



SAFE Magasinet

Nr. 2 – 2003

Innhold:

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 1 – 2	•LEDER•	Terje Nustad
Side 3 – 12	Vi vil ha en riktig diagnose	Mette Møllerop
Side 13 – 19	Å foreta en retrett for å samle troppene til nye angrep?	Mette Møllerop
Side 20	Nytt styre i Statoilansattes Forening:	Mette Møllerop
Side 21	Den usynlige hånd	Mette Møllerop
Side 22 – 23	Bravida	Mette Møllerop
Side 24 – 26	Statoil tilbake til staten	Mette Møllerop
Side 27 – 28	Mekling på flyteriggsoppgjøret	Mette Møllerop
Side 29	OLF dikterte og avsluttet ”forhandlingene”!	Mette Møllerop
Side 30 – 37	Kurs for tillitsvalgte med nytt innhold og nye rammer	Mette Møllerop
Side 38	Med GATS som rambukk mot norsk demokrati	Mette Møllerop
Side 39 – 40	Innspill til regelverksrevisjon	Roy Erling Furre
Side 41	Etiske retningslinjer for Statens petroleumsfond:	Mette Møllerop
Side 42	Kreftfremkallende faktorer – offshore	Mette Møllerop
Side 43 – 50	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 51 – 52	VÅR HERRE’S siste vilje for norsk skipsfart ?	Mette Møllerop

SIDE	INNHOOLD	SKREVET AV:
Side 53	Årsmøte 2003 OFS klubben i Esso	Mette Møllerop
Side 54	Årsmøte 2003 Smedvigklubben	Mette Møllerop
Side 55	Info fra ODFJELLklubben	Mette Møllerop
Side 56	Retrettmuligheter fra havet	Mette Møllerop
Side 57	Tariffavtalen signert i Geoconsult	Mette Møllerop
Side 58	God korrespondanse	Mette Møllerop
Side 58	Statoils Snøhvitprosjekt	Mette Møllerop
Side 59 – 61	Vi må se glede igjen i hverandres ansikter	Mette Møllerop
Side 62	Pertra - ny operatør på norsk sokkel	Mette Møllerop
Side 63	det juridiske Hjørne	Mette Møllerop

•LEDER•

Skrevet av: Terje Nustad

Hvilke konsekvenser vil moderasjonslinjen medføre?

Våren er over oss og det betyr hektiske dager med lønnsforhandlinger på flere arenaer. Det sentrale oppgjøret i mellom NHO-LO og YS er ferdig og rammene er lagt. Vi er med i en såkalt seriøs hovedorganisasjon som skal ta ansvar i henhold til regjeringens ønsker utformet i kontaktutvalget. Våre lønninger må holdes nede på lik linje med våre handelspartnere, hvem nå det måtte være, og hvem vet nivået? Arbeidstakerne skal ta ansvar for kostnadene opp mot våre internasjonale konkurrenter.

Våre ledere må ikke ta slike hensyn for sine lederlønninger, de er jo som kjent mye høyere på det internasjonale plan og er en av pådriverne for deres internasjonaliseringsprosesser. LO og YS var altså i utgangspunktet allerede tvunget til å etterleve det de hadde blitt enige og som i realiteten ville bety et tilnærmet nulloppgjør. Var det denne ansvarligheten som medførte at Norges Bank satte ned renten i etterkant? Vår Finansminister har jo tidligere uttalt i media at det var arbeidstakerorganisasjonenes "dyre" lønnsoppgjør i 2002 som gjorde at renten måtte settes opp. Hvis dette er riktig Foss, så må vel vi også få æren av rentenedsettelsen? Du er vel litt frekk når du nå påstår at renten går ned grunnet regjeringens finanspolitikk? Logikken i ministerens uttalelser er svært vanskelig for oss som arbeidstakere å forstå, da vi opplever en fullstendig manglende finans- og næringspolitikk. Vi opplever nemlig at tusenvis av arbeidskamerater blir arbeidsledige grunnet disse manglene. Hva er det regjeringen vil bidra med for at kostnadene skal holdes nede? Hvis vi skal være med i et trepartsforhold må også vi som arbeidstakere se endringer som gagnar oss. Dere har så langt aktivt støttet og bidratt med mange millioner kroner til støtte for at store deler av den konkurranseutsatte industrien skal kunne flagge ut, og da snakker vi ikke bare om næringer som sliter økonomisk. Nå ser vi også resultater av den totale manglende energipolitikken hvor regjeringen overlater ansvaret til markedskreftene. Kraftselskapene sitter nå med kjemperekordoverskudd grunnet lite vann i magasinene, blir det mer vann av det? Hvorfor skal vi spare energi når konsekvensen blir en ytterligere prisøkning, grunnet kostbar nettleie. Regjeringen har vitterlig aktivt støttet opp om en politikk som har betydd en kraftig kostnadsøkning for samtlige innbyggere, og verst går det selvfølgelig ut over de dårligst stilte. Dette bidrar til å øke fattigdommen i Norge, vi har sågar erfart at flere eldre har mistet livet i et desperat forsøk på å spare energi. Situasjonen vil ytterligere forverres når regjeringen heller ikke vil ta ansvar når kraftgiganten, Hafslund, selges til utlandet, etter initiativ fra den høyrestyrte Oslo-kommune. Selv her har ikke næringsministeren noen meninger ut over at han synes det offentlige eier nok. Vår politiske streik 28. februar var vel berettiget og den mest treffende og korrekte parolen var i Rissa hvor det stod, GABRIELSEN DIN TOSK! Regjeringen støtter slike salg for da kan kommunene få penger i kassen slik at staten ytterligere kan redusere sine overføringer, og når pengene er brukt, hva da? Selges våre kraftselskap til utlandet så vil det bety at strømprisene vil stige ytterligere. Det norske folk må snart våkne av sin Tornerosesøvn, før hele velferdsstaten rakner fullstendig. Vannkraften er en del av naturressursene som tilhører det norske folk, og som er vårt arvesølv. Slike verdier må vi forvalte varsomt i nåtid slik at kommende generasjoner får samme nytten. Selv politikerne for over hundre år siden forstod dette, men grådighetskulturen har nå tatt over, selv i regjeringsskvartalet. Frp sin "store" leder Carl Ivar Hagen, som både sitter på Stortinget og i Oslo-byråd, sier nei til salg på det ene stedet og ja på det andre. Han gir kanskje "faen" for han kommer til å ta med seg Eli og reise til Spania som klimaflyktning vinterstid.

Det er konsekvensene av denne politikken som har spist opp det meste av vårt siste lønnsoppgjør, vi sitter snart ribbet tilbake og hva vil egentlig det politiske landskap bidra med? Skal markedet og kapitalen bli begunstiget på alle fronter, er vi alle fanget i markedets edderkoppnett og kan overgi oss til "Røkkehæren", slik at deres pengebinger kan bli enda større? Hvilke konsekvenser vil en moderasjon medføre, vil utflaggingen stoppe opp hvis vi reduserer våre lønns- og arbeidsvilkår med 10, 20 eller 30 prosent? Blir disse kreftene noen gang fornøyde, OFS tror ikke det. Våre hovedorganisasjoner har tatt et ansvar og satt oss i en vanskelig forhandlingsposisjon. OFS fikk ikke gjennomslag i YS for et forbundsvist oppgjør, vi har derfor ingen konfliktrett når vi nå skal forhandle med OLF. OFS vil imidlertid forholde seg til det faktum at protokollen fra Riksmeklingsmannen pålegger partene at det skal føres reelle lokale forhandlinger ut i fra den økonomiske situasjonen. Dette har vi tidligere erfart, og da blir det ikke rare forhandlingene. OLF vil kjøre hardt på for et nulloppgjør, og vi er overlatt til deres gode vilje. OFS har fremsatt et krav om en lønnsøkning på 5 prosent, med bakgrunn i den merutvikling av lønn som de operatørselskapene har hatt, samt deres bonuser. Det ser også ut til at OFS får rett i at bonusene er i ferd med å overta hovedrollen i oljeselskapenes lønnsutvikling. Selskapene kan da ensidig avgjøre resultatet uten forhandlinger og konfliktfare. Vi ser at det er utbetalt bonuser siste år fra femten til førti tusen kroner. Med bakgrunn i dette mener OFS at den økonomiske situasjonen til operatørselskapene er så bra at reelle forhandlinger kan føres. Hvis ikke vi kan, hvem skal da

kunne forhandle lokalt? Hvis ikke OLF vil følge opp protokollen anser vi dette som et forhandlingsbrudd. I neste nummer vil vi alle få vite om vi i det hele tatt behøvde å møte opp til forhandlinger, eller om vi kastet bort masse tid til et narrespill.

Norges Rederiforbund spiller imidlertid høyt da de har fått vite av NHO at dette er et nulloppgjør, de er så selvsikre på dette at de vil forhandle før OLF. Dette til tross for vi har full streikerett, og vi avtalte i forrige tariffoppgjør at vi i dette mellomoppgjør kan fremlegge fjorårets krav. Det gjorde vi med bakgrunn i den vanskelige situasjonen riggflåten befant seg i, en situasjon som ikke er blitt bedre heller tvert om. OFS sine medlemmer er sterkt preget av nedbemanninger og oppsigelser. Våre tillitsvalgte opplever at selskapene ikke vil forholde seg til de lokale avtaler som regulerer slike forhold, Hovedregelen er at bedriftsansienitet skal følges. Fagforeningene har i et forsøk på å være fleksible akseptert og avtalt at hovedregelen kan avvikes, men da unntaksvis og i spesielle tilfeller. Selskapene mener derimot at unntaksregelen kan sees på som en hovedregel, noe de merkelig nok fikk medhold i fra Stavanger Tingsrett. Dette skjedde i en oppsigelsessak mot Transocean som Nopef og OFS kjørte sammen, saken er anket. Dette vil vi angripe under årets tariffoppgjør med et krav som i utgangspunktet ikke vil koste rederne noe, men da må de følge tidligere nevnte hovedregel. Derfor kan det bli en het sommer på flyteriggene, det kan også hende at det blir behov for sympati i fra andre deler av vår medlemsmasse.

OFS håper tariffoppgjørene vil gi et resultat vi alle kan akseptere og leve med. Kan vi tillate oss å være så optimistiske, og håpe dette blir en god opptakt for en fin sommer? Jeg ønsker oss alle sammen lykke til.

Terje Nustad
Leder

Vi vil ha en riktig diagnose

Skrevet av: Mette Møllerop

- Er du kommet inn i systemet med en diagnose, må du kanskje leve med den resten av livet. Derfor er det viktig at "ting er riktig". En må sørge for kvalitetssikring av alle opplysninger. Det sier Lars Kristian Hille, leder i Arbeidsmiljøskaddes Landsforening, A.L.F.



- Det som viser seg i første omgang, er at folk får utløp for en sterk frustrasjon, en frustrasjon som har ligget der i flere år. Det er som å åpne en ventil. Samtlige avslører stor glede over at dette omsider er kommet opp i dagen og at noen hører på dem. Oddvar Petersen, styremedlem og media- og prosjektansvarlig i Arbeidsmiljøskaddes Landsforening, A.L.F, er glad for den veien giftoljesaken nå har tatt.

De som kontakter A.L.F, uttrykker fortvilelse over saksgangen de har vært utsatt for. De fleste har hatt mange bortkastede runder hos leger. De er møtt med varierende holdninger, fra nedverdiggelse til delvis forståelse, men uansett, med samme resultat: Her er ingen ting å gjøre.

- Det personlige ansvaret er viktig for oss alle, sier Petersen. Vi har barn, familie, økonomi og framtid å ivareta. Slike situasjoner som disse menneskene opplever, skaper store psykiske konflikter innenfor familien. De kommer dessuten i tillegg til den belastningen det er å være sjuk.

Hva kan dere gjøre i A.L.F?

- Vi tilbyr å bistå med vår hjelp. I den sammenhengen er det viktig at våre kunnskaper suppleres med de kunnskapene som finnes innen helsevesenet.

Er det nok så lenge helsevesenet ikke har kommet noe særlig lenger med saken?

- Nei, foreløpig har man følt at man står på stedet hvil. Det samme føler pasientgruppene som etter hvert har blitt mer bevisst på egen situasjon. Derfor er også langt flere misfornøyd med svarene de får. De går i forvissning om at her har legen gjort en feil, men likevel er det ingen ting å gjøre.

De fleste som har vært utsatt de giftige turbin- og hydraulikkoljene har fått diagnosene multippel sklerose (MS), Bechterev og andre lignende sykdomsdiagnoser. Dette har de ikke fått fordi denne sykdommen er konstatert, men fordi noen av symptomene likner. Det totale sykdomsbildet stemmer imidlertid ikke.

- For det første er det alt for mange mennesker med MS-diagnose. Eksempelene fra Alta viser dette godt, forteller Petersen. Her har en 20 stykker med denne diagnosen, 10 har samme yrke. Da er det grunn til å stille spørsmål. Dessuten er det atskillig flere mennesker i industrialiserte land med MS.

Tror du dette egentlig er mennesker som har vært eksponert for giftige oljer?

- Ja, mine tanker går i den retningen. Det er absolutt sannsynlig at det finnes såkalte MS-tilfeller som egentlig ikke er det.

Diagnose

Lars Kristian Hille, leder i A.L.F.: - Diagnose er et forferdelig ord for oss. Vi ønsker oss en riktig diagnose, men de fleste av oss får ikke det. Dette er noe vi virkelig kjemper for. Det økonomiske kommer selvfølgelig også inn i bildet i forbindelse med sykdom og skader, men som nummer to på prioriteringslisten. Vi kjemper for at diagnose skal bli et positivt ord. Det betyr at både vi som er blitt syke i arbeidssammenheng og foreningen vår må gjøre denne jobben. Det er vi som vet hvor skoen trykker.

A.L.F er kjent med at leger skriver ut "lykkepiller" som medisin. Dette er foreningen sterkt kritisk til

- Ja, det er riktig. Lykkepillen er en forbannelse. Mange har nerveproblemer og settes på en slik kur. Vi anbefaler minst mulig bruk av lykkepiller og liknende medikamenter. De skaper mer vondt enn godt.

Hvorfor?

- Fordi det kan slå den motsatte veien. Både alkohol og lykkepiller burde vært bannlyst inntil vi vet noe mer om problemet.

- Det er ofte lav toleranse for slike stoffer hos folk med skader av den typen vi nå snakker om, forsetter Oddvar Petersen. – En kan få uventede utslag av medisiner når diagnosen ikke stemmer overens med medisineringsen.

Lars Kristian Hille: - Veldig mange mennesker får aggresjon. Medisinene forsterker dette. Vi har eksempler på folk som "rydder bordet" på trygdekontoret som resultat av feil medisineringsen.

Petersen: - Dersom legen har satt feil diagnose, har helsevesenet gjort sitt og du blir gående med denne diagnosen. Når det er sagt, kan det også gå den andre veien. Du får en løsemiddeldiagnose uten at det har vært foretatt en god nok utredning. Vedkommende pasient kan jo ha andre sykdommer i tillegg eller istedenfor. Derfor er stikkordet utredning. En grundig utredning av pasienten er avgjørende.

- Vi vet ikke hvordan forskjellige stoffer virker på den enkelte, sier Hille. - Vi vet for eksempel ikke hvem som blir alkoholiker av å drikke alkohol. Den enkelte må utredes fordi vi alle er genetisk forskjellige. Problemet i dag, er at de fleste som har ansvar for utredning, ikke har nok kunnskap om dette.



Foto: Frode Steen Gunstensen

- Læremestrene er ikke gode nok, legger Petersen til. - De som blir opplært blir ikke bedre enn spesialistene som lærer dem opp.

Hille: - Hvordan skal vi klare å få en diagnose som er riktig slik at vi kan leve et liv etter dette. Det er skremmende med Statoil som neglisjerer saken. Vi må kjempe mot gigantene. Det koster både mennesker og økonomi. Vi kunne brukt kreftene på en mye bedre måte og vi kunne brukt de midlene som arbeidstilsynet får på en bedre måte. Hva gjør vi nå, som enkeltmennesker? Første bud: Å bli møtt, være medmenneske. Som forening? Vi må inn i systemet. Vi må ha økonomi. Vi må inn via stortinget for å komme på budsjettene.

Familien er viktig

- Er du i oljeindustrien og blir sjuk, får du en tupp bak og ut med deg, sier Hille. - Du får en klapp på skulderen, et diplom, men ut skal du, uten helsesertifikat. Hva gjør du da som 50-åring? Du kan leve et noenlunde normalt liv med de skadene du har fått, hvis du får hjelp. Da kan du også leve ganske bra sammen med din familie.

Petersen: - Det er viktig med bevisstgjøring rundt din egen situasjon.

Hille: - Ja, og du må bli trodd. Du må få et positivt inntrykk av at dette er reelt. I tillegg må familien forstå at mor eller far er slik på grunn av sykdom.

Oddvar Petersen er også opptatt av at familien må være med til lege og utredning. De har ofte sett og opplevd situasjonen og kan beskrive den og utdype forklaringen.

Hille: - Og notere svar!

Petersen: - Du har rett til innsyn i dine journaler. Du har lov til å stryke ting som du er uenig i. Feil ting i forhold til diagnose eller situasjonsbeskrivelser kan bli brukt mot deg.

Lars: - Er du kommet inn i systemet med en diagnose må du kanskje leve med den resten av livet. Derfor er det viktig at "ting er riktig". En må sørge for kvalitetssikring av alle opplysninger.

Hvor lang tid kan en utredning ta?

- Gjerne 10 år og lenger, sier Petersen. - Selv om du har gått gjennom trygdekantoret og fått diagnosen utredet. Etter trygdekantoret kommer nemlig også forsikringselskapet. De "legger alt dødt" og starter opp igjen. Ny lege, nye undersøkelser. Nye spørsmål. Da er folk utslitt, og det er jo ikke rart.

Orker folk dette da?

- Vi håper jo at det at saken nå er kommet opp, vil gjøre dette enklere. Som forening gjør vi dessuten det vi kan for å støtte og oppmuntre folk til å stå på for å få det de har krav på.

STAMI-fakta om hydraulikkolje og organofosfater

Hydraulikkolje/-væske

Hydraulikkolje/-væsker er en gruppe sammensatte produkter med en kompleks kjemisk sammensetning. Hydraulikkolje har et bredt bruksområde blant annet innen tradisjonell industri, i landbruks- og anleggsutstyr, innen luftfart og off-shoreindustri.

Det er to hovedtyper hydraulikkoljer/-væsker: mineraloljebasert og syntetisk.

De mineraloljebaserte produktene er mest utbredt. De mest utbredte syntetiske hydraulikkoljene er syntetiske hydrokarboner, polyolestere, polyglykoler og fosfatestere. Organiske fosforforbindelser - organofosfater – tilsettes i varierende grad i de to hovedtypene hydraulikkoljer/-væsker for å forbedre bruksegenskapene. Dette innebærer at en rekke hydraulikkoljer ikke er tilsatt organofosfater.

TCP (trikresylfosfat) er den mest brukte organofosfatforbindelsen i hydraulikkolje og turbinolje. TCP består av flere fosfatvarianter. Disse variantene har forskjellig egenskaper og toksisitet. Organofosfatet TOCP er det mest toksiske av disse

variantene. Siden 1950-tallet har industrien redusert innholdet av TOCP i hydraulikkoljer, spesielt i turbinolje. Det kan ikke utelukkes at andre tilsatsstoffer eller forurensinger i slike oljer kan være nevrotoksiske.

Eksposering for TOCP og andre organofosfater i hydraulikkoljer er knyttet til lekkasjer i hydraulikksystemene eller til reparasjoner og utskifting av oljen. Opptaket skjer via huden, ved innånding eller via magen/tarmene.

Det er ikke utført eksponeringsmålinger av organofosfater i luft blant arbeidstakere eksponert for hydraulikkolje i Norge.

Eksposering for hydrau-likkolje og multippel sklerose (MS)

Miljøfaktorer kan ha en viktig betydning for utvikling av MS. Industrikjemikalier er i liten grad vurdert i denne sammenhengen, bortsett fra organiske løsemidler. Enkelte studier påviser en høy forekomst av MS i yrker (innen metallindustri) hvor bruk av løsemidler og oljer er vanlig.

Det finnes plantevernmidler som er organofosfatbaserte. Yrkespåvirkning av slike plantevernmidler har vært knyttet opp til kroniske skader av det perifere og sentrale nervesystemet i flere undersøkelser. Dette minner mer om løsemiddelskader enn MS.

Langvarig sak

Mistanken om at mennesker som har vært eksponert for de kjemikaliene som en blant annet finner i turbin- og hydraulikkoljer får alvorlige nevrologiske skader, har eksistert i en rekke år, men ikke blitt tatt alvorlig nok. Kjemisk helsefare har vært et nedprioritert felt innen HMS, mener Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i OFS.



