



SAFE Magasinet

Nr. 5/6 – 2003

Innhold:

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 1	OFS sier ja til oljevirkksomhet i Barentshavet, men!	Terje Nustad
Side 2	Svakheter i utredning om petroleum	Mette Møllerop
Side 3 – 5	Ingen oljeproduksjon uten null utslipp	Mette Møllerop
Side 6 – 8	Barentshavet en energibombe	Mette Møllerop
Side 9 – 11	Det robuste Barentshavet	Mette Møllerop
Side 12 – 14	Olje eller fisk? Olje og fisk?	Mette Møllerop
Side 15 – 17	Hvordan skal vi forvalte Barentshavet?	Mette Møllerop
Side 18 – 19	Dramatiske endringer i arbeidstidsbestemmelserne i sokkelregelverket	Roy Erling Furre
Side 20 – 21	Samfunnets virkelighetsoppfatning	Terje Nustad
Side 22 – 27	Forslag til Lov for arbeidslivet - hvilke krefter former vår nye virkelighet?	Mette Møllerop
Side 28	Tør vi stole på egne vyer	Mette Møllerop
Side 29 – 31	MED ANDRE ORD	Mette Møllerop
Side 32 – 35	Blir demokrati pluss ergonomi "Et løft for forpleining" ?	Kari Bukve
Side 36 – 38	Kurs for tillitsvalgte	Mette Møllerop
Side 39	Afrikansk besøk hos OFS	Mette Møllerop
Side 40 – 41	Årsmøte i BJ-klubben	Mette Møllerop

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 42	Er fagforeningsfrihet en illusjon i England?	Mette Møllerop
Side 43	HMS på talerstolen	Mette Møllerop
Side 44 – 50	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 51	Samarbeidsavtale med Den Norske Kreftforening	Mette Møllerop
Side 52	Det store tabuområdet	Mette Møllerop
Side 53	Det berører mer enn våre edlere deler	Mette Møllerop
Side 54 – 55	Globaliseringskonferansen og utveier	Kari Bukve
Side 56 – 58	Globaliseringskonferansen Oslo	Terje Nustad
Side 59	OFS på CGT-kongress i Frankrike	Terje Nustad
Side 60	Gledelig jul	Mette Møllerop
Side 61	Kryssord	Mette Møllerop
Side 62	Oljeindustriens ungdomsorganisasjon, OXyGen:	Mette Møllerop
Side 63	Prinsipputtalelse fra Arbeidstilsynet om beregning av feriepenger	Mette Møllerop
Side 64 – 69	Kampen om arbeidstida	Mette Møllerop

OFS sier ja til oljevirksomhet i Barentshavet, men!

Skrevet av: Terje Nustad

Det er for tiden et stort fokus på oljevirksomhet i nordområdene hvor sterke interesseområder blir satt opp mot hverandre. Det er oljeindustrien, trålerindustrien, kystfiskerne og miljøverninteressene. I fra oljeindustrien er det stor interesse for Barentshavet og enda sterkere interesse for Lofoten. Det spesielle med Lofoten er at det er et gyteområde og er derfor ekstra sårbart. De fleste eksperter fraråder derfor oljevirksomhet i dette område.

Når Regjeringen tiltrådte vedtok de at det skulle utarbeides en helhetlig forvaltningsplan for Barentshavet, som skulle ende i en NOU i 2005. Intensjonen var at det var på dette grunnlag en skulle fatte vedtak om den videre forvaltning av området. Første delutredning er ferdig og oljenæringen har kastet seg over politikere, myndigheter og andre våpendragere for å presse igjennom vedtak nå. Oljeindustrien har i flere år drevet med en krisemaksimering hvor lav aktivitet har vært et viktig element. Store selskap bruker ikke opp sine årsbudsjett for leteboring og skapt en krise hvor mange har blitt arbeidsledige.

Med bakgrunn i ledighetsproblematikken har arbeidstakerorganisasjonene også blitt "presset" til å mene noe om dette. Det blir derfor lett å vedta noe populistisk på sviktende faktagrunnlag. Etter de opplysninger OFS sitter inne med, vil ikke en åpning av Barentshavet bety noen stort oppsving i riggmarkedet. Vi tror at kanskje 2 rigger vil på oppdrag med en noen lengre horisont enn hva de fleste andre i dag har. OFS har registrert at andre arbeidstagerorganisasjoner krever oppstart av oljevirksomhet med tro på en ny boom i markedet som vil skape flere hundre nye arbeidsplasser.

Med slike unyanserte argument uten hold i virkeligheten, forsøker de å verve medlemmer på bekostning av oss andre som forsøker å ha et mer nyansert syn ut ifra en helhetlig vurdering. Realiteten er en helt annen. Hvor stor aktivitet det vil bli, er helt avhengig av de funn som blir gjort under leteboringen. Det kan ta flere år, hvis det i det hele tatt blir funnet noe? OFS er vel så opptatt av de såkalte modne felt og har krevd hele veien at her burde aktiviteten vært langt større. Vi ser en manglende interesse ifra de store selskapene for dette, og det er uakseptabelt. Det er dette som har bidratt sterkt til krisen for arbeidstagerne, og den går ikke an å reversere. OFS har i alle år krevd en langsiktig strategi for utviklingen nettopp for å trygge syssel-settingen i et lengre perspektiv. Hvis ikke vil vi kunne få en ny boom med påfølgende arbeidsledighet etter et par år, og det er ingen tjent med!

Det skal bli spennende å se hva Regjeringen vil gjøre, hvis de vedtar å starte oljevirksomhet før den helhetlige forvaltningsplanen er utredet, så torpederer de sin egen tiltredelseserklæring og nytteverdien av planen. Oljeminister Steensnæs vil forsterke inntrykket av at han oppfattes som en løpegutt for oljeindustrien. For Regjeringen blir det et troverdighetsproblem, samtidig som de er splittet i sitt syn om åpning. Faren for regjeringskrise ligger der, og kan legge veien åpen for et kompromiss hvor Barentshavet åpnes og Lofoten skjermes inntil videre.

Det har tidligere blitt drevet leteboring i Barentshavet hvor små eller ingen funn ble gjort. OFS har i alle år sagt at skal det drives oljevirksomhet i nordområdene må en bestrebe seg på at oljeindustrien, fiskerinæringen og miljøinteressene gå i takt. OFS er enige i at Barentshavet kan reåpnes for olje-virksomheten, men da under forutsetning av O-utslipp, aktiviteter under rolig regimer og at riggene blir drevet med norsk besetning.

Svakheter i utredning om petroleum

Skrevet av: Mette Møllerop

Olje- og energidepartementets utredning om petroleumsvirksomhet i Barentshavet er ufullstendig og bygger på for svak kunnskap, mener Norsk Polarinstitut.

I en uttalelse fra 30. september påpeker Polarinstitutet flere svakheter i konsekvensutredningen av helårlig petroleumsvirksomhet i området Lofoten - Barentshavet, blant annet:

- Det foreligger ingen redegjørelse av samlede konsekvenser på Barentshavet av petroleumrelatert påvirkning (f.eks. fra øvrig norsk petroleumsvirksomhet, russisk petroleumsvirksomhet og skiping av russisk olje).
- Drøftingen av konsekvenser munner ikke ut i klare anbefalinger om hvilke beslutninger som bør fattes.
- Utredningen har ingen sammenstilling av alle scenariene. Det kan også stilles spørsmålsteget om scenariene viser "verst tenkelig tilfelle", særlig for driftsfasen, hvor null-utslipp er utredet som eneste alternativ.
- Det er ikke redegjort for kriteriene for å beregne miljøkonsekvenser. Dette gjør det vanskelig å etterprøve vurderingene.

Kunnskapsgrunnlaget for de framlagte vurderingene av konsekvenser er på flere områder beheftet med stor usikkerhet. Det må snarest settes i verk et forpliktende program for å dekke kunnskapshull. Dette må minimum omfatte sjøfugl, sjøpattedyr, bunnsamfunn og sentrale økosysteminteraksjoner. Geografisk må kunnskapsinnhentingene også omfatte det nordlige Barents-havet og iskantsonen.

Norsk Polarinstitut mener videre at videre beslutninger om petroleumaktiviteter bør utsettes til alle påvirkninger av Barents-havet er utredet samlet.

Ingen oljeproduksjon uten null utslipp

Skrevet av: Mette Møllerop

Er Barentshavet sårbart? Er det umulig å ha både fiske og oljeproduksjon?

- Det er i hvert fall et av de mest ressursrike områdene vi har, sier Sverre Kojedal, informasjonsleder i Snøhvitprosjektet. - I forhold til flerbruk av Barentshavet ser vi ikke noe motsetning her. Vi har drevet problemfritt i Norskehavet, hvorfor ikke Barentshavet? Vi har satt oss en grense på null utslipp av produsert vann og borekaks. Har vi ikke teknologi til det, blir det ingen oljeproduksjon.

- Hva er oljebransjen i dag?. Hvor mange milliarder har gått inn i landet? Dette er viktige spørsmål å stille seg, sier Sverre Kojedal.

- Olje har vært en viktig næring for å øke velferden i Norge. Oljen har gitt oss 70.000 kompetansearbeidsplasser. Vi er heldige som har fått anledning til å utvikle denne næringen. Vi ønsker å få til verdiskapning, arbeidsplasser og velferd for framtida. Vi skal selvfølgelig ikke gjøre dette for enhver pris. Det må gjøres på en skikkelig måte, slik at for eksempel fiskeriene ikke blir skadelidende.

Det er ingen grunn til å utsette leteboring og vente på flere utredninger, mener Kojedal.

I Barentshavet startet leteboringen i 1980.

- Vi fikk nye analyser og konsekvensutredninger på midten av 80-tallet. Vi har drevet med leteboring i 20 år, vi har boret 60 brønner uten uhellsutslipp og vi har drevet oljevirkosomhet i god sameksistens med fiskeriene i denne perioden. Hvorfor skal vi da vente? Det tar fra 10 – 12 år fra vi begynner å bore letebrønner til produksjonen kan komme i gang. Selv om vi starter leteboring i dag, tar det altså flere år før vi kommer i produksjon. Dessuten er det viktig å investere i dag for å få en jevn produksjonsutvikling i framtida. På resten av sokkelen går jo produksjonen nå jevnt nedover.

