma som har ansatte som ikke er organisert i dag. Tilbudet fra SAFE bør være midt i blinken for dem.

Hva konkret kan SAFE tilby?

- Kurs er en ting. Nå har en god gjeng av oss akkurat gjennomført kurs, og var veldig godt fornøyd med det. Vi tar gjerne flere kurs, fordi vi ser viktigheten av å skaffe oss kunnskap og oversikt over rettigheter og muligheter. Vi ser og at tvister løses raskere i SAFE enn vi er vant med fra LO. Der tok det fra et halvt år til flere år før noe skjedde, om det skjedde.

Flere år?

- Ja, faktisk. Ganske utrolig, men sånn er det. Noen tvister tar lang tid selvfølgelig, og det er slik det er, men mange av sakene kunne helt klart ha fått en raskere løsning.

Er det andre ting dere forventer fra SAFE?

- Generell hjelp og støtte vil vi jo ha behov for.

Dere virker jo ganske selvhjulpne og oppegående, syns jeg.

- Ja, det er ikke alle her som er nybegynnere, ler Thor Åge. Vi har noen her med pondus, sier han, og kikker rundt seg.

- Pondus og erfaring er viktig og bra, men vi må slippe til ungdommene. De handler, og tenker ikke så mye. Der har mange av oss noe å hente...

Kombinasjonen av erfaring og tanke og ungdommelig mot og handling er kanskje det beste?

- Uten tvil, det er det vi sikter etter, sier Thor Åge, og får bekreftende nikk fra resten av forsamlingen.

Vi ønsker lykke til i det videre arbeidet med den nye SAFE-klubben!



Thor Åge Svanes: Jeg er helt enig i prioriteringen av kurs. Vi får aldri nok kunnskap. Skal vi ha en virkelig oppegående klubb, må vi både tillitsvalgte og medlemmer som kan det de holder på med.



Arbeidsforhold og vilkår for konstruksjon og vedlikehold i Nordsjøen

Tekst: SAFE-klubben i NSL. Foto: Mette Møllerop

Det heter seg det at vi ikke er ansatt offshore men på land, og har derfor ingen grunn til å sammenligne oss med tariffavtalene til offshore-ansatte. Hvor er logikken i det?
Er ikke våre jobber også i Nordsjøen?
Er vi ikke fagfolk vi også?

Selvfølkelig har vi jobb på land og, men det vil ikke si at jobbene våre offshore kommer og går. De er der for å bli, og da bør vi ha lignende avtaler.
Jobber vi ikke under samme forhold som alle andre grupper offshore?
Ikke bare jobber vi under samme forhold, vi vil også påstå at vi er mer utsatt for farlige arbeidssituasjoner enn de fleste andre grupper, i tillegg til de farer det innebærer å jobbe på en gass/oljerigg.
Da må en spørre seg: hvorfor skal vi ha så mye dårligere betalt enn alle andre. Ikke er bare grunnlønnen på kr 196 inkludert offshoretilllegg for en fagarbeider mye dårligere. Men de fleste tillegg er også til å grine av.
Vi kan gi noen eksempler:
Hvorfor har vi bare ca 20 kroner timen ekstra når vi arbeider natt, mens en Statoilansatt har ca. 50-60?
Er natta noe svartere for dem enn for oss? Jobber de hardere på natta enn vi?

Er du boredeksarbeider og jobber med mudd, får du ett tillegg på x antall kroner.
Vi som er mye borti det samme, får ingenting.
Hvorfor får ikke vi betalt for 24 timer i døgnet når vi må stå over 14 dager offshore? Er det å grunn av været, får vi bare 80 prosent av grunnlønn uten offshoretilllegg i 12 timer. Blir vi sent hjem før vi har jobbet full tur, er det ingen selvfølge at vi får betalt for hele turen (det er veldig sjelden vi får det)
En maler som sandblåser og som og holder på med UHP spyling med 2000 bar, får ikke noe ekstra tillegg. Han er utsatt for en stor belastning både når det gjelder støy, fysiske og statiske belastninger. I tillegg har han gjort jobben med helseskadelig og ulovlig verneutstyr i en årrekke. Dette utstyret har SAFE jobbet med i mange år får å få vekk, (Viking blåsemaske) og nå har vi endelig fått gjennomslag for det.

Dette er bare noe av det som vi synes er blodig urettferdig.

Dårlig fagforeningsarbeid

Alt dette skyldes dårlig fagforeningsarbeid og rasering av tariffavtaler opp igjennom årene. For oss virker det som Fellesforbundet og LO som konstruksjon og vedlikehold har ligget under, har gitt opp.
For en 25-30 år siden var vår gruppe blant de best betalte i Nordsjøen, så det sier seg selv at vi er blitt hengende langt etter.
Bedriftene påstår at kontraktene er så dårlige at de tjener lite med penger og det er ingenting å gå på.
Er dette tilfelle, mener vi oljeselskapene bør ta litt av ansvaret. De tillater at kontrakter blir pint ned til det uansvarlige. Med all den rikdommen under havet bør det være mye å gå på.
Når det gjelder arbeidsmiljø, får vi alltid beskjed om at vi er likeverdige med alle



andre på sokkelen og slik bør det også være.

Hvorfor føles det ikke sånn?

Kanskje det har noe med lønnen å gjøre, kanskje vi ikke føler oss verdsatt på samme nivå som andre. Vi kommer aldri til å føle oss likeverdige før lønnen vår kommer opp på et anstendig nivå.

Det at operatørselskapene ikke forstår at vi ikke føler oss likeverdige, mener vi er uvitenhet.

De fleste operatøransatte og andre grupper vet ikke hvor mye vi tjener, Blir de spurt, tipper de fleste mellom 450.000-550.000 kr.

Men virkeligheten er helt annerledes (Ca. kr. 330 000 + feriepenger for folk med fagbrev.)

Er ikke vår jobb like viktig?

Jo selvfølgelig er den det. Får ikke riggen maling, ruster den, får ikke rørene isolasjon, stopper det opp og blir det ikke bygget stillas, kommer vi ikke til.

Med andre ord, uten oss stopper produksjonen opp.

Når dette er sagt er det ikke bare lønns- og arbeidsforhold offshore som er helt på trynet, det er like ille på landbaserte jobber.

Er du maler, stillasbygger eller isolatør, har du kr.132,25 i grunnlønn. Det er rundt 20 kroner under andre faggrupper.

Dette er urettferdig. Vi fortjener mer.

Nå har vi fått en fagforening som passer på oss, og med den skal vi ta igjen det forsømte arbeidet fra Fellesforbundet.

Dermed har vi mulighet til komme oss opp på det nivået vi fortjener å være på.

Derfor: Nå må alle innen konstruksjon og vedlikehold samle seg i et sterkt forbund som er SAFE

Med vennlig hilsen

Styret i SAFE i NSL

I disse opsjonstider...

Av Vidar Mostrøm – Nestleder SAFE klubben i Petrojarl

Vi mottok et brev fra Vidar Mostrøm, nestleder i SAFE - klubben i Petrojarl:

Se vedlagte artikkel fra Adresseavisen i Trondheim tirsdag denne uke. Her bevilger ledelsen seg store opsjoner. Vi hadde nylig en samling for de som har jobbet 20 år på Petrojarl 1, vårt første produksjonsskip. Det ble avholdt en lunch i kantina i Petrojarl sitt kontorbygg i Trondheim. Der ble de som hadde 20 års fartstid i selskapet avspist med en

gullklokke i ekte plastduble til den nette sum av 100 kr (Europpris). I tillegg fikk alle fremmøtte en forgylt plastpokal. Den er taksert av 3 firma, og de kom opp med den nette sum av ca. 94 kr. Totalt 194 kr for 20 års tjeneste.

Når en da vet at disse opsjonspengene må hentes inn et sted, så blir det fort kutt i driftsbudsjettet. Noe som igjen



kan medføre færre ansatte. I vår pøvdde selskapet seg på å ta inn et firma som benyttet polsk arbeidskraft til malingsarbeid på 2 av våre båter. Dette er å sette sikkerheten over styr. Som kjent snakker polakkene dårlig norsk og engelsk.

Pressen begynner nå å bli interessert i dette. Petrojarl er en av flere selskaper med samme opsjonsprofil.

Dette må være perfekt timing sett i forhold til Telenor sjefens opsjon. Har også lagt med et bilde av den overdådige 20 års gaven. Dette er hån mot arbeidsfolk...

21



22



Maktmisbruk og dramatiske konsekvenser

Av cand. polit. Knut Ørjasæter og adv. Marius Reikerås

Foto: Mette Møllerop og Oljemuseet.

I dykkersaken står den norske stat foran de mest alvorlige og groveste anklager om menneskerettighetsbrudd noensinne. Nå er det også blitt kjent at departementet til Bjarne Håkon Hansen har holdt tilbake dokumentasjon som taler til dykkernes fordel. Når dykkerne så har bedt om at dokumentasjon de selv har klart å fremskaffe skal vurderes juridisk, så blir de utsatt for et skuespill uten sidestykke der også Stortinget blir forledet til å tro at en slik juridisk vurdering har skjedd.

Dette er de alvorlige anklagene arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hansen nå må svare for. Saken dreier seg ikke lenger bare om den norske stat har brutt en serie menneskerettigheter og dermed pådratt seg et alvorlig erstatningsansvar. Saken dreier seg like mye om bruk av det vi mener å kunne dokumentere er kriminelle metoder for å skjule disse bruddene.

Skulle vært kjent

Saken er derfor langt mer alvorlig for Bjarne Håkon Hansen enn det han ser ut til å tro. Han vil at dokumentasjonen som nylig er blitt offentlig kjent skal vurderes av retten. Det vil utvilsomt komme til å skje. Retten skal imidlertid ikke vurdere bruken av metodene for å holde dokumentasjonen skjult. Og her har Bjarne Håkon Hansen og regjeringen Stoltenberg et konstitusjonelt ansvar. Regjeringen skulle selv ha bidratt til at dokumentene kom på bordet for lenge

siden. Manglende åpenhet og manglende korrigerende tiltak, er viktige årsaker til at dykkerne er utsatt for menneskerettighetsbrudd med norges-historiens største arbeidslivsskandale som resultat. Over 30 prosent er døde, mange har valgt å avslutte sitt eget liv og ingen har nådd pensjonsalderen i yrket.

Det norske statsapparat har blant annet bidratt til å holde skjult:

- at norske myndigheter hele tiden har visst at dykkere ville bli skadet
- at faktisk antall skadde og døde dykkere aldri er blitt kjent
- at dykkerne ulovlig fikk medikamenter uten at de selv fikk vite om dette
- at forsøksdykk er erklært som vellykkede til tross for at dykkere som deltok ble skadd
- at dykk ikke har vært gjennomført i tråd med medisinsk etiske prinsipper
- at prosedyrer som har medført skader på dykkere er tatt i bruk på norsk sokkel

- at Oljedirektoratet har vært en pådriver i å dykke stadig dypere uten at det var forsvarlig
 - at norsk sikkerhetstjeneste har hatt en viktig rolle for å hemmeligholde forholdene rundt dykkingen
- Opplysninger fremstår som nye fordi dykkerne og andre systematisk har klart å samle dokumentasjon i denne saken gjennom nærmere 15 år. Ansvarlige statsråder og byråkrater har på sin side gjort det de kan for at denne dokumentasjonen skal forbli gjemt og glemt i nedstøvede arkiver ved å hemmeligholde dokumentasjon i opptil 80 år.

Mennesker som forsøksdyr

Dykkersaken dreier seg om at en hel arbeidsgruppe forsettelig er brukt som prøvekaniner for å sikre at vi skulle få rikdommene opp fra havdypet. Blir den norske stat dømt for de menneskerettighetsbrudd staten anklages for, bør de som har hatt ansvar for dette, settes på



Knut Ørjasæter på pressekonferansen som ble holdt i forbindelse med boka om dykkerne.

tiltalebenken for forsettelig å ha skadet og drept mange av de som har forulykket i jobb og som har begått selvmord.

Den som kjører på og skader eller dreper noen, risikerer å bli tiltalt for uaktsomt drap. Den som er pådriver og forsettelig sender noen på jobb der de vet at vedkommende trolig vil bli skadet, har til nå sluppet unna.