Selv gikk han på jobben med å kartlegge og finne sammenhenger mellom MS-lignende sjukdomstegn og giftige organofosfater høsten 2002. - I dag kan en nok si at en burde ha satt i gang dette arbeidet tidligere, men andre arbeidsområder har vel på en måte skygget litt for denne saken. En annen side ved dette er den muligheten vi har fått i og med bruken av internett. Du finner enormt mye viktig og god informasjon ved å søke på nettet. Tidligere brukte en mye tid på å lete i hyllene på en rekke forskjellige biblioteker, og det er klart at informasjonsmengden ble av en annen størrelse da, enn det vi kan skaffe oss i dag. Enda en ting som er verd å ta med, er den kontaktflaten en får ved å jobbe i fagbevegelsen. I OFS møter man en rekke mennesker som enten har erfart ting selv, eller har hørt om noen som har vært borti dette. Det aktualiserte saken betraktelig.

I en rapport som Statens Forurensingstilsyn, SFT, laget i 1979, ble det slått fast at giftige organofosfater i hydraulikkolje kunne føre til lammelser på mennesker. Rapporten forteller om import av 320 tonn organofosfater til Norge og bruken av dette i hydrauliske oljer og væsker, som mykningsmiddel i kunststoffer og som tilsetning i maling, lakk og PVC.

[illegible]

Også Statens Arbeidsmiljøinstitutt, STAMI, ble pålagt å utrede omfanget av organofosfater etter at Dagbladet tok opp saken. Informasjonssjef Hege Njaa Rygh i STAMI sa at hun ikke visste hvorfor det ikke vært gjort tidligere, men mente at ingen sannsynligvis hadde gitt instituttet noe oppdrag om kartlegging av dette. Nå hadde imidlertid saken høy prioritet.

Hasterapporten som Statens Arbeidsmiljøinstitutt, STAMI fikk i oppdrag å utvikle, inneholder klare konklusjoner i forhold til tiltak og anbefalinger i det videre arbeidet rundt giftige oljer. Viktigst nå er å skaffe en fullstendig oversikt over hvilke tilsetningsstoffer som er brukt i oljene, samtidig vil måling og kartlegging av menneskene som har vært utsatt for giftige oljer bli prioritert.

Denne rapporten ble definert som hasteoppdrag og anbefalingene foreligger altså allerede.

Hva sa rapporten?

Stoffer som finnes i hydraulikkoljer/-væsker og turbinoljer kan forårsake kronisk sykdom på nervesystemet. Det har ikke blitt dokumentert at slik eksponering i arbeidslivet i Norge i dag er årsak til slik sykdom. Det innebærer likevel ikke at en slik årsakssammenheng kan utelukkes, men at den ikke er tilstrekkelig dokumentert. Dette går fram av STAMIs utredning av helse-effekter ved eksponering for hydraulikkoljer/-væsker og turbinoljer. Utredningen er nå oversendt Direktoratet for arbeidstilsynet.



I utredningen påpekes det at et ufravikelig grunnlag for videre forskning er at det settes i gang arbeid med å bedre den mangelfulle produktinformasjonen for produktenes kjemiske sammensetning.

STAMIs utredningsgruppe har ikke funnet dokumentasjon som viser at kjemisk eksponering i arbeidslivet for stoffer i turbin- og hydraulikkoljer/væsker er årsak til kronisk sykdom på nervesystemet. Dette innebærer imidlertid ikke at en slik årsakssammenheng kan utelukkes, men at det ikke er dokumentert.

Det er ikke funnet noen oljer på det norske markedet som det er kjent inneholder så store mengder kjente helseskadelige stoffer at det er rimelig å forvente alvorlige perifere nerveskader ved "normal" bruk. STAMIs utredningsgruppe påpeker at tilgjengelig produktinformasjonen er mangelfull. - I lys av den mangelfulle informasjonen om produkt-innhold og produktspesifikke bruksområder og den begrensede eksponeringskartleggingen fra relevante bransjer hvor hydraulikkoljer/-væsker brukes i utstrakt grad, er det utredningsgruppens oppfatning at det er behov for videre arbeid med disse problemstillingene. Dette er spesielt viktig med tanke på avklaring i forhold til de mange mennesker som er berørt gjennom medias oppmerksomhet på saken.



Det må foreligge eksponeringsdata fra relevante bransjer og jobbsituasjoner før eventuelle nevrotoksiske og epidemiologiske undersøkelser kan gjøres.



Verdien av slike eksponeringsdata, enten de foreligger i form av eksponeringsmålinger eller modelleringer, er helt avhengig av bedre produktinformasjon både når det gjelder bruksområder og kvalitativ/kvantitativ kjemisk sammensetning. - Det er et betydelig arbeid som må utføres med hensyn til innhenting av produktinformasjon og karakterisering av oljene. Dette er ikke forskningsaktivitet, men vil være et ufravikelig grunnlag for videre forskning omkring dette, heter det i STAMIs utredning.

STAMI mener det videre arbeidet er firedeelt:

1) Bedre karakterisering av innholdet i hydraulikkolje

Det er et behov for bedre karakterisering av de mange hydraulikkoljene/-væskene som er på markedet med hensyn til innhold av tilsetningsstoffer. Dette er informasjon myndighetene bør pålegge produsentene å legge fram. Problemet er ikke særnorsk. Norge bør derfor vurdere å fremme tilsetningsstoffene på EUs prioritetslister i programmet for risikovurdering av eksisterende stoffer for å få en oversikt over eksponeringen i EU.

2) Kartlegging av eksponeringsnivåer for hydraulikkolje

Det er behov for å kartlegge eksponeringsnivåer for hydraulikkoljer/-væsker i norsk arbeidsliv. STAMI har allerede initiert arbeid på dette området, som vil innbefatte forskningsarbeid basert på utvikling av ny målemetodikk. STAMI vil søke om forskningsmidler knyttet til dette arbeidet fra relevante instanser.

3) Oppfølging av arbeidstakere som er rammet

Arbeidstakere som er rammet må følges opp. Alle som mistenker at de er rammet av sykdom som skyldes eksponering for hydraulikkoljer/-væsker har etter lov om yrkesskadetrygd et ubetinget krav på å få en kvalifisert utredning av dette. STAMI vil gi anbefalinger om innholdet av slike utredninger. Tilstander som behandlende lege mistenker skyldes slik eksponering skal meldes til Arbeidstilsynets register for arbeidsrelaterte sykdommer.

4) STAMI vil fortløpende vurdere forskningsbehovet

Kan eksponering for hydraulikkoljer/-væsker være årsak til kronisk nevrologisk sykdom? STAMI vil løpende vurdere forskningsbehovet på området ut fra kunnskapen som er tilgjengelig på den internasjonale forskningsfronten. Analytiske årsaksrettede epidemiologiske studier vil være spesielt fokusert. Sykdomstilstandene som spesielt skal følges er:

- MS og MS-liknende sykdommer,

- Diffuse encefalopater

- ("løsemiddelskader")

- Perifere nerveskader (polyneuropater)

- De MS-lignende sykdommene som har vært trukket fram har ikke vesentlige fellestrekk med COPIND som er assosiert med plantevernmidler. Det kan være grunn til å ha fokus på om det likevel vil vise seg å være fellestrekk som i dag er ukjente.

Rush av syke etter giftolje-oppslag i Dagbladet

På OFS sin kongress i november 2002, vedtok delegatene en resolusjon som omhandlet de alvorlige helsefarene ved eksponering

av giftige turbinoljer. "OFS krever at det blir full helsekartlegging av personer som har vært/ er eksponert for turbin- og hydraulikkoljer som inneholder organofosforforbindelser."

Dagbladets artikler førte til et rush av syke som tok kontakt med A.L.F.

- Vi har hatt kontakt med blant annet oljearbeidere, mekanikere, førere av anleggsmaskiner for å nevne noen, sier presseansvarlig Oddvar Petersen i ALF. Bare i løpet av en dag ble vi kontaktet av 12 personer, både pårørende og skadde, alle med sjokkerende sykdomshistorier. Dette er nok bare toppen av et isfjell. Dagbladet har rørt ved noe virkelig stort med denne artikkelserien. Jeg frykter at tallet er uhyggelig stort, sier Oddvar Petersen til avisen.

Nå, i etterkant av rapporten, har mange igjen tatt kontakt for å uttrykke glede over resultatet.

Harry Stiegler Brevik, forhenværende oljearbeider fra Staffjord A, sa blant annet til Dagbladet: "Det er utrolig bra at STAMI er så klar i sine anbefalinger. Det virker forpliktende. Jeg har også tro på at flere skadde vil tore å stå fram overfor arbeidsgiver og helsevesen etter dette."

Apropos:

Terrorist i OFS?

16 NYHET GIFTOLJE-SKANDALEN FREDAG 9. MAI 2003

Bush livredd giftolje-terror

15. april 2003

MARKEDETS MEST STILLEGÅENDE BÅTPÅKKER!

SKIPSLEIST 685
290.515,-
MED SUZUKI 60 HP

MORGAN 5250
199.900,-
MED SUZUKI 60 HP

BENETEAU 550 CABIN
239.000,-
MED SUZUKI 60 HP

SUZUMAR 310 RIB
22.980,-
MED SUZUKI 60 HP

ERLING SANDE AS
www.erlingsande.no
Rena Viken vei 11, 2060 Brønnøysund
Tlf. 52 21 88 28 Fax: 52 21 88 29

SUZUKI MARINE

Alle priser er veipriser inkl. brenst., levering og opplysningsmateriale. Vi selger kun godkjente og trykkesatte biler.

Norske oljearbeidere bestilte en rapport om giftoljer fra amerikanerne om giftoljer. De fikk avslag, fordi rapporten kan være «potensiell hjelp for terroristene».

Toril Aude Hansen
sjefingeniør i STAMI
Etter Dagbladets avsløring om giftolje-organisasjonen i norsk flybransje, ønsket en tilsvarende rapport om giftoljer i flybransjen å få tilsendt en amerikansk rapport om hvilke skadelige gasser som oppstår når giftstoffene i oljen brytes ned ved oppvarming.

Den tillitsvalgte i flybransjen forsøkte å få tak i rapporten gjennom Halvor Erikstein i OFS. Men han fikk avslag. Den amerikanske myndigheten Toxicity of Vapor Phase Lubricants kom dette svaret fra amerikanske myndigheter: «Vi takker for din bestilling av denne rapporten gjennom Storming Media. Dessverre har Bush-administrasjonen trukket tilbake offentlig distribusjon av visse rapporter som har å gjøre med masseødeleggelsesvåpen, terrorisme og saker som kan være til hjelp for terroristene. Rapporten du bestilte har tydeligvis blitt vurdert til å være potensiell hjelp for terroristene».

Norgegasser
Bush-administrasjonen vet hva det er giftige organismer som kan være for mennesken. Det er også i Norge. Det er derfor viktig å vite hvilke giftige stoffer som oppstår når oljen brytes ned ved oppvarming. Dette er informasjon som er utvilsomt for kjemiske forskere som virker i oljebransjen.

Enkelte synes likevel at det er en spesiell opplevelse at Bush-administrasjonen stopper utvekslingen av forskningsmateriale. «Man kan jo bli påvirket av minde. Kanskje blir jeg nå borte under oppgitt søn og potenssiell terrorist, sier Erikstein. Han

Er giftige oljer mulige terrorvåpen? Er en amerikansk rapport om hvilke skadelige gasser som oppstår når giftstoffene i oljen brytes ned under oppvarming, egentlig en oppskrift for terrorister? Er Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i OFS en mulig terrorist? President George W. Bush mener tydeligvis det. En tillitsvalgt i flybransjen ønsket å få tilsendt en amerikansk regjeringsrapport om emnet, og fikk avslag med begrunnelsen "potensiell hjelp for terrorister".

I Dagbladet fredag 9.mai kan man lese denne utrolige historien:

"Den tillitsvalgte i flybransjen forsøkte å få tak i rapporten gjennom Halvor Erikstein. Da han forsøkte å bestille rapporten "Inhalation Toxicity of Vapor Phase Lubricants" kom dette svaret fra amerikanske myndigheter: "Vi takker for din bestilling av denne regjeringsrapporten gjennom Storming Media. Dessverre har Bush-administrasjonen trukket tilbake offentlig distribusjon av visse rapporter som har å gjøre med masseødeleggelsesvåpen, terrorisme og saker som kan være til hjelp for terrorister. Rapporten du bestilte har tydeligvis blitt vurdert til å være potensiell hjelp for terrorister."

Til Dagbladet sier Halvor Erikstein at både han og Bushadministrasjonen vet hvor farlig disse stoffene kan være for mennesker. - Ved kraftig oppvarming av disse stoffene utvikles kjemiske forbindelser som virker som nervegasser tilsvarende dem som er utviklet for kjemisk krigføring.

Likevel altså: En noe underlig situasjon å komme opp i for en yrkeshygieniker som jobber med mennesker som har blitt utsatt for giftige oljer i arbeidssammenheng.

Å foreta en retrett for å samle troppene til nye angrep?

Skrevet av: Mette Møllerop

Under årsmøtet til Statoilansattes Forening, SaF, fortalte konsernleder Olav Fjell at Veslefrikk skulle drives av Statoils egne ansatte. En lang og til dels hard kamp for å ikke legge driften ut på anbud var vunnet.



Så ny var denne beslutningen, at Stein Bredal, hovedtillitsvalgt i YS i Statoil og en av innlederne på SaF sitt årsmøte, så å si på sparket måtte endre innledningen sin som var bygget opp rundt kampen for Veslefrikk.

Hvorfor endret Olav Fjell og ledelsen sin innstilling til Veslefrikk?

Delegater og gjester som hadde ordet i debatten delte de samme oppfatningene av saken: Retrett for så å samle troppene til nye angrep, fagforeningene ble for sterke.

Stein Bredal: - Legg merke til det som skjer. Bedriften driver overraskelsespolitikk. Snøhvit er et eksempel. Det samme er Veslefrikk. Vi ble beroliget blant annet på grunn av Henrik Carlsens tale og kommentar i Aktuelt i november: "Vi skal ikke gjennomføre kostnadsreduksjoner som reduserer vår HMS-standard. Det er ikke vårt mål å avbemanne våre installasjoner med egne ansatte.



Vi må være forberedt på, også i landorganisasjonen, å flytte personell dit oppgavene er. Dersom vi går inn i en situasjon med overtallighet vil alle mulige tiltak bli drøftet, men først og fremst vil vi legge forholdene til rette for at vi kan tilby andre

arbeidsoppgaver til våre ansatte. Vi vil drøfte innfor hvilke områder vi kan bruke eget personell i poolordninger. Vi har et langsiktig perspektiv på vår virksomhet på norsk sokkel. I den sammenheng arbeider vi mot:

- At vi skal vise at vi kan utvinne mer olje lønnsomt fra de feltene vi er operatør enn det andre kan.
- At vi kan gjøre det med eget personell.
- At vi er en bedrift som andre ser opp til når det gjelder sikkerhet.”

- Kamp og samarbeid var avgjørende for resultatet med Veslefrikk, sa Stein Bredal. - Jeg kan se at verken Henrik Carlsen eller Olav Fjell liker dette. De syns fagforeningene er for sterke.

Leif Sande: - Olav Fjell trakk seg tilbake i saken om Veslefrikk, ikke fordi han tok feil, men for å kunne ta fatt på og frigjøre slag for andre saker.

Oddleiv Tønnessen: - Jeg så på kroppsspråket til Olav Fjell at han ikke likte dette. Men han tenker nok; ved neste korsvei...

Lill Heidi Bakkerud: - Veslefrikk er bra. Nå er det Tampen 2020. Jeg tror metoden de bruker er å skape et kaos, slik at vi mister oversikten.

Per Ove Økland: - Olav Fjell gikk fort forbi Tampen 2020 og samarbeid med Storbritannia.

Det samarbeidet vi fagforeninger har hatt til nå, gir resultater. Også historisk har det vist seg at vi fikk resultater når vi var enige og samarbeidet.

Hvorfor bruke tid på dette stoffet?

I en situasjon hvor både oljeindustri og det meste av all annen industri i dette landet omorganiseres, effektiviseres, nedbemannes, settes ut til kontraktører, bytter norsk arbeidskraft med utenlandsk, selger eller legger ned, kan det være lærerikt å se hva slags prioriteringer og valg fagforeningene i Statoil gjør i kampen for å trygge sine arbeidsplasser. En vurdering er tydelig: Det er ikke mulig å slåss like hardt på alle fronter samtidig. Det kan en like eller ikke like, enten en er medlem eller utenforstående, men fagforeningene har gjort de valg de mener er riktige og nødvendige nå. Et resultat av det, er at deler av enkelte områder, også innen HMS-arbeidet, har lavere prioritet enn kampen for arbeidsplassene. Akkurat nå er det viktigere å sørge for at Statoils ansatte fortsatt har en jobb å gå til. Sagt litt flåset, ingen jobb, heller ingen HMS. Når en angripes fra mange kanter, har det lett for å bli kamp om hva som er viktigst. Det blir som når krybben er tom...

Bakgrunn for kampen om Veslefrikk

I en protokoll fra 20.august 2002 sies det i punkt 3: ”Statoil har som ambisjon å drive haleproduksjon selv. Det skal startes et prosjekt for å utrede hvordan dette kan gjøres, med basis i en case-studie av Veslefrikk. UPN samarbeidsorgan skal være styringskomite for prosjektet. Case-studien av Veslefrikk videreføres i henhold til etablert tidsplan og mandat.”

I februar 2003 kom følgende vedtak kalt ”Konkurranseutsetting av ”bedriftens viktigste ressurs”? fra de fire fagforeninger Lederne, NITO, NOPEF og YS i Statoil:

” Statoils ledelse har satt i gang flere piloter og prosjekter. To av disse er Veslefrikkstudien og Tampen 2020 prosjektet. Konsernledelsen har gjort det klart at resultatet av disse prosjektene og pilotene ville danne grunnlaget for nye driftsmodeller på alle felt der Statoil er operatør.

Fagforeningene i Statoil ble med i Vesle-frikkstudien fordi vi oppnådde enighet med bedriften om at studien skulle ha som målsetting å vise at Statoil kan drive feltet med egne ansatte også i halefasen.

Dette arbeidet har vist at det er store muligheter til forbedringer i måten å drive feltet på med egne ansatte og vi mener derfor at det skulle være godt grunnlag for å arbeide videre med dette alternativet. Men konsernledelsen besluttet at også utsetting av alle arbeidsoppgaver unntatt undergrunn skal utredes videre og det på en slik måte at det skal danne grunnlag for et bindende tilbud dersom dette alternativet er det billigste.

Situasjonen i denne saken kommer fram i vedlagte protokoll:

I denne saken forsøker Statoil å skyve partnerne foran seg, men vi kjenner til at det er forståelse blant partnerne for at vi skal få jobbe videre med egen drift uten å ha trusselen om utsetting hengende over oss.

I prosjektet "Tampen 2020" har bedriften fremmet en drifts- og vedlikeholdsfilosofi som går ut på at det bare skal være en minimum fast bemanning på plattformene for å ta seg av de løpende oppgavene. Resten av arbeidsoppgavene skal utføres som prosjektstyrt kampanjevedlikehold. Videre har bedriften informert fagforeningene om at PKF skal omdannes til å ta opp i seg de som blir overtallige og sikre en fleksibel og effektiv disponering av personellet til oppgaver innenfor hele forretningsområdet UPN.

Et av prinsippene i dokumentet "Statoils driftspraksis" er at drift og vedlikehold skal utføres av egne ansatte. Bedriften har skrevet under en protokoll med fagforeningene om en revitalisering av "Statoils driftspraksis". På tross av det har ledelsen nå orientert fagforeningene om prinsipper for omstilling der det heter: "Kjøpe eller gjøre selv bestemmes av hva som er forretningsmessig riktig".

Fagforeningene mener at ledelsen klart bryter med de prinsippene vi til nå har lagt til grunn i Statoil. Vi mener at dersom dette ikke blir stoppet vil det legge forholdene til rette for utsetting av arbeidsoppgaver overalt i selskapet. Det vil føre til forskjellsbehandling og svekkelse av lønns- og arbeidsvilkår. Ved at opparbeidet kompetanse ikke blir utnyttet og tatt vare på vil det også føre til redusert kvalitet, dårligere regularitet og svekket sikkerhet. En slik ensidig vekt på markedskreftenes krav vil ødelegge mulighetene for en forsvarlig utnyttelse av olje- og gassressursene som skal komme hele folket til gode.

Fagforeningene i Statoil vil gå inn for et breiest mulig samarbeid for å kjempe i mot denne utviklingen.

På bakgrunnen av uenigheten om videreføring av Veslefrikkstudien er fagforeningene enige om å trekke seg fra videre deltakelse i denne studien.

Omstrukturering av norsk sokkel

Beretningen til SaF har et kapittel med "Omstrukturering av norsk sokkel" som tittel. Her står blant annet: "Omstilling og omorganisering ble i løpet av året et enda mer aktuelt tema enn i de årene vi hadde bak oss. Krav om høy avkastning etter at Statoil ble privatisert bidro sterkt til dette, samtidig som planer om samordning mellom engelsk og norsk sektor truer med å skape enda sterkere press mot våre lønns- og arbeidsvilkår.

En rekke omstillingsprosesser har vært i gang i selskapet i løpet av året og i juni fikk vi vite at Undersøkelse og Produksjon Norge hadde identifisert tiltak som skulle bedre resultatet med 580 millioner kroner, uten at disse tiltakene var behandlet i samarbeidsorganene i bedriften. Videre var det satt i gang fire pilotprosjekter som heller ikke var drøftet med fagforeningene. Både SaF og NOPEF trakk seg fra bedriftsutvalgene i UPN på grunn av disse bruddene på hovedavtalen."