Utslipp og fiske

- Det er ingen ting ved Snøhvitfeltet som tilsier at fisket ikke skal kunne fortsette som før. Det er ikke foretatt arealbeslag og det er ikke utslipp i sjø av produsert vann. All gass kommer inn på land i rør. Vi får ikke utslipp i sjø som vil skade noen, og vi får ikke oljesøl her, sier Kojedal. - Derimot får Snøhvit utslipp til luft og dette vil utgjøre to prosent av den totale utslippsmengden i Norge. Utslippene til luft vil altså øke. Det er selvfølgelig likevel grunn til å nevne Kyotoavtalens rammer for utslipp, og her må vi se på totalregnskapet. For det første, det at Norge eksporterer gass til Europa, gjør at vi får økt utslipp her, men større besparelser i Europa. Vi får en overgang fra kull til gass i Tyskland. For det andre handler dette om et totalmiljø, om å ta vare på folk, om økonomi og fornuftig sameksistens. Det er dette som kalles en bærekraftig utvikling.

Kunne vi ha satset på andre typer energi som er mindre forurensende?

- Vi må basere oss på gass og olje. Nå er det våre viktigste energiresurser. Når det gjelder framtidig produksjon i Barentshavet, skal vi ikke underslå at det er en del utfordringer. Skal det legges til grunn absolutt null utslipp i sjø, har vi ikke all teknologi på plass i dag. Her er det snakk om produksjon ti år fram i tid. Da har vi teknologien på plass.

Hva sier fiskerne?

- Fiskerne sier: ja, vi er skeptiske til oljevirkosomhet generelt, men vi er fornøyd med det vi har sett til nå fra dere. Her sier fiskerne nå ja, mens fiskere andre steder sier nei. For fiskerne er det også et godt poeng at oljevirkosomheten gir positive ringvirkninger. Kjølevannet kan brukes til fiskeoppdrett. Helikopteret styrker beredskapen. Oljevern er ikke operativt i dag, men vil bli det med petroleumsaktivitet i Barentshavet. Vi får en bedre infrastruktur. Som du ser, er det mange former for synergi.

Flere snakker om det sårbare Barentshavet. Er du enig i det?

- Ja, jeg hører det. Det er i hvert fall et av de mest ressursrike områdene vi har. I forhold til flerbruk av Barentshavet ser vi ikke noe motsetning her. Vi har drevet problemfritt i Norskehavet, hvorfor ikke Barentshavet? Vi har satt oss en målsetting på null utslipp. Har vi ikke teknologi til det, blir det ingen oljeproduksjon.

Arbeidsplasser

Blir det jobb å få, hva slags jobber er det snakk om? spør nordlendingene.

- Både bosettinger og arbeidsplasser svinger i Finnmark. Så kommer vi inn. Vi er ikke løsningen på alt, men vi er et nytt bein å stå på for Nord-Norge. Samtidig skal vi ikke sparke beina under andre næringer. Sameksistens er viktig, spesielt sameksistens med fiskerinæringen.

Hvor mange mennesker snakker vi om?

- Snøhvit vil gi 400 – 500 nye arbeidsplasser. Av de 60 første ansatte i driftsorganisasjonen, er hele 40 nordlendinger. Vi har i dag rundt 1000 arbeidere på anlegget, neste sommer blir det 1500. Grovt sagt er fordelingen slik: en del nordlendinger, en del fra resten av landet, resten er utlendinger.

Kompetanseheving

Fra Snøhvit Næringsforening er det kommet kritikk i forhold til liten utnyttelse av nordnorsk arbeidskraft med målsetting å heve kompetansen i området. Kojedal er ikke enig i kritikken. - Se på mulighetene i aktuell fase. Nå er vi i utviklingsfasen og har ikke like gode muligheter til kompetanseheving på grunn av tempo. Det må skje fort. Der hvor Nord-Norge har hatt kompetanse å tilby, har de vunnet fram. Det gjelder områder som fjellsprengning, transport, catering, elektrisk arbeid og malerarbeid. I omsetning har vi allerede passert 1.3 milliarder. Vi har tatt utgangspunkt i kjernekompetanse som landsdelen har hatt fra før. Likevel mener vi at de som har hatt oppdrag her, har hevet kompetansen sin på flere områder, blant annet HMS, dokumentasjon og organisering.

Hva med driftsfasen, har en større muligheter her?

- Ja, absolutt. I driftsfasen har kunnskapsheving de største mulighetene, det er det ingen tvil om. Vi tenker også langsiktig i forhold til kunnskap, derfor har vi rekruttert 40 nordlendinger som nå jobber sørpå for å skaffe seg ny kompetanse. De jobber som mekanikere, med automasjon, prosesskjemi etc, det vil si tekniske fagområder. De er både på Kårstø og Mongstad og vi har også allerede tilrettelagt et studietilbud i videregående skole med prosesskjemi VK I. I tillegg har vi tatt inn seks lærlinger i år fra Hammerfest.

Her?

- Nei, men vi er med på å utdanne nordnorsk ungdom i forbindelse med skole og etter hvert jobb her oppe. Men som sagt, i denne fasen er det vanskeligere.

Helt svart er det ikke. Kojedal viser til ATC-prosjektet (Artic Technology Center) som tar mål av seg til å levere varer og tjenester i sammenkoblingsperioden. Her kan det bli jobb og oppdrag.

Portugisiske sveisere

Snøhvit Næringsforening forsto raskt at sveisere ville bli viktig i byggefasen. I Hammerfest og i byens nærområder fantes ikke mange sveisere. De tok derfor initiativ til å lage en pool med sveisere, hentet inn fra bedrifter i hele landsdelen. Denne poolen ble aldri noen suksess. Ingen av dem har så langt fått oppdrag i Snøhvitprosjektet.

- Nei, det er riktig det. Den sveisingen det var snakk om, var sveising av de fire tankene. En valgte å hente sveisere fra Portugal, og det er vi veldig fornøyd med.

Kunne norske sveisere gjort den samme jobben?

- Det vet en jo ikke, men disse folkene har jobbet med tanker før, og de opererer som reisende team med egne ledere. Dette er samkjørte sveisetim med høy kompetanse på akkurat dette området.

Hva med å ta inn noen av poolens sveisere i disse teamene for å gi dem denne spesielle kunnskapen?

- Det er vanskelig for meg å svare på det. Kanskje ville det vært en god idé, men jeg tror nok det ville være umulig på grunn av det innkjørte teamarbeidet og tempoet. Statoil som utbygger stiller krav til det som skal gjøres. Vi stiller krav til

sertifikater, til kvalifikasjoner og ferdigheter. I denne spesielle jobben var det disse tingene det ble tatt hensyn til. Den neste store sveisejobben er tildelt Aker Stord. Da kan firma i landsdelen selge seg inn.

Er Statoil interessert i å trekke landsdelen inn?

- Ja det er klart, men vi har altså disse to fasene, utbygging og drift. I driftsfasen er det både fornuftig og flott om vi får en serviceindustri rundt oss som kan levere de varer og tjenester som vi trenger. Det er klare målsettinger og begrunnelser som ligger bak de valgene vi har gjort. Kanskje kunne det ha fungert på andre måter ved andre valg, men det er altså god grunner for de valgene som er gjort. Og, det er store og gode muligheter for oppdrag framover.

Barentshavet en energibombe

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst og foto: Yngve Jacobsen

Kalde og varme hav-strømmer møtes i Barentshavet. Med strømmene følger rikelige mengder dyreplankton. Langs iskanten gjennom hele smeltesesongen foregår oppblomstring av alger. Dette er havets gress for dyreplankton som når høsten kommer har feitet seg opp og blir næringsrik føde for de arktiske artene som lever her.

I kronår er Barentshavet en energibombe!

Isbjørn, sel, hval, fugl og fisk har under slike optimale forhold vinternæring i overflod i dette veldige havområdet som lengst sør vasker strendene på Finnmarkskysten og lengst nord møter Polhavets permanente iskant. Barentshavet er fire ganger større enn Norge i utstrekning. Havområdet fra Bjørnøya og nordover er dekket med is om vinteren, mens den sørlige delen av Barentshavet er isfri takket være den varme Atlanterhavsstrømmen. Når solen kommer tilbake smelter isen i det nordlige Barentshavet i løpet av sommeren.

Stig Falk-Petersen, marinbiologisk forsker ved Norsk Polarinstitutt og ekspert på arktisk miljø og biologi, fastslår at Barentshavet er meget næringsrikt og et av verdens viktigste havområder for fisk, sel og hval. To viktige forhold bidrar til dette, forklarer han: 1. Egenproduksjon av alger langs iskanten. 2. Energistrømmen i det arktiske økosystemet som omfatter transporten av dyreplankton sørfra og nordfra

Energistrømmen

- Langs iskanten under vårsmeltinga, som normalt varer i seks måneder mens iskanten trekker seg nordover, foregår det en livlig algeoppblomstring. Algene er havets gress for dyreplankton - raudåte, ishavsåte og krill. Sørfra kommer raudåte med Atlanterhavsstrømmen og nordfra drivis fra det nordlige Sibir med dyr og plankton som smelter ut i Barentshavet. Isen smelter om sommeren fra Bjørnøya på 75 grader nord opp til 81 grader nord og primærproduksjonen følger iskanten. Smeltinga foregår i tidsrommet april/mai til oktober og tilfører næringsrikt vann.

Stig Falk-Petersen forteller at dyreplankton, eksempelvis krill og raudåte, opptrer i stimer og har evne til å øke fettinnholdet fra ti til opptil sytti prosent.

- Her har vi en skikkelig energibombe som gir rikelig næring til lodde, sild, sjøfugl, sel og kval som spiser hverandre i henhold til næringskjedens naturlige rangorden. Sollyset om våren gir grobunn for planteplankton som omdannes til energirikt fett hos dyreplankton. Et halvt år tar det for energien som dannes i planteplankton å transporteres gjennom økosystemet til sel og kval, sier marinbiologen.

Store svingninger

Det er vel ikke alltid kronår?