I 1983 mente eksempelvis dagens sjef for Petroleumstilsynet, Magne Ognedal, at det var sikkert å dykke til 300 meter. Hverken han eller oljedirektør Gunnar Berge har imidlertid hittil kunnet dokumentere at det medisinsk forsvarlig å dykke til 150 meter til tross for at de har vært utfordret om å komme med slik dokumentasjon en rekke ganger.

En fare for rettssikkerheten

Denne saken reiser viktige spørsmål om rettssikkerheten når den norske stat sitter på anklagebenken. Hvordan skulle en enkelt dykker som er blitt skadet, kunne klare å samle nødvendig dokumentasjon med et byråkrati som gjør sitt for å skjule sannheten og eget ansvar? Denne saken er drevet frem av noen ildsjeler som ikke aksepterer at det skal være slik i Norge. Det er utvilsomt en fare for det norske demokratiet når grupper i forvaltningen misbruker egen makt til å skjule egne feil.

Dessverre er det ikke første gangen vi ser slike alvorlige brudd på rettssikkerheten når den norske stat og forvaltningen har begått alvorlige lovbrudd og feilgrep. Vi har tidligere sett det i Amalie Riis saken, der den norske stat bidro til at hennes farsarv ble stjålet fra henne. Vi har sett det i Scandinavian Star saken, der 159 mennesker døde og en trailersjåfør feilaktig er utpekt som gjerningsmann. Hasse Magnusson mistet begge sine sønner og sin kommende svigerdatter i brannen. Han har i seksten år søkt å finne sannheten. Sammen med noen allierte har han arbeidet målrettet med dette. De har imidlertid blitt motarbeidet av politiet som har låst seg fast i en feilaktig konklusjon. Fritz Moen er en annen sak. Og det finnes en sak som snart skal opp i menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg, der en 83 år gammel mann, etter 15 års kamp mot statsapparatet, endelig får muligheten til å få belyst grove menneskerettighetsbrudd. I hans tilfelle, har parolen fra staten ved Regjeringsadvokaten vært at det er han selv, og ikke staten, som til enhver tid må bevise de overgrep som er gjort mot ham. For øvrig gjør det samme seg gjeldene i "Dykkersaken", der det er dykkerne som må lete frem dokumentasjonen som staten søker å hemmeligholde.

Felles for sakene, er at ingen av dem kunnet bli belyst om ikke det var noen som er villig til å ofre 10, 15 og 20 år av sitt liv for å sette rettssikkerheten på prøve. Fortsatt har ingen av sakene heller har fått sin endelige løsning.

Dykkere hadde fortjent bedre enn å måtte slite med rettssaker i flere år for å få den behandlingen og anerkjennelsen de fortjener. Trolig er det en form for utmattelsespolitikk politikerne her har satset på, der de har regnet med at de fleste dykkerne ikke ville orke å gå til sak. Det gjør i så fall saken enda mer skammelig. Dessuten tok politikerne grundig feil. Dykkerne gir seg ikke. De føler seg grundig lurt ved at norske myndigheter hele tiden har visst at de etter all sannsynlighet ville bli skadet på jobb uten verken å regulere eller sørge for at dykkingen ble forsvarlig. I tillegg ble det opprettet et såkalt forskningsinstitutt der dykkerprosedyrer ble erklært som vellykkede til tross for at den ene dykkeren etter den andre som deltok i forsøkene ble skadd. Bruddene på internasjonale konvensjoner og menneskerettigheter er dessverre så mange og åpenbare at Norge nå må slutte å skryte av hvor gode vi er til å respektere internasjonale forpliktelser. For øvrig er dykkernes krav ikke urimelige. De ønsker blant annet at historien de selv er blitt til del, ikke skal gjenta seg og at de skal få en forsvarlig helsemessig oppfølging av de skader de er blitt påført. Slik saken står i dag, er dykkerne glemt og overlatt til seg selv. Det er altså takken for å ha bidratt sterkt til å gjøre nasjonen Norge til verdens rikeste.



Ansattes rettigheter

Øyvind Olsen – Forbundsstyremedlem.

Foto: Mette Møllerop

Siden tariffavtalene har blitt gjort gjeldende i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker offshore, har det vært til tider vanskelig å få begge parter til å etterleve de betingelsene som er avtalt.

Noe av dette er konsekvensen av at de ansatte ikke har satt seg inn i hva som gjelder for seg selv og sine kolleger ut fra den ansettelseskontrakt de har inngått for å kunne arbeide der de gjør. Standard kontraktene inneholder selv sagt betingelser for hvordan lønns- og arbeidsvilkårene skal etterleves og blir gjengitt som ”i henhold til tariffavtale mellom osv ”.

I arbeid offshore opplever en ofte at det kommer ut vikarer som ikke har så lang tid i selskapet en arbeider for og derfor har problemer med å kunne si fra når det oppstår en bestemt situasjon som skal utløse kompensasjon.

Man er redd for at om en gjør krav om at ansettelsesavtalen følges får det konsekvenser for ens egen fremtid i selskapet. Har derimot aldri hørt om tilfeller hvor arbeidsgiver ikke gjør krav på de forhold som gjelder når det er til deres fordel og gjengitt i ansettelsesavtalen.

Eksempelvis kan nevnes NR tariffavtalens 3,3 som sier hvordan ventetid skal betales.

Siste avsnitt i punktet lyder:

Ventetid (fritid) på innretningen når det ikke arbeides, betales med månedslønn/146 pr. time. Ventetid regnes fra det tidspunkt som er fastsatt for avreise, eller etter 14 døgn fra det tidspunktet oppholdsperioden begynte.

Korte avbrudd i oppholdsperiode regnes som del av oppholdsperiode.

Den friperiode som her er gått tapt er hermed oppgjort. Ved ventetid på heliport på over 1 time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres pr. time med månedslønn/146 regnet fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

Når ventetid på heliport foregår i det som skulle vært arbeidstid på sokkelen, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen.

Dette betyr da også at om en starter en

utreise med helikopter og blir avbrutt med retur til heliport starter kompensasjonen igjen når en venter på heliport.

Fremmøte på avtalt sted.

Personer som arbeider i i ressurspool o.l. og derfor ikke har fast skift har i enkelte selskap opplevd å møte frem på avtalt utreiseplass etter å ha fått en avtalt arbeidsperiode.

Av forskjellige årsaker har de ikke fått reise ut, men fått beskjed om å returnere hjem.

Når dette skal registreres i den enkeltes årsverk hevder noen arbeidsgivere at de ikke får registrert noen arbeidede timer for dette da de ikke har vært ombord.

Følgende står i NR avtalen:

3.3 Oppholdsperiode

De som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid opptjener lønn, helligdagsgodtgjørelse og friperiode som om de har vært i arbeid på fartøyet etter planen. Oppholds- og forpleiningsut-



gifter i ventetiden dekkes av arbeidsgiveren etter samme retningslinjer som nevnt i punkt 13. Dette skal også gjelde personell som utkalles utenom egen arbeidsplan.

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes lønn, selv om dette resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.

Konklusjonen må da være at det er flere rundt i bedriftene som har registrert godkjent arbeidstid uten å få dette kompensert med lønn.

Alle ansatte som er på denne avtalen bør sette seg inn i hva avtaleverket sier i slike tilfeller og ikke la seg lede til å undergrave sine egne ansettelsvilkår.

Avtale om innarbeidelse – uttak i senere fritid

Flere selskap har lokale ordninger /avtaler hvor de ansatte etter søknad kan ha mulighet til å arbeide inn for senere å ta dette ut i fritid.

Primært gjelder det i tilfeller av person-

lige årsaker.

Svært mange opplever slike ordninger som positive da de kan ivareta seg selv og familien på en bedre måte om situasjonen skulle være til stede.

Enkelte arbeidsgivere derimot ser ut til å ta slike ordninger meget langt.

Når det oppstår en situasjon hvor det ikke lar seg gjøre å gjennomføre ordinært mannskapsskifte tilbyr de både vikarer og andre å stå ”overtid” for senere å ta dette ut i fritid.

Personlig har jeg sett / hørt om flere slike tilfeller og sågar fått samme tilbudet i løpet av de siste månedene.

Det er all grunn til å rope et varsko om slike tilstander.



Ny SAFE-klubb på Kollsnes

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Bjørn Tjessem, Per Lars Tonstad

SAFE-medlemmer på Kollsnes dannet formelt ny klubb i SAFE 22. november. Klubben har hatt flere medlemmer og i lengre tid hatt et ønske om å formalisere organisasjonen.

Klubben har kopiert vedtektene fra Kårstø klubben med små tilpasninger og med og god hjelp fra henholdsvis Odd Moen, YS i Statoil, Sten Atle Jølle, SAFE sokkel, Kathrine Hettervik, SAFE på Kårstø og Vegard Torset, SAFE på Tjeldbergodden.

Klubben satser på å avholde et ordnært årsmøte i mars neste år.

Interimstyre

Interimsstyret består av Eirik T Monsen, formann, Anette Paula Nygård, 1. nestleder, Egil Svellingen, 2. nestleder, Tommy Hagen, styremedlem, Jan Arne

Nautnes, styremedlem, Silje Fjeldstad Widding, styremedlem og SAFE ung, Lars Andre Standal, styremedlem og SAFE ung, Jeanett Kårtveit, varamedlem, Olav M Kalgraff, varamedlem.

Ung organisasjon

Klubben har valgt å profilere unge medlemmer. Det gjenspeiles også i interimstyret, og det mener klubben er viktig. De har et bevisst forhold til å bygge opp neste generasjon SAFE tillitsvalgte og satser derfor ungt. For øyeblikket teller klubben 36 medlemmer og mange av disse er nettopp ivrige ungdommer.



Over: Eirik T. Monsen, leder av interimstyret.

Til venstre: Sten Atle Jølle orienterer Kollsnesansatte om SAFE.





Informasjon til offshoreansatte fra Kreftregisteret

Pågående prosjekt om kreftisiko og dødelighet i norsk offshorevirksomhet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har bevilget penger, og Kreftregisteret er nå i gang med å legge til rette for analyser i den store spørreundersøkelsen rettet mot kreftisiko og dødelighet i norsk offshorevirksomhet. De 28 tusen deltakerne var jevnt over ganske unge, og siden det dreier seg om en oppfølgingsstudie med start i 1999, kreves det flere års observasjon av sykdomsforekomsten før tallene kan gi pålitelige svar. Foreløpige resultater om yrkeserfaringen i deltakergruppa forventes i 2007.

Et bilde av kreftforekomsten kan foreligge nærmere år 2010, og det er ønskelig at kobling til Kreftregisterets database og Dødsårsaksregisteret med etterfølgende analyse av datamaterialet gjentas ved senere anledninger. Personopplysningene fra spørreskjemaene vil derfor bli lagret til de yngste av deltakerne passerer 90 år. All oppbevaring og bruk av opplysningene skjer strengt konfidensielt og kun til forskningsformål.

Flere undersøkelser parallelt

Tre prosjekter er satt i gang for å kartlegge mulig helsefare knyttet til arbeid offshore: (1) en undersøkelse basert bl a på yrkesopplysninger fra norske folketellinger (utført i 2005 for Petroleumstilsynet av Statens arbeidsmiljøinstitutt); (2) en undersøkelse basert på flere offentlige registre (pågår ved Universitetet i Bergen); og (3) Kreftregisterets undersøkelse, som bygger på spørreskjemaer utfyllt av nåværende og tidligere offshoreansatte.

Mens Statens arbeidsmiljøinstitutt og Universitetet i Bergen benytter offentlige registre og statistikker, tar Kreftregisteret utgangspunkt i mer detaljerte opplysninger direkte rapportert fra et stort antall personer med offshoreerfaring. Derfor er man også henvist til å se på kreft og dødsfall som inntreffer framover i tid, dvs fra 1999 og i de etterfølgende år. Erfaringsmessig vil likevel undersøkelsen gjenspeile påvirkninger som folk har vært utsatt for gjennom mange tidligere tiår.

Kreftregisterets studie ble planlagt sammen med aktuelle arbeidsgivere og fagforeninger. De innsamlete opplysningene dekker arbeidserfaring offshore

og en rekke andre forhold som kan virke inn på kreftisikoen. Det var god oppslutning, og man forventer å få viktig kunnskap om risikoen for kroniske og alvorlige sykdommer.