"Gullfakspiloten: Mandatet til Gullfakspiloten tok utgangspunkt i at det i følge konsulentselskapet McKinsey var stor avstand mellom "beste operatør" og Statoils resultater på Gullfaksfeltet. SaF og NOPEF lyktes i få med i mandatet at dette bare var et mulig prestasjonsgap i forhold til en teoretisk "beste praksis".

Fagforeningsrepresentantene klarte å påvise at det var mangler i analysen til McKinsey når det gjaldt sammenlikningen med felt som drives av andre selskap. Bruk av innleie og entreprise var ikke tatt hensyn til på riktig måte når bemanningen skulle sammenliknes. Videre viste det seg at gruppens undersøkelser tyder på at de som driver feltene med egne ansatte får de beste resultatene."

"Veslefrikk: Bedriften ville starte et pilotprosjekt for å vurdere hvordan Veslefrikk skal drives i haleproduksjon. Et av alternativene var å drive feltet med egne ansatte med sterkt reduserte kostnader som følge av forbedringstiltak. Bedriften valgte også å ta med utsetting av driften som ett av alternativene som skulle utredes. Fagforeningene var i mot at dette skulle være ett av alternativene og deltok bare som observatører i denne delen av studien. "

"Statoils driftspraksis: "I dokumentet Statoils driftspraksis" er det slått fast at drift og vedlikehold av innretningene er oppgaver som skal utføres av egne ansatte. I den seinere tida har det forekommet både innleie og bruk av enterprise som er i strid med dette prinsippet.

Sammen med de andre fagforeningene har vi derfor krevd en revitalisering av Statoils driftspraksis. Når vi tok opp igjen samarbeidet i bedriftsutvalgene gjorde vi det helt klart at det var viktig for oss at dette prinsippet nå blir gjennomført i praksis."

”Tampen 2020: Et av de mange utredningsprosjektene som foregår i Statoil for tida, er ”Tampen 2020”. Her ser man på hvordan driften av feltene kan samordnes og legge grunnlaget for driftsmåten lenger fram i tid. Fagforeningene er sterkt kritiske til at et av alternativene er å føre deler av produksjonen over til den britiske delen av kontinentalsokkelen. Vi er videre sterkt kritiske til planene om en drifts- og vedlikeholdsfilosofi der det bare skal være en minimum bemanning på installasjonene og der det øvrige arbeidet skal være ”prosjektstyrt”. Vi mener det er viktig for en sikker og effektiv drift at den bygger på den kompetansen som ligger i kjennskapet til utstyr og systemer på egen plattform. Den nye driftsformen utnytter ikke den kompetansen som her er bygd opp gjennom erfaring over lang tid og bryter i stedet ned denne kompetansen siden den ikke lenger blir holdt vedlike og videreutviklet. Driftsformen leger dermed til rette for å overføre arbeidsoppgaver til entreprenør, stikk i strid med det fagforeningene kjemper for.”

Kampanje eller fast vedlikehold?

Hva lønner seg?

Statoils ledelse har hatt en klokkeetro på at kampanjevedlikehold er mest lønnsomt. De ønsker å flytte faste kostnader over til variable kostnader.



Hva er mest lønnsomt, å drive vedlikeholdet selv, eller bruke kampanjevedlikehold. Terje Enes, D&V-utøver med rolle som fagansvarlig planlegger i Statoil, har sett nærmere på problemstillingen. Enes jobber for tiden 50 prosent med ny UPN D&V-strategi for sokkel.

- Å drive vedlikehold selv, er mest lønnsomt på grunn av den kompetansen som har utviklet seg hos fast personell på en installasjon over lang tid. Det at du er kjent på plassen og samtidig har kompetansetilpasset plattformspesifikt utstyr, er avgjørende for hva som lønner seg mest. Dette vil ledelsen rokkere med ved å flytte folk i en pool. Når det gjelder fast ansatte framfor innleid arbeidskraft, har vi gode eksempler på resultatet av slike valg. Gullfaks A låner 20 personer fra Gullfaks C. I sin rapport ved siste revisjonsstans antydes det at Gullfaks A måtte hatt 35, eksempelvis Aker personer, for å erstatte de 20 personene som de lånte fra Gullfaks C. Dette viser viktigheten av å ha godt kjennskap til og riktig kompetanse når det gjelder utstyret. Når Olav Fjell så argumenterte med lønnskostnadene, bør vel lønnskostnadene til de 15 sparte også telle? I tillegg kommer overheadkostnadene som disse eksterne nyter godt av.

Ny D&V-strategi for UPN

- Vi ønsker en modell der mesteparten av ressursene har plattform tilhørighet. Vi har en klar oppfatning av at det er mest lønnsomt å ha den nødvendige ressurs om bord til enhver tid for de aller fleste oppgavene. Vi mener at det er dette som gir oss best ressursutnyttelse ved at vi til enhver tid kan utnytte den fleksible kompetansen som i dag er vårt store konkurransefortrinn. Videre mener vi at dette gir mindre administrativt arbeid, da det blir direkte knytting mellom styring, prioritering og utførelse.

Finnes det eksempler på det motsatte?

- Ja, både Esso og Phillips kan dokumentere at kampanjestyrt vedlikehold lett kan bli mye dyrere, mer byråkratisk, mindre effektivt i tid og betydelig mer ressurskrevende spesielt i forhold til plan og tilrettelegging.

Terje Enes peker også på problemene som oppstår når team kommer ut og ikke har den lokalkunnskapen som trengs.

- Plattformen må omstilles, det kan bli mye venting, mye organisering på land for å få oppgavene utført og miljøet er blitt dårligere. Det viste erfaringene fra Phillips.

Uten kampanjestyrt vedlikehold går arbeidet inn i den daglige planleggingen og ukeplanlegging.

Er det noe positivt med kampanjestyrt arbeid?

- Arbeidet får mer preg av aktivitet, "action" og flere ting kan bli prøvd ut. Det siste kan være nyttig.

Ufortsett nedtegning

- Ved feltbasert kampanjevedlikehold mister en muligheten til å gjøre viktig vedlikeholdsarbeid om en skulle få en uforutsett stans. Når ting skjer og vi får slike stopp i produksjonen, er tilgang på folk til å drive vedlikehold avgjørende. Tidligere hadde vi revisjonsstans hvert år, deretter ble det annet hvert år, og nå er det forslag på hvert tredje år. Med andre ord er det fare for at regulariteten vil gå ned ved feltbasert kampanjevedlikehold. (Regularitet: Hvor stor prosent du produserer i forhold til det du ideelt sett kunne produsert)

- Vi har plukket på øverste hylle når det gjelder kompetanse, legger Stein Bredal til. - Vi har hatt både 10 og 20 søkere til jobbene. Vi har bygd opp kompetanse over lang tid på plassen og vi gjør det bra både økonomisk og faglig. Derfor er det lite lurt å tukle med dette.

Det kan bli slik: "Hallo gutten min. Nå skal du ikke lenger være her, men gå inn i en pool. Nå skal du gjøre noe annet." Så, etter åtte måneders arbeid får du beskjed om at du er for dyr, og selskapet heller kjøper en billig fra et eller annet sted. Dette er faren jeg ser på lengre sikt. Det kan bli Bravida på nytt! Bravida er et godt og skremmende eksempel.

Sikkerhet i en alternativ modell

Det er en fordel å ha faste ansatte på plattformen som har kunnskap i forhold til beredskap, mener fagforeningene.

- Selv om noen omstillinger må til, er godt kjennskap til plattformen viktig, sier Enes.

- Det er en balansegang. Vi må være med på noe, samtidig ønsker vi folk med lokalkunnskap og vi kan ikke gå på akkord med sikkerheten. Vi har en alternativ modell som vi har mer tro på. Vi ønsker å utvikle en ny "vedlikeholdsplan" som kan omfatte eksempelvis de enkelte resultatenehetene og som viser hvor det til enhver tid skal foregå viktig verdiskapende vedlikehold. Ut fra denne planen kan vi ha en kontrollert utveksling av ressurser mellom plattformene. Dette kan over tid gjøre oss i stand til å innføre former for feltbasert vedlikehold i større målestokk.

Plattformene styrer altså egne ressurser og planlegger sammen. "Vi kan avgi to mann til dere i en periode, men vi må ha dem tilbake igjen på et gitt tidspunkt. Slik kan det fungere, i motsetning til en pool styrt fra land.

Litteratur om vedlikeholdsstrategier:

Statoilansattes Forening har sjekket om det finnes offentlig lærdom om vedlikeholdsstrategier. Gjennom "Vett og viten" har en funnet noe teori om dette emnet. Her konkluderes det med fordeler ved desentralisert vedlikehold (ressursene tilhører plattformen).

"3.3.1.2 Desentralisert og integrert vedlikehold

Vedlikeholdsavdelingen er lokalisert på den enkelte produksjonsenhet og yter service direkte mot denne. Vedlikeholdsoppgavene er ofte delt mellom vedlikeholdsavdelingen og produksjonsavdelingen. Vedlikeholdsavdelingen utfører det tyngre og mer kompetansekrevene vedlikeholdet, mens produksjonsavdelingen tar det daglige ettersynet av utstyret, såkalt førstelinjevedlikehold.

Desentralisert vedlikehold

Orientering

Produksjonsorientert

Måling

Liten motivasjon for å måle ressursbruk, da ressursene allerede er fordelt. Ofte praktiske problemer med å måle vedlikehold, da det kan være vanskelig å skille vedlikehold og produksjon som følge av felles ressurser, budsjetter etc.

Kompetanse

Stor grad av utstyrsansvarlige allround-reparatører. Vanskelig å utvikle spesialistkompetanse som følge av lang tid mellom identiske oppdrag. Spesialistkompetanse må ofte kjøpes eksternt. Ofte stagnasjon i den personlige utviklingen

Fordel

Ressurser nær produksjonen. Fleksibel, rask respons på produksjonens behov. Økt eierforhold til produksjonsutstyret.

Ulemper

Kostnadsoppfølging er vanskelig. Krever godt samarbeid mellom produksjon og vedlikehold. Delt ansvar for vedlikeholdet kan være konfliktskapende.

3.3.1.1 Sentralisert vedlikehold

Vedlikeholdsavdelingen er lokalisert sentralt og yter service til flere desentraliserte produksjonsenheter.

Vedlikeholdsavdelingen betjener ofte den enkelt produksjonsenhet gjennom et bestillingssystem.

Sentralisert vedlikehold

Orientering

Innsats- og kostnadsorientert

Måling

Lett å måle innsats i form av utførte oppdrag, manntimer og materiell. Lite fokus på, og ofte vanskelig å måle, vedlikeholdets effekt på produksjonen.

Kompetanse

Lett å utvikle spesialistkompetanse som følge av mange identiske oppdrag fra flere produksjonsenheter. Fagfolk/spesialister kan jobbe med et stort utvalg av problemstillinger samtidig. Gode muligheter for personlig utvikling

Fordel

Funksjonell spesialistkompetanse. Slagkraft. Fleksibel bruk av personell. Erfaringsoverføring er enkelt.

Ulemper

Vanskelig å prioritere oppdrag. Lite fleksible med hensyn til omstillinger i den enkelte produksjonsenhet. Lite kundefokus og ofte lang responstid på henvendelser fra

Produksjonsenheten. Manglende eierforhold til produksjonsutstyr

- Det er ikke gitt at det er billigere å bruke underleverandør på Drift & Vedlikehold. Men, denne diskusjonen er for så vidt foreløpig lagt død. Støtte til drift og vedlikehold går på timer. Støtte betyr her for eksempel bygg av stillas, altså det som må til for å utføre driften. Hvor mye støtte de forskjellige plattformene kjøpte, må også være gjenstand for vurdering, og det må sees i forhold til både egenbemanning og skjulte årsverk.

I McKinsey sine rapporter fokuseres det blant annet på personalkostnader. Rapportene sier at vi har et stort gap til de beste. Dette betviler vi, når vi tar oppgavemengden i betraktning. Skal vi måle oss i forhold til de beste, er forutsetningen at oppgaver og rammevilkår er like, og skal vi forbedre oss i forhold til de beste, må vi i tillegg bygge videre på den vedlikeholdsfilosofien vi har utviklet over mange år.

Kompetanse

- En fast del av normalbemanningen har kompetanseressurs som sitt konkurransefortrinn, sier Enes. - Normalbemanningen har anledning til å utnytte sin fleksible kompetanse når vedlikeholdsbehovet endrer seg så raskt som det gjør på våre installasjoner. Denne kompetansen er tilpasset mye av det plattformspesifikke utstyret som finnes på den enkelte plattform, og av den grunn bør "tilhøre" plattformen. Det er nemlig stor ulikhet på utstyret som finnes på den enkelte installasjon, og av den grunn er det viktig at det finnes riktig kompetanse på den enkelte plattform. Den kompetansen som vi finner hos oss i dag, har det tatt lang tid å bygge opp, og det kan bli dyrt å måtte kjøpe den i framtida.

Har dere fått noen signaler på hva som vil skje videre nå etter årsmøtet til Statoilansattes Forening?

- Det er satt ned arbeidsgrupper som skal jobbe med å redusere kostnadene innenfor drift, vedlikehold og modifikasjoner i UPN, sier Stein Bredal. Arbeidet med å utarbeide forslag til felles drifts- og vedlikeholdsstrategi ligger i en gruppe sammensatt av flere parter, hvor også fagforeningene deltar. Denne gruppen skal blant annet se på hvilke oppgaver som kan fjernes, kan flyttes til land, kan tas over fra V&M og andre leverandører, kan utføres som prosjekt eller er drift og kritisk vedlikehold som danner grunnlag for installasjonens grunnbemanning. Dette arbeidet skal være ferdig 1.juli. Innen 15. august skal det også utarbeides en konsekvensanalyse for de forskjellige installasjonene hvor også bemanningsbehov inngår. Prinsipper for omdisponering av personell skal drøftes sammen med fagforeningene og det endelige resultatet skal være ferdig 1.oktober. Det vi vet om ledelsens syn så langt, er at de har gått igjennom situasjonen i Tampenområdet og fjernet V&M entreprenører som gjør arbeid som også kan utføres av våre ansatte. Dette er med på å sikre våre arbeidsplasser og arbeidspersonell i framtida.

Nytt styre i Statoilansattes Forening:

Skrevet av: Mette Møllerop



Leder: Tor Stian Holte (gjenvolgt)

1. nestleder: Sten A. Jølle

(ikke på valg i år)

2. nestleder: Odd Moen (gjenvolgt)

HMS-sekretær: Per Ove Økland

(ikke på valg i år)

Kasserer: Lars Ingvald Salhus (gjenvolgt)

Styremedlemmer: Hilde-Marit Rysst (gjenvolgt), Anders Lothe (ny), Odd-Inge Rørheim (gjenvolgt), Hans Skeide (ikke på valg i år), Tore Kruge Eiken (ikke på valg i år)

Vararepresentanter til styret: Gunn Elin Johansen, Anbjørn Myren, Dag Rune Bakk, Solveig Hvammen, Asbjørn Bekkelund.

Vedtektskomiteen består av: Jan Magne Kaland, Harald Myklebust, Kirsti Lavold, Sverre Jarl Ulstein. Vararepresentanter er Helge Fantoft og Asbjørn Moe.

Cato Stamnes, Kjell Roger Nevstad, Thor Ulrik Jacobsen, Solveig Hvammen, Karin Sofie Langbakk. Vararepresentanter er Leif Inge Skjong, Arne Lillejord og Arnt Lian.

Den usynlige hånd

Skrevet av: Mette Møllerop

Artikkelen har tidligere stått i Dagbladet, hvor Halvor Elvik er journalist.

Hva driver egentlig næringsminister Ansgar Gabrielsen med på jobben?

NÆRINGSMINISTER Ansgar Gabrielsen sier at han har gjort alt som står i hans makt for å hindre at SAS prøver å pynte på sitt milliardunderskudd ved å legge ned 400 jobber på Gardermoen og flytte vedlikeholdet til Arlanda. Nøyaktig hva han har gjort, er ikke så enkelt å få tak i, men han sier at han har skrevet brev og blitt informert og har holdt kontakt med styret i SAS. Da det spanske Dragados-verftet fikk den siste, store Snøhvit-kontrakten i vinter, sa Gabrielsen at «næringsministeren» ikke hadde noe verktøy i sin verktøykasse som kunne sørge for at Rosenberg i Stavanger fikk den kontrakten. Men han hadde skrevet brev og holdt seg informert.

Den brevskrivende og altså godt orienterte Gabrielsen er en påfallende kontrast til sine kolleger i de andre skandinaviske landene og ellers i Europa - både fra andre høyreregimer og de mer venstreorienterte. Disse statsrådene virker som om de står tidlig opp om morgenen, ifører seg sine dresser og powersuits og kjemper aktivt for arbeidsplassene i landets næringsliv.

OGSÅ DISSE statsrådene bekjenner seg til markedets velsignelser. Men de har antakelig lest sin Adam Smith på intelligent vis, og forstått at markedet består av aktive, pågående aktører som alle prøver å vinne over konkurrentene. De finner veier og utveier og stikker av med fortjenesten. Mens Gabrielsen skriver sine brev, lar seg informere, slår ut med hendene og ikke har «verktøy».

Sørlandske Gabrielsen er markedsfundamentalistisk og omgitt av unge ideologer fra Handelshøyskolen og BI. Oslos finansbyråd André Støylen er en representant for denne typen unge løver. Støylen ble kjent i hele landet da han ved hjelp av Røkke-advokatene i BA-HR kastet hele styret i energiselskapet Hafslund, for så å kunne selge selskapet.

Energiminister Einar Steensnæs fra KrF rådet sine partifeller i Oslo til å holde på Hafslund. Næringsminister Gabrielsen ville ikke gi Oslo råd. Fra kretsen av unge løver blir Gabrielsen utstyrt med sånne kvikheter som at: «Norge ligger til venstre for Kina i statlig eierskap.»

KVIKKHETEN er avslørende. Målet til høyreideologer som Gabrielsen og arbeidsminister Victor D. Norman er å bygge ned staten. Salg av statlige eierandeler er både et mål og et virkemiddel. Salg hindrer framtidig statlig aktivt eierskap, som i næringsministerens øyne er lik sosialisme. Som Støylen i Oslo rensker Gabrielsen ut styrerepresentanter han tror vil lage trøbbel. Særlig de fra LO.

Utsalget vil skaffe staten en økt pengeformue som kan brukes til å dekke opp inntektstapet ved omfattende skattelettelser. Målet er tosidig: Skattelettelser gir velstående mennesker mer å rutte med, og kjøper Høyre-velgere fra middelklassen og oppover.

Men framfor alt «sulter» skattelettelsene ut staten. De som etter hvert tar over etter høyrestyret, må sette opp skatter og avgifter for å oppfylle sine programmer. Dermed framstår disse partiene som «skatteøkningspartier», og det gir Høyre nye sjanser til å sikre seg ny velgeroppslutning.

En utsultet stat må gradere velferdsstaten. Basistilbudet blir enkelt og nødtørftig, mens det åpnes for egenandeler for dem som vil kjøpe seg mer omfattende tjenester av bedre kvalitet. Kodeordet er «valgfrihet».

EN NÆRINGSMINISTER som har sittet i halvannet år, bør ha en suksess å vise til. Gabrielsen har ingen. Hadde nå bare regnestykket over arbeidsplasser som opprettes, minus de som forsvinner, gått i pluss. Men det går i stort minus. Var det ikke åtte tusen i minus i den siste oversikten som kom i går? Tallet på arbeidsledige nærmer seg hundre tusen.

Næringsministeren formidler tro på at markedet ordner opp, og at det ikke betyr noe om arbeidsplassene ligger her eller der, i Norge eller Latvia, i nord eller sør. Det er bare penger som teller. Gabrielsen ser ikke ut til å ha medfølelse for menneskene på de arbeidsplassene som blir borte. Han virker ikke som han ser at de er folk som har ektefeller, barn, venner, slektninger, tilhørighet og en selvrespekt som rammes hardt når de må gå den tunge veien til Aetat i stedet for på jobben. Gabrielsen selv har jobb en stund til, men jobber han på jobben?

Bravida

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Med Kjell Gjerseths tillatelse har vi trykket følgende artikkel om Bravida, publisert i Stavanger Aftenblad 3.april 2003.

Bravida er et svensk installasjonsselskap med mange tusen ansatte også i Norge, og med en norsk leder som heter Jan Kåre Pedersen. Han er fra Stord og kommer som man sier, fra golvet. I går kunne avisen Verdens Gang opplyse at han i fjor fikk 15,1 millioner kroner av Bravida.

Det er to ting jeg er fryktelig lei av for tiden, og det er kriger og lederlønninger. Det er selvsagt ingen sammenheng mellom krig og lederlønn, men det er noe usigelig primitivt, egoistisk, brutalt ved begge deler.

For en tid siden ble det besluttet å installere ADSL her i huset, og Telenor sa at man kunne spare 1000 kroner på å installere dette bredbåndssystemet selv. Raskt internett og fast pris, det var bare å slå til.

Det kom et par bokser, noen ledninger og en monteringsbeskrivelse i posten, og denne gutten, som er sønn av en elektriker, gikk løs på oppgaven uten å tvile på at dette skulle vi få til.