- Nei, Barentshavet har naturlig store svingninger fra år til år på grunn av store variasjoner i planteplanktonproduksjonen. Men det er livet her vant til å takle. Miljøet i Barentshavet er slett ikke skjørt som mange later til å tro. Tvert om, Barentshavet har et robust økosystem som er vant til store naturlige svingninger.

Hva er dagens status?

- For tiden har Barentshavet lite is og derfor høy energiproduksjon. På 1960-tallet, derimot, var Barentshavet og store deler av Norskehavet dekket av is om våren og sommeren. Siden den gang har vanntemperaturen steget med vel en grad. Dette går i sykluser. Hele økosystemet er avhengig av ismengden i Barentshavet. Jo mindre is desto mer produksjon av fisk og kval.

Er det en god ide å gjenoppta kommersiell hvalfangst for å opprettholde den økologiske balansen, kanskje?

- Ja, det bør være et balansert uttak av både hval og fisk.

Fakta

Om Barentshavet

Utstrekning

Barentshavet dekker 1,4 millioner kvadratkilometer. Fire ganger Norges areal. Til sammenlikning er den norske delen av Nordsjøen 150.000 kvadratkilometer. Gjennomsnittsdypden ligger på 230 meter. Avgrenset i sør av Norge og Kolahalvøya, i øst av Novaja Zemlja, i nord av Franz Josefs Land og Svalbard, i vest av eggakanten mot Norskehavet.

Vannmassene

Vannmassene er dominert av tre ulike typer vann med ulik opprinnelse.

Atlanterhavsvann (Golfstrømmen): Strømmer inn mellom Bjørnøya og Norge. Saltholdigheten er som regel over 35, temperatur mellom 3,5 og 6 grader Celsius.

Kystvann: Følger kysten av Norge nordover og ligger som en kile inn mot kysten. Lavere saltholdighet enn Atlanterhavsvann, men omtrent samme temperatur.

Arktisk vann: Trenger inn fra nord, mellom Svalbard og Franz Josefs Land, og mellom Franz Josefs Land og Novaja Zemlja. Temperatur under null, og saltholdighet mellom 34,4 og 34,6. Ved ismeltingen dannes overflatelag med lav saltholdighet.

Geologisk historie

Fjellmassivet i Barentshavet ble dannet i permiden for 280 millioner år siden. Geologene mener at kildebergartene for oljen ble avsatt i juratiden for 136-190 millioner år siden - en periode med fruktbart, delvis fuktig subtropisk klima da dinosaurene dominerte blant krypdyrene. De geologiske fakta pekte tidlig i retning av rikelige olje og gassforekomster, men geologene har vært usikre på hvor mye som lekket ut da kontinentene løsrev seg fra hverandre i tertiærtiden for omkring 30 millioner år siden.

Været en myte

Oljefolk med erfaring både fra Nordsjøen og leteboring i Barentshavet sier det dårlige været i Barentshavet er en myte, og viser til opplevelser med bølgehøyder i Nordsjøen på 30 meter mot på det meste 17 meter i Barentshavet.

Fakta

Om Norsk Polarinstitutt

Norges sentrale institusjon for kartlegging og praktisk og vitenskapelig utforskning på Svalbard og Jan Mayen, i arktiske områder og Antarktis.

Instituttet har røtter tilbake til 1906. Siden 1997 har hovedkontoret ligget i Tromsø. Instituttet har også kontor i Longyearbyen og driver en forskningsstasjon i Ny-Ålesund, sommerstasjonene Troll og Tor i Dronning Mauds Land, og forskningsskipet Lance.

Barentsregionen

Omfatter de nordlige deler av Norge, Sverige, Finland og Russland. Befolkningsgrunnlaget i Barentsregionen er 6 millioner mennesker.

De norske områdene i Barentsregionen består av Nordland, Troms og Finnmark fylker med en samlet befolkning på ca. 470.000 og et landareal på 107.302 kvadratkilometer. Den viktigste næringen i området er fiske, men handels- og industrisektoren sysselsetter også en betydelig andel av befolkningen.

Det norske utenriksdepartementet har stilt midler til rådighet for den norske andelen av finansieringen av prosjekt under Barentsprogrammet, som er et ramme- og handlingsprogram for det regionale nivå i Barentssamarbeidet. Midlene

disponeres av Barentssekretariatet i Kirkenes, de norske områdenes sekretariat. Norge er unik i å gi det regionale nivå muligheten til å ta egne beslutninger om finansiering til samarbeidsprosjekt i regionen.

Barentssekretariatet i Kirkenes åpnet i oktober 1993. Fra januar 1999 er sekretariatet et interkommunalt selskap (IS), eid av de tre nordnorske fylkene. Det er selskapets styre som tar beslutning om hvilke prosjekt som skal gis støtte til over det norske Barentsprogrammet. Styret har tre medlemmer, ett fra hvert fylke, i tillegg har Utenriksdepartementet (UD) og Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) en observatør hver i styret.

Det robuste Barentshavet

Skrevet av: Mette Møllerop

– Snøhvit Næringsforening er kritisk til de metodene Bellona bruker, sier daglig leder Jan Egil Sørensen. – Jeg har inntrykk av at de bruker alle midler, både sanne og usanne, for å nå sitt mål.

Bellona gikk hardt ut mot "Utredningen av konsekvenser av helårig petroleumsvirksomhet i området Lofoten – Barentshavet", da den kom ut.

- Angrepet er taktikk fra Bellona, sier Jan Egil Sørensen, daglig leder i Snøhvit Næringsforening, SNF. - Min oppfatning er at disse organisasjonene ikke har etikk og moral, de ligger utenfor sannhet og virkelighet. I årevis har de sagt at Barents-havet er sårbart. Det er ikke sant. Barentshavet er det mest robuste havet i verden. Det har store temperatursvingninger, strømmer og isforhold. Livet i Barentshavet må hele tida tilpasse seg varierende omgivelser. Da er ikke havet sårbart.

Finnes det forskning på det?

- Ja, vi har flere forskere som dokumenterer det. Blant annet Karl Inne Ugland, forsker i marin zoologi ved Univer-sitetet i Oslo og Stig Falk-Petersen, marinbiologisk forsker ved Norsk Polarinstitutt. Om Barentshavet sier Ugland:

"Barentshavet har store variasjoner med hensyn til temperatur og isforhold. Dette henger sammen med atlantisk vann som har konsekvenser for oppvekst av sild, torsk og lodde. Sild og torsk er avhengig av varmt vann, som kan bety store årsklasser (enorme årsklasser med 7 til 10 års mellomrom), mens kaldt vann gir små. Variasjonene kan best illustreres i et tenkt forhold fra 100 (varmt vann) til 1 (kaldt vann). Lodda oppi dette systemet beites ned på sin gytevandring til Finnmarkskysten i mars-april av torsk. Lodda kommer nordfra og må gjennom torskebankene for å finne gyteplassen sin. Mye torsk betyr mindre loddebestand. De tre artene sild, torsk og lodde virker således inn på hverandre og forårsaker kjempestore vekslinger. Derfor feil å si at dette gjør Barentshavet til et skjørt økosystem. Snarere uttrykker det robusthet!"

Oljesøl brytes ned

- Værforholdene i nord er gunstige for nedbryting av olje, sier Sørensen. - Oljen er dessuten vegetabilsk, den er altså ikke giftig. Om fisk kommer borti olje, har det ingen betydning.

Hva med fugl og olje? Vi har jo sett triste resultater av den kombinasjonen?

Jo da, men det er miljøulykker på individnivå, ikke bestandnivå. Det er selvfølgelig ikke kjekt, men det er ingen trussel mot fuglebestanden. Næringsdrift vil alltid medføre en viss risiko.

Karl Inne Ugland: "Barentshavets robusthet særpreges nettopp av de kaotiske svingningene mellom fiskebestandene. Hydrokarbonenes lange sekvenser av H'er og C'er (+ endel andre stoffer) gjør at oljekomponenter kan settes sammen som legoklosser i tusenvis av varianter. I leveren fins enzymer som bryter ned alle disse komponentene og jeg frykter derfor ikke hydrokarboner i næringskjeden.

Bioakkumulering er nøkkelordet. Hydro-karboner gir ingen bioakkumulering i motsetning til PCB og endel andre kjemiske stoffer. Unntaket er muslinger som bruker lang tid på å skille ut hydrokarboner. Men heller ikke disse får varige mèn. Oljen setter heller ikke preg på smak og lukt. Fisken svømmer vekk fra oljen. De få fiskene som er inne i et oljeforurensset område blir fri for hydrokarboner innen noen få uker i frisk vann. Analyser i nærheten av store oljeutslipp viser dessuten at fiskebestanden har klart seg bra. Når det gjelder fiskelarver, gjør oljen heller ikke her skade på den totale bestanden. En enkelt torsk produserer millioner av egg og av disse er det flere hundre tusen egg som uansett ikke ville ha klart seg."

Jan Egil Sørensen er opprørt over mangelen på realiteter i diskusjonen om nordområdenes sårbarhet.

- Hvis vi skal bo her nord, må vi ha noe å leve av. Det er enkelt for Bellona og Natur og Ungdom å sitte på kontoret sitt i Oslo og være motstander av næringsvirksomhet i naturskjønne omgivelser. De trenger ikke fremskaffe alternativer, de er kun motstandere. For os som lever her oppe, blir virkeligheten en ganske annen.

På barrikadene for næringsgrunnlaget

Snøhvit Næringsforening ble stiftet i 1997 med bakgrunn i Snøhvitfeltet og andre petroleumsrelaterte prosjekt i Barentshavet. Foreningen har rundt 400 medlemsbedrifter og hovedmålsettingen er å skaffe så store leveranser av varer og tjenester som mulig til disse.

- En av våre viktigste oppgaver er å sørge for at næringslivet her oppe har bein å stå på. Det er vel innlysende for de fleste at Snøhvitfeltet og petroleumsvirksomheten derfor har stor betydning for vår landsdel.

Snøhvit er altså lik arbeidsplasser?

- Ja, her i Hammerfestregionen innebærer prosjektet mellom fire- og fem hundre arbeidsplasser. 180 arbeidsplasser i fabrikken i Statoil og rundt 200 årsverk i leverandørindustrien.

