

# SAFEelement

ET NYHETSBREV FRA SAFE • 19.02.2016 • SAFE.NO

## SAFE i Esso og Essos ledelse enige om innleieavtale

I forrige uke fikk vi en “gladnyhet” som smaker godt oppi alle de triste nedbemanningsprosessene. Avtalen er et eksempel til etterfølgelse!



Klubblleder i SAFE i Esso, Bjørn Sætervik

Vi er svært godt fornøyd med den innleieavtalen klubben og selskapet er blitt enige om, sier Bjørn Sætervik og Jan Inge Nesheim, henholdsvis leder og nestleder i SAFE-klubben i Esso.



Nestleder i Esso-klubben, Jan Inge Nesheim.

Målet vårt var å sikre gode lønns- og arbeidsbetingelser for de ansatte i innleiebedriftene

som har kontrakt med Esso, forteller Sætervik og Nesheim.

- Det resulterte i en kartleggingsprosess av innleiestatusen i Esso. Vi fant store forskjeller i flere bedrifter, blant annet i Norisol og Aker.

At det ble funnet forskjeller, var for så vidt ingen stor overraskelse. Mistanken om sosial dumping var så absolutt tilstede, blant annet fordi det var vanskelig å få ut dokumentasjon på lønns- og arbeidsforhold for de innleide.

### Fast ansatte en styrke for selskapet

Ledelsen i Esso så at egne, fast ansatte var en styrke for selskapet, også økonomisk.

- Selskapet får en stabil arbeidsstokk som føler eierskap til jobben og arbeidsplassen sin, og det gir den enkelte ansatte en god jobbtrygghet. Vi har felt i senfasedrift, og da er det ekstra viktig at vi

har egne ansatte på disse feltene.

Dette synspunktet deles også av Petroleumstilsynet, Ptil.

- Vi trenger erfarne folk som har tankene sine på jobbutførelse, ikke på hvor neste oppdrag blir. Dette betyr mye for sikkerheten, fordi senfaseprosjekter er mer utfordrende.

### Tar vare på ansatte

Ledelsen i Esso har alltid tatt vare på sine ansatte.

- Selskapet liker ikke å si opp folk, og de er flinke til å rokkere på ansatte for å sikre at folk blir i selskapet.

Betyr det at det ikke er aktuelt med oppsigelser framover?

- Også vi kan komme i en situasjon hvor det blir oppsigelser, men det blir neppe i løpet av de nærmeste årene, slik det ser ut nå. Akkurat nå fokuserer vi på ansettelse, og er svært godt fornøyd med den avtalen vi har fått i stand.

Tilbakemeldingene fra de innleide er overveldende gode.

## God hjelp fra SAFE-huset



Jurist og organisasjonssekretær i SAFE, Levard Olsen-Hagen og Bjørn Sætervik fra Esso-klubben.

De to klubblederne trekker fram jurist og organisasjonssekretær i SAFE, Levard Olsen-Hagen, som har vært en god støttespiller i prosessen.

- Vi har fått mye god hjelp av Levard, særlig på området lov- og regelverk. Hans argumentasjon har vært til nytte for oss i vårt arbeid for å få gjennomslag for synspunktene våre.

**Her er pressemeldingen:** SAFE-klubben og ledelsen i Esso har etter konstruktiv dialog, kommet til enighet om avtale for innleie. Det signerte dokumentet tar for seg prinsipper for hvilke posisjoner som kan bli bemannet av entreprenører på grunn av midlertidig karakter av arbeidet, og hvilke jobber som er av mer permanent karakter, og som vil bli fylt av egne ansatte. Dette vil, som et eksempel bety at ansatte som pensjonerer seg eller av andre grunner slutter å virke for Esso vil bli erstattet av nye medarbeidere. SAFE-klubben er enig med Esso om at det er behov for en viss fleksibilitet, hovedsakelig for planlagte prosjekt offshore,

og derfor blir en andel innleie opprettholdt. SAFE-klubben trekker fram at avtalen har kommet på plass ved at både de tillitsvalgte og ledelsen har hatt det samme målet om et høyt HMS-nivå, stabilitet og høy opptid. Klubben er også svært fornøyd med at rekrutteringskampanjen startet allerede dagen etter at avtalen var på plass.

### English version

SAFE and the management of Esso have through constructive dialogue reached agreement regarding hiring and employment. The signed document addresses the principles for determining which jobs can be staffed by contractors due to the temporary nature of the work, and which jobs are more permanent in nature and will be filled by own employees. This will, as an example, mean that employees that retire or for other reasons stop working for Esso will be replaced by new employees.

SAFE agree with Esso that there is a need for some flexibility, primarily in respect of planned offshore project, and therefore parts of hiring will be maintained.

SAFE pointed out that the agreement has been made possible because both the employee representatives and management have had the same goals of high level of HSE performance, stability and high uptime. The club is also delighted that the recruitment campaign already started the day after the agreement was in place.