Informasjon til deltakerne i Kreftregisterets spørreundersøkelse

Opplysningene behandles strengt konfidensielt og brukes kun til forskning. Prosjektet er tilrådd av Regional forskningsetisk komité, konsesjon er gitt av Datatilsynet, og det vil bli innhentet nødvendig dispensasjon fra taushetsplikten fra Sosial- og helsedirektoratet. Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og deltakerne kan trekke seg på et hvilket som helst tidspunkt uten å oppgi grunn.

Spørsmål til undersøkelsen eller anmodning om at opplysninger utelukkes fra den felles oppfølgingen, kan rettes til Kreftregisteret, Montebello, 0310 Oslo. Det er også mulig å ta kontakt per telefon 2245 1300, eller per epost "kreftregisteret@kreftregisteret.no". Kontaktperson er forsker Tom K Grimsrud.



Informasjon om **YS Medlemsfordeler**

YS Medlemsfordeler har nå vært i drift i snart 4 år, og med gode resultater. Siden 2003 har kontoret hatt en gjennomsnittlig økning i premievolum på hele 44% pr.år. Dette har kommet som et resultat av at kontoret er blitt bedre kjent blant medlemmene, blant annet gjennom synliggjøring gjennom forbundenes fagblad, men og at stadig flere ser den økonomiske fordel av forsikringstilbudet.

Det er 3 helttidsansatte på kontoret hvor en av dem for tiden er i fødselspermisjon. Kontoret er åpent hele året, men trykket er allikevel størst i januar, februar, mars samt november og desember. Pr. uke 36. 2006 hadde kontoret solgt for litt i overkant av 3,2 millioner premiekroner, som er betydelig over budsjett.

Over 60 prosent treff

Mellom 60 og 70 prosent av de som får et forsikringstilbud fra YS Medlemsfordeler A/S kjøper også forsikringen. Det er vi godt fornøyd med. Dette betyr at de fleste opplever å kunne spare penger på å skifte til det tilbudet som gis gjennom medlemskapet i forbund tilknyttet YS. Besparelsene ligger gjerne fra to tre hundrelapper, til flere tusen. Vi vet også at ville det vært penger å spare i noen av tilfellene hvor det ikke blir noe salg. Når den enkelte likevel ikke tar i mot tilbudet fra YS Medlemsfordeler A/S kan det ha sammenheng med at det er vanskelig til å bryte et langvarig samarbeid med et annet selskap.

Forekommer det at prisene ikke er konkurransedyktige?

Noen ganger hører vi at prisene i YS Medlemsfordeler A/S ikke er konkurransedyktige. I noen tilfeller kan det stemme. Men i all hovedsak kan vi si at medlemmene tjener på å benytte seg av vår forsikringsordning. Hvor mye medlemmene sparer varierer avhengig av hvilke forsikringer de benytter seg av og hvor store forsikringene er. Uansett om medlemmer som henvender seg til YS Medlemsfordeler velger å kjøpe forsikring gjennom kontoret eller ikke vil de kunne få god og nøktern rådgivning i relasjon til sitt forsikringsbehov. Det gir medlemmene trygghet ved valg av forsikringsløsninger.

16 prosent eller 20 prosent rabatt på individuell skadeforsikring, eks. innbo

Det er innboforsikringen flest medlemmer har benyttet seg av, men med den nye rabattstrukturen som ble innført fra 1.1.2006 har også bredden i kundeforholdet til YS medlemmene økt betydelig. I antall forsikringer er innboforsikringen størst, mens bilforsikring er størst i premievolum. Rabattavtalen gjør at alle medlemmer

med 1 eller 2 forsikringer får 16 %, mens de som har 3 eller flere får 20 % rabatt på Gjensidiges ordinære priser.

Etter forhandlinger mellom YS og Gjensidige Forsikring er det enighet om å forsterke avtalen med ytterligere 10 % rabatt på boligforsikring. Denne rabatt kommer i tillegg til de 16 eller 20 % YS rabatt. Den nye rabatt ble innført med virkning fra 01.09.06.

Andre medlemsfordeler

YS har også jobbet med å finne andre medlemsfordeler til medlemmene enn bare forsikring. Våren 2005 kom det et tilbud på rabatterte hoteller gjennom hotellkjeden Choice. Juni 2006 fikk man to nye avtaler på telefoni. En totalavtale med Telenor og Telehuset samt en mobilavtale med Briiz Telecom. Det forventes at drivstoffavtale vil være på plass i løpet av kort tid.

Har du spørsmål til YS Medlemsfordeler, ta kontakt på telefon 21 01 39 39.

Evt. kan du lese mer om de ulike medlemstilbudene på www.ys-medlemsfordeler.no



Per Ove Økland

Petroleumsindustriens arbeid for **sikrere kran- og løfteoperasjoner** må fortsette

SAFE sin rådgiver for kran- og løfteoperasjoner, Per Ove Økland, reagerer sterkt og med vantro på at Lederne for Løfteteknisk Forening (LFT) og NOORSI i Stavanger Aftenblad den 28. november 2006 i realiteten forsøker å stoppe en nødvendig nivåheving av de operasjonelle kran- og løfteoperasjonene for petroleumsanlegg på land gjennom angrep på enkeltpersoner blant annet i Petroleumstilsynet, Ptil.

De samme organisasjonene gikk under arbeidet med NORSOK standard R-003 N "Sikker bruk av løfteutstyr", som gjelder på sokkelen, ut i massemedia og prøvde å undergrave den standarden.

Ptil har etter Økland sin oppfatning gjort et formidabelt arbeid med å dokumentere sikkerhetsutviklingen gjennom omfattende analyser helt tilbake fra 1994, og påvirket industrien til forbedringsarbeide innenfor dette viktige området.

- Disse analysene viser at mangelfull kompetanse har vært, og er. en vesentlig bidragsyter til alvorlige hendelser innefor kran og løft området.

Trepartssamarbeide

Petroleumsindustrien har gjennom trepartssamarbeidet i en årrekke arbeidet målbevisst for å bedre sikkerheten innenfor kran- og løfteoperasjoner. Siden 2000 har en oppnådd en reduksjon i alvorlige hendelser på ca. 75 prosent for sokkelen.

- Etter at Ptil også overtok tilsynsansvaret på landanleggene har vår industri vært opptatt av å harmonisere standarder innenfor kran- og løfteoperasjoner mellom sokkel og land. I dette arbeidet har erfaringsoverføring fra sokkel (R-003) til landanlegg (R-005) vært viktig å få til. Noen bedrifter har allerede innført tilsvarende nivå på sine landanlegg som er beskrevet i R-005 og R-003 i sine interne prosedyrer.

SAFE sine erfaringer med opplæringsbedriftene knyttet til kran- og løftebransjen viser at det er varierende nivåforskjell på disse og at det er på høy tid å få felles opplæringsstandarder.

SAFE vil derfor arbeide for at petroleumsindustrien utvikler prekvalifiseringsordninger for bedrifter som driver

sikkerhetsopplæring knyttet til kran- og løfteoperasjoner.

- Om uttalelsene fra organisasjonene som motarbeider innføring av nye standarder er representative for medlemsbedriftene de representerer, har disse bedriftene ikke de riktige holdningene til sikkerhet for å kunne yte tjenester til petroleumsanlegg, sier Økland.

- Hvis Standard Norge blir presset til å trekke forslaget til R-005 landanlegg før det kommer på høring av aktører som forsøker å undergrave dette sikkerhetsarbeidet, vil SAFE arbeide for at en finner andre måter å forankre slike viktige standarder på.

SAFE oppfordrer Standard Norge til å få denne standarden ut på høring snarest. SAFE oppfordrer videre hele bransjen til å komme med gode og konstruktive høringskommentarer som bedrer sikkerheten, slik at R-005 kan bli enda bedre.

Pressekontakt:

Per Ove Økland telf. 41511657



Kantinepersonell og resepsjonstjeneste i Statoil **settes på gata**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Vedtaket er gjort, de ansatte fikk beskjeden 5. desember. Det er slutt på årene med ansettelse i Statoil, selv om informasjonstjenesten i Statoil snakker om omplasseringer og nye jobber i konsernet.

Kantinedriften som innebærer både matlaging og servering og omfatter rundt 40 ansatte i Statoils kantiner på Forus, Kårstø og Mongstad, skal outsources. I følge Statoil skal oppgaven representasjon utføres av egne ansatte, men også denne skal utredes videre. I tillegg skal resepsjonstjenesten og vaktjenesten utover vaktjeneste i Stavanger, Sandsli (Bergen) og Rotvoll (Trondheim) settes ut. Dette gjelder 10 ansatte.

Ikke lenger gull og anerkjennelse

Det er ikke mange årene siden Statoil solte seg i glansen av kokkelærlingene som vant det ene mesterskapet etter det andre. Det er heller ikke lenge siden Statoil stolt kunne fortelle at Statoils mann på kjøkkenet, Charles Tjessem, fikk gull i kokke-VM. Selv om Tjessem er den Statoilkokken kjøkken over hele verden slåss om å få i sin stab, er han

ikke alene om å ha kokkekaliteter på høyt nivå. Det gir neppe noen god følelse av å være verdsatt for noen av Statoils kantinepersonell når en skal sies opp, outsources eller utredes. Sånn sett kan nok også Tjessem være glad for å være ute av et system som setter så liten pris på matkultur av høy klasse.

Det gikk den veien høna sparket

I et intervju med SAFE 17. november spurte kantinepersonellet om dette var takken?

Sinne, fortvilelse og oppgitthet var de følelsene som preget kantinepersonellet i Statoil. For oss som var på besøk i kantineene, var det ingen ting å merke på de ansatte. Servicen og kvaliteten var like god som vanlig, men arbeidet ble kanskje ikke utført med samme glede og entusiasme, slik vi ellers var vant med at de gjorde.

Flere av de 40 – 50 som nå mister job-

bene sine, har vært med på dette før. Stadige runder med omstillinger og endringer har skapt usikkerhet og stress hos de ansatte. De har ikke før vendt seg til en ny situasjon, før nok en omstilling er på gang.

Har jeg jobb eller har jeg ikke? Hvor lenge har jeg denne jobben?

Den manglende jobbsikkerheten er i strid med både Statoils etikkprogram og "Vi i Statoil"-filosofien:

"Statoil skal i all sin virksomhet overholde samfunnets lover og regler, og opptre på en etisk, bærekraftig og sosialt ansvarlig måte.

Respekt for menneskerettighetene er en integrert del av Statoilkonsernets verdier. Statoil skal ha en åpen dialog om etiske spørsmål internt og eksternt. Statoil skal drive sin virksomhet på en slik måte at partnere, leverandører og kunder kan ha tillit til selskapet.



Samtidig forventer vi at våre leverandører og partnere har retningslinjer for etikk i egne virksomhet som er i samsvar med Statoils etiske verdier."

Kollegaprogrammet gjelder ikke

- Vi trodde på Kollegaprogrammet.

Vi gikk oppløst og positive hjem og tenkte at nå skal vi klare å jobbe enda bedre. Nå skulle vi prioritere å ta vare på hverandre, bry oss, stole på hverandre og hele tida ha HMS i hode og hjerte. Så skjer dette! Et halvt år tok det, så var det slutt. De tør ikke se oss i øynene en gang, sier Gyda Sandvin Olsson, kantinebetjent og ansatt i Statoil i 14 år, pluss to år som innleid, Irene Anthonsen, kantinebetjent og med 14 års ansettelse bak seg og Wenche Thomassen, kjøkkensjef og kokk på Forus Vest med 20 års ansettelse i Statoil.

- Det er jo et hån mot alt det vi gikk i gjennom på Kollegaprogrammet og et hån mot Statoils etikkprogram og "Vi i Statoil-filosofien", sier Gyda. - Nå har jeg vært lojal mot Statoil i alle år, og så er dette takken. Vi har sprunget beina av oss for å gjøre en god jobb, vi har gått på skole for å heve kompetansen, vi har gjort hva vi kunne i fellesskap for å hele tida sørge for høy kvalitet på service og mat.

- Nå skal altså Statoil bidra til at vi skal ta inn folk som har de dårligste lønns- og arbeidsbetingelsene i bransjen, utbryter Irene oppgitt. - Jeg er bitter, så fryktelig bitter. Først Forus Vest og endringene der, så dette. Et år tok det oss å fungere etter alt styret der borte.

- Dette går på helsa løs. De holder på å ødelegge oss nå, trør oss ned, trør over oss, sier Wenche. - Det er stikk i strid

med de etiske retningslinjene Statoil skal drives etter.