Finnes der andre ringvirkninger enn de som arbeidsplassene vil medføre?

- Ja, absolutt. De enorme mengdene med varmt vann brukes til smoltproduksjon i en lengre syklus. 15 – 16 grader varmt sjøvann brukes direkte og varmen gjør at smolten blir større. Det forskes også på torskesmolt og dette er viktige ringvirkningsmuligheter.

Hva med gassen fra feltet, kan den brukes i fiskerinæringen?

- Ja, vi jobber blant annet med at fiskeflåten skal kunne bruke gass i stedet for diesel. I dag finnes ferger som bruker gass fra Tjelbergodden og Statoil har en supplybåt som går på gass,. En til av denne typen er i emning. Verd å ta med er også et prosjekt ved Kvalsund, nabokommunen til Hammerfest. Vi jobber nemlig også med alternative energikilder, og dette er et utviklingsprosjekt med bruk av tidevannskraft hvor blant annet ABB og Statoil er sterkt inni bildet.

Fiskearbeidsplasser

- Fersk fisk eksporteres til kontinentet og kommer tilbake i ferdig foredlet form, billigere enn vi kan produsere selv. Det betyr at vi ikke lenger har videreforedling av fisken på land i den størrelsesorden vi hadde før. Dermed blir det færre ansatte på fiskebrukene. En god del av folkene som jobber eller har jobbet i fiskeindustrien er dyktige fagfolk med høy kompetanse. Det er ikke umulig at flere av disse søker på jobber i Snøhvitprosjektet. I startfasen var vi nok skeptiske. Vi var redd oljeindustrien ville utkonkurrere fiskeindustrien. Det er imidlertid ikke den utviklingen vi har sett. Mange av fiskeforedlingsbedriftene ligger nede og folk er allerede arbeidsledige. Jeg tror ikke det er snakk om konkurranse, men om supplement.

Stramt arbeidsmarked

I dag har ikke Hammerfestområdet arbeidsledighet i motsetning til Finnmark, hvor arbeidsledigheten ligger på fem til seks prosent.

- Det stemmer, Hammerfest har vært tilpassningsdyktig og nå er det faktisk ekstremt, vi har mangel på arbeidskraft.

Utenlandsk arbeidskraft, er dere redd for det?

- De er jo konkurrenter, det er det ingen tvil om. På Melkeøya er det en stor kontingent portugisere som sveiser. Vi hadde forventet at vi skulle få levere sveisere her fra distriktet, og vi laget derfor en "sveisepool". Mekaniske bedrifter i landsdelen meldte inn sine sveisere med sertifikater og kvalifikasjoner. Resultatet var at vi kunne levere 100 til 150 sveisere. Vi ville dermed fått ny kompetanse til området, slik at vi beholdt både folk og miljø her.

Slik gikk det ikke?

- Nei, det gjorde ikke det. Ståltankene, fire stykker i alt, bygges av Tractebel, et belgisk selskap som er hovedkontraktør på tankanlegget. Tractebel samarbeider med tre underleverandører, Entrepose som er fransk og skal ta stålarbeidet, NCC fra Norge som bygger betongskallet ytterst og Fabrice fra Belgia som leverer utstyr som rør, etc som går fra tankene til produksjonskaia til båtene. Entrepose som gjør stålarbeidet, trenger mange sveisere. Vi hadde som sagt mange å tilby, og dette var kompetente sveisere som bor her og som derfor ikke ville koste noe i forhold til vei og diett. Det viste seg at portugiserne var mer konkurransedyktige. Dessverre sier Statoil at planlegging, design, teknologisk utvikling, innkjøp og bygging settes ut. Dette er ikke lenger vårt ansvar. Vi sier: Den største ulykken for Nord-Norge var at det ble EPC

kontraktstruktur som ble valgt som kontraktsform. Hadde kontrakten blitt delt opp, ville vi nok fått flere arbeidsplasser. Selv om vi har samarbeidet godt med Statoil, kunne vi ønsket oss en bedre fordeling.

Olje før og nå

Snøhvit Næringsforening mener det er en stor forskjell på situasjonen i dag i forhold til da oljen kom til Sør-Vestlandet.

- Den gang la politikerne alt til rette for at det skulle gagne både landsdelen og resten av landet. Nå blir ingenting tilrettelagt.

Men noe har dere oppnådd når det gjelder inntekter?

- Vi har hatt rundt 1.300.000 kroner i lokale leveranser. Det er selvfølgelig bra, ettersom det i utgangspunktet var snakk om 600 millioner kroner. Vi er absolutt fornøyd med det, men kritikken, om jeg kan bruke det ordet, dreier seg om at vi også ønsket å utvikle kunnskap og kompetanse som kunne brukes ved neste korsvei. Der har vi oppnådd null og niks. Vi har ikke lært en skit, for å si det litt flåset, vi har kun levert utstyr, maskiner og arbeidskraft.

Et ankepunkt fra foreningen er mangel på informasjon når det gjelder Snøhvit-prosjektets behov. Historien om de manglende ingeniørene bekrefter problemet. Selv om samarbeidet med Statoil er bra, skorter det enkelte ganger på kommunikasjonen.

- Statoil sa i vår: Vi skal ha 40 ingeniører som skal utvikle feltet. Linde, et tysk selskap, har ansvaret for denne biten. Linde søkte etter ingeniører ved å ta kontakt med et dansk ingeniørselskap, Rambøll. Rambøll gikk ut i det norske markedet og søkte etter ingeniører. Vi hørte ingenting om dette her oppe i nord. Rambøll fikk tak i fire, fem stykker av de førti de trengte som kunne tenke seg å jobbe i Nord-Norge. Det endte med at Statoil gikk ut og søkte etter folk i store selskap, uten å spørre oss om vi hadde ingeniører å tilby.

Er det for sent å gjøre noe med det nå?

- Nei, vi kan fortsatt levere ingeniørtjenester, men poenget er eksemplet. Det viser hvor lite omtenksom Statoil er i forhold til sitt prosjektansvar. Her hadde de hatt muligheter til å gi landsdelen vår et oppdrag som hadde gitt både arbeidsplasser og grunnlag for utvikling av kunnskap og kompetanse.

Flere utredninger før forvaltningsplanen i 2007?

Tilbake til utgangspunktet, Snøhvit Næringsforening og miljøbevegelsen. Sistnevnte, sammen med Havforsknings-instituttet og enkelte av fiskarlagene mener det er behov for flere utredninger. Dere er ikke enige i det?

- Vi har så mange utredninger, mer enn nok til å kunne sette i gang. Å vente enda lengre er sannsynligvis et ønske om å "vente vekk". Vi kan risikere at oljeselskapene trekker seg, vi mister kunnskap og taper terreng.

Har miljøbevegelsen noe positivt å fare med?

- Jeg syns det er fornuftig av Bellona og de andre miljøorganisasjonene å jobbe for å få bedre teknologi og teknologiforståelse. De erfaringene vi gjør her i forhold til ny teknologi, kan eksporteres. Miljøbevegelsen jobber globalt, ikke bare for vår del av verden, og det er bra. For å ta vårt nærmiljø i forhold til dette, er jo Snøhvit et gassprosjekt, som har null utslipp til sjø fordi hele produksjonen foregår i et lukket system.

Jeg kunne ønske at disse organisasjonene brukte mer tid og krefter på slike problemstillinger, enn å stoppe petroleumsnæringen her i nord.

Olje eller fisk? Olje og fisk?

Skrevet av: Mette Møllerop

– Grunnlaget for helårlig petroleumsvirksomhet i området Lofoten – Barents- havet er ikke godt nok utredet, sier Christine Karlsen, juridisk konsulent i Bellona. - Det er for eks-empel svært begrenset kunnskap om bunnforholdene i Barentshavet. Verken topografi, flora og fauna er tilstrekkelig kartlagt.

Få uker før høringsfristen for den såkalte ULB (Utredning av konsekvenser av helårlig petroleumsvirksomhet i området Lofoten.– Barentshavet) gikk ut, ble det oppdaget flere nye store korallrev. I tillegg påpeker Bellona at det finnes forholdsvis lite kunnskap om utbredelsen av viktige sjøfugl, fisk og sjøpattedyr som ikke er av kommersiell interesse. Bellona mener det vil det være et sjansespill å ta stilling til hvilke virkninger petroleumsdrift i området vil føre til, så lenge det er så liten kunnskap om den situasjonen vi har i dag. I høringssvaret sitt skriver de at "kunnskapshullene må tettes før det er mulig å gi gode konsekvensbeskrivelser av de aktiviteter det søkes å utrede konsekvensene av. Det bør således ikke trekkes avgjørende konklusjoner om bruken av området før den helhetlige forvaltningsplanen foreligger".

- Det er mye man ikke vet, sier Christine Karlsen. - Kun ti prosent av Barentshavet er forsket på. Nå er prosjektet for en forvaltningsplan satt i gang, men en har ikke tid til å vente på resultatet. Det holder ikke, man må gjøre dette på en ryddig måte. En helhetlig forvaltning er veldig viktig. Da intervjuet ble foretatt, skrev Bellona fortsatt på høringsvaret.

- Vi utsatte selv fristen til 15.oktober, sier Christine Karlsen. - Saken var alt for omfattende til at vi kunne ta stilling til dette på noen få uker, og vi hadde derfor ikke noe valg hvis vi skulle oversende et hørings svar som holdt mål.

Kan det tenkes at svaret ikke blir tatt til følge på grunn av at tidsfristen ikke er overholdt?

- Vi regner med at det skal litt til å se vekk i fra oss, jeg vil vel oppfatte det som ganske oppsiktsvekkende.

Kritikk av anbudsprosessen

I høringsvaret skriver Bellona følgende: "Ved utarbeidelsen av delstudiene i forbindelse med utarbeidelsen av ULB, har aktører med direkte interesser i petroleumsvirksomheten i nordområdene kommet med innspill til OED (Olje- og energidepartementet) både før, under og etter anbudskonferansen. Innspillene har omfattet mandatet for utredningene, samt hvilke forhold som bør belyses gjennom utredningene. Videre har disse aktørene deltatt i beslutningen om hvilke anbud som skal antas."