Dessverre: Det virket ikke. I flere dager tuklet vi med ledninger og kikket på grønne og gule små lys som blinket på boksen, men på pc'en skjedde det ingenting. Så ringte vi Telenor og spurte om noe var galt.

Det vil si: Det var det vanlige. At du altså først ringer, snakker med en stemme som ber deg trykke en for ditt og to for datt, og etter en halvtime kom det et levende menneske til telefonen og ga høflig beskjed om at man skulle ringe et annet nummer.

Greit nok. Man blir vant med at halvparten av tellerskrittene for tida går med på å vente. Den neste telefonen gikk bra, og så var det å vente igjen.

Det tok ikke lang tid. Det var en kar som ringte. Vi forsøkte å forklare og også å unnskyldte at denne ASDL-boksen ikke virket, og han stilte noen spørsmål, la på og ringte opp igjen. En halvtime senere var han på døra. I kjeledress. Han tok av seg skoene. Gikk inn i stua og satte seg på huk foran boksen med gule og grønne lys. Så dro han litt i kabler. Plugget litt om.

- Prøv nå, sa han.

Og så startet vi pc'en og etter noen enkle tastetrykk var vi på nettet.

Han smilte. Det var et gledens øyeblikk. Igjen forsøkte vi å unnskyldte at vi ikke hadde fått det til selv, men han bare smilte og sa at denne feilen var så vanlig, det var så mange som hadde hatt det samme problemet, så ikke bry deg med det. Sånne ord sa han og ikke skulle han ha penger heller.

Så tok han på seg skoene og gikk. I kjeledress der det stod skrevet, jeg tror det var med blå bokstaver: Bravida. Jeg tenkte: Det var et fint firma. Så kommer meldingen om at de skal si opp tusen ansatte. Og så kommer meldingen om denne stordabuen har fått 15,1 millioner kroner i år 2002, og VG har bilde av huset hans på Stord. Det er et utvidet husbankhus som etter hvert er blitt på 460 kvadratmeter. Og Tormod Hermansen mener det ikke er grunnlag for å reagere på millionene og en svenske i styret, Mikael Ahlstrøm, sier følgende:

- Jan Kåre jobber døgnet rundt og er tilgjengelig hele tiden. Han fortjener hver krone.

Småbarnsmødre jobber døgnet rundt gratis. Bravida-kameraten min var så tilgjengelig som noe menneske kan være. Men i dag står han kanskje uten jobb.

Og så har en Jan Kåre fått 15,1 millioner kroner av det samme selskapet i fjor.

Er det fortsatt forbudt å banne i Aftenbladet? Det er vel det.

Sabla er lov, og dette er sabla, sabla kjipt.

I årevis har det vært offentlig søkelys på lederlønn og en turbokapitalistisk fortropp som håver inn kroner med tusen fingre og som dekkes av sånne jobb-beskrivende fraser som at de jobber 25 timer i døgnet og har så stort ansvar at det er et mirakel at de kan holde ut.

Fagforeningsfolk ytrer seg fra sak til sak og sier at sånne mangemillions-lønner er umoralske og forkastelige, og politikerne sier ofte det samme, og så skjer det aldri noe som helst.

Det bare fortsetter, og disse travle slipsknutene sparker nye tusener av ansatte og overfører dem til Aetat og får dem forsørget av skattepenger. Nå er det 100.000 uten arbeid, og fortsatt skal vi se en annen vei når disse geniene på sjefskontorene overtar lønna til omtrent så mange ansatte som de gir sparken.

Og så du, Jan Kåre.

En enkel mann fra Stord, kan man få inntrykk av. Tidligere fagforeningsmann. Antakelig har du stemt Arbeiderpartiet og vært en ålreit kamerat med de fleste på jobben. Kanskje, jeg vet ikke.

Jan Kåre Pedersen ville ikke kommentere saken overfor VG. Det kan være like greit. Jeg håper det går an å møte min mann i Bravida en eller annen gang.

Det hadde vært ålreit å skrive om hva han mente. Men da tror jeg du må gjøre et unntak, herr redaktør:

Da tror jeg du må tillate at det bannes i Aftenbladet.

Statoil tilbake til staten

Skrevet av: Mette Møllerop

Rundt 50 mennesker stilte opp utenfor Stavanger Forum torsdag ettermiddag for å vise sin motstand mot privatisering av offentlig eierskap. Anledningen var Statoils generalforsamling hvor blant annet utbytte til aksjonærene sto på dagsorden.,

Bak kravet "STATEN MÅ KJØPE SEG OPP TIL 100 % I STATOIL NÅ !" sto EL & IT Forbundet Rogaland, Statoilansattes Forening, SaF og Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS.



Parolen fikk sin debut i årets 1.maitog etter at Representantskapet i LO i Stavanger og Omegn vedtok den som en av hovedparolene, etter forslag fra EL & IT forbundet..

I forbindelse med generalforsamlingen har Statoilansattes Forening v/ nestleder Odd Moen, skrevet et innlegg om aksjeutbytte:

Aksjeutbytte

I går, torsdag 8 mai, var det generalforsamling i Statoil. Som ventet ble styrets forslag på kr. 2,90 i utbytte pr. aksje godkjent.

Til sammen er det 2 166 143 626 aksjer i Statoil, hvor staten eier 81,72 % og får utbytte på 5,133 milliarder kr. Penger det også. Statoil har også aksjer i eget selskap og fikk utbytte på nesten 68 mill. kr. Statoils egne aksjer utgjør 5,9% av den private delen og er tredje største eier utenom staten.

Neste store norske eier er Folketrygdfondet som får utbytte på 23,4 mill. kr.



Amerikanske selskaper eier 35,5% av den private delen og får ca. 408 mill. kr i utbytte. Sikkert velfortjent. Vi får håpe at de som støttet privatiseringen synes 408 mill er en passende sum for de som overhode ikke føler noe ansvar for våre HMS mål og arbeidsplasser.

Så får vi håpe at privatiseringen av Statoil har medført til at vi alle har trygge arbeidsplasser der hvor vi har vårt daglige virke. Vår forening har nok ikke det inntrykket Vi har dessverre en klar oppfatning av at arbeidspresstet blir større og større over alt i Statoil og at stadig flere føler seg utbrent. Men, det har vel neppe noe med målet om stor avkastning å gjøre? Vi kan love at de som har sitt arbeide i de forskjellige støttefunksjoner på land har akkurat det samme presset på seg, hvis det skulle være noen trøst da.

Utøvelse av eierskap

I Dagbladet onsdag 7 mai var det intervju med en konsertillitsvalgt fra Hydro hvor han etterlyser Statens utøvelse av eierskap. I Hydro eier Staten 43,8% og er desidert største eier, men er totalt fraværende i andre prosesser enn når utbytte skal tas ut.

I Statoil eier Staten 81,72% og de er like tannløse hos oss som i Hydro. I går fikk de nye milliarder inn i kassa. Dette kommer i tillegg til en egen oljeskatt på 78%, moms etc som er resultat av Statoils drift.

Vi har en eier som kun henter ut store summer fra selskapet og ikke har noe ansvar for det som ellers skjer i selskapet. For oss virker det tvert i mot som de deltar i prosesser som kan medføre at vi får "engelske" tilstander i Nordsjøen.



Under den politiske demonstrasjonen i slutten av februar var det bannere med følgende tekst: Gabrielsen, din tosk.

Etter de siste måneders begivenheter tror jeg mange støtter den beskrivelsen av vår nærings- og handelsminister. Det ser ut til at dagens politikere ikke evner å snu seg rundt og ta de nødvendige grep som kan redde norsk kompetanse og industri. Men, penger skal dem ha.

Mekling på flyteriggsoppgjøret

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS godt fornøyd - streik avverget!

OFS kom i mål under meklingen med Norges Rederiforbund. Det ble lagt klare føringer for utvalgsarbeid for de problemstillingene OFS er opptatt av. Selv om OFS ikke fikk innfridd alle krav, valgte OFS å ikke gå til konflikt på grunn av næringens vanskelige situasjon.



NR deler OFS sitt syn på den vanskelige situasjonen eldre arbeidstakere vil komme i, ved oppsigelser og innskrenkninger. Partene ble derfor enige om å nedsette et utvalg som skal gjennomgå disse problemstillingene. Om ikke lenge skal OFS i hovedavtaleforhandlinger med NR. Med dette utgangspunktet, har vi nå et godt grunnlag for å kunne styrke ansiennitetsprinsippene i hovedavtalen.

Det skal også nedsettes et utvalg som skal se på pensjonsproblematikken for alle ansatte på korttidskontrakter. NR er enige med OFS i at disse kan få et konkurransefortrinn i forhold til fast ansatte, grunnet manglende pensjonsrettigheter.

OFS fikk også gjennomslag for et nytt kursutvalg bestående av personer på et høyere beslutningsnivå. NR innså at dette var nødvendig for at utvalgets arbeid skulle kunne resultere i konkrete vedtak.



NR ønsket også å opprette et samarbeidsforum. Her vil partene kunne diskutere felles prinsipielle problemstillinger.

OFS vil også påpeke at NOPEF og DSO vil bli invitert til å delta i det nevnte utvalgsarbeidet.

OFS vil totalt sett si seg fornøyd med resultatet. På grunn av en låst situasjon da NOPEF og DSO allerede hadde underskrevet en protokoll, lyktes vi ikke å få et generelt tillegg for alle, men kr 6000,- vil bli utbetalt til lønnsgruppe B og D.

Med sin strategi har OFS vist at det nytter å bruke de lovlige arbeidsrettslige forhandlingsarenaer for å forbedre arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

OFS har lagt ned de nødvendige grunnsteiner for å videreutvikle viktige problemstillinger som burde oppta de fleste arbeidstakere.

OFS er også fornøyd med at vi fikk igjennom 7 dagers velferdsp permisjon ved fødsel/adopsjon av eget barn, samt full lønn fra og med uke 28 for gravide arbeidstakere.

OLF dikterte og avsluttet "forhandlingene"!

Skrevet av: Mette Møllerop

OLF bestemte at de så kalte "forhandlingene" skulle avsluttes onsdag kveld. Disse mellomoppgjørene har utviklet seg til å bli mer og mer farsepreget. Både Nopef og OFS sitter der uten konfliktrett og er i realiteten fullstendig overlatt til OLF sin godvilje. Dette til tross for at det sentrale oppgjøret mellom NHO/YS og LO sa klart fra om at det skulle føres reelle lokale forhandlinger ut i fra den økonomiske situasjonen bedriftene var i. OLF mente at disse i realiteten hadde blitt enige om et nulloppgjør og at det ikke var noe å forhandle om. De ville ikke forholde seg til noen av våre krav, selv ikke krav om noe mer forpliktende vedrørende innføring av 2-4 som fremdeles ikke er innfridd i henhold til tariffavtalen. OFS mener OLF sin holdning er tariffbrudd og konfliktrettet.

Den avsluttede forhandlingsrunden som var utsatt grunnet problemer i mellom Nopef og OLF var ikke løst. Nopef valgte derfor å ikke møte. Nopef satte seg selv på utsiden og bidro til at "forhandlingene" stoppet helt opp, og OLF valgte ensidig å avslutte "forhandlingene" også for dem. Lederne er de eneste med konfliktrett og valgte å bryte OLF-skuespillet. Vi forstår reaksjonen til Lederne meget godt og de har vår fulle sympati. OLF er en konfliktorganisasjon som må ta det fulle og hele ansvar hvis det skulle skje noen konflikt i dette området. OLF mente at det totale generelle tillegget på kr 7 900,- var godt nok, natt/skifttillegget økes med kr 0,50 og helligdagsgodtgjørelsen økes med kr 25,00.

Kurs for tillitsvalgte med nytt innhold og nye rammer

Skrevet av: Mette Møllerop

Selv om arbeidsdagen til en tillitsvalgt fortsatt består av mye lønn og arbeidsforhold, er det samtidig klart at tillitsvalgte i stadig større grad må ta stilling til omfattende saker innen konsernet og i samfunnet som helhet. Tillitsvalgte trenger rett og slett et bredere kunnskapsgrunnlag enn tidligere.



Tellef Hansen og De Facto har æren for OFS sitt nye kurskonsept. De Facto har valgt en modell for kurset som bygger på moduler. Det innebærer en kraftig endring fra de tidligere kursene, og etter vår mening også en kraftig forbedring.

Årsaken til dette opplegget er valgt, er behovet for å takle stadig tøffere krav til kompetanse og kunnskap fra arbeidsgiverne, fra organisasjonene og fra samfunnet for øvrig. Fra innledningen til kursmodulene skriver Tellef dette:

”Vi lever i en verden hvor stadig flere av de beslutningene som får konsekvenser for vårt daglige liv, besluttes et annet sted på kloden. De multinasjonale selskapene spiller en viktig rolle i en globalisering som vil skape nye betingelser for ansatte og fagbevegelsen. Tre forhold kommer i særlig grad til å påvirke fagbevegelsens arbeid: Skjerpet konkurranse, en utvikling hvor fusjoner og samarbeidsavtaler driver frem en utvikling med multinasjonale maktsentra og en maktforskyvning fra plan til marked.

Konkurransen vil bli hardere og presset på lønns- og arbeidsbetingelsene vil øke. Fagbevegelsen er ikke organisert for å møte disse utfordringene på en optimal måte. Selv om de multinasjonale selskapene også møter nasjonale og kulturelle hindringer, har det enkelte selskapet en overordnet ledelse for arbeidet som fagbevegelsen mangler. Fagbevegelsen er fortsatt i all hovedsak nasjonalt organisert med et nasjonalt avtaleverk.

En utvikling hvor det etableres store multinasjonale maktsentra har flere implikasjoner. Beslutninger som fattes av ledelsen i disse selskapene får konsekvenser for ansatte i mange land. Det betyr på den ene siden at det blir viktig å ta del i de strategiske diskusjonene innad i selskapene. Det stiller store krav til kunnskap om selskapet og denne typen prosesser, og det stiller krav til kunnskap om betingelsene i de ulike landene. For å unngå at arbeidstakere blir satt opp mot hverandre, er det selvfølgelig nødvendig med god kontakt mellom de fagorganiserte på tvers av landegrensene.

På den andre side betyr det at makt flyttes fra politikk til marked, fra politiske fora til de store selskapene. Det kan selvfølgelig tenkes en politisk overbygning på en langt utviklet globalisert økonomi, men det er ikke situasjonen i dag. Det

betyr ikke at det blir uviktig med politisk påvirkning, men at arbeidet innad i de store selskapene har økt i betydning. Dersom fagbevegelsen skal kunne spille en rolle i denne utviklingen, må det satses betydelige midler på kunnskapsutvikling og nye måter å organisere arbeidet nasjonalt og internasjonalt på. Forslaget vektlegger kunnskapsutvikling som er fagforeningsrelatert. Det betyr opplæring for kabinansatte som er eller ønsker å bli tillitsvalgt. Når det er sagt så må det innrømmes at det kan være vanskelig å skille ut rene fagforeningstemaer. Det har sammenheng med den endrede rollen tillitsvalgte har. Selv om arbeidsdagen til en tillitsvalgt består av mye lønn og arbeidsforhold, så er det samtidig klart at en tillitsvalgt i stadig større grad må ta stilling til omfattende saker innen konsernet og i samfunnet som helhet. Kort sagt en tillitsvalgt i dag trenger et bredere kunnskapsgrunnlag enn det som var tilstrekkelig tidligere. For å møte de nye utfordringene har OFS utviklet en kursplan som dekker følgende områder:

Introduksjonskurs

- Grunnleggende opplæring for tillitsvalgte
- Vekttallsbasert utdanning
- Enkeltkurs

Krav til kunnskapsutviklingen

I dagens debatt er det en tendens til at det ensidig fokuseres på kunnskapens bytteverdi – hva kan jeg bli, hva kan jeg få for den kunnskapen jeg har tilegnet meg. Vi sier ikke at dette er uviktig, men i vårt forslag har vi lagt et bredere perspektiv til grunn – kunnskapens betydning for fagbevegelsen, selskapet og den enkelte som person.



I fagbevegelsen er det naturlig at en del av kunnskapsutviklingen begrunnes med fagbevegelsens behov for dyktige tillitsvalgte. Slik har det vært, og slik må det være. Kunnskap er en forutsetning for å gjøre en god jobb for medlemmene. Belønningen har vært "god sosial samvittighet".

I tillegg til den betydningen kunnskapen har for selskapet og samfunnet ønsker vi å fokusere på kunnskapens betydning for den enkelte. Som grunnlag for nye karrierevalg, men kanskje først og fremst som et bidrag til større selvtilitt og selvrespekt for den enkelte.

Vi har forsøkt å nedfelle disse holdningene i følgende retningslinjer:

- Alle medlemmer av OFS skal ha tilgang til opplæringen
- Opplæringen skal ha som målsetting å utvikle gode tillitsvalgte, men vi vil også vektlegge opplæringens betydning for den enkelte
- Som en del av kunnskapsutviklingen i OFS skal det utvikles egne forelesere til bruk i den grunnleggende opplæringen
- Opplæringen i OFS-regi skal knyttes opp mot universitets- og høyskolesystemet slik at det gis mulighet for vekttallsbasert utdanning

Modul 1:
Grunnkurs

Målgruppe:
Nye tillitsvalgte og medlemmer som ønsker å bli tillitsvalgte

Varighet:
1 uke

Mål:

- Deltakerne skal gjennom innledninger og diskusjoner få kunnskap om fagbevegelsens grunnlag, arbeidsmåte og noen prioriterte oppgaver
- Deltakerne skal gjennom arbeid med konkrete oppgaver trene på oppgaveløsning

Innhold:

- Fagbevegelsens historie – kort innføring hvor også OFS sin historie er tatt med
- Fagbevegelsens rolle – om makt og innflytelse
- Praktisk organisasjonsarbeid
- Jus i arbeidslivet

Metode:
I tillegg til arbeidet med de ulike temaene (se innhold), skal deltakerne arbeide med en konkret oppgave gjennom hele kurset.

Modul 2:
Det daglige fagforeningsarbeidet

Målgruppe:
Medlemmer eller tillitsvalgte som har gjennomført modul 1.

Mål:

- Deltakeren skal utvikle sin kunnskap og grunnferdigheter i ledelsesmetoder og verktøy
- Kurset skal resultere i konkret forbedringsplan for viktige områder av OFS sitt arbeid
- Kurset skal bli starten på et nettverk for kunnskapsutvikling og erfaringsutveksling i OFS

Varighet:
1 uke

Metode:
Innledningsvis skal deltakerne bli kjent med modeller og hjelpereidskaper gjennom innledning, diskusjon og trening.

Deltakerne lage et opplegg for arbeidet med en konkret sak. Det kan være en sak som OFS ønsker å få gjort noe med eller det kan være en sak deltakeren tar med fra sin egen klubb.

Nødvendig materiale skal samles inn og analyseres og det skal utarbeides konkrete forslag til hva som skal gjøres og hvordan det skal gjøres.

Ved slutten av kurset skal deltakerne presenterer arbeidet.

Modul 3:
Innformasjon og media

Det første kurset er prøvd ut

I vår ble de første tillitsvalgte kurset i å lage kurs. Dette kurset er ment å være oljearbeiderens første møte med OFS, og det er en målsetting at alle medlemmer skal ta dette kurset. Kurset som lages har fått tittelen "Introduksjonskurs" og har en varighet på rundt tre timer. Av innhold kan nevnes



- Hva er vitsen med å være organisert?
- Kort presentasjon av OFS og OFS sin historie
- Avtaleverket og hvordan en kan finne fram
- Presentasjon av tillitsvalgte lokalt

Her er den første malen for introduksjonskurs

Gruppe 1: Hvorfor være organisert i OFS?

Presentasjon:

Presentasjon av meg selv. Hvor jeg jobber, når jeg ble ansatt, etc.

Hvorfor møte:

Ønsker å verve nye medlemmer og fortelle om fordelene ved å være organisert.

Antall medlemmer vil til en viss grad påvirke hva som kommer på dagsorden. Dette vil si: Stillinger på land som jobber for oss.

Lokale avtaler/goder.

Mindre mulighet for "splitt & hersk" fra arbeidsgiver.

Medlemmene velger hvem som skal sitte i det lokale styret.

Litt om historien til OFS:

Startet opp i 1977 og gikk inn i YS i 1997.

OFS er frittstående og partipolitisk uavhengig.

OFS ledes av oljearbeidere som kjenner arbeidsforholdene på sokkelen.

Staben består av 12 personer som ivaretar interessene til 5.500 personer.

Hoved/tariffavtaler:

Den aller første hoved/tariffavtale offshore ble faktisk opprettet av OFS. Det ble også oppnådd gode ulempekompensasjoner som skifttillegg, helligdagstillegg og en del andre tillegg. Bedriftsdemokrati og bedriftsutvalg i selskapene, innføring av egenmelding, utvidet svangerskapspermisjon og rett til velferdspermisjon er også OFS sin fortjeneste.

Kontakt og tariffavtaler:

OFS ønsker også å tilknytte seg nye grupper innen oljevirksomheten og opprette nye tariffavtaler på land og offshore.

Får trygghet/støtte:

Ved oppsigelser, avskjed, yrkesskader og arbeidstvistsaker får vi juridisk og moralsk støtte.