## Fra SAFE i ESS: Effektiviseringsprosjektet på Ekofisk gir økt fravær!

Vi registrerer nå ny økning i sykefraværet på Ekofisk. Dette kommer ikke som noen overraskelse for SAFE klubben, og vi mener dette har en klar sammenheng med bemanningskuttene som bedriften ved bruk av styringsretten gjennomførte på Ekofisk. De siste tre månedene har sykefraværet vist en jevn stigning, og vi setter nå vår lit til det forestående tilsynet som Petroleumstilsynet har varslet, for foreløpig er det ingen indikasjoner på at bedriften vil justere kursen.

## Grunn til alvorlig bekymring over arbeidsmiljøet innen forpleining

Nedbemanning og kostnadskutt preger oljeindustrien. Regelverk og avtaleverk setter rammer for hvordan dette skal håndteres. Fagforbundene mener at de etablerte spillereglene ikke blir fulgt. Forpleiningsklubbene melder om kutt i bemanning og forpleiningsstandard. Det rammer både dem som utfører forpleiningstjenestene og arbeidsfolkene som skal sikres en forsvarlig forpleining. Operatør og rederi sier: «kutt 20 prosent, ellers går kontrakten ut på anbud» Anbudene åpnes for nye, useriøse aktører. Rettighetshavers- og operatørs påseansvar er ikke ivaretatt. Ansvar overlates til leverandørene, ref. Petroleumslovens kap.10. Arbeidstakere får ikke fullt innsyn i kontraktskravene som berører arbeidsmiljø og forpleiningsstandard, og innholdet er på engelsk.

Da 12-timersdagen ble innført, var det en forutsetning at de som arbeidet på sokkelen hadde tilfredsstillende forpleining, slapp å vaske egen lugar, tøy, fikk servert god mat og så videre. Dette fjernes nå gradvis uten arbeidstakermedvirkning og AMU-behandling.

### Hvem rammes hardest?

Forpleiningsarbeiderne er en risikoutsatt gruppe med stigende alder. Det er kvinnedominerte arbeidsplasser med høyt sykefravær og mange tap av helsesertifikat. Nedbemanning i administrasjonene medfører tap av arbeidsmiljøkompetanse. 12 timers arbeidsdag med nattarbeid er ikke forenlig med stoppeklokke og tidspress.

### Forbedringstiltak

Flere forslag til tiltak er lagt på bordet.

Det kan nevnes etablering av ny forpleiningsstandard med godt tre-partssamarbeid.

Øke kompetanse og opplæring (fagbrev).

Sørge for at relevant personell går på RVK kurs og innehar regelverkskompetanse.

Bedre oppfølging av sykefravær og tap av helsesertifikat.

Gjenoppta IA-arbeid og krav om tilrettelegging for ansatte med nedsatt arbeidsevne.

Øke tilsynsaktiviteten rettet mot avvikene som er belyst.

Bedre arbeidsmiljøkompetanse og regelverksforståelse i selskapenes ledelse.

### Nyhet: YS Inntektssikring ved arbeidsløshet



## Gjensidige

Inntektssikring ved arbeidsløshet kan kjøpes av deg mellom 23 og 54 år, som er fast ansatt i minst 80 prosents stilling, og som har eller kjøper YS Dødsfallsforsikring eller Uføresforsikring Pluss. YS Inntektssikring kan gi en månedlig utbetaling ved ufrivillig arbeidsløshet eller permittering i inntil 12 måneder frem til du er 60 år. Du kan velge månedlig forsikringssum mellom 4.000 og 13.510 kroner, men begrenset slik at dagpenger fra NAV sammen med utbetalinger fra forsikring til sammen ikke kan overstige 90 prosent av inntekt. I salg fra 15.2.2016.

[Les mer om YS Inntektssikring her](#)

Ring oss på 03100 eller [be om å bli oppringt](#).

### Kurs for tillitsvalgte er avholdt



Julian Kvikne Bjordal, Hogne Hole, Arturas Jasmontas, Stefan Nilsson og Håvard Olsen. Alle fra Bilfinger.

Nok et kurs for tillitsvalgte er gjennomført.

Evalueringen viser at deltakerne var svært godt fornøyde. Blant annet trekker

deltakerne fram innhold og plan for kurset, foredragsholderne får ros, og den sterke sosiale faktoren ble fremhevet.



Magne Andersland fra SAFE i Esso.

Deltakerne har levert to svært gode prosjekter. Vi fikk et rollespill fra klubbmøte hvor forhandlingsteori ble gjennomgått og etter hvert protokollført, og vi fikk et svært godt foredrag om «Lean-teorien».



Morten Olsen, SAFE i Statoil sokkel.

Både historikk og mulighetene for praktisk gjennomføring på arbeidsplassene ble beskrevet, og foredraget er absolutt egnet i klubb- og foreningssammenheng for å få en bedre forståelse for Lean.

### Tariffkonferanse

SAFE minner om påmeldingsfristen 19. februar 2016 til SAFE sin Tariffkonferanse 7. - 8. mars 2016. Timeplan, deltakerliste blir sendt ut i løpet av neste uke.

Vennlig hilsen  
Mette Møllerop  
Redaktør SAFE