- I utgangspunktet hadde OLF ansvaret for sekretariatfunksjonen for utredningen, men innsigelser på nøytraliteten gjorde at Veritas kom inn i bildet. Selv om OLF ble tatt ut av denne funksjonen, er vi likevel kritisk til anbudsprosessen. I forskrift om offentlige anskaffelser § 3-6 heter det: "Oppdragsgivere skal ikke søke eller motta råd som kan bli benyttet under utarbeidelsen av spesifikasjoner for en bestemt anskaffelse fra noen som kan ha økonomisk interesse i anskaffelsen når dette skjer på en måte som vil kunne utelukke konkurranse." Vi mener det er opplagt at flere av aktørene har økonomisk interesse i dette og det er også klart at utredningen vil få økonomiske konsekvenser for utbyggere som ønsker å etablere seg i Lofoten og Barentshavet. I tillegg til dette kommer det faktum at de som var involvert, fikk veldig kort tid til gjennomsyn, faktisk helt ned til tre uker.

Også Havforskningsinstituttet stilte seg undrende til utvelgelsen av representanter i prosjektorganisasjonen. I et brev til Fiskeridepartementet datert 3.april i år, skriver instituttet ved Lars Føyn følgende:

"Fiskeridepartementet har som kjent bedt havforskningsinstituttet om å delta direkte i utredningsarbeidet, og vi er derfor kjent med den OED ledede prosjektorganisasjonen hvor oljeselskapene etter vår mening synes å være noe overrepresentert. I forslaget til utredningsprogram står det at det er etablert tett dialog med fagmyndigheter. Det er derfor noe forunderlig at det bare er Fiskeridirektoratet og Havforskningsinstituttet i tillegg til OED av offentlige institusjoner som er representert i prosjektgruppa for utredningen. Vi hadde sett det som naturlig at også SFT, DN og NP var representert for å ivareta sine respektive fagområder i utredningen."

- På området samfunnskonsekvenser har prosjektgruppen gjort forunderlige utvalg, sier Christine Karlsen. – Her ble av alle ting Statoil trukket inn for å kommentere dette. Å dra inn en part som har store økonomiske fordeler av utfallet, virker ikke akkurat tillitvekkende.

Legger en ut anbud, må en også følge anbudsreglene.

Burde Bellona ha vært med i denne gruppen?

- Ja, det syns jeg. Hele utredningen går på miljøkonsekvenser, likevel er vi ikke med i utredningsarbeidet. Slik det endte opp, er Havforskningsinstituttet den eneste miljørelaterte organisasjonen eller institusjonen som var med.

Utslipp

Bellona mener det er kritikkverdig at det ikke er satt krav til utslippene av CO₂. Organisasjonen mener kravet må være null utslipp til luft, likt utslippskravet i sjø. Selskapene må bruke en teknologi som er tilpasset myndighetenes krav.

- I dag har Norge allerede store utfordringer i forhold til målsettingene i Koyotoprotokollen. I følge utredningen kan petroleumsvirksomheten i Lofoten og Barentshavet

gi oss åtte prosent høyere utslipp av CO₂. Vi har forpliktet oss til å redusere utslippene med fem prosent innen 2010. Dersom det skal utvinnes petroleum i disse områdene må andre utslippskilder redusere sine utslipp tilsvarende.

Har du et bilde på hvor mye det vil utgjøre?

- Ja, jeg kan bruke det eks-emplet som vi har i vår høringsuttalelse: veitrafikken i Norge står for utslipp på litt over ni millioner tonn CO₂. Hvis hele CO₂-reduksjonen skulle tas i denne sektoren, må veitrafikken i landet reduseres til nesten halvparten. På toppen kommer den reduksjonen som ligger i at utslippene skal reduseres med fem prosent, noe som tilsvarer nivået rundt 1990.

Hva med utslipp til sjø?

- Jeg har allerede nevnt korallrevenes sårbarhet. I tillegg kommer fisk, fugl og sjøpattedyr som blir skadelidende ved utslipp. Så langt vi kjenner til, er det ikke mulig å oppnå null utslipp av produsert vann, borekaks og slam fra petroleumsdrift. Vi kan heller ikke unngå utslipp av kjemikalier. Vi har sagt at oljeutvinning i enkelte områder er ren gambling med våre fornybare ressurser. Både utslipp av vann og faren for oljeforurensing kan gi enorme tap både for økosystem og fiskeri- og havbrusknæringen.

Samarbeid på tvers

Arbeidet med høringssvaret har lagt beslag på sju – åtte stykker i en lang periode. Høringsarbeidet har vært høyt prioritert, både i Bellona og i andre organisasjoner som er natur- og miljørettet. Organisasjonen jobber aktivt på tvers av organisasjonene og har også samarbeid med oljeindustrien, ved en plass sammen med OLF i et miljøforum. Fagforeningene i oljeindustrien har de derimot ikke hatt særlig kontakt med.

- Vi har hatt samarbeid med fagbevegelsen i Mo i Rana, gjennom jernverket. Målsettingen som lå til grunn for det, var at vi vil ha en industri som var best mulig. Den målsettingen ligger jo fortsatt der, og det er områder vi ønsker å jobbe mer med. Dessuten liker vi også å jobbe på den måten.

Ville dere se noen nytte i å samarbeide med den oljerelaterte fagbevegelsen?

Ja, det vil passe godt sammen med vår måte å jobbe på. Vi sitter ikke ved skrivebordet og definerer verden, men vil ut både for å skaffe oss mer kunnskap og for å kunne påvirke direkte.

Konklusjon

Bellonas konklusjon i forhold til mangelfull teknologi er klar.

- Den teknologien en opererer med i dag, er ikke godt nok utprøvd for helårlig oljevirksomhet. Man kan ikke si ja til dette nå. Det er veldig mye man ikke vet, det viser de rapportene som ligger til grunn for utredningen. Vi ser og at

sammendragsrapporten og underlagsmateriellet som er basisen til ULB spriker en del. I sammendragsrapporten står det for eksempel at man ikke har funnet noe negativt, mens underlagsmateriellet sier noe helt annet. Jeg syns det er uredelig å gjøre det på den måten, fordi det langt i fra er gitt at alle bruker tid på å gå igjennom dette materiellet.

Kan det tenkes at dere skifter syn på boring på et senere tidspunkt?

- Nei, det er ikke noe som tilsier det. Det legges opp til ny teknologi som skal virke fra dag en. Dette skal også gi høyere regularitet, minimum 95 prosent. Vi syns dette er for optimistisk når vi vet at 85 prosent driftsregularitet er det normale i dag. Forskerne mener at enkelte områder og enkelte fiskesorter er for sårbare. Man vil derfor aldri kunne tillate oljeproduksjon på grunn av faren for ulykker. I nord er det også et helt annet klima. Hvordan utslipp vil virke der, vet vi lite om.

Men det er regnet på risiko ved utslipp?

- Det er riktig at det er regnet på risiko, men bare på enkelte deler. Det finnes ikke noen samlet risikoanalyse, og det savnet vi.

Hva med kystbefolkningen og mulige arbeidspasser?

- Jeg syns det er grotesk å se på hvordan man framhever det positive mens det negative bagatelliseres. Spørsmålet er hvor mange arbeidsplasser en faktisk vil få, og hvor mange som kan tapes i forhold til fiske- og havbruksindustrien. Også dette må utredes. Vi syns fiskerindustrien er en viktigere næring. Vi vil heller beholde den, enn å starte en ny.

I sør og vest har begge næringene levd greit, side om side. Er ikke det mulig i nord?

- Havforskningsinstituttet sier at torskebestanden er utsatt. De sier også at vi vet noe om ti forskjellige arter, mens det er hundre arter vi ikke vet noe om. Å ta noen avgjørelse om dette i dag, er feil. Vi må kunne vente til forvaltningsplanen er klar i 2005/2006.

Hvordan skal vi forvalte Barentshavet?

Skrevet av: Mette Møllerop

Mangelfulle miljøutredninger er stikkordet for utredningsprogrammet for helårig petroleumsvirksomhet i Lofoten og Barentshavet, sier Natur og Ungdom.

Fiskerinæringen er bekymret

Delutredningen som skulle vurdere konsekvensene for fiskerivirksomhet ved petroleumsvirksomhet i Lofoten og Barentshavet fikk en måned til rådighet. I følge Guro Hauge har utredningen åpenbare mangler.

- Det ble ikke gjort kostnadsberegninger ved en eventuell ulykke, det ble ikke vurdert hvilke effekter regulær oljevirksomhet kan ha for markedet for fisk fra Barentshavet og utredningen er diffus når det gjelder konsekvenser for fiskerinæringen om en skulle få en oljeulykke. Nordland Fylkesfiskarlag har uttalt at de ikke ønsker oljeboring. Havforskningsinstituttet har sagt det samme. Reidar Nilsen, leder i Norges Fiskarlag, har vært litt vinglete i forhold til sine meninger, men nå er han klar. Fiskarlaget mener at konsekvensene ved åpning av nye områder for petroleumsvirksomhet i Lofoten – Barentshavet er mer negativ enn det utredningen konkluderer med.

Russisk eller norsk oljeboring?

Et av argumentene for oljeproduksjon i nord, er at russerne allerede er der. Av to under er vel norsk oljeproduksjon best?

- Putin sa for ikke lenge siden til CNN at de utsetter produksjon av gass av økonomiske årsaker, sier Hauge. - Vi ønsker ikke flere oljeplattformer og tankere der oppe. Norge må nå gå inn i et samarbeid med Russland om økt beredskap i nordområdene. Det er viktig å få et slikt samarbeid i gang så fort som mulig.

Men i sør har det vært få uhell?

- Det er jeg ikke enig i. Nordsjøen er ødelagt som økosystem. Det skyldes ikke bare utslipp av olje, men utslipp av produsert vann. Jeg vil ikke bruke Nordsjøen som et godt eksempel på et område som fungerer bra. Området i nord har en rekke ulike fiskeslag og vi ønsker ikke å sette disse ressursene på spill. Korallrevet som Havforskningsinstituttet har oppdaget, viser hvor lite man vet om havbunnen og økosystemet i Lofoten og Barentshavet. Et eksempel på mangelfull kunnskap er dette: Fra internett kan en laste ned kart over planeten Mars sin overflate som er 100 ganger mer detaljert enn de eksisterende kartene over Norges havnatur. Det er med andre ord ikke all kunnskap som prioriteres like høyt.