- Dette er ingen ting annet enn fysisk terror, slår Gyda bestemt fast.

De sparer ikke på kruttet nå, kantinepersonellet. Når sinnet først får tak, overdøver det både tårer og bitterhet. Ut kommer historier og drømmer. Tanker om tida som var, det gode miljøet i "gamle dager" da de gledet seg til å gå på jobb. Også galgenhumoren dukker opp. Den må de ha for å overleve. Utbrudd og forslag til motangrep blir mange og kjærkomne. For en utenforstående virker det forunderlig at Statoil velger å ofre kantinen som har gitt selskapet den beste reklamen noen kan ønske seg. Flere ganger har Statoils læringer markert seg grundig i både NM og Nordisk mesterskap. Tre ganger har det vært gull i nordisk, og flere ganger andre

Wenche Thomassen, kjøkkensjef og kokk på Forus Vest med 20 års ansettelse i Statoil: Det er utrolig når Statoil snakker om kvalitet i "world class". Kantinetjenesten til kokkene våre er jo nettopp i verdensklasse!



Ytterst til venstre: Galgenhumoren er viktig, sier Gyda Sandvin Olsson med 14 års Statoilansettelse og to år som innleid bak seg.

Til venstre: Irene Anthonsen, 14 år i Statoil som kantinebetjent: Jeg er utrolig bitter på ledelsen i Statoil!

Til høyre: Det er vanskelig å ikke være rasende hele tida, sier Gyda.



medaljer. Da superkokken Charles Tjessem tok gull i VM, ga han arbeidsbetingelsene i Statoil mye av æren for det. Nå skal gullet selges, og inn kommer det laveste anbudet med de dårligste lønns- og arbeidsbetingelsene.

- Ja, det er utrolig når Statoil snakker om kvalitet i "world class". Kantinestjernen til kokkene våre er jo nettopp i verdensklasse. De har vært Statoils utstillingsvindu i årevis og vært med på å bidra til Statoils gode rykte og dokumentert at Statoil-begrepet innebærer høy kvalitet. At det skal byttes ut med en kantinedrift som ikke på noen områder klarer å konkurrere med vårt tilbud, er helt vanvittig.

- Nøkkelpersoner er de viktigste ansatte, sier ledelsen, og nøkkelpersonene de snakker om, er de selv, fortsetter Gyda, Wenche og Irene. Hvor mye nøkkelper-

soner har disse lederne vært? De har blitt kastet alle som en etter få år. Det viktigste bidraget disse nøkkelpersonene har gitt Statoil, har vært å sverte selskapets navn og rykte og for Fjell sin del, påføre selskapet store ekstra-utgifter. Nøkkelpersoner er de som har jobbet i år etter år i Statoil for å sikre at drift i alle former og fasonger gi selskapet den plassen det fortjener både hjemme og ute i verden. Uten oss hadde ikke Statoil sett ut slik det er i dag. Hva gjør dere nå?

- Vi føler oss overkjørt og bitre, det er sant, men vi har ikke tenkt å gi oss. Vi skal slåss for arbeidsplassene våre, vær du sikker.

Fakta om Statoils tilbud

I Statoils notater om utsetting av vakt og kantine, går det tydelig fram hvilke

tilbud bedriften har til de sine ansatte som skal ut:

"Bedriften vil i den videre prosess benytte de omstillingsvirkemidler som Statoil har brukt tidligere

- tidligpensjon/gavepensjon (fra 58 år)
- sluttpakke med eller uten utdanningsstøtte
- omstilling til annen stilling i Statoil
- jobbrådgivning og økonomisk rådgivning fra AS3 (eksternt selskap)"

Neste steg i plan for outsourcing er for øvrig å kvitte seg med den grafiske avdelingen. Dette skal vurderes i 2007.

For øvrig er det verd å merke seg når det gjelder kantinedriften, det vil si både produksjon og servering, at listen over styrker er atskillig mer omfattende enn listen over svakheter. Både "godt kvalifisert personell, god styring



Vi er meget bekymret for hvilken vei denne bedriften går, sier Odd Moen, nestleder i YS i Statoil.



på kompetanseutvikling, godt arbeidsmiljø, selskapslojalitet, samfunnsansvar i forhold til lærlinger, opprettholdelse av fagnettverk”, er blant de faktorene som trekkes fram. På svakhetssiden har bedriften satt opp ”skalbarhet, feilrekuttering og lønnsomhet”. Under de to kategoriene ”muligheter” og ”trusler” står henholdsvis: ”et bedre produkt, produkt og konseptutvikling og mulighet til å bli ”verdens beste”.

Under trusler står: ”strategier og omstillinger, trender i markedet i forhold til utsetting av tjenester”.

Alt i alt altså en overbevisende argumentasjon for å beholde egen produksjonen i Statoil, og en argumentasjon i mot som først og fremst dreier seg om, i Statoilmålestokk, en liten økonomisk gevinst, men mer ”i tiden snakk”; slik som ”trender i markedet”.

I forhold til å kunne skille seg ut, levere et bedre produkt og med mulighet til å bli ”verdens beste”, virker avgjørelsen både hodeløs og surrealistisk.

Framtidig strategi og økonomi

Hovedargumentet fra Statoils side er å velge en framtidig strategi som de har ro på er varig, og som kan skape forutsigbarhet i organisasjonen.

For folk flest, og ikke minst ansatte som har erfaring med anbud og innleie i andre deler av selskapet, for ansatte i andre selskaper som har outsourcing som driftsfilosofi, er forutsigbarhet

det begrepet de aller minst kjenner seg igjen i.

For arbeidstakerne som jobber i selskap som hele tida kjemper om kontrakter til lavest mulig pris, er forutsigbarhet og varighet fremmedord.

Statoil mener at driftskostnadene vil kunne reduseres ”over tid ved å øke andelen av utsetting innen områdene”. Som SAFE tidligere skrev, er den økonomiske gevinsten beregnet til omtrent samme sum som sjefenes bonuser. Hvordan gevinsten av at 50 ansatte byttes ut med et tilsvarende antall lavtlønnede kan gi noe synlig resultat i Statoils regnskaper, er ingen gitt å forstå, sikkert ikke Statoils ledelse heller. Det er ikke snakk om økonomi, men politikk. Det bekrefter også Odd Moen, YS i Statoil sin nestleder.

- Vi ser oppsigelsene som kun en politisk beslutning som ikke er forankret i økonomiske innsparinger. Vi er meget bekymret for hvilken vei denne bedriften går. Vi er svært lite glad, for å si det mildt, for at vi nå har et lederskap som ikke forstår hva samarbeide betyr i forbindelse med utvikling av bedriften. Hva gjør fagforeningene i Statoil med dette?

- Vi har gitt bedriften beskjed om at vi nå må vurdere om vi skal være med på noen som helst samarbeidsarena, sier Moen. – Slik situasjonen og kulturen nå utvikler seg, virker det ikke akkurat hensiktsmessig med noe samarbeid.

Som sjøfolkene

- Ikke gjør de samme feilene som sjøfolkene gjorde, sier Stein Bredal, YS i Statoil sin frittalende leder. - De sto og så på at kolleger forsvant og håpet at de ikke var blant dem som gikk i neste omgang. Utfordringen går til øvrige Statoilansatte: slå ring rundt kolleger og ikke lukk øynene for situasjonen i håp om at du selv blir spart for senere utsettingsprosesser.

Det er vel liten grunn til å tro at prosessene stopper med dette. Hva gjør fagforeningene med det?

- Vi må vurdere om vi må trø til hardere, men hvordan, det diskuteres nå. Offshore er for eksempel aldrende arbeidstakere utsatt. Stiller vi ikke opp nå, kan ballen begynne å rulle.

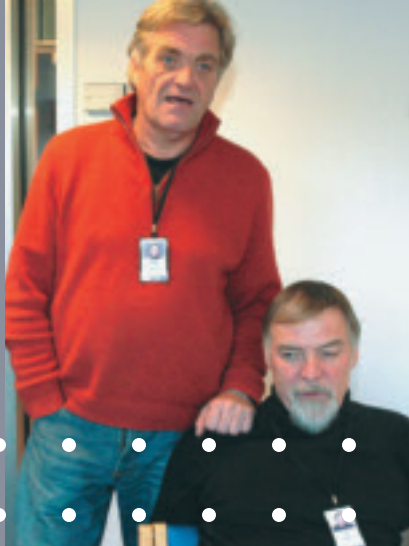
Det handler ikke om penger

Stein Bredal bekrefter at heller ikke Statoil mener at dette handler om penger.

- Det dreier seg om Statoils behov for å tilpasse seg den utviklingen de ser i andre selskap. Ambisjonen om å komme i ”world class”, er en sterk drivkraft. Hva innebærer ”world class”?

- For Statoil betyr det å sette tilside lønnsavtaler, pensjonsavtaler og andre rettigheter og fylle opp huset med lavtlønnet personell. På de premisene ønsker vi ikke å være i ”world class”, men vi vil svært gjerne være i den klassen hvis det dreier seg om å bry seg og ta vare på hverandre.

Kantinepersonellet samlet inn under-skrifter til støtte for fortsatt ansettelse i Statoil.



Dette er den amerikanske organiseringsmodellen hvor en ved å outsource de ansatte, utvikler en måte å gjøre dem utrygge på, sier Stein Bredal og Odd Moen.

Det er sterke ord etter kollega-programmet!

- Ja, men slik er det. For de fleste mennesker er en god hverdag synonym med en god og trygg jobb sammen med gode, omsorgsfulle kolleger. Det vi opplever nå, er det motsatte av trygghet i hverdagen, og det er det ikke mye klasse over. Dette er den amerikanske organiseringsmodellen hvor en ved å outsource de ansatte, får en måte å gjøre dem utrygge på. Utrygge, redde mennesker yter mer, er filosofien. Denne modellen har et negativt menneskesyn, og spiller på at de ansatte er late.

Er det ønske om fagforeningsknusing som ligger bak?

- Ja, det kan svært godt være at vi ser en begynnelse på det. I kantinen er det hundre prosent organisering. Knekker de den klubben, har ledelsen vist at de kan. I tillegg har du aspektet med Helge Lund og hans ansikt utad. Han skal vise seg som en handlingens mann og erstatte det han mener er overbetalte egne ansatte med folk fra selskap med bransjens dårligste lønns- og arbeidsforhold.

Fagforeningsperspektiv

- I SAFE sokkel sitt styremøte har vi diskutert dette i et mye større perspektiv. Her må vi vurdere innleie og se på omfanget av problemet. Det er ingen tvil om at dette er et stort problem og det vil ikke bli mindre i framtida, hvis vi ikke klarer å gjøre noe med det. Den

rød-grønne regjeringen har makt og mulighet til å gjøre noe, men bruker ikke makten. De kunne ha satt inn andre folk i styret, men gjorde det ikke. De har en verktøykasse, men den er fortsatt tom.

Samarbeidet blir dårligere

Bredal ser en tydelig tendens til at samarbeidet blir dårligere og kanskje mindre viktig for ledelsen, og samarbeidsarenaene skrumper inn..

- Det gjelder ikke bare på personalsiden, men i UPN, altså utvikling og produksjon, og i hele konsernet. Vi ser at stadig flere saker presses igjennom uten at fagforeningene har hatt medvirkning. Samarbeidsrelasjonene har vært på agendaen i lang tid. Helge Lund satte ned et prosjekt for å se på hvordan dette kunne løses. Vi ønsker imidlertid ikke å sitte i et utvalg hvor det ikke foreligger en reell vilje til å endre retning. Det er en snikende måte å knuse fagforeningene på ved å drive outsourcing av grupper hvor organisasjonsprosenten i fagforeninger er opp i mot hundre prosent?

- Ja, det er det uten tvil. I aktuelle grupper ligger vi fra sytti til hundre prosent, og til tross for det, ser vi at det er vanskelig for fagforeningene å få gjennomslag for sitt syn på saker nå.

Hva har skjedd?

- En viktig endring kom med Helge Lund. Tidligere hadde vi en ledelse som ønsket ordnede forhold og så viktigheten av

å ha en god dialog med oss. Det er det stort sett slutt på. Som fagforening har vi ikke noe imot at bedriften driver effektivt. Det står og i hovedavtalen at vi skal samarbeide, også om dette. I forhold til samarbeid står det for øvrig ikke at vi skal behandles med holdninger som kan karakteriseres som arrogante og ovenfra og nedad. Det gir ingen god lagånd, konstaterer Stein Bredal.