Du får også juridisk telefonhjelp i private spørsmål.

Ved en eventuell streik vil organiserte motta støtte fra OFS. Dette vil ikke uorganiserte få.

Inkludert i medlemskontingenten er en grunnforsikring som gir en utbetaling på kr. 55.000,- ved død, som kommer umiddelbart.

Videre vil du få fritt tilsendt hjem medlemsbladet "OFSA". OFS har hjemmesiden "ofsa.no".

Forsikring:

OFS har meget god avtale med Gjensidige NOR på forsikringer. Det er både kollektive og individuelle forsikringer.

Gjensidige tilbyr: Innbo, reiseforsikring, gruppelivsforsikring med opptil 18 prosent rabatt. Dette er frivillige forsikringer. Du kan også få bil- og boliglån.

Sparekreditt og YS Unique:

YS i samarbeid med Gjensidige Nor kan tilby en konto med god rente på sparing og mulighet for kreditt.

Solidaritet:

OFS jobber på tvers av faggrupper.

Utenlandsavtale med lengre eller kortere varighet (flyterigger)

Lærlinger har kontingentfritak i læretida, men har likevel fullverdig medlemskap med alle de fordeler dette innebærer.

HMS:

HMS har alltid vært i fokus hos OFS. Det samme har også arbeidet med arbeidsmiljøkriminalitet. OFS har vært ledende i arbeidet med skift- og nattarbeidproblematikken.

Avslutning:

Skal vi lykkes, er vi avhengige av at du også tar ansvar, blir medlem og støtter oss i vårt arbeid.

Gruppe 2: Hvorfor være organisert i OFS?

Presentasjon:

Innleder presenterer seg.

Fortsetter med å fortelle om lover og avtaler som regulerer arbeidslivet.

Avtaler:

Lokale avtaler, tariff og hovedavtale mellom forening/forbund og bedrift/NR.

Lokal avtale:

Utvidet egenmelding som klubben har forhandlet fram sammen med vår bedrift. Dette er ikke nedfelt i noen lov eller sentrale avtaler.

Tariffavtaler:

Disse avtalene er forhandlet fram sentralt mellom OFS og NR. Ofte blir tariffavtalen kalt overenskomst. Dette er en avtale om lønn- og arbeidsforhold.

I OFS er det et tett samarbeid mellom klubbene lokalt og hva som blir presentert sentralt.

Påvirkning:

Dette er noe alle medlemmer kan påvirke gjennom sine klubber. Avtaler er ikke noe uorganiserte i utgangspunktet har rett til å delta i eller kan påvirke.

Ufravikelighet:

Lover derimot, som for eksempel AML (Arbeidsmiljøloven) og Arbeidstvistloven, kan ikke fravikes med avtaler, med mindre dette er særskilt fastsatt i aktuell lov.

Dette gjelder selvfølgelig alle parter, uorganiserte, organiserte og arbeidsgiver.

AML:

AML regulerer for eksempel oppsigelser og avskjed.

Arbeidstvistloven:

Arbeidstvistloven regulerer konflikter og uenigheter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Dette er bare to av flere lover som regulerer arbeidslivet.

Enkeltperson:

Som enkeltperson er det vanskelig å ha oversikt over gjeldende avtaler og lover. Da vil det være betryggende å være med i en klubb med den kompetanse og de ressurser den har.

Eksempel:

Jeg kan for eksempel referere til to aktuelle tilfeller i vår bedrift:

Safety:

Den ene gjelder en sikkerhetsleder som ble forsøkt oppsagt med den begrunnelse at de ønsket å beholde et "lovende plattformsefemne". Dette til tross for kortere ansiennitet og en annen stillingsgruppe. Dette ble raskt avgjort som ugyldig, og det ble ikke rettssak.

Fordi: Klubben hadde en oppsigelse/nedbemanningsprotokoll med bedriften.

Elektriker:

En elektriker som var uorganisert fikk oppsigelse til tross for bedre kompetanse og lenger ansiennitet. Denne saken er ennå ikke i nærheten av en løsning og bedriften har en arrogant holdning til vedkommende. Så langt har dette kostet ham personlig over 80.000 kroner i reiseutgifter og advokatsalærer. Dette kunne sannsynligvis vært unngått dersom personen hadde vært organisert.

Lover og regler som redskap:

Dette burde vise viktigheten av å være med i en forening som lager gode avtaler for medlemmene og følger med på at gjeldende lover og avtaler blir fulgt.

Spørsmål:

Anledning til å stille spørsmål.

Hva sa kursdeltakerne da kurset hva ferdig?



Stikkord:

Selve kurset har vært veldig bra. Har lært mye.

Ønsker å lære mer om hvordan en løser oppgaver. Trenger trening på det.

Ønsker PC-tilgang på kurset. Juridisk tema: Praktiske oppgaver ønskes.

Vi trenger mer trening i lover og avtaler og bruk av PC for å finne disse.

Flott at kurset skal kunne tilpasses deltakerne. Positivt at vi kan forandre ting underveis.

Vi begynte kurset litt for formelt (tungt).

Materiell:

Komprimert, lett å forstå.

OFS bør sende ut stikkord/forslag/innhold til deltakerne slik at de kan forberede seg. Påfølgende diskusjon viste at det var delte meninger om det, både i forhold til teoriomfang og tid.

Sett opp datoer tidlig for kursene, med god margin for på- og avmelding. Gjerne en kursoversikt i januar.

Fin, ledig tone på kurset og hos foredragsholderne.

Kurslederne var engasjerte.

Sosialt bra som alltid i OFS - sammenheng.

Kurset hadde noe å tilby både til erfarne og uerfarne.

Mye å gi også til dem som har vært på kurs før.

Mat: Veldig fornøyd, hyggelig å spise på forskjellige steder.

Sosialt: Veldig fornøyd. Positivt miljø.

Bruk "lokkemidler". Fortell deltakerne hvor hyggelig og sosialt vi har det i tillegg til det faglige utbyttet.

Kjempeflott! Lært mye. Veldig flott om kveldene.

Tidligere besøkte vi OFS-kontoret. Det bør vi fortsette med. Viktig å bli kjent med hus og ansatte.

Familien bør involveres

For første gang deltok et par av ektefellene i det sosiale samværet etter undervisningsslutt.

- Vi kjenner ikke godt nok til fagforeningsaktiviteter, hva ektefellene våre driver på med, hvem de jobber sammen med og slikt, sa de to. - Vi ser at de er lite hjemme, at andre ting er viktigere enn oss. For at vi skal forstå hvor nyttig og viktig arbeidet som tillitsvalgt er, må dere involvere oss også. Vi har fått en "aha-opplevelse" i løpet av denne uka.

Også OFS fikk noe å tenke på. Vi vet at arbeidet som tillitsvalgt kan være ganske belastende for familielivet, og spørsmålet er: Kan vi gjøre noe med det? I neste OFSA vil vi komme tilbake med et intervju med de to som sørget for familien mens ektefellene var på kurs.

Med GATS som rambukk mot norsk demokrati

Skrevet av: Mette Møllerop

Artikkelen har tidligere stått under generelle nyheter 02.05.03.

Her følger en faktaboks om GATS:

GATS - tjenesteavtalen til WTO

GATS (General Agreement on Trade in Services) er den WTO-avtalen som regulerer den internasjonale handelen med tjenester. Den ble oppretta i 1994. Formålet med GATS er at stadig flere tjenester i stadig flere land skal åpnes for full internasjonal konkurranse.

Et land som åpner et tjenesteområde for slik konkurranse, gir utenlandske selskap fri adgang til å selge disse tjenestene innenlands, til å etablere selskap som tilbyr disse tjenestene, til å ta med seg det personalet selskapet finner det nødvendig – hvis det ikke er tatt noen forbehold for noe av dette når landet vedtar å åpne et tjenesteområde for utenlandsk konkurranse.

Innspill til regelverksrevisjon

Skrevet av: Roy Erling Furre

OFS har sendt innspill til regelverksrevisjon 2003 om blant annet bruk av norsk språk, overtid, oppholdsperioden og opplysningspliktforskriften.

Rammeforskrifter §16-bruk av norsk språk

Det er nok å vise til brannen på Scandinavian Star for å understreke betydningen av at alle kan norsk. Dersom et rederi ønsker å bemanne en innretning med en internasjonal sammensatt besetning, a la Nobel Al White, må rederiet sette inn tiltak for å motvirke de negative følgene dette kan ha for HMS, sikkerhetskultur og trivselen om bord. Vi kan heller ikke se at det foreligger noen planer for å gi opplæring i verken norsk eller engelsk til nåværende eller fremtidig besetning på innretningene. OFS vil poengtere at krav til norsk språk er sikkerhetsrelatert. Derfor ble den nye rammeforskriften forsterket på dette punkt i forhold til tidligere sikkerhetsforskrift. Det er heller ikke fremlagt noen dokumentasjon eller argument som skulle kunne forsvare noen oppmykning av teksten. OFS kan ikke akseptere noen endring av denne paragraf.

Rammeforskriften §51 – Overtid

OFS reagerer meget sterkt på at det fra NR blir fremmet forslag om å svekke rammeforskriftens arbeidstidsbestemmelser. Vi finner dette helt uakseptabelt. Vi kan aldri tillate at man arbeider 400 timer overtid, eller mer, på et område som allerede har 12 til 16 timers arbeidsdag og 14- til 21 dagers oppholdsperiode. Kunnskapen om tretthet, (fatigue), og sikkerhet kan ikke sies å bli tatt på alvor, når ett slikt forslag blir fremmet for ett område som vårt der det foregår mange sikkerhetskritiske operasjoner samtidig. Det vil medføre et stort tilbakeslag for sikkerheten offshore.

Den enkelte arbeidstaker har ofte manglende kunnskaper om kroppens begrensinger og tåleevne når det gjelder økte eksponeringer i forbindelse med utvidet lengde på arbeidsperiodene. Derfor blir tillitsvalgte og tilsynsmyndighetenes rolle viktig når det gjelder å vurdere om overtid er forsvarlig.

Ved forlenget arbeidstid vil mekanismer som eksponering fra støy, kjemisk arbeidsmiljø osv. bli forsterket. Dette er forhold som det ikke blir tatt hensyn til. En utvidelse av overtidsrammene uten medvirkning fra arbeidstakernes tillitsvalgte og tilsynsmyndighetene, vil være en alvorlig trussel for helse og sikkerhet.

OFS er sterkt kritiske til bruk av bestemmelsene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, som gir åpning for ekstremt store eksponeringsdoser som vil gi helseskader. Risikoutviklingen har vært negativ de siste år. Store grupper av våre arbeidstakere jobber allerede ved yttergrensene for forsvarlig HMS standard ved gjeldene overtidsregelverk. Disse problemene vil bli ytterligere forsterket ved en svekkelse av Rammeforskriften.

Petroleumsindustrien er blitt beskyldt for å drive en bruk- og kast mentalitet med bakgrunn i de store utstøtingsproblemene. Ved at arbeidsgiver inngår avtale om inntil 400 timer overtid direkte med den enkelte arbeidstaker, frykter vi at den enkelte arbeidstaker vil bli utsatt for et direkte press som medfører at arbeidstakere vil la seg presse til å arbeide overtid mot sin vilje, eller bedre vitende. Erfaringene viser at det er sjelden at arbeidstakerne sier nei til å jobbe overtid.

Det er også meget uheldig at bruk av overtid ikke skal avtales med tillitsvalgte eller OD, og vil innebære en dramatisk økning i presset mot den enkelte arbeidstaker, og vil være undergravende for arbeidet med å ivareta HMS. Sokkelregelverket er basert på høy grad av arbeidstakermedvirkning. Endringen det legges opp til, vil være i strid med disse etablerte prinsipper.

§52 - Oppholdsperioden

Den foreslåtte endringen fra NR kan bane vei for at man arbeider 14-14 eller 21 –21 dagers oppholdsperioder på norsk sokkel etter "avtale" med den enkelte arbeidstaker. Dette vil utradere de tillitsvalgte og verneombudenes innflytelse over HMS i tilknytning til arbeidstid. Det kan da ikke være i tråd med regelverkets intensjoner! OFS sier på det sterkeste nei til den foreslåtte endringen.

For å rydde opp i begrepene, foreslår OFS følgende endring i RF §4 pkt. f) Oppholdsperiode:

Det tidsrommet en arbeidstaker oppholder seg i sammenheng på innretninger eller fartøy som omfattes av denne forskriften. Korte avbrudd på grunn av møter i land og reisetid mellom innretninger regnes som en del av oppholdsperioden.

Opplysningspliktforskriften kap IV

Viser til OD's hjemmesider og tilsynsrapporter mot Hydro og Statoil om endring av rapportering av yrkesskader og yrkessykdom. Viser også til oppslag i Dagbladet om organofosfor-forbindelser hvor bedriftslege i Statoil, Reidun Ulland von Brandis oppgir at hun ikke ser det nødvendig å rapportere ukjente sykdommer. Dagbladet skrev blant annet om dette

i artikkelen: <http://www.dagbladet.no/nyheter/2003/04/09/366076.html>

Grundige undersøkelser

Bedriftslege Reidunn Ulland von Brandis kan ikke utelukke at Brevik og kollegene er blitt syke av arbeidet, men på tross av grundige undersøkelser har det ikke vært mulig å påvise en slik sammenheng. Dette er grunnen til at forgjengerne i bedriftshelsetjenesten ikke meldte saken til Oljedirektoratet, mener hun. - Dette skapte en beklagelig utrygghet, men hadde ingen reell betydning for saken. Det er liten vits i å melde inn en helt ukjent yrkessykdom, sier von Brandis, som viser til at det er en lang prosess å få godkjent en ny yrkessykdom. - Det krever at man har et visst antall mennesker som har vært eksponert for det samme, og at disse igjen har samme type sykdomsbilde, sier hun. I januar begynte Statoil å granske problemstillingen.

OFS krever at ved mistanke om yrkessykdom, så skal dette meldes inn alltid, og ikke bare når det er mange mennesker som lider av det samme. OFS vil derfor be ERR og OD se på om reglene om rapportering og forsterkes og tydeliggjøre de aktuelle bestemmelser.

Etiske retningslinjer for Statens petroleumsfond:

Skrevet av: Mette Møllerop

Anbefalinger fra Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS

Stortinget skal i 2004 votere over et framlagt forslag til etiske retningslinjer for Statens petroleumsfond. Etiske retningslinjer brukes ofte som en fellesbetegnelse for kriterier som vektlegger både miljøforhold og sosiale forhold, herunder menneskerettigheter. OFS forventer at kriteriene som vedtas får gjennomslagskraft til administrasjon av offentlige investeringer.

Formål:

De etiske retningslinjene for Statens petroleumsfond skal bidra til at :

- Menneskerettighetene og miljø blir styrket lokalt og globalt
- Arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig
- Det blir utviklet bærekraftig og sunn industri.
- alle land må kunne opprettholde egen genuine matkultur og matproduksjon.

Dette innebærer at:

- Oljefondet skal ikke medvirke til korrupsjon
- Oljefondet skal ikke investere i våpenindustrien.
- Oljefondet skal overholde folkerettslige konvensjoner og avtaler hvor Norge er tilsluttet.
- Oljefondet skal virke for at land hvor selskaper som fondet har investert i, arbeider for at landet overholde de samme konvensjoner.
- Bedriftene som oljefondet skal investere i skal overholde ILOs minimumsstandards til lønns- og arbeidsvilkår og for fagforeningsfrihet.
- Oljefondet skal virke for at det blir investert i uavhengig forskning og utdanning som styrker og utvikler langsiktig industri i Norge og utviklingsland.
- Oljefondet skal ikke investere i selskaper som produserer genmanipulerte planter eller dyr som skal brukes til menneske eller dyreføde hvor helseeffektene og miljøkonsekvensene ikke eller i liten grad er kartlagt.

Kreftfremkallende faktorer – offshore

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Kjersti Steinsvåg

Hvilke kreftfremkallende faktorer har vært og er idag tilstede i norsk offshoreindustri?

Universitetet i Bergen, representert ved Seksjon for arbeidsmedisin, har nylig startet et treårig prosjekt for å kartlegge hvilke kreftfremkallende stoffer norske oljearbeidere har blitt utsatt for opp gjennom årene siden starten på det norske oljeeventyret.

Prosjektet er finansiert av Oljeindustriens Landsforening (OLF), og er en oppfølging av Kreftregisterets spørreundersøkelse i 1998, "Undersøkelse om arbeidsmiljø, levevaner og kreftisiko i norsk offshorevirksomhet", som nærmere 28.000 nordmenn svarte på. Kreftregisteret kommer i fremtiden til å følge utvikling av kreftsykdom i denne gruppen. For å kunne si noe om stoffer i arbeidsmiljøet som forårsaker yrkesbetinget kreft, er det nødvendig å kartlegge kreftfremkallende faktorer offshore idag og 30-40 år tilbake i tid.

Gruppen fra Seksjon for arbeidsmedisin som skal stå for kartleggingen er leder og professor i arbeidsmedisin Bente E. Moen, professor i epidemiologi Trond Riise, førsteamanuensis i yrkeshygiene Magne Bråtveit, HMS-konsulent Kristin Bondevik og stipendiat, sivilingeniør Kjersti Steinsvåg. Prosjektet skal gjennomføres i nært samarbeid med Kreftregisteret, OLF og yrkeshygienikere i bransjen.

Andre viktige aktører er kjemi-kalieleverandører, Norges Rederi-forbund, Norges Olje- og Petrokjemisk Fagforbund, Olje-arbeidernes Fellessammenslutning, og myndighetene representert ved Statens Forurensningstilsyn og Oljedirektoratet.

Pensjonistforeninger, diverse verft og Oljemuseet i Stavanger vil trolig også være gode informasjonskilder.

I første omgang er det viktig å innhente litteratur av betydning samt planlegge gjennomføring av prosjektet. Alle aktuelle oljeselskap og kontraktører skal besøkes. Sentrale personer som yrkeshygieniker, bedriftslege og utvalgte arbeidstakere skal intervjues. Gamle måldata skal letes opp.

Kartlegging av teknisk utvikling og kjemikaliebruk er svært viktig. Det er for eksempel stor forskjell på støveksponering ved tilsetning av barytt til borevæsker før og nå. I dag suges dette automatisk opp til lukket miksehopper, mens man tidligere tilsatte dette manuelt fra sekker til åpen hopper så støvføyken sto.

Barytt inneholder krystallinsk kvarts som kan føre til lungekreft.

På 70-tallet ble et annet, langt farligere vektmaterialer tilsatt borevæsker, nemlig asbest.

Inhalasjon av asbestfibre kan på lang sikt (flere tiår) utvikle kreft i brysthinnen, såkalt mesoteliom. Med teknologien nevnt over kan man jo bare tenke seg hva arbeidstakerne på denne tiden har blitt utsatt for.

Andre kjemiske komponenter som er aktuelle å kartlegge er blant andre benzen, formaldehyd og polyaromatiske hydrokarboner (PAH). Faktorer som radioaktiv stråling, alkohol- og røykevaner kan også ha betydning.

Målet med prosjektet er å samle informasjon i en såkalt jobb-eksponeringsmatrise. Dette vil være et arbeidsverktøy til å beregne eksponering for kreftfremkallende stoffer avhengig av blant annet yrke, arbeidsprosess og tidsperiode. I neste instans kan dette brukes av Kreftregisteret for å si noe om årsak til eventuell overhyppighet av krefttilfeller blant offshoreansatte.

Seksjon for arbeidsmedisin vil benytte anledningen til å takke for meget positiv respons fra bransjen så langt. Vi ser frem til et åpent og godt samarbeid de nærmeste tre årene!

Bergen, 20.01.2003

Kjersti Steinsvåg

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

OKE: Nye runder om Ekofisk kontrakten

Bedriften har på et informasjonsmøte med OKE gitt klubben en grundig orientering omkring Ekofisk kontrakten. Det var i utgangspunktet bedriften som ba om et møte for å sette ned et hurtigarbeidende utvalg for å se på nye "smarte" løsninger.

OKE ble på et tidligere informasjonsmøte orientert om at Phillips/Conoco Houston i Texas USA hadde sendt ut et internasjonalt anbud på forpleiningstjenester world wide. Vi ble beroliget med at dette ikke ville berøre kontrakten på Ekofisk da vi parallelt med dette ble orientert om at Conoco/Phillips Tananger hadde full råderett på Ekofisk kontrakten og ville kjøre fullt separat anbudsrunde slik at ny kontrakt trer i kraft 15. oktober 2003.

Dette viser seg dessverre ikke å være riktig og det foreligger nå to alternativer.

1. Det ene alternativet er at Ekofisk kontrakten blir omfattet av den internasjonale kontrakten.
2. Det andre alternativet er at Conoco/Phillips i Tananger velger å ta ut opsjonsmuligheter på 1 + 1 år som ligger i dagens kontrakt.

Når det gjelder den internasjonale kontrakten så har ESS frist til medio april å sende anbudsinnholdet til ESS Global Team. Dette selskapet har kontor på Kypros og vil samordne et samlet anbud for hele verden der Conoco/Phillips har bruk for forpleiningstjenester. Bedriften har satt en egen frist til 8. april for alle innspill til kontraktsrunden. Denne korte fristen vil dessverre ikke gi arbeidstakerne tid til reell arbeidstakermedvirkning. Når dette er sagt så forstår vi det slik at det arbeides ut fra et anbud som er helt lik eksisterende kontrakt og dersom dette medfører riktighet så vet vi hva kontraktsinnholdet inneholder.