Klimaflyktninger

”Oljeindustrien planlegger å fordoble forurensingen fra olje- og gassutvinningen mellom 1990 og 2010. Norge har forpliktet seg internasjonalt til ikke å øke klimagassutslippene med mer enn en prosent i denne perioden.” Dette står å lese i et av natur og Ungdoms hefter.

- Ja, og en av de viktigste grunnene til at vi ikke kan tillate oss å slippe ut mer CO₂, er alle de menneskene som etter hvert må flykte på grunn av alvorlige klimaendringer. Tidligere leder i FNs klimapanel, Robert Watson, har sagt at hvis vi ikke reduserer utslippene sentralt vil vi ha 200 millioner klimaflyktninger i verden om hundre år. En ny rapport fra Røde Kors viste at det er flere mennesker på flukt i verden i dag på grunn av klima enn på grunn av krig. FNs klimapanel sier at vi må redusere CO₂ utslippene med 60 til 80 prosent for å hindre farlige klimaendringer. Da kan ikke Norge fortsette å leve av olje og gass på bekostning av fattige mennesker i sør. På lengre sikt vil det dessuten ramme oss.

Hva er alternativet?

- Her i Norge har vi et stort potensial for å kunne redusere energiforbruket og satse på miljøvennlig energi. Vi har en rekke fornybare energikilder som vind, bølger, sol. Vi har biobrensel og vi har varmepumper. Det er fullt mulig å utkonkurrere forurensende energiproduksjon med dette.

Energjarbeider, ikke oljearbeider

Fagforeningene i oljeindustrien slåss for oljearbeideren og arbeidsplassene. Vil vi ikke svikte vår oppgave hvis vi legger oss på naturvernorganisasjonenes linje?

- Nei, mener Guro Hauge. – Hvorfor skal oljearbeideren være oljearbeider. Kan ikke den nye tittelen bli energiarbeider? Utfordringen til petroleumsindustrien må bli en omstilling fra oljeselskap til energiselskap. Utfordringen for Norge må bli å utvikle en teknologi som innebærer at en kan levere denne type energi til resten av verden.

Hvor mye ekstra utslipp CO₂ er det snakk om dersom oljeproduksjonen i nord får det omfang oljeindustrien ønsker? Konsekvensutredningen sier: "Ved høyt aktivitetsnivå vil man slippe ut 3,5 million tonn Co₂ og øke Norges klimautslipp med åtte prosent." I mer forståelige tall vil det si det samme som den mengde utslipp som 1,5 million privatbiler slipper ut.

- Hvis vi skal holde våre forpliktelser i henhold til Koyotoavtalen må vi redusere privatbilparken med 80 prosent.

Har dere tatt opp dette med oljeindustrien?

- Vi har nevnt det for OLF, men vi fikk ikke akkurat inntrykk av at dette var deres hovedsak. Jeg syns Norge og oljeindustrien skal se dette som en spennende utfordring. På 70-tallet la man om strukturen for å legge om til oljeproduksjon. Nå man gjøre det en gang til, med nye energikilder som mål. Det er rett og slett kjempespennende å kunne fremme ny energi og bruke den på en bærekraftig måte.

Hva med oljen som er igjen i sjøen, skal den bare bli værende der?

- Ja, det er ikke nødvendig å ta ut all oljen. Den ville jo tatt slutt en gang, likevel. Det er viktigere å tenke næringsutvikling i Norge. Vi må starte en omlegging nå. Vi må starte debatten om hva vi skal leve av her i landet. Vi kan ikke fortsette å leve av klimaforurensing.

Samarbeid med oljeforbund?

Fram til i dag har det vært relativt liten kontakt mellom fagforbund og foreninger i oljeindustrien og naturvernorganisasjoner. Har Natur og Ungdom vurdert muligheten for samarbeid med disse?

- Det hadde vært kjempespennende. Hos dere finnes mye høy kompetanse. Vi burde kunne sette oss ned og se på hvordan vi skal bruke de ressursene man nå har, og hvordan vi skal bruke kompetansen til å finne og utvikle arbeidsplasser som ikke går på bekostning

av miljøet. Det er et spark også til politikerne som har ansvar for å starte den debatten. I den debatten har både dere og vi en viktig funksjon.

Fakta

Samarbeids-regjeringen vil:

- Foreta en konsekvensutredning av helårig petroleumsaktivitet i de nordlige havområder fra Lofoten og nordover. Inntil en slik plan er på plass, åpnes ikke Barentshavet ytterligere for petroleumsvirksomhet.

- Legge opp til en helhetlig forvaltningsplan for Barentshavet, der hensynet til miljø, fiskerier, petroleumsvirksomhet og sjøtransport vurderes samlet.

Guro Hauge, sentralstyremedlem i Natur og Ungdom og fagmedarbeider på olje-saker, sier at Natur og Ungdom er svært kritisk til tidsrammen som ble satt av til de forskjellige delutredningene som skal danne grunnlaget for forvaltningsplanen.

- Vi mener utredningene er overflatiske og lite utfyllende. Sannsynligvis er årsaken stort tidspress fra departementet.

Natur og Ungdom har en egen oljegruppe som jobber med spørsmålene rundt oljevirkosomhet i nord.

Oljevirkosomheten har også vært organisasjonens viktigste sak i hele 2003.

- Selv om jeg har forståelse for at folk ønsker arbeidsplasser og at folk i Nord-Norge er bekymret for fraflytting, er ikke oljeboring i nord noen god løsning. Vi tror det kan bli en trussel for andre arbeidsplasser. Fiskerinæringen kan bli skadelidende dersom det skjer en oljeulykke.

Rekord i søl og oljelekkasjer

2003 tegner seg til å bli et av de verste årene for ukontrollerte utslipp av olje og kjemikalier på norsk sokkel.

Første halvår i år var de ukontrollerte utslippene fra norsk sokkel det dobbelte av hele fjoråret. Det viser tall for Kystverkets beredskapsavdeling, skriver Aftenposten.

I hele 2002 ble det sluppet ut ved uhell på oljeinstallasjonene 516 kubikkmeter olje og kjemikalier, for første halvår i år er utslippene på 1050 kubikkmeter. Og fortsatt mangler tall fra operatørene.

Verste år hittil er 1999, da ble det sluppet 1121 kubikkmeter oljesøl og kjemikalier fra norske rigger og plattformer.

Oljeselskapene har lovet myndighetene null skadelig utslipp til sjø fra 2005.

- Vi må være ærlige og si at vi aldri kan garantere mot utslipp, sier Einar Knudsen, informasjonsdirektør i Shell.

Oljevirkosomhet i Nord:

Fiskarlaget advarer mot konsekvensene

Norges Fiskarlag mener at konsekvensene ved åpning av

nye områder for og økt aktivitet av petroleumsvirksomhet i området Lofoten – Barentshavet er mer negativ enn det som Utredningen for Lofoten – Barentshavet konkluderer med.

I sin høringsuttalelse peker Norges Fiskarlag bl.a. på at det ikke er utviklet og gjennomtestet en teknologi som tilfredstiller krav om null utslipp til sjø.

Fiskarlaget viser også til at konsekvensene ved et bortfall av egg/larver ved et akuttutslipp vil vedvare i flere år og kan få store økonomiske konsekvenser for fiskeflåten, foredlingsindustrien, serviceindustrien knyttet til flåte og foredling, og for hele lokalsamfunn.

Norges Fiskarlag understreker at organisasjonen selv etter en gjennomgang av Utredningen for Lofoten – Barentshavet ut fra hensynet til fiskeressursene og miljøet, vil arbeide for at det ikke åpnes nye områder for petroleumsvirksomhet i Nordland VI, Nordland VII og Troms II.

For de øvrige områdene må det være krav om absolutt null utslipp i forbindelse med leting og produksjon, og at det blir tatt spesielle hensyn til miljøet samt at aktiviteten ikke fører til operasjonelle problem for fiskerne.

Fiskarlaget krever også at det iverksettes et arbeid for å etablere et fond som dekker eventuelle økonomisk tap flåte og industri kan få som følge av eventuell negativ effekt knyttet til petroleumsvirksomheten, herunder transport.

Dramatiske endringer i arbeidstidsbestemmelsene i sokkelregelverket

Skrevet av: Roy Erling Furre

I løpet av året har partene i petroleumsvirksomheten deltatt i høringsarbeid om endringer i sokkelregelverket som skal tre i kraft 1. januar 2004. Høringen ble lagt ut på OD's hjemmesider.

Det ble tidlig signalisert at det skulle være minimalt med endringer, og man skulle holde fokus på at OD sitt virkeområde skulle utvides til også å gjelde petroleumsanlegg på land. Det ble også signalisert at endringene som er foretatt i Arbeidsmiljøloven om 400 overtidstimer ikke skulle innføres i sokkelregelverket. Nå har tydeligvis Viktor Norman og Arbeids- og Administrasjonsdepartementet, AAD, vært inne med pålegg om at dette også skal innføres i sokkelregelverket!

Summen av bestemmelsene i regelverket om arbeidstid på sokkelen blir meget dramatiske. Det vil nå være lov å arbeide inntill 2277 timer i året på sokkelen! Det tarifferte årsverket er 1582 timer. Dette betyr at du kan gå 14-14 rotasjon med 12 timers dag, og enda kan du jobbe 87 timer overtid før overtidsrammen er brukt opp. I tillegg er det i tråd med regelverket å kunne jobbe en arbeidsplan med 16 timers dag i 3 uker, 1 uke fri inntil man har brukt opp de 2277 timene. Da kan man finne et AMU som er villig til å skrive under på at man kan jobbe enda mer. Selv om regelverket sier at man ikke skal planlegge overtid, så viser praksis at det ofte blir arbeidet maksimalt med overtid. Særlig innen området vedlikehold, er det mye sesongarbeid om sommerhalvåret, der operatør "forventer" at arbeidet går raskt unna mens vedlikeholdssoppdraget pågår.