Veien fra pelsdamer og småkaker til høye bølger i oljå

Tekst og foto: Mette Møllerop

Nordsjøens første bakerpensjonist? I hvert fall er Helge Bårdsen, nå 65 år, den første bakeren fra ESS som blir pensjonist på ordentlig.

Helge Bårdsen er utdannet konditor og jobber som baker. Også kokkefaget har han stiftet bekjentskap med. Det var ingen vellykket prosess, forteller han. - Det var i den perioden da ESS, eller tidligere Eurest, begynte med kjøret mot Oddleiv Tønnessen. Det ble for så vidt og et løp mot de som ikke var kokker. Da det ble slutt på baking i Nordsjøen og operatørene ville gå over til halvfabrikata sendt ut fra land, skulle vi bakere omskoleres. Bakere skulle på et såkalt paragraf 20 kurs, det vil si kurs for folk som blant annet har fagbrev/yrkesutdanning fra før. Vi var 12 stykker som deltok og fullførte dette. Det vil si, fullførte og fullførte... Yrkesopplæringsnemnda godtok verken opplegg eller eksamen. Ingen av oss fikk dermed godkjent denne fagopplæringen og ingen fikk fagbrev. Vi har i stedet fått et papir som sier at vi kan få jobbe som kokk i Eurest-systemet.

33 år i Nordsjøen

Helge Bårdsen er en virkelig veteran. Det er ikke mange som kan skilte med over 33 år i Nordsjøen.

- Jeg begynte i Nordsjøen 18. oktober 1973. Avgjørelsen ble tatt litt på sparket etter et tips fra en kamerat som fortalte at de trengte flere bakere der ute. Jeg tok utfordringen og reiste ut. Det var dårlig vær og riggene drev rundt. Jeg lurte på hva jeg hadde begitt meg ut på. Jeg kom fra Bolla, et kjent konditori i Stavanger og var vant til ganske andre forhold.

For oss som er vokst opp i Stavanger, står Bolla fortsatt i en rosa sky av lekert bakverk, nydelige marsipanfigurer til jul og påske, varm sjokolade med krem, en rund og trivelig "tante Bolla" som styrte stedet, og pene fruer i pels. - Ja, sier Helge, det var nok sånn det var i den tida. Da jeg begynte å jobbe i oljebransjen, måtte jeg raskt vende meg til ganske andre arbeidsforhold. Jeg begynte på Dyvi Alfa og fortsatte på Dyvi Gamma og Dyvi Beta. Jeg hadde også et opphold på Sea Troll, tilhørende Ugland. Det var også temmelig spesielt. Vi dro ut fra Hamburg og fikk "nærkontakt" med norske sjøfolk som ikke hadde verdens beste forhold til alkohol. Ikke noe kjekt syn.

Deretter var det Henrik Ibsen?

- Da jeg begynte på Ibsen, sto plattformen i Tananger. Vi skulle ut og løse av Alexander Kielland-plattformen. Det ble en dag vi ikke glemmer, verken arbeidskameratene eller jeg. Fem på halv sju, 27. mars 1980 kantret Alexander Kielland i Ekofisk-området. En av de fem bæresøylene brøt tvert av på grunn av utmattingsbrudd i et stålstag og ulykken var som kjent en av de verste i norgeshistorien. I alt 123 mennesker omkom.

Hva gjør slike ulykker med dere?

- Både denne og andre ulykker setter nok sitt preg på deg i jobben, selv om du ikke går rundt og tenker på ulykker hele tida. Det er nok først og fremst i arbeidet som tillitsvalgt at det merkes. Vi arbeider og slåss for gode lønns- og arbeidsforhold, og det å jobbe og leve i et sikkert arbeidsmiljø blir viktig. Helge har gått i bresjen for mange viktige saker ute. Han er kjent som en ivrig og dyktig tillitsvalgt, og har stort sett hatt forskjellige tillitsverv i alle de 33 årene ute.

- Det er sikkert mange som er lei av meg



På landsmøtet i SAFE ble Helge Bårdsen takket for sin lange innsats for oljearbeiderne. Her blir han overrakt gave av Terje Nustad, leder i SAFE.

og syns jeg har gjort for mye, da tenker jeg på ledelsen, men jeg har ikke gjort mer enn det jeg syns har vært rimelig og nødvendig.

Andre fagforeningsfolk roser Helge og trekker fram ærlighet og integritet blant hans viktige egenskaper.

- Det er jo hyggelig å høre. Jeg håper jo jeg har gjort en god jobb.

Først i Sjømannsforbundet

Det startet i Sjømannsforbundet med Henrik Aaserød som formann.

- En skikkelig mafiaboss, sier Helge om formannen. Han hadde kontrollen på alt og alle, og demokrati var vel neppe et ord han brukte for ofte.

Helge ble i Sjømannsforbundet i snaut 10 år, før han meldte seg inn i Nopef. I den perioden hadde han Oddleiv Tønnessen "på nakken". Oddleiv ville ha ham ut av Nopef og inn i CAF.

- Klubbformannen i Stavanger Catering og jeg meldte oss ut i 1984. Lars Anders Myhre tok det tungt da CAF fikk opprettet tariffavtale. Jeg skal ikke trekke fram detaljer fra den episoden nå, men slår bare fast at det ikke var det beste døgnet Myhre har hatt. Jeg fikk med meg alle medlemmene i forpleiningen på sørfeltet og Nopef fikk en sterk konkurrent i Nordsjøen.

Bred arbeidserfaring

I tillegg til de forskjellige Delta-plattformene var Helge også på Tor i noen år. Han søkte så på bakerjobb på Valhall, men fikk den ikke i første omgang. At åraken til det lå i hans aktive og utrettelige arbeid som tillitsvalgt, trenger en ikke ha all verdens fantasi for å forstå, særlig ikke da den som ble ansatt var kokk og ikke baker og hadde kortere Nordsjø-ansiennitet enn Helge. Etter

hvert viste det seg at han heller ikke hadde de nødvendige papirer i orden, og dermed gikk jobben til Helge likevel.

Etter Valhall ble det Gyda.

Det gode liv, sier Helge om Gyda-perioden.

- Gyda var en utrolig bra plass å være, uten tvil "Mercedesen" i Nordsjøen. Her var det høy standard og jeg fikk bruke fagutdannelsen min som konditor fullt ut. Det var også et veldig bra miljø blant oss som jobbet der. En fin og sammenveiset gjeng! Blant annet var vi svært ivrige i innsamlingsaksjoner og utfordret andre til å gjøre det samme.

Oppsigelse og tvist

I 1999 mistet Eurest kontrakten på Gyda, og Universal Sodexho overtok. Helge ble oppsagt til tross for at han hadde søkt både som baker og kokk på Statfjord-

Klubbleder Oddleiv Tønnessen takket for innsatsen på vegne av SAFE i ESS.





Tid for ettertanke...

feltet og igjen var han den med lengst ansiennitet.

- Jeg hadde ikke noe ønske om å gå over til Universal. Blant annet ville jeg tapt pensjon i forhold til den avtalen jeg hadde i Eurest.

Det ble en alvorlig sak. Fra Eurest sin side ble det påstått at Helge ikke var kompetent nok for jobben på Statfjord.

- Jeg hadde attester fra alle arbeidsplassene jeg hadde vært på, og ikke i en eneste attest sto der noe negativt om min arbeidsinnsats og faglige kompetanse, snarere tvert i mot. Nok en gang var det vervet som tillitsvalgt som sto i veien.

Hva gjorde dere da?

- Vi dro til Rogalands Avis og fortalte om saken. De tok den og laget et stort oppslag. Før den gikk i trykken, ble forsiden sendt opp som faksimile til Eurest. Der satt Marie Smith-Solbakken og Bjarne Sortland og følte seg sannsynligvis ikke særlig vel med situasjonen. Det var like før kontraktene skulle tildeles, og

slike oppslag ville neppe føre til stor begeistring hos oppdragsgiver. Torunn Straumøy og jeg ble kalt inn til forhandlinger. Disse foregikk på Kronen Gård. Vi satt på den ene siden, med Solbakken & Sortland på den andre. Det endte med forlik og jeg ble gjeninntatt i Eurest. Forliket førte Helge ut på Statfjordfeltet og her har han vært innom alle plattformene som finnes.

- Her jobber jeg som baker, og bare så det er sagt, her hadde det vært jobb til baker Tønnessen og. Det er ikke riktig at de ikke har bruk for bakere her ute. Her baker vi i mange timer hver eneste dag. Trives du?

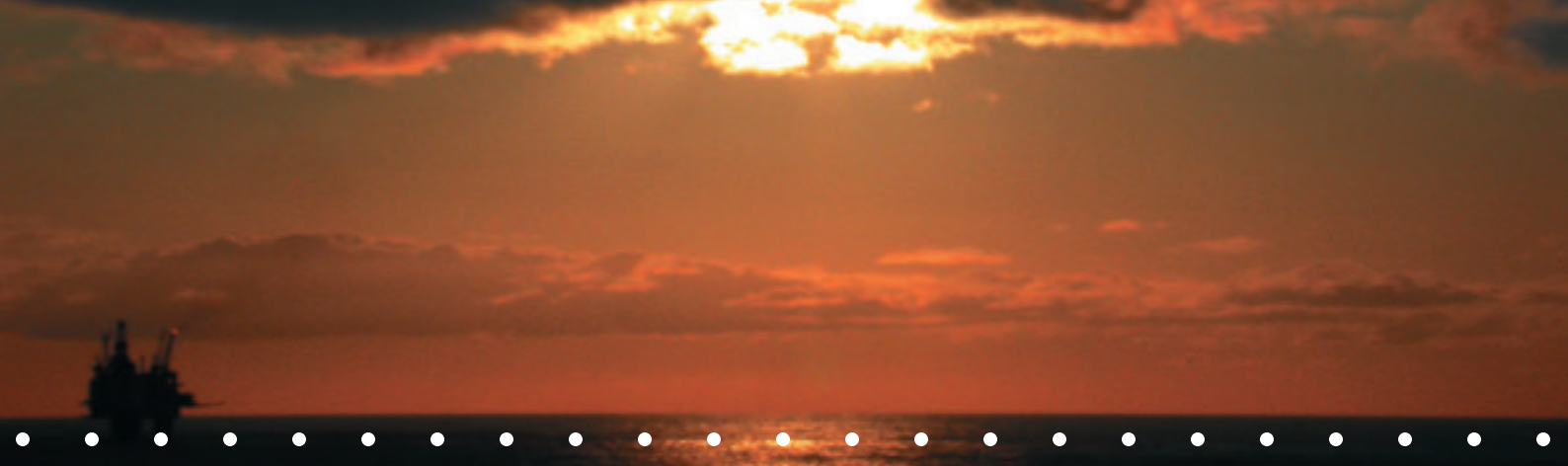
- Ja, her trives jeg godt, selv om det er mye å sette fingeren på. Det går jo også fram av "tilsynsrapporten" som er laget og som vi skal komme tilbake til i neste nummer av SAFE magasinet. Noe vil jeg i hvert fall trekke fram fra undersøkelsen. Det er jo kjent at sykemeldingsprosenten er høy og vi har et aldringsproblem. Både Statoil og ESS er såkalte IA-bedrif-

ter, og i det ligger den ansattes rett og plikt til aktiv sykemelding. Vi har derfor folk her som arbeider en viss prosent av full stilling. I stedet for at de da går i 14 dager med redusert daglig arbeidstid, går de 12-timers skift, i den prosentvise perioden de skal jobbe. Det gir selvfølgelig like mye slitasje som før og lager store problemer for den som prøver å komme tilbake i full jobb.

For de som jobber med arbeidsmiljø og HMS, er det fortsatt mye å ta tak i.

- Ja, det tar aldri slutt, men det hadde vi heller ikke ventet. Det vil alltid dukke opp nye saker og nye områder som krever innsats fra medlemmer og tillitsvalgte, men svært mange saker burde vært unødvendige å bruke tid på. Noen kloke ord til slutt i denne første artikkelen?

- Ja, he, he. Helge ler litt. Jeg vil trekke fram det faktum at i norsk oljehistorie står det mye om hvem som fant Ekofisk, men der står ingen ting om hvem som laget maten!