Dersom Conoco/Phillips velger å ta ut opsjonen som ligger i kontrakten i dag så vil det ikke bli store endringer på Ekofisk.

Med brutal erfaring fra tidligere anbudsrunder så vet vi at det sjeldent forekommer at anbud blir vunnet uten at dette går utover bemanningens størrelse. OKE ser det som sin viktigste arbeidsoppgave å opprettholde dagens bemanning og i dette arbeidet vil vi forholde oss strengt til kontraktens innhold.

Vi har derfor ikke tatt i mot bedriften invitasjon til å lete etter smarte løsninger for å legitimere at bedriften legger inn et anbud med en lavere bemanning enn den som eksisterer i dag. En av årsakene til dette er den dårlige erfaringen OKE hadde med kontraktsrunden i 1999 hvor det ble mange etterspill som ikke fordrer til et utvidet samarbeid.

OKE mener det er i bedriftens interesse å stå fast på den bemanning som ligger i kontrakten i dag og vi kommer til å motarbeide alle former for nedbemanning dersom dette ikke har et grunnlag i mindre arbeidsomfang og at en eventuell bemanningsreduksjon kan forsvares ut fra et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. En fastsatt bemanning ut fra et bestemt kontraktsinnhold gir konkurranselighet for alle som byr på kontrakten og dette bør være en styrke for ESS.

OKE misliker at bedriften på informasjonsmøter i havet gir inntrykk av usikkerhet vedr. overføringsdirektivets rettigheter ved kontraktskifte. Conoco/Phillips har siden 1985 forholdt seg til en policy om at det kun er selskaper som overtar alt personell ved kontraktskifte som blir med i siste anbudsfase. OKE antar at operatørselskapet forholder seg til samme praksis og det vil innebære en rettsprosess dersom dette ikke blir fulgt.

Det er slik at det såkalte overføringsdirektivet som også er nedfelt i arbeidsmiljøloven kap. 12 A gir den enkelte ansatt rett til å bli overført til nytt selskap. Samme bestemmelse gir også den enkelte rett til å overføre alle tariff- og ansiennitetsmessige rettigheter over i nytt selskap. Det eneste unntak fra denne bestemmelsen er at det er unntak for overføring av pensjonsordninger.

Det foreligger allerede en domsavsigelse om dette spørsmålet i den såkalte Eidesund- dommen. Eidesundsaken hadde basis i en tidligere kontraktovergang på Ekofisk Alpha der SAS Service Partner mistet forpleiningskontrakten til fordel for Stavanger Catering.

Eilert Eidesund krevde pensjonsordningen overført til Stavanger Catering. Selskapet nektet dette og Eilert Eidesund med hjelp fra OFS gikk til søksmål mot selskapet. Saken var innom EFTA domstolen og Høyesterett måtte til slutt gi Eilert

Eidesund medhold i at han hadde rett til å bli overført til Stavanger Catering med opprettholdelse av tariff og ansiennitetsmessige rettigheter.

Selve pensjonsspørsmålet ble dessverre tapt med bakgrunn i overføringsdirektivets unntak på dette punkt. Det viktigste var imidlertid at Eilert Eidesund hadde rett til å bli overført til Stavanger Catering.

OKE mener bedriftens informasjon i denne saken skaper unødig usikkerhet og vi håper nå at usikkerheten omkring overføringsrettighetene med dette er avklart.

OKE har krevd full arbeidstakermedvirkning i prosessen og vil også ta saken opp med Ekofisk Felt AMU. For en ytterligere forsikring vil OKE involvere Oljedirektoratet slik at tilsynsmyndighetene følger med i denne saken.

For å få en reell arbeidstakermedvirkning så har OKE krevd at bedriften sender kontraktens arbeidsinnhold ut til de tillitsvalgte på de enkelte innretningene slik at det kan sjekkes ut om arbeidsbeskrivelsen er i overensstemmelse med dagens arbeidsforhold.

Vi vil derfor oppfordre de tillitsvalgte å ta tak i denne saken og holde informasjonsmøter ute på de plattformene som er omfattet av denne kontraktsrunden. Vær også vennlig å gi klubben skriftlige tilbakemeldinger fra medlemsmøtene.

Bemanning i Universal Sodexho/Rigmar

Bemanningen har vært for lav i forhold til arbeidsmengde og ansvar, etter klubbens oppfatning. Bedriften vil nedsette en gruppe med verneombud og forpleiningssjefer som tilhørte installasjonen for å se på dette.

Resultatet av dette må da legges frem og taes med i de fora hvor de hører hjemme før riggen kommer opp og igjen skal bemannes.

Klubben ønsket også å få en oversikt over hvordan bedriften prioriterte når det gjaldt bruken av resurspoolen, permitterte og oppsagte. Det ble da sagt at det først er resurspoolen etter den avtale som ligger til grunn for denne. (Her er det avtalt at alle skal ha avspasert mest mulig av sin opptjente ferie og fritid før de igjen sendes ut. Det er kun i helt ekstraordinære situasjoner hvor det gjelder minst like lang tids avspasering som siste arbeidsperiode. Om sistnevnte forekommer til stadighet, må de ansatte i resurspoolen gi oss beskjed så snart som mulig for da er det for lite folk i poolen).

Deretter blir de som er permitterte brukt, men de forbeholdt seg retten til å vurdere denne bruken noe etter hvilke kurs den enkelte hadde.

Tilsvarende gjaldt for de som var oppsagt.

Vår påstand er at bedriften har plikt til, når det er behov for denne arbeidskraften, å påse at alle har nødvendig kompetanse slik at de kan tiltre der det er behov etter ansiennitet.

Bedriftens påstand var at de ikke hadde gjeninntakelsesplikt for korte oppdrag for de som var oppsagt. Dette er det nå tvistet på og det strider mot hva som har vært grunnlaget for de møter hvor man siste høst diskuterte oppsigelser og kom til enighet om dette.

Protokoll ble skrevet om dette og er overlevert OFS.

Tariffkonsekvenser

Mye ressurser brukes av NHO/LO for å komme frem til et økonomisk resultat som kun ivaretar interessene til de lavlønte. Resultatet vil kun få betydning for ca 40% av arbeidstagerne innen NHO-området. Det sies at rammen er 4% ut i fra matematiske beregninger, dette oppgjøret i seg selv utgjør kun 0,48%. Arbeidstagere som tjener under 237 700,- får et tillegg på kroner 2,85 pr. time, eller ca 5 500 pr. år. De som tjener under 265 600,- pr. år får kroner 1,95 pr. time tilsvarende 3 800,- pr. år.

Det økonomiske resultatet vil få betydning for en liten del av OFS sin medlemsmasse innen konstruksjon & vedlikehold. Det blir nå opp til de lokale parter å forhandle frem et bedre økonomisk resultat ut i fra deres økonomiske virkelighet. Det er verdt å påpeke at disse forhandlingene skal være reelle. Det er forutsetninger som er nedfelt i Riksmeklingsmannens skisse.

NHO/LO sine tariffoppgjør har utviklet seg til å bli rene skuespill med et svært lite materielt innhold som kun har en hensikt. Det er å låse meklingsinstituttet til et resultat. Dette fordi det er andre aktører som skal forhandle på et senere tidspunkt, som også vil kunne komme i en meklingssituasjon.

Stavanger Tingrett setter tilside ansiennitetsprinsippet

Stavanger Tingrett har underkjent ansiennitetsprinsippet i en dom om oppsigelser etter nedbemanningen i Transocean. Bruk av bedriftsansiennitet som det avgjørende utvelgelseskriteriet ved nedbemanninger er sedvane i norsk arbeidsvernlovgivning i tillegg til at det er nedfelt i Hovedavtaler og lokalavtaler. I Transocean var det også inngått egne protokoller for nedbemanningen hvor det var avtalt at nedbemanningens hovedkriterie skulle være bedriftsansiennitet, og hvor avvik kun skulle skje unntaksvis ved dokumentert behov fra bedriftens side.

OFS førte sak for 13 medlemmer, hvor noen var oppsagt og andre endringsoppsagt. Saken ble behandlet i retten sammen med Nopefs 6 medlemmer som også hadde gått til sak. OFS og Nopef fikk gjennomslag for en sak hver.

Retten delte seg i de fleste sakene i et flertall og et mindretall. Rettens flertall setter til side ansiennitetsprinsippet med bakgrunn i bedriftens fremtidige behov for enkelte stillingsgrupper ved inngivelse av anbud, og gir dermed overkvalifiserte ansatte rett til å frata arbeidet til en ansatt med tilstrekkelige kvalifikasjoner i sin stilling på tross av mer enn ti års lengre ansiennitet. Flertallet begrunner også sin konklusjon med at bedriftens behov veier tyngre enn den oppsagtes ulempe når det i flere av sakene "kun" dreier seg om endringsoppsigelse/nedrykk – dette til tross for at enkelte av de oppsagte vil få en lønnsreduksjon på 20.000 kr/mnd. Til slutt legger retten for de endringsoppsagtes del vekt på at de må være fornøyd med fremdeles å ha jobb i riggnæringen – i motsetning til så mange andre som har mistet jobben sin helt og holdent. Rettens mindretall er gjennomgående enige med OFS/Nopef hva angår forståelsen av ansiennitetsprinsippet.

OFS-advokat Birgitte Rødsæther er svært overrasket over tingrettens avgjørelse og sier dette er et alvorlig tilbakeslag og brudd på vår arbeidervernlovgivning. Hennes råd til klubber som i tiden fremover står foran nedbemanning er at tillitsvalgte må avvise en hver form for protokoll der kvalifikasjoner fra høyere/andre stillinger skal kunne vektlegges, da bedriften vil kunne bruke dette til å fravike svært lang ansiennitet. OFS vurderer anke av saken.

Nullutslipp fra olje- virksomheten

Innen 2005 skal utslipp av olje og miljøfarlige kjemiske stoffer fra olje- og gassvirksomheten på norsk sokkel reduseres vesentlig. SFT, Oljedirektoratet (OD) og Oljeindustriens Landsforening (OLF) er enige om mål og fremdrift i nullutslippsarbeidet.

Presse klipp fra YS:

158 millioner arbeidstakere krever respekt!

I forbindelse med årets 1. mai-markering står for første gang en samlet internasjonal fagbevegelse bak en felles parole: "Respekt". - Arbeidstakerorganisasjoner i hele verden krever respekt for arbeidstakere og borgere i allminnelighet, i disse tider med internasjonal økonomisk og politisk usikkerhet, sier generalsekretær i FFI, Guy Ryder: - Vi lever i en global verden hvor arbeidstakerorganisasjoner må fokusere på globale strategier og tale med én global stemme

OKE: Ledige stillinger og størrelsen på vikarpoolen.

OKE har i forhandlingsmøte med bedriften gjennomgått sysselsettingssituasjonen og det er avklart at det nå er 9 ledige stillinger som skal lyses ut. Enkelte av disse stillingene er allerede lyst ut i bedriftens april info. I tillegg er det 3 ledige stillinger i fast vikarpool.

Det er også bestemt at når ledige stillinger skal utlyses, skal bedriftens månedsinfo sendes hjem til alle ansatte. Siden alle får dette hjemsendt, er det enighet om en søknadsfrist på 14 dager etter utsendelse.

Det ble også enighet om å øke størrelsen på fast vikarpool til totalt 54 personer, slik at det nå er 35 renholdere og 19 kokker i vikarpoolen. Totalt sett betyr dette at bedriften må ansette 14 nye medarbeidere (9 + 3 + 2). Nye medarbeidere rekrutteres fra kontraktsvikarene etter ansiennitet. Det er alltid gledelig å informere om nye ansettelses i bedriften.

OKE: Vikarenes rettigheter – full betaling for inngått kontraktslengde

I forhandlingsmøte tok OKE opp en sak fra Safe Candinavia, hvor enkelte vikarer som hadde skrevet kontrakt for 14 dager,

ikke fikk lønn for 168 timer på grunn av endring av flight. OKE krevde at bedriften betaler for full tur som var avtalt i arbeidskontrakten. Også denne sak går videre som tvistesak mellom organisasjonene.

OKE: Vikarenes rettigheter – Krav om nye arbeidsavtaler på flotellene

I forhandlingsmøte la OKE frem krav om at ansatte på flotellene skal ha samme arbeidsavtaler som de øvrige fast ansatte i bedriften. OKE hevder at inngåelse av flotellkontrakter er en del av bedriftens ordinære drift og at det både er tariffstridig og i strid med AML § 58 A, å operere med ansettelseskontrakter av midlertidig varighet på flotellene. Antallet fast ansatte på flotellene må selvsagt tilpasses et forutsigbart gjestebelegg på de enkelte kontraktene.

Etter OKE sin mening er det uproblematisk å gi de ansatte fast ansettelse ved for eksempel et flotelloppdrag på 5 mnd. Dette gir den enkelte større og bedre rettigheter ved for eksempel sykdom og ved tap av helsesertifikat. Bedriften er ikke enig i dette og vil videreføre ordningen med midlertidig ansettelse og prosjektansettelser. Saken går nå videre til behandling mellom hovedorganisasjonene.

OKE: Arbeidsreglement

OKE har krevd at arbeidsreglementet i bedriften oppdateres og reforhandles og har i denne sammenheng sagt opp avtale om arbeidsreglementets innhold. Bl annet er vi sterkt uenig i bedriftens tolkning av arbeidsreglementet hvor det hevdes at bedriften kan trekke ansatte i lønn dersom de mener det er foretatt feil lønnsutbetaling. I tillegg er det en rekke punkter i arbeidsreglementet som er gått ut på dato. Bedriften mener også det er grunnlag for endringer og har invitert alle fagforeningene til å komme med endringsforslag. OKE vil oversende forslag til nytt arbeidsreglement innen utløpet av avtalens oppsigelsestid.

OKE: Diett ved overnatting

OKE har i tidligere forhandlingsmøte tatt opp et krav om at personell som må ha overnatting ved utreise skal ha utbetalt diett som ved reiser ut over 12 timer (460 kr), uavhengig om vedkommende bor privat eller på overnattingssted tilrettelagt av bedriften. Dietten skal også utbetales uavhengig om bedriften sørger for bespisning eller ikke. Saken oppstod da personell som overnattet privat fikk redusert diett på grunn av at bedriften tilrettela for bespisning på egne overnattingssteder. OKE mener tariffavtalen er klar på dette området. Bedriften er uenig i dette og saken behandles som tvistesak.

OKE: Ansiennitetslister

OKE får stadig henvendelser om oppdaterte ansiennitetsliste for alle ansatte. OKE har igjen tatt opp dette med bedriften og på forhandlingsmøte fikk vi lovnad om at en kvalitetsikret liste ville bli oversendt OKE så fort som mulig. Så snart denne foreligger vil denne bli sendt ut på plattformene. Tålmodighet er en dyd!

OKE: Månedens laban

OKE har fått reaksjoner fra bedriften på vår omtale av månedens laban i mars måned, hvor bedriften hevder at saken har skapt svært negativ reaksjon i miljøet på den aktuelle installasjon og at vi kan vente oss reaksjoner i form av utmeldinger.

Vår reaksjon er selvsagt ikke rettet mot den person som fikk gleden av et par poser med seigmenn for meget solid innsats. Vår kritikk var rettet mot bedriftens ledelse ved den signaleffekt et slikt eksempel gir det totale arbeidsmiljøet i bedriften. Vi vet at veldig mange ofte gjør en ekstrainsats for bedriften og fortjener en påskjønnelse, men det blir allikevel feil å starte en slik kampanje med et eksempel hvor en ansatt gjør bortimot en to manns jobb over flere dager. Er det kampanjens mål at slike arbeidsinnsatser skal premieres og stimulere andre til å gjøre det samme! Resultatet av en slik politikk er ytterligere bemanningskutt, økt arbeidsbelastning med påfølgende helseskader.

Vi må ha i minne at bedriften sliter med store helseproblemer med et vedvarende høyt sykefravær og Eurest topper statistikkene for antall tap av helsesertifikat. Dersom slike eksempler skal være kjernen i bedriftens seigmannkampanje så vil vi påstå at den har en dårlig HMS profil.

OKE: Valg til bedriftstyret

– Klage på vedtak

OKE er uenig i at det skal gjennomføres direktevalg til bedriftstyret og krever opprettet bedriftsforsamling i tråd med aksjelovens bestemmelser. Klagen er sendt til valgstyret og dersom ikke valgstyret omgjør sitt eget vedtak så må valgstyret sende klagen videre til bedriftsdemokratinemnda for avgjørelse.

Aksjeloven er klar på det punkt at dersom et aksjeselskap har over 200 ansatte så skal det velge bedriftsforsamling. Denne reglen kan unngås dersom det inngås skriftlig avtale om ikke å velge bedriftsforsamling mellom fagforeninger som organiserer minst 2/3 av de ansatte i bedriften. Det vil si at bedriften er avhengig av OKE sin signatur på en slik avtale dersom bedriftsforsamling ikke skal velges. En slik avtale eksisterer ikke og bedriften plikter derfor å opprette bedriftsforsamling.

Opprettelse av bedriftsforsamling kommer i tillegg til bedriftsstyret og dette vil uten tvil gi de ansatte større mulighet til innflytelse i bedriftens styrende organer. I dag er det et styre med to arbeidstakerrepresentanter med stemmerett. I bedriftsforsamlingen som består av 12 personer skal de ansatte velge 4 representanter.

Bedriftsforsamlingen har mange viktige funksjoner. Et av de viktige momentene er at alle omstillingsprosjekter med nedbemanninger skal behandles i bedriftsforsamlingen. Vi aner at det er derfor bedriften nekter å følge regelverket på dette området. Dersom bedriftsstyret har slike planer, skal dette fremlegges for bedriftsforsamlingen før planene iverksettes. OKE oppfordrer flertalet i valgstyret å følge aksjelovens bestemmelser slik at bedriftsforsamling blir opprettet.

OKE: Nye kontrakter og usikker fremtid?

Som kjent er det i år nye kontraktsrunder på Ekofisk og Draugen. Begge kontraktene kommer sannsynligvis til å bli avgjort i løpet av mai og vi får bare krysse fingrene på at anbudsprosessene ikke vil bety ytterligere bemanningsreduksjoner og økt belastning.

OKE er imidlertid i mot at bedriften skal legge inn en anbudspris som på sikt skviser bemanningen ytterligere. Selv om de beskrevne tjenestene i anbudene er de samme som i eksisterende kontrakter, har vi lang erfaring med at anbudskonkurransen presser frem nye økonomiske rammebetingelser som på sikt tvinger frem lavere bemanning.

OKE har derfor krevd innsyn i de økonomiske sidene av kontrakten slik at vi kan vurdere bedriftens prissetting i anbudet. Bedriften har arrogant avvist dette og henvist OKE til å lese det offisielle regnskapet fra i fjor!!!! OKE kan ikke akseptere dette og har i forhandlingsmøte skrevet tvisteprotokoll i saken og sendt saken videre til OFS. OKE mener at dette må være brudd på Hovedavtalen og vil be OFS/YS ta saken inn for arbeidsretten.

OKE: Kenneth fikk inndratt helsesertifikatet

En epleskrott i trappehuset på Statfjord B var årsaken til at OKE klubbens nestleder i dag står uten helsesertifikat. Kenneth var for nærmere et år siden uheldig å trø på epleskrott i trappehuset på Statfjord B og fikk hodestups ned igjennom trappene. Dette medførte varig skade på høyre skulder og arm og som nå har medført at Kenneth har fått inndratt sitt helsesertifikat for evig og alltid.

Arbeid offshore er et avsluttet kapittel for Kenneth, men for dem som kjenner ham, vet man at Kenneth ikke gir seg så lett. Han vil fortsette i sitt tillitsverv og tiden vil vise hva slags arbeid han blir satt til. Dette er selvfølgelig en lei sak for Kenneth som så for seg arbeid på sokkelen frem til pensjonsalder.

Tariffavtalen signert i Geoconsult

OFS fikk i går, 29. april, opprettet tariffavtale for våre medlemmer i Geoconsult. Avtalen er identisk med vår avtale i Stolt Offshore og Deep Ocean. Dette befester OFS sin posisjon innen subseabransjen ytterligere. OFS er i dag den organisasjonen som organiserer det desidert største flertallet ROV/Survey operatører med arbeidsplassen på skip. OFS vil rette en stor honnør til OFS klubben i Geoconsult som har gjort det mulig å få til en avtale i bedriften. Det felles avtaleverket vi nå har fått, gjør at konkurransen om jobbene blant disse bedriftene ikke lenger vil dreie seg om lønns- og arbeidsvilkår. Nå handler det om å selge det beste produktet.

Men, vi står foran en rekke store utfordringer innen denne bransjen i årene som kommer. Konkurransen fra billigere utenlandsk arbeidskraft er gedigen, og vi har en stor utfordring i å bevare de norske arbeidsplassene og den unike kompetansen disse innehar. OFS og klubbene vil umiddelbart sette i gang et arbeid for å se på hvordan vi skal angripe denne utfordringen som er en felles utfordring for både selskap og klubber.