Denne endringen i regelverket må også sees i lys av at Norge ikke har reservert seg mot arbeidsinnvandring fra de 10 nye EU landene som kommer inn i neste år. Myndighetene og industrien over lang tid har arbeidet for å fjerne grensene mellom norsk og utenlandsk sokkel. De ønsker fri flyt av personell og innretninger uten økonomiske eller regelverksmessige hindringer. I forbindelse med planer om nye driftsformer, frykter vi at flere selskaper går over til kampanjevedlikehold med stor grad av sesongarbeid. Disse gruppene er i særlig grad truet av endringen om 400 timer overtid "etter avtale med den enkelte arbeidstaker". Vi ser allerede nå at disse gruppene jobber intenst mye overtid i "høysesongen". Dette vil forverre seg ytterligere i tiden fremover. Dersom man "misbruker" regelverket fullt ut, og arbeider overtid daglig og i tillegg til oppholdsperioden, kan man arbeide tre uker på, en uke av, 16 timers dag i ca 184 dager i strekk i sommerhalvåret. Det kan ikke kalles fullt forsvarlig arbeidsmiljø under noen omstendigheter. Vi har registrert at arbeidsgiversiden har fremmet forslag om å endre reglene om både oppholdsperiodens lengde, friperiodenes lengde (den såkalte tredjedelsregelen). Parolene om at industrien setter sikkerheten i høysetet låter ganske hult og meningsløst når man tanker på hvordan de arbeider for å forverre arbeidstidsbestemmelsene.

De kreftene som står bak raseringen av regelverket har ennå ikke fjernet alle bestemmelsene i regelverket som er ment å beskytte arbeidstakerne. Vi blir derfor nødt til å bruke regelverkets krav om arbeidstakermedvirkning maksimalt for å demme opp mot skadevirkningene.

Regelverket har krav om at arbeidstakernes tillitsvalgte skal være med på utformingen av planleggings- og styringssystem i bedriftene. Videre skal tillitsvalgte være med på utformingen av arbeidsplaner.

Regelverket og kjemikaliforskriften stiller også krav til at det skal utføres risikovurderinger før arbeidet iverksettes. Disse bestemmelsene må brukes fullt ut for å hindre skadelig arbeidsmiljø. Det er hevet over enhver tvil at arbeidstakere som arbeider under forhold der de blir eksponert for støy eller kjemikalier, kun skal arbeide få timer daglig under slike forhold. Disse risikovurderingene må brukes aktivt for å hindre rovdrift og skade på arbeidstakerne. Utstøting og slitasjeproblemer har vi nok av allerede.

Dette er ikke noe annet en arbeidsmiljøkriminalitet satt i system med myndighetenes velsignelse.

OFS deltok på sikkerhetsalliansen sin konferanse 11.-12. november. Der ble det vedtatt en rekke uttalelser rettet mot raseringen av Arbeidsmiljøloven. Alliansen krevde at arbeidslivslovutvalget legges ned for godt. Det er også trist å se hvor passive de store fagforeningene er i kampen mot raseringen av Arbeidsmiljøloven. Gerd Liv Valla i LO har i media stått frem og sagt at initiativet til å nedsette arbeidslivslovutvalget kom fra LO! Det ser ut til at alle fagforeninger med innsikt i kampen for å bevare arbeidsmiljøloven, må stå sammen og kjempe mot raseringen av vårt viktigste verktøy.

Fokus i media på arbeidstid:

- Stavangeraftenblad hadde 31. desember 2002 en lederartikkel med overskrift "Jukse-makerne på norsk sokkel". Der ble det vist til ulykker på grunn av arbeidstidsbestemmelsene, og operatørselskapene ansvar for sikkerheten på sokkelen. Selskapene fremstår som "juksemakere" når de forteller oss at sikkerheten er prioritert foran alt annet, mens sannheten er en helt annen.

- Hugesundsavis skrev i sin leder, 10.11.2003: "unødvendig å øke overtiden". Avisen viste til erfaringer fra oljesektoren der arbeidstakere blir presset til å jobbe så mye overtid at det går å på sikkerheten løs.

- Klassekampen hadde den 24. november oppslag om at de nye reglene for arbeidstid i Nordsjøen vil føre til flere ulykker.

Det er et tankekors at selv om ledigheten stiger, antall uføre og syke arbeidstakere øker, så velger allikevel myndighetene å innføre at vi skal kunne arbeide et halvt årsverk i overtidsarbeid i tillegg til vårt ordinære arbeid. Arbeidet med inkluderende arbeidsliv, IA, blir lite troverdig dersom man skal tyne hver dråpe med helse ut av arbeidstakerne med overtidsarbeid. Ulike undersøkelser viser at nordmenn er blant de som jobber mest i Europa. Nettavisen publiserte 23.05.03 tall fra en undersøkelse foretatt av rekrutteringsselskapet Monster. Der svarer drøyt 18% at de jobber mer en 50 timer i uke. 29% jobber mellom 40 og 50 timer i uka. 35% jobber mellom 25 og 40 timer. 15% jobber mindre en 25 timer.

Hvor finner jeg fakta om overtid?

Både OD og Arbeidstilsynet har hjemmesider som har oversikt over aktuelle lover og regler som regulerer arbeidstid og overtid. Fagforbundene har hjemmesider med oversikt over de aktuelle tariffavtaler som også regulerer arbeidstid og overtid.

Samfunnets virkelighetsoppfatning

Skrevet av: Terje Nustad

Presset øker for at oljevirkksomheten igjen skal begynne aktivitet i nordområdene. Saken er av en slik karakter at vi kan få regjeringsskifte, hvis vi skal tro enkelte regjeringsmedlemmer. OFS tror imidlertid at dette er en form for skuespill der regjeringen må gå for en mellomløsning. Lofoten er det mest betente området vedrørende fiskeressurser og vil inntil videre bli "fredet". Barentshavet er et langt mer politisk betent område, og det utvikler seg nå et langt større internasjonalt politisk spill om olje- og gass-ressursene i dette området. USA og EU presser på overfor Russland for at de skal begynne aktivitet i havområdene. Det stilles store forventninger til at finnes betydelige olje- og gassreserver i Barentshavet. Behovet og etterspørselen vil om få år overstige tilbudet, derfor vil dette bli strategisk viktige områder. USA og EU ønsker kontroll, og et skakkjørt Russland med svak politisk ledelse kan gjøre dette mulig. Russland har aldri, og vil heller ikke på lenge, ta noen miljøhensyn, slik at her vil de økonomiske pressmidlene om økt markedsadgang fungere.

Det er nettopp Russlands neglisjering av miljøhensyn og deres manglende teknologiske utvikling som blir den norske oljeindustriens hovedargument for at Norge må starte virksomhet i havområdet. Norge kan derfor bli et viktig instrument for USA og EU, og vi har alltid har løpt deres ærend og vil helt sikkert gjøre det også denne gang.

OFS har hele tiden argumentert for at fiskerinæringen, oljeindustrien og miljøinteressene må gå i takt i disse miljøfølsomme områder. Fiskerinæringen og deres interesser må vektlegges, da disse i motsetning til oljeindustrien representerer fornybare naturressurser. OFS mener imidlertid, at teknologien og den norske kompetansen innenfor leteboring er så god, at en slik aktivitet kan forsvares i Barentshavet. Det må imidlertid være en forutsetning at alt avfall bringes til land, 0-utslipp må bli en realitet. OFS vil kreve at aktivitetene må skje i betryggende former og med norsk mannskap. Når det gjelder produksjon og bruk av undervannsbrønner, er OFS langt mer skeptisk til teknologien. Vi vet at der er problemer, og at faren for utslipp er stor, noe Shell fikk erfare på Draugen. Kan noen virkelig garantere 0-utslipp uansett område? OFS tror ikke det, tross all "fantastisk" teknologi, så er 2003 et av de verste årene for industrien når det gjelder utslipp. Dykkeproblematikken er et annet element hvor myndigheten nå har satt en begrensning på 180 meter som største arbeidsdybde. Hva med oljevernberedskapen, er den god nok i dårlig vær?

Arbeidslivet har denne høst ellers vært preget av en arrogant minister som har stor tro på markedet og den økonomiske frihet. Skal et slikt marked kunne fungere i Norge må arbeidstageres rettigheter svekkes. Det er samtidig viktig at de kollektive rettigheter forsvinner, slik at et ønsket fleksibelt arbeidsmarked skal kunne etableres. Det er individets frihet til selv å velge som er det forførende og fremtidsrettede. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan sidestilles som likeverdige parter hevder disse "radikale" markedskrefter. Derfor skal vi også kunne åpne opp for et mer 24-timers samfunn hvor regler om overtid og midlertidig ansettelser helst må fjernes. Ministeren har instruert OD om å endre reglene for overtid i petroleumsregelverket. Dette til tross for at OD i utgangspunktet var negative til slike endringer. Nå skal en kunne jobbe 200 timer mer overtid. Det skal ikke lenger drøftes nødvendigheten med de tillitsvalgte, men med den enkelte.

Dette skal være tiltak for å flere i arbeid!? Ministeren mener at loven for midlertidighet er så streng at arbeidsgiverne ikke tør å ansette noen midlertidig. Det er i tilfelle stikk i strid med den virkelighet andre beskriver. Det kan eksempelvis vises til kommentarutgaven til Arbeidsmiljøloven, hvor en kan lese at til tross for lovens begrensninger om midlertidighet, er det stillings-vernets svakeste side, og at i arbeidslivet praktiseres det midlertidighet i betydelig utstrekning ut over det loven forutsetter. Er det ikke slik de fleste av oss også opplever det?

Selv direktøren for Arbeidstilsynet har kastet seg på denne "radikaliseringsskuespill" og har levert inn forslag i Arbeidslivslovutvalget om at normalarbeidsdagen skulle kunne være i mellom klokken 06.00 til 24.00. OFS frykter for hva som vil komme ut av dette utvalget. OFS skjønner heller ikke hvorfor arbeidstakerorganisasjonene var så ivrige etter å komme inn i igjen i utvalget, etter at de hadde meldt seg ut. OFS vil påstå at sammensetningen av utvalget viser at uansett vil arbeidstagerne komme tapende ut.