Petroleumstilsynet med kritikk av Statoil og ESS Offshore

Tekst: Mette Møllerop/Petroleumstilsynet. Foto: Statoil

Petroleumstilsynet, Ptil, var ikke fornøyd med Statoil og ESS Offshore sin styring av forpleiningstjenesten på Statfjord C og Gullfaks B.

Etter å ha ført tilsyn med Statoil og ESS Offshore sin styring av arbeidsmiljø og renhold innen forpleining på Statfjord C og Gullfaks B, har Ptil sendt varsel om pålegg til begge selskapene. Tilsynet foregikk i en periode fra juni til august i sommer, og avdekket flere kritikkverdige forhold.

”Tilsynsaktiviteten var særlig knyttet til tilrettelegging av arbeid og nærvær-arbeid*, medvirkning i endringsprosesser, opplæring samt renholdsrutiner, hygiene og smittevern. Dette tilsynet var også rettet mot grensesnittet mellom Statoil og ESS Offshore, og Statoils påseansvar. Tilsynet ble gjennomført ved møter og intervjuer i Stavanger og på SFC, samt befaring i forpleiningens arbeidsområder.

**Nærværarbeid omfatter tiltak bedriften iverksetter for at de ansatte skal komme tilbake i arbeid ved sykefravær.*

Bakgrunn for tilsynet

Det høye sykefraværet innen forpleining offshore bekymrer både arbeidstakere og arbeidsgivere.

Som mange sikkert har registrert, har dette vært tatt opp en rekke ganger og over en lengre periode av SAFE-klubben i ESS. I et intervju med SAFE 16. august, sa Oddleiv Tønnessen blant annet dette om sykefraværet: - Vi vet at gjennomsnittsalderen hos oss er høy. Det betyr at flere får redusert sin fysiske arbeids-evne og det fører igjen til at behovet for arbeidstilpasning og tilrettelegging øker. Parallelt med denne utviklingen ser vi at konkurransesituasjonen presser frem nye og smalere økonomiske rammebetingelser på de enkelte kontraktsområdene. Dette gjør det vanskeligere å få tilrettelagt et arbeidsvolum for den enkelte som er optimalt i forhold til redusert arbeidsevne på grunn av blant annet alder.

- Arbeidet med det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet må analyseres, styrkes og intensiveres. Etter vår mening har vi fortsatt mye å hente på dette området. Vi ser derfor positivt på at Statoil og ESS har iverksatt et omfattende nærværprosjekt i regi av Studio Apertura ved Norges teknisk - naturvitenskapelige universitet, NTNU i Trondheim. Fra ESS sin side vil Statfjord A, Statfjord C og Snorre B bli omfattet av prosjektet. Vi får håpe dette prosjektet vil gi oss ny kunnskap om hvordan vi

kan øke nærværet og få ned sykefraværet.

På spørsmål om det var åpenbare forbedringsområder, svarte han følgende: - Vi kan bli flinkere til å systematisere HMS-arbeidet. Etter SAFE-klubben sin oppfatning er det viktig at vi får etablert arbeidsmiljøloven og forskriftenes krav til systematikk i HMS-arbeidet på en bedre måte. Alle bør være kjent med ordet internkontroll, og kort fortalt, betyr det at bedriften selv skal etablere systemer som sikrer at lovens krav til at fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivarettatt. Dette betyr at bedriften må fastsette sine HMS-mål som vi skal strekke oss etter. Vi må fastsette våre egne spesifikke krav til arbeidsmiljø som dokumenterer at myndighetenes krav følges. Disse kravene skal overholdes til enhver tid, og dersom det avdekkes avvik fra kravene, skal saken avviksbehandles.

Dere sitter på mye kunnskap allerede?

- Ja, det gjør vi. Vi vet en god del om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som på både kort og lang sikt kan innebære helsefare, og vi må benytte vår erfaring til å få på plass spesifikke krav til arbeidsmiljøet som forhindrer at skader skjer igjen.

39



Statfjord C

Også tillit mellom ledelse tillitsvalgte og ansatte ble trukket fram: Tilliten mellom eiere, ledelse og ansatte kan bli mye bedre og gi positive arbeidsmiljøeffekter, mener Tønnessen.

- Det må vel erkjennes at det i de senere år ikke har vært et ideelt samarbeidsklima mellom ledelsen og SAFE-klubben. Alle har registrert dette og selvsagt har dette sine årsaker. Dialog, samarbeid og en sterkere grad av involvering i beslutningsprosessene vil kunne forbedre dette.

Omlegging og nedbemanning

I tilsynsrapporten skriver Ptil dette: "Innen Statoilsystemet har de forpleiningsansatte vært gjennom omlegging av renholdskonsept og nedbemanning. Gjennom henvendelser til Petroleums-tilsynet er det uttalt at forpleiningsansatte opplever at deres arbeidsmiljø ikke er godt nok ivarettatt.

Formålet med tilsynet

Formålet med for tilsynet var å vurdere styring av arbeidsmiljø og renhold i forhold til krav i regelverket og verifisere arbeidsmiljøforhold for forpleiningsansatte på SFC.

Gjennom tilsynet ønsket Ptil og Htil dessuten å følge opp intensjonene fra prosjektet "Løft for forpleining" og å rette oppmerksomheten mot mulig sammenheng mellom belastende arbeidsmiljø og arbeidsforhold på den ene siden, og helseskader og sykefravær på den andre.

Resultat fra tilsynet

Tilsynet avdekket at Statoil har mangelfull oppfølging av ESS Offshore sin etterlevelse av krav til helse og arbeidsmiljø. Ansvar for gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegginger var ikke avklart mellom operatør og leverandør, og der det var gjennomført kartlegginger hadde ikke Statoil fulgt opp og sett til at tiltak var blitt gjennomført. En bedre faglig oppfølging fra Statoils side kunne ha bidratt til at flere av de forholdene som framkom i tilsynet ville ha blitt identifisert tidligere.

Tilsynet avdekket også mangelfull styring for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de forpleiningsansatte og for ivaretagelse av et hygienisk forsvarlig og estetisk tilfredsstillende innemiljø. Selv om både operatør og leverandør hadde styrende dokumenter på plass, var etterlevelse på flere områder mangelfull.

Vi identifiserte følgende avvik i tilsynet:

- Mangelfull styring av arbeidsmiljø.
- Mangelfull styring av renhold og hygiene.
- Mangelfull ivaretagelse av hygienisk forsvarlig standard.
- Manglende vurdering av arbeidsbelastning.
- Manglende kartlegging av fysisk arbeidsmiljø.
- Mangelfull opplæring.
- Mangelfull oppfølging fra operatør.

Vi identifiserte i tillegg forbedringspotensial innen

- tilrettelegging av fysiske forhold,
- registrering av arbeidsbetinget sykdom,
- arbeidstakermedvirkning i endringsprosesser,
- verneombudets arbeidssituasjon og opplæring,
- nærværarbeid."

Ptil konkluderte med at de to tilsynsak-tiviteterne avdekket at prosjektet "Løft for forpleining" har hatt liten effekt for arbeidstakerne i forpleining i de to selskapene.

Tilsynet som ble gjennomført av Ptil høsten 2005 medførte pålegg om å blant annet iverksette en prosess for å identifisere og behandle eventuelle arbeidsmiljøavvik og unntak i UPN (Undersøkelse og Produksjon Norge). Flere av de forholdene som framkom i tilsynet i 2005, ble også identifisert i dette tilsynet.

Varsel om pålegg:

Statoil pålegges med hjemmel i rammeforskriften § 13 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem og § 58 om enkeltvedtak, å gjennomgå sitt system for styring av arbeidsmiljøet for entreprenøransatte innen forpleining og renhold (jfr rapportens pkt 5.1.2, 5.1.3, 5.1.5 og 5.1.7) for å sikre at arbeidsmiljøforhold og renhold følges opp i henhold til regelverket. Dette innebærer en klargjøring av ansvarsfordeling mellom Statoil og



entreprenøren ESS Offshore med hensyn til styring av arbeidsmiljø og renhold, jf. styringsforskriften § 3 om styring av helse, miljø og sikkerhet. Pålegget innebærer videre at Statoil skal

- foreta en vurdering av hygienisk standard på SFC og utarbeide en plan for implementering av tiltak,
- kartlegge fysiske arbeidsmiljøforhold innen forpleiningens arbeidsområde på SFC og utarbeide en plan for implementering av tiltak,
- klargjøre hvilke aktiviteter som inngår i Statoils påseansvar i forhold til entreprenøren ESS Offshore og implementere tiltak som sikrer etterlevelse av krav til helse og arbeidsmiljø.

Frist for å fremlegge en tidfestet plan for å etterkomme pålegget settes til 15.1.2007.

ESS Offshore pålegges med hjemmel i rammeforskriften § 13 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem og § 58 om enkeltvedtak å gjennomgå sitt system for styring av arbeidsmiljøet for egne ansatte (jf. rapportens pkt 5.1.1 - 5.1.6. I dette inkluderes å

- foreta en vurdering av arbeidsbelastning for de forpleiningsansatte på SFC,
- foreta en avklaring av hvordan kravene i INSTA 800, TR 2091 og WR 1398 skal forstås og anvendes, samt sikre at ansatte får opplæring i prinsipper og forståelse av kravene,

- gjennomgå sitt opplæringssystem og redegjøre for planlegging og gjennomføring av opplæring innen arbeidsmiljø, hygiene og smittevern.

Frist for å fremlegge en tidfestet plan for å etterkomme pålegget settes til 15.1.2007.

Varsel om pålegg og til Gullfaks B

Også Gullfaks ble gjenstand for tilsyn i omtrent tilsvarende periode, det vil si fra mai til august i sommer.

”Innen Statoilsystemet har de forpleiningsansatte vært gjennom omlegging av renholdskonsept og nedbemanning. Gjennom henvendelser til Petroleums-tilsynet er det avdekket at forpleiningsansatte opplever at deres arbeidsmiljø ikke er godt nok ivaretatt.”

Tilsynet var rettet mot Statoil forpleinings styring av arbeidsmiljø, særlig knyttet til tilrettelegging av arbeid og nærværarbeid*, medvirkning i endringsprosesser, opplæring samt renholdsrutiner, hygiene og smittevern.

**Nærværarbeid omfatter tiltak bedriften iverksetter for at de ansatte skal komme tilbake i arbeid ved sykefravær.* ”

Bakgrunn for tilsynet

”Det høye sykefraværet innen forpleining offshore bekymrer både arbeidstakere og arbeidsgivere. For å bidra til forbedring av arbeidsmiljøet for de forpleiningsansatte ble det partssammen-satte prosjektet ”Løft for forpleining” satt i gang i 2001. Prosjektet ble avsluttet med en rapport i 2003. Prosjektet

fokuserte på arbeidstakermedvirkning, etablering av arbeidsmiljøkrav, analyser av arbeidsmiljøforhold og opplæring. Rapporten tok utgangspunkt i utfordringene knyttet til forpleiningsansattes arbeidsmiljø og beskrev systematisk arbeid for å oppnå et godt arbeidsmiljø og den nødvendige opplæringen for å få dette til.

Gjennom tilsynet ønsket Ptil og Htil dessuten å følge opp intensjonene fra prosjektet ”Løft for forpleining” og å rette oppmerksomheten mot mulig sammenheng mellom belastende arbeidsmiljø og arbeidsforhold på den ene siden, og helseskader og sykefravær på den andre.”

Resultat fra tilsynet

Tilsynet avdekket at Statoil har mangelfull styring for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de forpleiningsansatte og for ivaretagelse av hygieniske forhold. Selv om bedriften har styrende dokumenter på plass, er flere elementer i styringen mangelfullt ivaretatt.

Vi identifiserte følgende avvik i tilsynet:

- Mangelfull styring av arbeidsmiljø.
- Mangelfull styring av renhold og hygiene.
- Mangelfull oppfølging og avviksregistrering etter kartlegginger.
- Mangelfull tilrettelegging av arbeidet for de forpleiningsansatte.
- Mangelfull registrering og oppfølging av mulig arbeidsbetinget sykdom.
- Mangelfulle planer for og oversikt over gjennomført opplæring.

Vi identifiserte i tillegg forbedringspotensial innen

- arbeidstakermedvirkning i endringsprosesser,
- verneombudsordningen,
- nærværarbeidet.