Universal Sodexho: Forhandlingsmøte med bedriften

Sist fredag ba klubben om et forhandlingsmøte med bedriften, et møte som etter avtaleverket skal holdes senest innen 8 dager for OLF og 14 dager for NR.

Vi vet ikke hva slags avtaler bedriften har, men det ser ut til at de har en annen tekst enn i de eksemplarene vi har.

De mener at det ikke står at det er møtet som skal holdes innen disse fristene, men at de har kommet med et tidspunkt for møte, uansett om det passer for oss eller ikke.

Hos oss står det helt klart og tydelig at det er møtet som skal være avholdt innen tidsfristen.

Det er ikke rart at det er vanskelig å løse noe mellom partene når man opererer med forskjellig ordlyd i avtaleverket.

Universal Sodexho: Avtaler mellom den enkelte og bedriften

Vi opplever i disse tider at bedriften gjør iherdige forsøk på å forlede en del av de ansatte til å inngå avtale om forskjellige ting i forholdet mellom bedrift og ansatt.

Spesielt gjelder dette når de påstår at det er noe feil og at bedriften må gå til trekk i lønn eller arbeide inn for å dekke beløpet.

Vi vil advare alle ansatte mot dette og henstiller til alle å ta kontakt med klubben om man får slike innbydelser til slike avtaler.

Samtidig vil vi oppfordre alle som kommer i en situasjon hvor de trenger fri fra arbeid pga. barns sykdom eller barnepassers sykdom om å ta fri de to dagene som tariffavtalen tilsier om dette er mulig eller nødvendig i tillegg til de lovbestemte 10 dagene.

Om bedriften nekter lønn for disse to dagene vil vi gripe tak i dette umiddelbart og ta saken videre så fort som mulig.

Slik vi må tolke bedriften mener de at tariffens bestemmelse om velferdspermisjon ikke kommer til anvendelse med lønn om man tar noe gjennom loven.

Dette er da selvsagt helt feil og vi er fristet til å si at med et slikt syn så viser man hva man mener om de ansattes rett til noe velferd når det er noe galt fatt i hjemmet, men vi sier det ikke.

Oljearbeiderne føler krisen, ikke oljeselskapene

Nordland Consult og NRK hevder at oljeindustrien krisemaksimerer og at boreaktivitetene er langt høyere enn hva oljeselskapene informerer om. Nordland Consult og deres informasjon kan en stille spørsmålstegn ved, da mye av deres faktagrunnlag synes å basere seg på "hva som er trolig". De har rett i at oljeselskapene har drevet med krisemaksimering av næringen i lengre tid for å styrke sin egen posisjon opp i mot myndighetene. Problemstillingen er langt mer kompleks og sammensatt enn det antall letebrønner som bores.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, har hevdet dette i flere år, men myndighetene har så langt ikke villet forholde seg til dette faktum og har ikke grepet fatt i problemstillingene. Det overrasker OFS at olje- og energiministeren ikke er bedre informert, da han tross alt leder næringens Topplederforum med regulære møter. Problemet hans er kanskje hvilke interesser han skal ivareta? Uansett er det urovekkende at selskap som BP/Amoco og Shell står i spissen for en utflagging av oljevirkosomheter i Norge. OFS stiller spørsmål ved om vi er i ferd med å bli leilendinger i eget hus?

Nordland Consult setter fokus på antall letebrønner som skal bores, og hevder at riktig tall er 20 til 30 brønner, ikke 6 til 7 som er oljeselskapenes anslag. OFS forholder seg til de tall som Oljedirektoratet informerer om, og som en kan forvente er korrekte. OD sier at det er varslet boring av 15 letebrønner for 2003, men at de forventer at det reelle tallet vil bli 15 til 20. Videre hevder dette konsulentfirmaet at tallet på oppsagte er langt lavere enn de 2 000 som oljeselskapene har operert med. Tallene som OFS sitter inne med, viser nærmere 1700 oppsagte, og flere kan det bli. I fjor var det 22 rigger i oppdrag, nå er det 14 og av de er det kun 8 rigger som har kontrakter ut 2003. Det er også et faktum at på 80-tallet hadde norsk sokkel den mest moderne riggflåten i verden. I dag sitter vi igjen med den neste eldste. Nordland Consult sine uttalelser gjennom NRK, provoserer oss oljearbeidere som nå er rammet av den lave boreaktiviteten. For disse oljearbeiderne og deres familier er det en krise, for riggnæringen er det en krise og for samfunnet må det være en krise. For oljeselskapene derimot, er det ingen krise, men en del av en strategi. Mange dyktige oljearbeidere som selskapene har hatt flere millioner kroner i opplæringskostnader på, kan nå bli sagt opp. Vi snakker om kompetanse som er bygget opp over 15 til 20 år og som nå forsvinner i forbindelse med arbeidsledighet. For noen år siden slo de samme selskapene om deres kompetanse. De dyktigste og yngste får seg nye jobber, men vil de snu oljenæringen ryggen når nye oppgangstider kommer? Hvilke ungdommer og dyktige arbeidstagere vil satse på en næring som mangler langsiktige perspektiver? Oljeselskapenes strategier i et langsiktig perspektiv er skremmende lav og er en problemstilling som nevnte minister bør ta opp i sitt Topplederforum.

Laban-selskapet Eurest!

Bli månedens Laban i Eurest og vinn en pose med Laban-seigmenn/damer! Den "dyktige" vil da bidra til det som Eurest prøver å markedsføre seg som: GREAT people GREAT service GREAT results. Hvilke resultater, sier Eurest ingenting om, for etter det vi kan registrere, er det ikke de store økonomiske resultatene denne bedriften kan vise til. For de ansatte burde det kanskje vært tilføyd "sick EMPLOIES". Det er nemlig ingen annen bedrift som har så mange ansatte som mister helsesertifikatet.

Hva er grunnen til det?

Når man leser denne kampanjen kan man stille spørsmålsteget ved Eurest sin seriøsitet. De bruker der et eksempel i fra produksjonsskipet Petrojarl 1, hvor en forpleiningsarbeider server 45 gjester. Vedkommende utfører alt renhold samt vaskeriet om bord på en slik profesjonell måte, at ingen klager. Selv vedkommende klager ikke og trives med situasjonen. Han liker å ha mye å gjøre, hevder infoen i fra Eurest. Slike seigmenn/damer er typen arbeidstagere Eurest ønsker seg. Som premie var han den første som fikk en pose Laban.

Noen bedre?

Hvem klarer 50 eller kanskje 60 gjester?

Vi som administrerer ordningen for tap av helsesertifikat får kanskje registrere disse "heldige Labanvinnere" . De fremprovoserer jo selv et tap i et langsiktig perspektiv, og det bør være så uakseptabelt at de ekskluderer seg i fra ordningen.

Universal er et annet selskap som selv uten slike kampanjer også fremprovoserer et høyt sykefravær blant sine ansatte. Det har vært oppe i 20% og er et tall som taler for seg selv.

Når skal oljeselskapene, lisenseierne og forpleiningselskapene virkelig ta et løft for forpleiningsansatte, som igjen kan skape et arbeidsmiljø hvor de kan beholde helsen frem til pensjonsalder?

Korte oppdrag et skalkeskjul?

OFS erfarer at flytende installasjoner kommer inn på norsk sokkel med utenlandsk mannskap. Det hevdes at de kun skal utføre kortere oppdrag og må ha med seg sin bemanning og gå på avvikende avtaler. Norges Rederiforbund henviser slike til NOPEF for der får de aksept for slike avtaler. OFS vil hevde at dette er en undergraving av de norske lønns- og arbeidsvilkår og norske arbeidsplasser. Siste nå er Poly-Saga som vi kjenner fra Yme-feltet hvor den lå som en lagertanker og hvor OFS fikk kjempet på plass tariffavtalen for operatører. Nå kommer den tilbake og det hevdes at den kun har et korttidsoppdrag.

OFS vet imidlertid at det foreligger opsjoner som gjør at båten vil være her mye lenger. Når vi nå ser utviklingen på norsk sokkel må kampen om norske arbeidsplasser og norske lønns- og arbeidsvilkår skjerpes vesentlig. OFS håper Nopef er enige i dette og vil delta aktivt i denne kampen.

Rush av syke etter giftolje-oppslag i Dagbladet

På OFS sin kongress i november 2002, vedtok delegatene en resolusjon som omhandlet de alvorlige helsefarene ved eksponering av giftige turbinoljer.

"OFS krever at det blir full og helsekartlegging av personer som har vært/ er eksponert for turbin og hydraulikkoljer som inneholder organsfosforforbindelser."

I en flere artikler den siste uka har Dagbladet fokusert på skadene som en rekke mennesker har pådratt seg nettopp etter å ha vært eksponert for giftige oljer i forbindelse med yrket sitt. Blant annet har oljearbeidere, mekanikere og førere av anleggsmaskiner nå kontaktet Arbeidsmiljøskaddes Landsforening, ALF, for å fortelle om sine erfaringer. Presseansvarlig Oddvar Petersen i ALF sier til Dagbladet 11.april at foreningen i løpet av en dag ble kontaktet av 12 personer, både pårørende og skadde, alle med sjokkerende sykdomshistorier. Dette er nok bare toppen av et isfjell. Dagbladet rører trolig ved noe virkelig stort med denne artikkelserien. Jeg frykter at tallet er uhyggelig stort, sier Oddvar Petersen til avisen.

I OFS har yrkeshygieniker Halvor Erikstein i lang tid påpekt faren for alvorlige skader som følge oljeeksponeringen som folk i disse yrkene utsettes for. Erikstein er glad for den offentligheten saken nå har fått og håper helsevesenet tar tak i

problemene. Til nå har folks erfaring med helsevesenet vært svært negativ. Felles for de fleste er opplevelsen av å bli møtt med manglende forståelse og uvitenhet.

1.mai i Stavanger

I forbindelse med 1.maifeiringen i Stavanger takket OFS takket ja til et samarbeid om felles markering med EL& IT forbundet Rogaland.

Representantskapet i LO i Stavanger og Omegn hadde vedtatt sine hovedparoler for denne dagen, to av hovedparolene var fremmet av EL&IT. OFS oppfordret medlemmer til å delta i toget under disse to parolene:

STATEN MÅ KJØPE SEG OPP TIL 100% I STATOIL NÅ !

STANS BRUTALISERING AV ARBEIDSLIVET.

OFS deltok i toget med fanen.

OD - Trøtt trussel. Mangel på hvile og restitusjon

Manglende hvile og dårlig søvnkvalitet kan bidra til livsfarlig trøtthet for sokkelansatte. Nå presser OD hardere på for å gjennomføre bestemmelsene om sikkerhetsvennlig hvile og restitusjon. Denne artikkelen finner du i Sökkelspeilet 1/2003. Vi har lagt ut link til artikkelen på vår hjemmeside.

VÅR HERRE'S siste vilje for norsk skipsfart ?

Skrevet av: Mette Møllerop

Skrevet av leder i OFS-klubben Geoconsult, Svein Tore Bjelland

Bondevik-II regjeringens uvilje til videreføring av nettolønnsordningen for deler av norsk skipsfart vil få katastrofale følger for 70 000 norske arbeidsplasser. Regjeringens manglende vidsyn for hvilke konsekvenser dette vil ha for Norges nest største inntektskilde mangler sidestykke i norsk historie.

MINNEORD

Minneord over den norske sjømann, norsk skipsfart og petromaritim industri på norsk jord.

Det var med stor sorg vi mottok meldingen om at – Norsk Skipsfart i forrige uke avgikk ved døden, og som nå i denne stund har lagt ut på sin aller siste seilas bemannet med verdens beste skipsmannskap om bord på verdens mest avanserte høyteknologiske fartøyer, til sin siste havn for å gå i opplag hos St. Peter - fortøyd for alltid. Vi er sikker på at sikkerheten rundt denne seilasen er vel ivaretatt av det norske sjømannsskapet som finnes om bord på fartøyene. Den kvaliteten er verdenskjent i alle land som har sett det norske flagg i hekken på disse fartøyene - som har vært Norges ambassadører på alle de syv hav gjennom alle tider.

Dødsattesten ble underskrevet av "lege" og adm. direktør, Marianne Lie i Norges Rederiforbund, mandag 26. Mai 2003 , kl. 1830.

"UNIONSOPPLØSEREN"

"Unionsoppløseren" med Sverige for 98 år siden er nå endelig borte – en gang for alle.

Den er borte for den personen som om 2 år skal skrive festskrivet til hva som skjedde i 1905. Norsk skipsfart krevde å bytte de svenske konsulatene med norske i utlandet - språkbarrieren kompliserte anløpene for alle de norske skip under utenlandske havneopphold. Måtte Vår Herre hjelpe ham i å føre hans penn i det skriv – slik at vedkommende kan få forklare seg på en overbevisende måte for hele det norske storsamfunn hvordan de norske myndigheter og politikere sendte den norske sjømansstand og skipsfart ut i døden og skyggenes dal. Mark Twain har sagt: " Den som ikke kjenner sin historie, er som ett tre - uten rot. " Det vil bli ett meget historieløst tomrom etter at nå Norsk Skipsfart døde. Du vil alltid bli husket for at du gav oss sjøfolk muligheten til å få lov å se sjøsprøyt fra skipsbaugen som stevnet sikkert mot trygge havner i London, Liverpool, Kingston på Jamaica, Hong Kong, Dubai, Aberdeen, Edinburgh, Ekofisk, Statfjord, Gullfaks, Troll, Cormorant, Triton, Mariehamn på Åland, Visby på Gotland, Tromsø og Hammerfest.

70 000 NORSKE ARBEIDSPLASSE TAPT

Du vil også bli husket for å være Norges nest største inntektskilde og for å ha hatt 70 000 norske arbeidsplasser i din favn som du vernet etter beste evne mot norske myndigheters harselas gjennom alle tider. Til slutt måtte du gi opp den urettferdige døds kampen mot dine egne gjentatte dolkestikk i ryggen. Du er nå sendt ut for å møte døden og den lange seilas gjennom den mørklagte skipsleden gjennom skyggenes dal med dine slukte lanterner. Bon Voyage!

Dypt er du savnet – høyt var du elsket!

GRAVFERDEN TIL SJØFARTSNASJONEN NORGE

20. juni – under den endelige behandlingen av revidert nasjonalbudsjett, i Det norske Storting, vil tidligere programsekretær i NRK, Magne Misje "forrette" under en direktesendt TV overføring, som vil bli sendt via satellitt til alle norske Sjømannskirker på kloden. De musikalske innslagene vil bli ledet av den kjente sangeren og sjømann, Erik Bye som selv vil avslutte med sin aller siste sjømannssang fra sin kraftfulle stemme - " FIR TOPPSAIL MY BOYS."

For øvrig vil Vestlandsfanden, Reidar Brendeland synge : "For livets glade gutter går solen aldri ned". Haugesunds dikter og poet, Kolbein Falkeid vil fremføre " Når min livbåt blir låra ned i seks fot med jord" og til slutt vil Haugesundspatriot og "knalltøffe" revyartist, Gunnar Andersen, synge 3 Busserulls sin kjente "Syng for denne sjømann for aller siste gang!".

Påfølgende melding vil bli sendt ut over Sivilforsvarets anlegg over det ganske land: VIKTIG MELDING, LYTT PÅ RADIO !: "ALL NORWEGIAN VESSELS !. ALL NORWEGIAN VESSELS !. WE HAVE AN EMERGENCY SITUATION. THE VESSELS ARE SINKING 6 FEET INTO THE GROUND ! ALL CREWMEMBERS MUST MEET TO THE MUSTERSTATIONS IMMEDIATELY TO ABANDON ALL THE VESSELS.

Alle som vil følge den norske sjømannsstand og norsk skipsfart til sitt siste hvilested er hjertelig velkommen. Ved graven synges : ” Ja vi elsker dette landet, som det urettferdig stiger opp av vannet ! ”, diktet av 3 år gamle Rikke Adolfsen, Oslo - datterdatter til en sjømannspensjonist, tidligere sjøkaptein og nå medlem av Shantykoret i Stavanger.

MINNESMERKENE

Kollekten vil utelukkende gå til en fortsatt drift av de gjenværende norske sjømannskirker rundt om kring i hele verden – slik at disse kan stå som minnesmerker der føttene til norske sjøfolk har vært flittige å søke til for å få en snev av Norge når vi var langt borte fra våre kjære der hjemme i gamlelandet. Måtte eimen av nystekte vafler for alltid minne oss om den norske sjømannsstand!

Finansminister Per Kristian Foss vil få oversendt en henstilling om å sette opp en bauta utenfor det norske Stortinget, slik at alle fremtidige 17. Mai tog gjennom Karl Johans gate kan stoppe her og gi sin honnør til en død, frihetskjempende, Norgeselskende, stolt og norsk sjømannstand som vil være borte for alltid. En årlig kransenedleggelse bør bli foretatt av alle fremtidige norske regjeringer hver 26. mai, som også bør bli ny norsk offisiell flaggdag – men da med det norske flagget firt ned på halv stang.

Først da vil jeg kunne få fred i min sjel – og med god samvittighet vite at min sjøfarende far og mor, samt mine onkler og begge bestefedres innsats og min avdøde svigermors sang for den tidligere sjøfarts-nasjonen Norge aldri vil bli glemt!

Årsmøte 2003 OFS klubben i Esso

Skrevet av: Mette Møllerop

Årsmøte ble holdt på SAS Royal 11. - 13. mars.

Det var 22 delegater som var innkalt til møte, 12 stk kom på møte! Det var en del som hadde "gyldig" grunn for ikke å komme, men å gå på kurs er ikke en grunn som er akseptert. Årsmøtet er vårt høyeste organ innen EAF. Vi vet at dette er i begynnelsen av mars, og kommer det melding om kurs i denne perioden må tillitsvalgte varsle kursavdelingen om dette. Å påta seg ansvaret som tillitsvalgt betyr at en har plikt til å stille på årsmøtet.

Første dagen hadde vi en temadag som dreide seg om HMS. Vi ba inn deltakere fra Esso, Jan Kåre Smistad og Åge Sivertsen, sammen med Roy Erling Furre, 2.nestleder i OFS, og Øyvind Olsen, klubbleder i Universal Sodexo. De to sistnevnte holdt foredrag over:

- Hvordan få vernetjenesten til å fungere på best mulig måte?
- Hvordan bør en legge opp arbeidet for et K-HVO?
- Hvordan vernetjenesten og ledelsen skal samarbeide på best mulig måte?

Vi hadde en god gjennomgang av regelverket som omhandler AMU. Det være seg saksgang i AMU og hvordan møtene skal holdes. Her var det flere ting som sikkert kan anvendes hos oss. Vi sier ikke at vi i Esso driver AMU- virksomheten feil, men det er rom for forbedring her også, som på flere områder. Det er en stadig lærekurve.

Vi hadde besøk siste dagen av Country Lead Manager Kathy Pepper og Operation Manager Al Hirshberg, De gikk igjennom året som er gått og utfordringene i året som kommer. Økonomi er jo en del av dette. Som alle vet så er det innsparinger i alle oljeselskap på norsk sokkel, også i Esso. Det er ikke snakk om nedbemanning offshore for vår del.

Vi har også gode safety tall. Fokuset på sikkerheten offshore er sterkt, og har gitt resultater.

Vil benytte anledningen å takke Nils Hansen for det arbeidet han har gjort for styret. Han har sittet i styret gjennom flere år og gjort et godt arbeid. Han har hatt ansvar for, og bygd opp internettsiden vår. Han ønsket ikke gjenvalg denne gangen, og overlater plassen til nye krefter.

Vi regner fortsatt med at han stiller opp ombord og hjelper til hvis det er nødvendig.

MVH Gunvar Eriksen

Leder EAF

Det nye styret vårt ser slik ut etter valget:

Leder	Gunvar Eriksen	1 år igjen
Nestleder	Jan Inge Nesheim	valgt for 2 år
Kasserer	Bjørn Sætervik	1 år igjen
Styremedlem	Svein Brekke	1 år igjen
Styremedlem	Frode Hovlid	valgt for 2 år
Styremedlem	Henning Torgersen	1 år igjen
Styremedlem	Sten Syvertsen	valgt for 2 år
Styremedlem	Andre Bjørdal	valgt for 2 år

1. Vara	Reiner Nordberg
2. Vara	Terje Lirhus
3. Vara	Tommy Gustafsson
4. Vara	Svein Lindstad

Årsmøte 2003 Smedvigklubben

Skrevet av: Mette Møllerop

Smedvig-Klubben OFS avholdt 18.-20. mars årsmøtet på Rick's Stuene i Bergen.

Ved siden av de faste punktene på agendaen, var HMS et av hovedtemaene på årsmøtet. Konsernsjef i Smedvig Kjell Jacobsen og Roy Erling Furre fra OFS hadde innlegg i debatten.

Historiker Helge Ryggvik holdt i tillegg et engasjerende foredrag om fagforeningenes historie på norsk sokkel og om hvilken rolle OFS har hatt for utviklingen av våre lønns- og arbeidsbetingelser offshore. Videre ble dagens utfordringer for bransjen vår også behørig diskutert.