Resultatene fra tilsynet gir et inntrykk av at prosjektet Løft for forpleining har hatt liten effekt for de ansatte innen Statoils forpleining på GFB.

Flere funn var påtalt tidligere

Et år tidligere hadde Ptil ved tilsyn funnet flere av de samme avvikene og mangelfulle styring med blant annet arbeidsmiljøet. I sommer ble flere av de samme funnene identifisert.

Varsel om pålegg:

Statoil pålegges med hjemmel i ramme-forskriften § 13 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem og § 58 om enkeltvedtak, å vurdere styring av arbeidsmiljø for egne forpleiningsansatte, samt styring av renhold og hygiene (jf rapportens pkt 5.1.1 - 5.1.6) og gjennomføre nødvendige tiltak for å sikre at arbeidsmiljøforhold følges opp i henhold til regelverket.

Følgende elementer må, med hjemmel i styringsforskriften § 3, inngå:

Oppfølging og avviksregistrering etter kartlegginger og tilsyn - jf rapportens pkt 5.1.3.

Tilrettelegging av arbeidsforhold for forpleiningsansatte - jf rapportens pkt 5.1.4.

Registrering og oppfølging av mulig arbeidsbetinget sykdom - jf rapportens pkt 5.1.5.

Opplæring innen arbeidsmiljørisiko, hygiene og smittevern - jf rapportens pkt 5.1.6.

Statoil må legge fram en godkjent plan for oppgradering av boligkvarteret, med særlig sikte på å bedre de forpleiningsansattes arbeidsforhold, jf rapportens pkt 5.1.4.

Frist for å fremlegge en tidfestet plan for å etterkomme pålegget settes til 15.1. 2007.

Resultat fra tilsynet

”Tilsynet avdekket flere svakheter i Statoils styring av arbeidsmiljø i forhold til krav i regelverket. Det ble registrert 5 avvik og 4 forhold med potensial for forbedringer.

Vi er av den oppfatning at viktige årsaker til mangelfull styring av arbeidsmiljø hos Statoil er manglende forståelse i organisasjonen for at krav til arbeidsmiljø har samme formelle status som øvrige HMS-krav i regelverket, og skal følges opp med en tilsvarende systematikk.

Det ble gjennom tilsynet registrert avvik knyttet til følgende forhold:

Mangelfull avviksbehandling.

Mangelfulle styrende dokumenter (flere avvik).

Mangelfull oppfølging av arbeidsmiljøforhold.

Mangelfull involvering av arbeidsmiljøkompetanse ved oppfølging av arbeidsmiljøforhold.

Mangelfull erfaringsoverføring og vurdering av behov for iversetting av forebyggende tiltak.

I tillegg er det registrert forhold med potensial for forbedringer innen følgende områder:

Oppfølging av arbeidsmiljøforhold og individuell helseovervåking for entreprenører.

Oppfølging av arbeidsbetinget sykdom.

Utvidet oppholdsperiode om bord på GFC/UPN.

Oppfølging av etablerte HMS mål i Målstyring i Statoil (MIS).

Uklart hva som atskiller HMS-avvik fra andre avvik.”

Med bakgrunn i våre funn under tilsynet har vi gitt Statoil følgende varsel om pålegg:

Med hjemmel i ramme-forskriften § 58 om enkeltvedtak pålegges Statoil å:

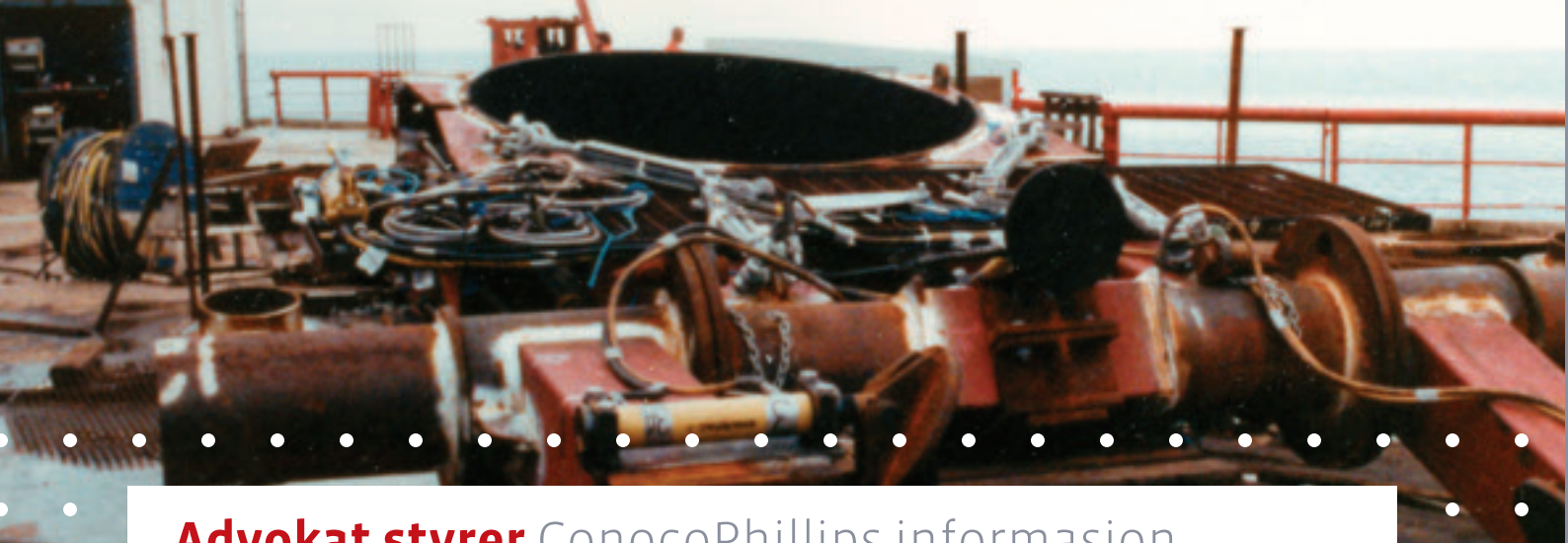


1. revidere styrende dokumenter for identifisering, vurdering og håndtering av avvik og unntak slik at disse uttrykker nivå i overensstemmelse med krav i regelverket, jf. rammeforskriften § 13 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem, jf. styringsforskriften § 20 om avviksbehandling (rapportens punkt 5.1.2)

2. iverksette en prosess for å identifisere og behandle eventuelle arbeidsmiljøavvik og unntak i UPN, jf. styringsforskriften § 20 om avviksbehandling (rapportens punkt 5.1.1)

3. implementere i styrende dokumenter interne krav til arbeidsmiljø som utfyller regelverkets krav, jf. styringsforskriften § 5 om interne krav, jf. rammeforskriften § 18 om dokumentasjon (rapportens punkt 5.1.2).

Frist for utarbeidelse av planer for å etterkomme pålegget settes til tre uker etter at pålegget er gitt. Planene med beskrivelse av tiltak og frister for gjennomføring, skal oversendes Petroleums-tilsynet.



Advokat styrer ConocoPhillips informasjon om oljeskadde

Tekst: Mette Møllerop

Oljeselskapet ConocoPhillips sin håndtering av informasjon om den kjemikalieeksponering som deres ansatte har vært utsatt for, kan føre til at de oljeskadde arbeiderne nå mister retten til yrkesskadeerstatning.

Asle Hansen i Dagbladet.no skriver at arbeidsmedisinere ved Haukeland Universitetssykehus og Sykehuset i Telemark har hatt flere forhenværende Ekofiskarbeidere til yrkesmedisinsk utredning. Av disse har fire fått en erklæring som sier at deres helseproblemer er yrkesrelaterte. Fire andre har fått negativ konklusjon.

”De arbeidsmedisinske ekspertene tør ikke utelukke at flere skadde kunne fått positiv arbeidsmedisinsk spesialisterklæring dersom sykehusene hadde hatt bedre tilgang på informasjon om kjemikalierne de tidligere oljearbeiderne ble utsatt for.”

Brev fra Haukeland til ConocoPhillips

Yrkesmedisinsk avdeling på Haukeland Universitetssykehus skrev i et brev til ConocoPhillips:

”Et hovedproblem ved disse sakene har hittil vært å få tilgang til eksponeringsinformasjon fra ConocoPhillips Norge... I øyeblikket får vi bare svar på spesifikke spørsmål idet sakene skal gå gjennom

selskapets advokat.”

Videre skriver sykehuset:

”Denne informasjonen er til dels ufullstendig i forhold til avdelingens oppgave å vurdere årsakssammenhengen mellom eksponering i arbeid og sykdomsutvikling i behandling av saken både i forhold til trygden og til private forsikringsselskaper.”

Støtte fra Telemark

Sykehuset i Telemark støtter kritikken fra Haukeland. Konstituert seksjonslege Anne Kristin M. Fell sier til Dagbladet.no at ”vi er blitt henvist til ConocoPhillips advokat. Derfor har det tatt fryktelig lang tid å få de opplysningene vi har etterspurt. Selskapet har heller ikke villet hjelpe oss med å komme i kontakt med tidligere arbeidskolleger av de skadde som kunne fortalt oss om eksponeringsforholdene.”

Avviser kritikken

ConocoPhillips avviser kritikken totalt og sier at selskapet har oversendt alle relevante opplysninger i saken til Hau-

keland Universitetssykehus. Selskapet begrunner bruken av advokat med at det ”sikrer effektiv behandling og god oversikt over sakene.”

Det er berammet et møte mellom selskapet og sykehusene i desember. Der skal både helseavdeling og folk fra verneombudsordningen delta. I tillegg er Petroleumstilsynet, Ptil, trygdemyndigheter og Statens Arbeidsmiljøinstitutt invitert.



45



Det juridiske hjørnet

Yrkesskader – bedret vern for skadelidte

Av advokat Per Erik Bergsjø, Advokatfirma Vogt & Wiig AS

Arbeidstakere som skades i forbindelse med arbeidet, kan ha krav på erstatning fra yrkesskadeforsikringen. På samme måte har folketrygdloven regler som gir bedre ytelser til yrkesskadde enn andre ("særfordeler ved yrkesskade"). For at arbeidstakeren skal ha krav på de fordelene som disse ordningene innebærer, må det foreligge en yrkesskade i lovens forstand. Som hovedregel innebærer dette at skaden må ha inntruffet ved en arbeidsulykke. I tillegg er enkelte sykdommer likestilt med de skader som er voldt ved arbeidsulykke, f. eks. lungesykdommer forårsaket av finfordelte stoffer, hørselsskader, allergiske sykdommer osv.

For en skadelidt arbeidstaker vil det derfor ha stor økonomisk betydning å få gjennomslag for at skaden har blitt forårsaket av en arbeidsulykke. Begrepet "arbeidsulykke" har imidlertid blitt fortolket strengt, noe som har ført til at mange har gått glipp av store utbetalinger selv om de beviselig har blitt påført skade i forbindelse med arbeidet. I løpet av det siste året har vi sett en gledelig endring på dette punkt - det har kommet flere dommer som gir skadelidte medhold etter at forsikrings-

selskaper og trygdemyndigheter har avslått utbetaling.

Begrepet "arbeidsulykke" er definert i folketrygdloven. Det foreligger for det første en arbeidsulykke hvis skaden har skjedd ved en "plutselig og uventet ytre hending". Videre anses det som en arbeidsulykke hvis årsaken til plagene er "en konkret tidsbegrenset ytre hending" som medfører en usedvanlig påkjenning eller belastning. Det er sagt uttrykkelig at belastningslidelser ikke anses som yrkesskade. Loven har altså stilt krav om en påvirkning utenfra – en "ytte hending". Typiske tilfeller som er godkjent som arbeidsulykker er skader som skyldes at gjenstander har falt ned på arbeidstaker, fallskader som skyldes isete ledere og skader etter at hånd eller arm har satt seg fast i maskineri. Etter denne definisjonen har løfteska-der som hovedregel ikke blitt ansett som yrkesskader, fordi et løft for mange arbeidstakere er en ordinær del av jobben. Den som får en ryggskade etter et fall, kan få store beløp i erstatning, mens kollegaen med samme ryggskade ikke får noe, fordi skaden har inntruffet ved et løft.

Nyere dommer tyder på at vi nå er på vei bort fra en slik urimelig forskjellsbehandling. Høyesterett avsa for det første en viktig dom i desember i fjor. Saken gjaldt en industrirørlegger som arbeidet på en offshoremodul. I forbindelse med arbeidet, måtte han hente noen bolter under et stillas. Det var så lavt at han måtte bevege seg på huk – arbeidsstillingen var med andre ord vanskelig. Da han skulle reise seg opp med boltene i hendene, trodde han at han var i ferd med å slå hodet i en stålbjelke. Av den grunn vred han på kroppen, noe som påførte ham en alvorlig kneskade. Her skyldtes altså ikke skaden en påvirkning utenfra – det forelå ingen "ytte hending". Høyesterett sa at dette likevel var en arbeidsulykke og godkjente skaden som yrkesskade. I dommen går Høyesterett langt i å si at det ikke kan kreves noen påvirkning utenfra for at det skal foreligge en arbeidsulykke.

En dom fra Eidsivating lagmannsrett fra april i år går enda lengre i å gi arbeidstakerne et bedre vern ved skader som skjer i forbindelse med arbeid. Skadelidte skulle i den saken montere et skilt, og brukte en tang for å klippe

over en kjetting. Det viste seg å være vanskelig å få klippet over kjettingen, slik at skadelidte måtte bruke mye kraft. Uten noen ytre påvirkning kjente han plutselig at noe skjedde inne i hånden, og det ble etterpå påvist at leddbånd hadde løsnet fra knokene. Retten legger i dommen avgjørende vekt på at påkjenningen må ha vært ekstraordinær. Videre går retten langt i å si at det bare er belastningslidelser som faller utenfor arbeidsulykkebegrepet, mens de fleste andre skadetyper må kunne godkjennes som yrkesskader.

Jeg kunne også nevnt flere dommer som har gått i skadelidtes favør den siste

tiden. Tendensen er at det kreves stadig mindre for å si at en skade er forårsaket av en arbeidsulykke. Det er nok at påkjenningen har vært ekstraordinær – det kreves ikke noen ”ytre hending”. På den måten har det blitt lettere for skadelidte å få godkjent skaden som yrkesskade og dermed få erstatning under yrkesskadeforsikringsloven og særfordelene som trygden gir til yrkesskadde. For alle oss som arbeider på skadelidtes side i slike saker, er dette en gledelig utvikling!

En gruppe skadelidte faller likevel fortsatt utenfor disse ordningene: Belastningslidelsene, typisk muskel- og

skjelettlidelser utviklet gjennom lang tid, godkjennes fortsatt ikke som yrkesskader. Oljearbeideren som er påført slitasjeskader etter mange års innsats på sokkelen, må se langt etter erstatning, mens en nyansatt kollega kanskje får millionbeløp etter et fall for lignende plager. Rimelig? Denne problemstillingen har den senere tid vært tatt opp i media, og vi får håpe at den positive utviklingen fortsetter, slik at også belastningslidelser påført i arbeid kan gi rett til erstatning.



Østlandsregionens ledende maritime sikkerhetssenter

Alle OLF-kurs. Samtrening beredskapslag. Vestfold og Oslo.

www.borre-havarivernskole.org

Langgrunn, 3186 Horten. Tlf. 33 07 12 20
E-post: post@borre-havarivernskole.org





Foto: Tomas Moss, icu.no Grafisk design: Kreftforeningen - AH

Hvor mange klokker får du plass til på armen?

Noen dager er mer spesielle enn andre. Gaver, gjester, sanger og taler gir gode minner og setter varige spor. Men mange har alt de trenger og velger derfor å bruke anledningen til å støtte Kreftforeningen.

Gratulasjonsgave kan gis direkte på vår nettside www.kreftforeningen.no eller på konto 5005 05 11011.

Slik gjør du: Du kan selv sende inn det samlede beløp. Eller giverne kan sende gaven direkte. I meldingsfeltet på giroen må ditt navn og adresse stå. Oppgi også hvilken anledning gaven gjelder. Du vil motta takkebrev med navn på giverne.

For mer informasjon, ring 07877 eller les mer om gratulasjonsgaver på vår nettside www.kreftforeningen.no.

Takk for alle gaver. De gir oss mulighet til å hjelpe flere



Sammen skaper vi håp



Mann over 40? Bekymret for kreft?

Sannsynligheten for at du skal få kreft er ikke stor. Men når du har passert 40, er risikoen litt høyere. Det betyr at du bør følge godt med hvis du merker noen av symptomene nedenfor. Hvis du er plaget med dem, og det ikke går over av seg selv etter tre-fire uker, bør du oppsøke lege.

1. Mage og tarm

- Endringer i tarmfunksjonen (f.eks. vedvarende diaré, treg avføring eller luftsmarter)
- Blod eller slim i avføringen
- Kvalme og oppkast
- Manglende appetitt
- Uforklarlig vekttnap
- Svelgevansker
- Smerter, f.eks. etter måltid
- Uvanlig trykk i underlivet

2. Hud

- Føflekker med ujevn farge eller uregelmessig form
- Føflekker som forandrer form eller farge
- Føflekker som klør eller blør
- Sår som ikke vil gro
- Langvarig eksemnignende utslett

3. Prostata

- Blod i urinen
- Økende problemer med vannlating
- Smerter i rygg eller bekken

4. Bryst og lunger

- Hoste som ikke gir seg
- Vedvarende heshet
- Kortpustethet
- Vedvarende brystsmerter
- Hevelser i halsregionen
- Blod i spytt
- Slapphet og utmattelse

5. Testikler

- Vedvarende ømhet eller hovenhet
- Forandring i størrelse på testikkel
- Testikkel kjennes hardere
- Avgrenset kul på testikkel
- Hevelse i bena
- Tyngdefornemmelse i pungen



6. Andre faresignaler

- Blod i urin, sædvæske eller avføring
- Ømme eller hovne brystvorter
- Vedvarende hovne lymfeknuter
- Ny ryggsmerte som ikke gir seg
- Unormal trøtthet eller slapphet
- Manglende appetitt
- Uforklarlig vekttnap
- Uforklarlig kul eller hevelse
- Gjentatte infeksjoner



Kreft
foreningen

sjekk også →

Mennogkreft.no

på Kreftlinjen får du svar på
alle slags spørsmål om kreft.
→ RING OSS PÅ 800 48 210



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 Advokatene Eldhuset og Skjeffrås vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.00 – 16.00. Ta kontakt på telefon 51 20 70 10. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1050,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

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

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og baseres på frivillighet. Ingen forsikringer



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

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

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

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi SAFE og klubben din melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får gjort de nødvendige rutiner i forbindelse

med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

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

- a) 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) støtte-medlemskap

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 skatte-opplysninger. 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

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

RØYKVARSLERENS DAG – 1. DESEMBER

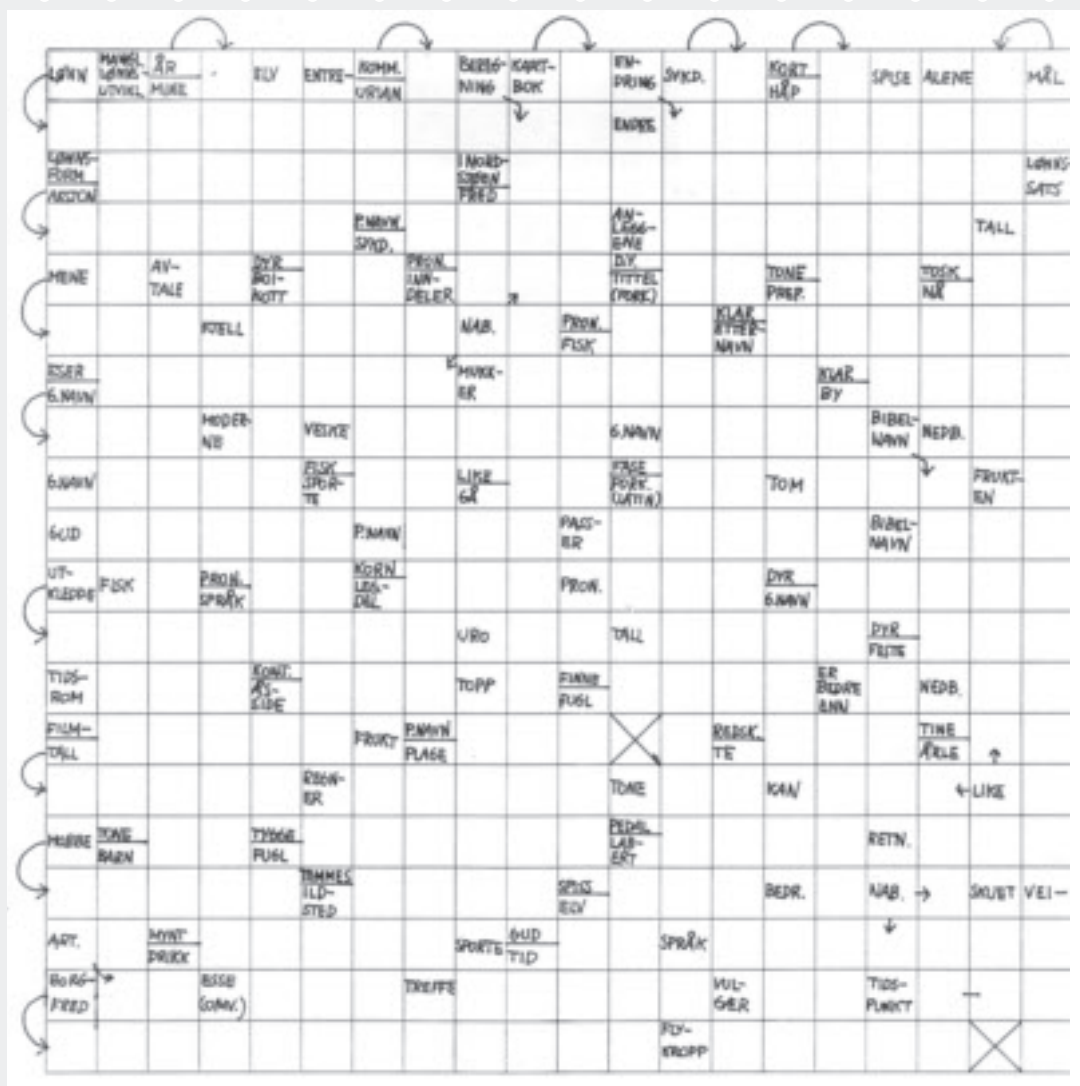


gjensidige.no

Husk å skifte og teste batteriet i røykvarsleren.

For deg som ikke har fått batteri i posten, kom gjerne innom nærmeste Gjensidige-kontor eller kontakt YS Medlemsfordeler på 21 01 39 39.

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. november, og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 4 kommer i SAFE magasinet 1 2007

Navn:

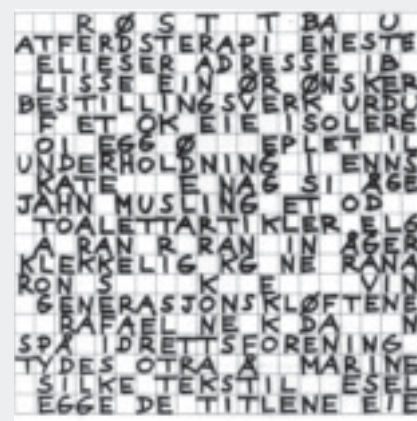
Navn: _____

Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

**Kari Aunvik,
Leira,
6590 Tustna**

Rold D. Karlsen
Tollevikveien 12
9511 Alta



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-EQONOMIQUE

Returadresse

SAFE

Postboks 145

Sentrum

4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 4 Desember 2006**

LEDERE	Terje Nustad Bjørn Tjessem Roy Erling Furre	Leder. Telefon 51 84 39 01/909 07 332. E-post: terje@safe.no 1. nestleder, Tariff. Telefon 51 84 39 02/900 42 387. E-post: bt@safe.no 2. nestleder, HMS. Telefon 51 84 39 03/975 61 889. E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Siegfried Bischler	Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 10. E-post: kari@safe.no Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 31. E-post: sb@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Fløisvik Margrethe Støle	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 06/986 09 337. E-post: anita@safe.no Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister. Telefon 51 84 39 00. E-post: lene@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	Advokat. E-post: bent@safe.no Advokat. E-post: br@safe.no
SAFE HMS	Halvor Erikstein	Org. sekretær/Yrkeshygieniker. Telefon 51 84 39 21. E-post: halvor@safe.no