Valget viser følgende sammensetning av styret i Smedvig-Klubben:

Leder	Roy Aleksandersen	ikke på valg
Nestleder	Arvid Pedersen	gjenvolgt for 2 år
Sekretær	Runar Strander	ikke på valg
Kasserer	Inger Nygard	ikke på valg
Styremedlem	Kjell Gunnar Aga	gjenvolgt for 2 år
Styremedlem	Vidar Bjelland	ikke på valg
Styremedlem	Arne Håkon Hansen	gjenvolgt for 2 år
Styremedlem	Finn Vidar Lie	ikke på valg
Styremedlem	Reidar Rikstad	ikke på valg
Styremedlem	Dag Rune Skoglund	gjenvolgt for 2 år
Styremedlem	Svein Storetvedt	ny og valgt for 2 år
1. varastyremedlem	Øystein Toen	gjenvolgt for 2 år
2. varastyremedlem	Kjell Ove Berg	ikke på valg
3. varastyremedlem	Frode Kirkeli	ikke på valg
4. varastyremedlem	Birger Breiland	gjenvolgt for 2 år
5. varastyremedlem	Svei Elholm	ny og valgt for 2 år
6. varastyremedlem	Jonny Dreessen	valgt for 1 år

Info fra ODFJELLklubben

Skrevet av: Mette Møllerop

Adresseliste for klubbstyret

Leder

Tore Lundgren Ikke til valg
Janaberget 1, 5179 Godvik
Tlf: 55 93 33 19/908 70 446
mail:tore.lundgren@c2i.net

Nestleder

Paul Helge Paulsen Valgt for 2 år
Mølleveien 2, 3440 Røyken
Tlf: 31 28 88 01/901 49 595
Mail:p.paulsen@c2i.net

Sekretær

Inger Staff Ikke til valg
Dyrvedalsv. 282, 5700 Voss
Tlf: 56 51 64 35/909 83 187
Mail: ingstaff@frisurf.no

Kasser/styre

Eivind Mariussen Eiabrekko Ikke til valg
5993 Ostereidet
Tlf: 56 35 40 09/901 91 192
Mail: mmariuss@frisurf.no

Styremedlem

Frode Ellingsen Valgt for 1 år
Kongsbakken 1, 5174 Mathopen
Tlf: 55 26 43 61/900 17 437
Mail: efeling@frisurf.no

Styremedlem

Steinar Hansen Valgt for 2 år
Grønbrekka 28, 5306 Erdal
Tlf: 56 14 44 28/909 62 015
Mail: s-hanse4@online.no

Styremedlem

Karl Edvard Totland Valgt for 2 år
5680 Tysnes, Tlf: 53 43 15 21
Mail:kaeto@c2i.net

Styremedlem

Erik Mikkelsen Valgt for 2 år
Garnesreven 20, 5264 Garnes
Tlf: 55 24 34 76/971 90 622
Mail: ermikk@yahoo.no

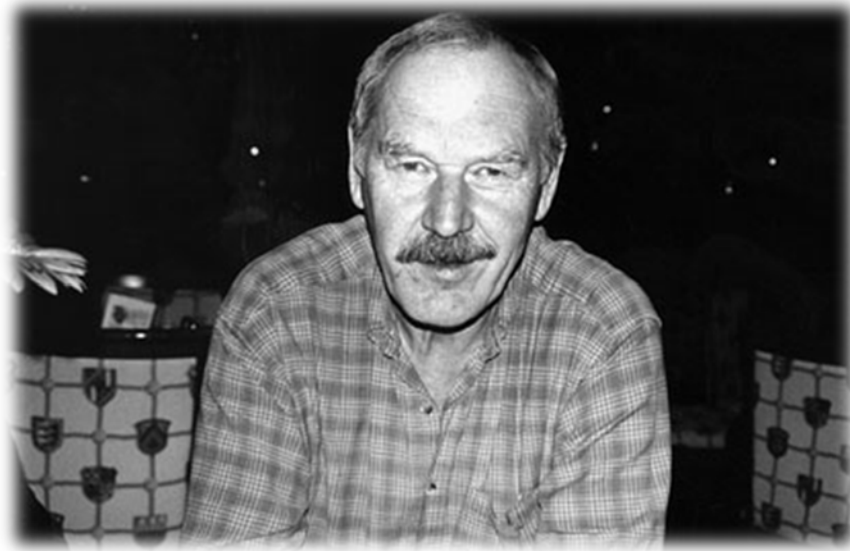
Varast.medlem

Helge Amundsen Valgt for 2 år
Lærdalstoppen 35, 1258 Oslo,
Tlf:22 61 11 72/977 62 870
Mail:helge54@organizer.net

Retrettmuligheter fra havet

Skrevet av: Mette Møllerop

I disse turbulente tider med oppsigelser, permitteringer, høyt sykefravær og press fra arbeidsgiversiden om større krav til effektivitet uten å ta hensyn til at arbeidstakerene blir eldre, vil det være nyttig å vite noe om dine rettigheter som trygdebetalere



Sykelønnsordningen: Hvis du har kommet i den situasjon at kroppen har gitt signaler om at den ikke lenger kan yte 100 prosent, kan det være mange grunner til det. Ta kontakt med din lege og vær ærlig og beskriv hvordan du har det. Har du redusert kapasitet i jobbsammenheng, kan det være aktuelt å gå på for eksempel 50 prosent sykemelding for å se om det kan bli en bedring. Du kan gå på 50 prosent sykemelding inntil 12 mnd. Deretter må du jobbe 100 prosent i 6 mnd. for å opparbeide rettigheter til til ny 50 prosent sykemelding.

Medisinsk eller yrkesrettet attføring: Hvis du ikke makter å jobbe 100 prosent etter 12 mnd. med 50 prosent sykemelding, må du i samarbeid med din lege og trygdekontor søke om medisinsk eller yrkesrettet attføring. Dette innvilges normalt i 12 mnd. Perioden kan forlenges hvis det er utsikter til bedring.

Uføretrygd: Hvis du i rehabiliteringsperioden vurderer det slik at det er små muligheter for å komme tilbake til arbeidslivet offshore, må du sammen med din lege sende søknad om uføretrygd.

Loss of licence: I rehabiliteringsperioden er det viktig å snakke med din lege om du har helse til å komme ut igjen i havet. Hvis ikke må det søkes om loss of licence. Vær samtidig oppmerksom på at selv om du får loss of licence, er det ikke automatikk i at du får uføretrygd. Det kan godt være at trygdekontoret og aetat finner ut at du kan brukes i landbasert virksomhet.

Økonomiske konsekvenser: 50 prosent sykemelding i 12 mnd gir full lønn. Rehabiliteringspenger gir en nedgang i nettoen på 3-4000 kroner pr mnd avhengig av inntekten til den enkelte. Uføretrygd på samme nivå. De nøyaktige tall kan du få ved å henvende deg til ditt lokale trygdekontor.

Jeg har selv gått gjennom disse prosessene og kommet godt i havn.

Dette jeg skriver her er ikke ment som en oppfordring om å trekke seg tilbake, men har man kommet i en situasjon der man innser at dette med aldringsprosessen og økt krav til ytelse ikke går i hop, er tiden moden for å reagere.

Det er tvilsomt om arbeidsgiveren takker deg for at du jobber til du møter veggen. Lytt til kroppens signaler, den har som regel rett. Lykke til!!

Med hilsen
Øyvind Hvalen

Tariffavtalen signert i Geoconsult

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS fikk i går, 29. april, opprettet tariffavtale for våre medlemmer i Geoconsult. Avtalen er identisk med vår avtale i Stolt Offshore og Deep Ocean.

Dette befester OFS sin posisjon innen subseabransjen ytterligere. OFS er i dag den organisasjonen som organiserer det desidert største flertallet ROV/Survey operatører med arbeidsplassen på skip.



OFS vil rette en stor honnør til OFS klubben i Geoconsult som har gjort det mulig å få til en avtale i bedriften. Det felles avtaleverket vi nå har fått, gjør at konkurransen om jobbene blant disse bedriftene ikke lenger vil dreie seg om lønns- og arbeidsvilkår. Nå handler det om å selge det beste produktet.

Men, vi står foran en rekke store utfordringer innen denne bransjen i årene som kommer. Konkurransen fra billigere utenlandsk arbeidskraft er gedigen, og vi har en stor utfordring i å bevare de norske arbeidsplassene og den unike kompetansen disse innehar. OFS og klubbene vil umiddelbart sette i gang et arbeid for å se på hvordan vi skal angripe denne utfordringen som er en felles utfordring for både selskap og klubber.

God korrespondanse

Skrevet av: Mette Møllerop

Innlegget finnes under generelle nyheter 15.05.03.

Statoils Snøhvitprosjekt

Skrevet av: Mette Møllerop

Artikkelen finnes under generelle nyheter 19.05.03:

"Reisebrev fra Snøhvit"

Vi må se glede igjen i hverandres ansikter

Skrevet av: Mette Møllerop

Mohammed Musa Jadallah, en far på lik linje med andre palestinske og israelske fedre som er redd for at det skal skje noe med barna deres. Men hat, det er et fremmedord...

Mohammed Musa Jadallah har ti barn å være redd for. Riktignok er de fleste av barna nå voksne og har flyttet hjemmefra, men engstelig vil en far likevel være hele livet.



- Ofte tenker jeg at jeg skulle sendt dem ut av Palestina, til et trygt land hvor jeg visste de ville få det godt og hvor de kunne bruke den utdannelsen de har fått.

Mohammed er født i Tel Aviv, tidligere Jaffa, nå er han bosatt i Nablus. Kort oppsummert har han bodd 20 år i Jordan, 20 år i Syria, 10 år i Paris og de siste 7 årene i Palestina. Fagforeningleder har han vært i 35 år innenfor petrokjemisk industri.

- Innenfor vårt fagområde har de fleste mistet jobbene sine. Tidligere var det rundt 350.000 ansatte i petrokjemisk industri og flesteparten av disse var organisert hos oss. Nå minker det kraftig på medlemmene.

Hva med annen industri?

- Nei, det er få industriarbeidsplasser igjen. Det nytter ikke på grunn av okkupasjonen.

Arbeidsledigheten ligger nå på rundt 85 prosent. Målet til Israel er å la det palestinske folket sulte hjel.

Vanskelig liv

- Sannheten er at vi har et stort press på oss på grunn av Israels okkupasjon. Med portforbud har vi problemer med å komme oss fra hus til hus og fra bydel til bydel. Det tillates ikke at vi gjør helt vanlige tjenester for noen, vi får heller ikke hjelpe folk.

Har de som ennå har jobb, mulighet til å komme seg dit?

- Nei, det er vanskelig. Vi kommer ikke ut av huset og inn på arbeidsplasser, fabrikker og lignende på grunn av portforbudet. Dessuten går det på sikkerheten løs. Dermed mister de fleste selvfølgelig jobben sin. Mange arbeidet i Israel, rundt 250.000

vil jeg anslå, men palestinere får ikke lenger krysse grensene inn til Israel. I dag henter Israel arbeidskraft fra land som Romania og Thailand. Hos oss, i Palestina, har produksjonen stoppet opp.

Israel vet at palestinerne er et folk som liker å leve, jobbe og utvikle seg, de vet at palestinerne liker å nå målene sine. Det er jo umulig nå, og det er i tillegg en psykisk belastning for oss.

Okkupasjon blir en vane

Hvordan opplever en vanlig palestiner okkupasjonen?

- Det oppleves omtrent som et vedvarende jordskjelv. Israelske soldater har ikke gått forbi et hus uten å ødelegge det. Militært sett er vi forsøkskaniner. Israelerne prøver alle slags våpen på oss. Det føles som om vi er alene, som om vi ikke har støtte og hjelp. Vi vet jo at vi har støtte ute, men det er vanskelig å få støtte og hjelp inn i landet. Men, mennesker venner seg til det meste. Okkupasjon blir også en vane.

Tror du på et selvstendig Palestina?

- For å oppnå det, må vi ha fred i området. Vi må ikke miste vår ære, vår kultur og vår livsstil. Vi skal ha våre rettigheter. Fred er en strategisk måte å gå videre på. Dessuten må avtalene som er gjort, godkjennes. Osloavtalen er en av dem. Dessverre har Israels regjering ødelagt den drømmen. Vi tror at framtiden vår er basert på menneskerettigheter. Vi vil bo i fred med våre naboer. Israel er en selvstendig stat, Palestina er en selvstendig stat. Vår hovedstad skal være Jerusalem slik den har vært fra 1967.

Hvordan ser folk i Palestina og Israel på hverandre?

- Det er forskjell på folk og regjering. Hvis vi holder oss til regjeringsterminologi, snakker vi om Israel som mennesker. De snakker om oss som terrorister. De godkjenner ikke at vi har rett til å leve, men de kan ikke utslette oss. Begge parter må ha fred for å eksistere. Når det gjelder vanlige folk i Israel, opplever mange at Sharon ikke har innfridd løftene. Det er store fredsbevegelser i Israel mot krig og undertrykkelse av det palestinske folk. Vi setter stor pris på det. Sannheten er jo at vi må bo i sammen. Vi ønsker det selv, også for vår egen utviklings skyld. Kjærlighet fra en side går ikke. Det nytter ikke å snu det andre kinnet til. Det blir bare fine ord.

Hva trengs?

- Vi ønsker hjelp fra støtte- og fredsbevegelsene både i Israel og i resten av verden for å presse Israel til å trekke seg ut av Palestina. Vi vil ha vekk portforbudet og vi vil ha støtte til våre ledere. Sharon må presses for å få til fred i de neste generasjoner. De kommende generasjoner må lære å leve med hverandre. Vi må se glede i hverandres ansikter og vi må kjenne kjærlighet til hverandre. Vi godkjenner at de bor ved siden av oss. De må godkjenne vår selvstendighet.



Hva med hat og bitterhet?

Nei, vi er ikke bitre, vi hater ikke. Vi slåss mot okkupasjonen når den kommer til oss. Vi er fredelige mennesker som vil være i fred.

Å komme seg ut av Palestina for å delta på OFS sin kongress, var en omstendelig reise.

- Vi bestemte oss for å få det til. Det måtte gå. Vi gikk i to døgn over fjellene for å komme til grensen. Det er en strekning på ganske mange kilometer. Israel klarer heldigvis ikke å stenge alle veier. For hver ny vei som stenges, finner vi en ny. Vi gir oss aldri.



Vi vil også benytte anledningen til å takke for at vi fikk en invitasjon til kongressen. Terje Nustad og styret ga oss en mulighet til å snakke med folk. Dere er våre venner i Norge.

Vi vil alltid være venner med Stavanger.

Pertra - ny operatør på norsk sokkel

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Vidar Mostrøm

Saga Petroleum besluttet i 1996 å bygge ut Varg feltet. Det var et av de minste feltene som noen gang var blitt bestemt utbygd på norsk sokkel. Saga Petroleum besluttet å bygge ut feltet med en ubemannet brønnhode plattform (Varg - A) og et produksjonsskip (Varg - B). Feltet kom produksjon i desember 1998, og hadde en forventet levetid på ca. 4 år.

Våren 1999 ble Saga Petroleum kjøpt opp av Norsk Hydro/Statoil. Varg - B produksjonsskip ble solgt til PGS Production, og skipet skiftet navn til Petrojarl Varg (PJV).

Norsk Hydro overtok operatøransvaret

på Varg, og inngikk kontrakt med PGS Production om drift av feltet for Hydro. Høsten 2001 ga Hydro beskjed om at de ikke ønsket å drive feltet etter 01.08.2002.

Produksjonen var fallende og Hydro mente det da ikke ville være regningssvarende å drive videre.

PGS opprettet datterselskapet Pertra, som søkte om å bli kvalifisert som operatør på norsk sokkel. Pertra ble godkjent som operatør på norsk sokkel våren 2002, og overtok som operatør på Vargfeltet fra 01.08.2002. Pertra overtok samtidig også Statoil og Norsk Hydro sine andeler i produksjonslisens PL038, som Vargfeltet er en del av, og eier i dag 70 % av lisensen.

Pertra er et heleid datterselskap av PGS, og er et frittstående oljeselskap med fokus på småfelt og drift av haleproduksjon. Pertra er den første og pr i dag den eneste nye operatør med felt i produksjon på norsk sokkel etter at myndighetene åpnet for nye aktører.

Det har nå gått ca 6 mnd siden Pertra overtok operatøransvaret. Våre erfaringer fra denne perioden er svært gode. Pertra oppfattes av oss som en seriøs operatør, med gode holdninger til HMS. De informerer tidlig om hva som skal skje fremover, og vi blir tatt med på rådslagning når beslutninger skal taes. For tiden holder de på å bore sidesteg i en av brønnene. Jobben utføres av boreriggen Mærsk Gallant.

Nye brønner er planlagt, og målsetningen er at vi skal produsere olje i lang tid fremover. Dersom Pertra ikke hadde tatt over feltet, så ville feltet vært nedlagt og personellet som jobber på PJV kunne ha vært permitterte/oppsagte.

Pertra er et lite selskap der beslutningslinjene er korte. Fordelen med det er at da føler de nærhet og eierskap til det som skjer på feltet.

Pertra har også vært en god bidragsgiver til velferdsklubben ombord på PJV. De har skjønnet dette med at et godt arbeidsmiljø skaper trivsel, og dermed lavt sykefravær. Gjennomsnittlig sykefravær i 2002 var 2,8 % ombord på PJV.

Pertra's inntreden på sokkelen viser at det ikke bare er de etablerte oljeselskapene som kan drive produksjon av olje på en sikker og effektiv måte. Her på PJV har vi nå (22.01.2003) 870 dager uten fraværskader. Det skulle si litt om at HMS blir tatt alvorlig både av PGS Production og Pertra.

De gode resultatene tror jeg også kan ha bakgrunn i at PGS har satset på egne ansatte i mye større grad en oljeselskapene. I motsetning til mange andre tar PGS vedlikehold på alvor. På dette området har de etablerte oljeselskapene noe å strekke seg etter. For at vi skal ha jobb i fremtiden, må vi vise til gode HMS tall, og god regularitet på skipet. Slike tall kommer ikke av seg selv.

Nå synes jeg at Pertra skal få drive videre, uten at det skal trekkes for raske negative konklusjoner. La tiden vise om de nye aktørene virkelig lever opp til sine intensjoner. Vår intensjon er å være en våken fagforening, som etter beste evne vil påvirke utviklingen i riktig retning.

Personlig velger jeg å være optimist på Pertra's vegne.

Mvh

Vidar Mostrøm

Hovedtillitsvalgt OFS PJV

det juridiske Hjørne

Skrevet av: Mette Møllerop

Advokat Birgitte Rødsæther tar i denne spalten opp saker som har tilknytning til arbeidsforhold. Forslag til emner som ønskes belyst eller spørsmål i enkeltsaker kan sendes til OFS.

Feriepengegrunnlaget: Hjemme-PC og bonusutbetalinger



Det nærmer seg ferietid og utbetaling av feriepenger og i den anledning får OFS en rekke henvendelser om ferie og feriepenger. Jeg har plukket ut to spørsmål; et mer komplisert – men som likevel har en klar løsning og ett forholdsvis enkelt.

Spørsmål 1: Jeg blir trukket månedlig i lønn av arbeidsgiver for betaling av hjemme-PC. Skal dette beløpet medregnes i feriepengegrunnlaget?

Spørsmål 2: Er bonusutbetalinger en del av feriepengegrunnlaget?

Svar: Hovedregelen om feriepengegrunnlaget finnes i ferielovens § 10 (Lov av 29. april 1988) og har som utgangspunkt at feriepengene skal beregnes av det arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret (året før utbetalingsåret).

1. Hjemme-PC

I mange bedrifter foreligger ordninger hvor arbeidsgiver betaler avdrag på den ansattes hjemme-PC ved trekk i bruttolønnen, dvs. at skatt beregnes etter at avdrag til PC er trukket fra månedlig lønnsutbetaling.

Da skattemyndighetene åpnet opp for en slik netto-ordning var forutsetningen at det skulle skje en reduksjon av den ansattes bruttolønn, og at dette skulle være en forutsetning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ved en avtale om reduksjon i lønnen ville dermed feriepengegrunnlaget (og skattegrunnlaget) være den reduserte lønnen.

Imidlertid har praksis vært at bedriftene ikke har avtalt reduksjon av lønnen, men uten videre har foretatt trekk til betaling av PC i ordinær lønn. Det vil dermed ikke lenge være grunnlag for å si at ikke den fulle bruttolønnen/ordinær lønn vil være feriepengegrunnlaget.

Dette forholdet har vært politisk behandlet og regjeringen har bestemt at nåværende praksis inntil videre skal aksepteres. Dette betyr at om det ikke foreligger særskilt avtale om at lønnen skal reduseres skal feriepenger beregnes av ordinær bruttolønn.

Forslag om en ny forskrift der arbeidsgiver skal kunne velge mellom å inngå avtale med den ansatte om reduksjon i lønnen som følge av den ansattes betaling av sin hjemme-PC, eller inngå avtale om ordinært trekk er for øvrig sendt ut på høringsrunde.

2. Bonusutbetalinger

Det er utvilsomt at bonusutbetalinger er en del av arbeidsvederlaget og således en del av feriepengegrunnlaget. Dette gjelder uansett om bunusen skyldes den enkelte arbeidstakers innsats, avdelingens innsats eller selskapets resultat som sådan.