OFS ser også en økende interesse for standardiseringer i samfunnet og i oljeindustrien. Standardiseringer som blir mer en nødvendighet av for å få til et mer fleksibelt arbeidsmarked i EU. Det vil gjøre det lettere å få til en fri flyt og til å legge inn anbud over landegrensene.

I oljeindustrien kaller de det en stor milepæl å få til like prosedyrer for å utføre arbeid. Viktig bidrag for å heve sikkerheten påstås det. Jeg får bruke samme argument her som OLF bruker i forbindelse med samsøving, det har vel aldri skjedd en

ulykke grunnet dette! Hva med arbeidstiden og etablering av en felles registrering av denne over sokkelgrensene, den er langt viktigere for sikkerheten!

I fra mai neste år utvides EU med 10 nye land. Norge ser ingen grunn til overgangsordninger slik som andre EU land ser nødvendigheten av, blant annet Finland og Tyskland. OFS har ment at det er påkrevd med en overgangsordning.

Vi fikk støtte for vårt syn i hele YS-P, men YS sentrale ledelse så ikke problemet. Kanskje ikke så rart da de stort sett forholder seg til offentlig sektor.

Sektorgrensen i mellom UK og Norge er nå opphevet, se alt dette i en sammenheng og tenk fri flyt. OFS frykter at i oljeindustrien blir det fritt frem for å kunne arbeide 14- 14 og i perioder 21 – 7, og at dette er bare begynnelsen. Neste som vil bli utfordret er våre lønns- og arbeidsvilkår totalt sett.

Politikere, myndigheter og de store hoved-organisasjonene ser ikke problemene. Deres virkelighetsoppfatning distanserer seg mer og mer vekk i fra befolkningens oppfatning. Velferdssamfunnet som er bygget på solidaritet forvitrer bit for bit. Deres unnskyldning er at det er vi som har valgt dem.

OFS ønsker dere alle en riktig hyggelig jul og et godt nytt år!

Terje Nustad

Leder

Forslag til Lov for arbeidslivet - hvilke krefter former vår nye virkelighet?

Skrevet av: Mette Møllerop

Olav Boye, utredningssekretær i Norsk Grafisk Forbund

1

Alle landene i Europa har en Victor D. Norman. Noen kaller seg fortsatt sosialdemokrater, andre er konservative med en klar politisk dagsorden for å svekke fagbevegelsen innflytelse og styrke næringslivets makt. Alle henviser til at vi har for "rigide" faglige rettigheter og for "sjenerøse" velferdsordninger. Tony Blair, Gerhard Schröder, Silvio Berlusconi og Kjell Magne Bondevik, - alle må de forholde seg til "den nye virkeligheten" i EUs indre marked og den globaliserte verden.

Det er viktig at vi har klart for oss hvem som er vår motkrefter. Det er altså sterkere krefter enn høyre-ideologen Victor D. Norman. Det er de store flernasjonale selskapene og deres nettverk og lobbyorganisasjoner, som jobber systematisk for å gjenvinne styringsretten og legge grunnlaget økt konkurransedyktighet og større fortjenester.

Den europeiske arbeidsgiverorganisasjonen, UNICE, har en klar strategi. Den norske medlemsorganisasjonen, NHO, har sine folk i regjeringen. De legger stein for stein i et byggverk, hvor skatte- og avgiftslettelse, færre faglige rettigheter, mindre utgifter til pensjon, større fleksibilitet i arbeidstid og ansettelsesforhold, - i det hele færre arbeidskostnader for større fortjeneste. Gjennom den mektige og pengesterke lobbyorganisasjonen European Roundtable of Industrialist (ERT), legger de fram sine krav til EUs politikk. Gjennom den dynamiske EØS-avtalen blir dette også norsk politikk.

I EUs Lisboa-erklæring fra 2000, ble det lagt vekt på at Europa er i ferd med å gå inn i en "kunnskapsbasert økonomi" som vil innebære dyptgripende endringer som vil prege samfunnet, arbeid og helse og sikkerhet på arbeidsplassen. EU skal innen år 2010 bli den mest dynamiske og kunnskapsbaserte handelsblokken i den globale økonomien.

De har som mål å konkurrere andre land og handelsblokker sønder og sammen. Det er en lite solidarisk strategi i forhold til verdens fattige og krav til et økologisk miljø.

Lisboa-erklæringen er et produkt av de europeiske storselskaperes krav til bedre konkurranse-vilkår, det vil si lavere kostnader fra skatter, avgifter, lønninger og sosiale utgifter. Det er den mektige lobbyorganisasjonen ERT som har utarbeidet en slik plan og som har makt og midler til å få gjennomført sine mål. Høyre-regjeringen har laga sin utgave av Lisboa-erklæring, som har de samme mål og de samme virkemidlene for at EU skal bli økonomisk verdensmester.

Det er nesten ikke økonomisk vekst i EU, spesielt Tyskland har store problemer. Allerede etter tre år har EU sjøl sagt at de ikke vil lykkes på grunn av økonomisk stagnasjon og utfordringen med de åtte nye landene fra Sentral- og Øst-Europa. EU er i ferd med å tape kampen om å bli økonomisk verdensmester. Folket i Europa og i Norge betaler prisen med rasering av faglige rettigheter i lov- og avtaleverket og velferd gjennom konkurranseutsetting og privatisering.

2

Vi som har vår bakgrunn i arbeidslivet og fagbevegelsen, opplever at norske lover og opparbeidede faglige rettigheter etter hundre års kamp, ødelegges av kravene gjennom EØS-avtalen og EUs såkalte Lisboa-strategien.

Etter planen skal Ingeborg Moen Borgerud, som leder av det offentlige utvalget for en Lov for arbeidslivet, legge fram utvalgets innstilling den 1. desember 2003. Innstillingen vil utvilsomt være det sterkeste angrep noen gang mot våre faglige rettigheter. Bakgrunn for oppnevningen av dette utvalget var det såkalte Colbjørnsen-utvalget som la fram en innstilling i 1999, om "Nytt millennium - nytt arbeidsliv". De forslø store endringer i blant annet arbeidsmiljøloven, for å gjøre norsk næringsliv mer konkurransedyktig. Fleksibilitet var moteordet som skulle løse alle problemene.

Det var LO som satt arbeidet med en ny og forbedret Lov for arbeidslivet på dagsorden.

LO-Kongressen i 2001 gjorde et enstemmig vedtak om at en slik lov som skulle erstatte Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø og samordne en rekke andre lover og regler i et felles lovverk, - Lov for arbeidslivet. Thorbjørn Berntsen advarte mot å starte arbeidet og noen av de som stemte for på kongressen, har siden fått kalde føtter.

I en pressemelding under kongressdagene, 8. mai 2001, sa avgående LO-leder Yngve Hågensen om den nye Lov for arbeidslivet:

”Når vi reiser krav til endringer er det ensbetydende med forbedringer og vi vil ikke akseptere at en ny lov skal svekke verken grupperinger eller den enkeltes rettigheter på arbeidsplassen.”

Lederen for arbeidslivslovutvalget, Ingeborg Moen Borgerud, sier i et intervju i bladet Arbeidervern, etter at utvalget er oppnevnt:

”Utvalget er oppnevnt for å harmonisere faglige rettighetene i forhold til de krav EU stiller til et effektivt næringsliv, med fleksible arbeidsvilkår.”

Disse to utsagnene harmoniserer ikke. Utvalget kjører sitt løp i henhold til EØS-avtalen og EUs Lisboa-strategien. Notatene og forslagene fra arbeidslivsutvalgets sekretariat viser det klart.

Det er klart at fagbevegelsen står overfor noen dilemmaer. Det er grunn til å etterlyse en strategi for LO og fagbevegelsen i forhold til disse dilemmaene. Skal vi stille krav til et best mulig lovverk for arbeidstakerne, basert på den kollektive arbeidsretten, eller skal vi akseptere at EU gjennom EØS-avtalen skal diktere et lovverk i henhold til EUs direktiver og EUs Lisboa-strategi? Det er ikke mulig å gjøre begge deler. Vi må ta et valg.

LO har hatt utvalgets mandat og arbeids-område ute til høring, i henhold til vedtak på LO-Kongressen. Fagforbundene har gitt uttrykk for at de ønsker en sterk lov, som på alle områder tar hensyn til miljø, helse og velferd. Fagforbundene sier det ikke er aktuelt å godta nedbygging av de bestemmelser vi har i arbeidsmiljøloven eller reduksjoner i andre faglige rettigheter. LOs representantskap har fått en oppsummering av forbundene synspunkter og en redegjørelse om arbeidet i utvalget fram til juni, noen de enstemmig tok til orientering.

LO har en representant i arbeidslivsutvalget, med en referansegruppe av representanter fra fagforbundene. Det er en bra måte å jobbe på og et framskritt i forhold til andre offentlige utvalgene som har lagt fram forslag til nedbygging av faglige rettigheter. Vi har eksempler på at våre representanter i slike utvalg har vært overrasket over utvalgets framlegg.

3

Det er viktig at fagbevegelsens representanter, i hvert fall LOs representant, har tatt dissenser i alle saker hvor utvalget vil redusere våre rettigheter. Hvis LO aksepterer nedbygging av bestemmelsene i arbeids-miljøloven, slik at våre rettigheter blir svekket, vil det skape store problemer for LOs politiske troverdighet.

I utvalgets mandat ligger en klar nyorientering: ”En lov som best mulig ivaretar både virksomhetens, arbeidstakernes og samfunnets behov”. I alle lovene fra Lov om tilsyn i fabrikker fra 1892, til Lov om arbeidervern fra 1956 er det vern av arbeidstakerne som står på dagsorden. I arbeidsmiljøloven fra 1977 er det fortsatt vern, men også deltakelse i utforming av egen arbeidsplass og eget arbeidsmiljø. I mandatet til en ny lov, er det virksomhetens behov som blir nevnt først. Det er helt på linje med direktiver og vedtak fra EU og EØS, som setter konkurransevilkår, foran faglige rettigheter.

På 1970-tallet, i Trygve Bratteli og Tor Aspengrens glansdager, fikk vi en rekke reformer

i arbeidslivet, - arbeidsmiljøloven, styrepresentasjon og sykelønnsordningen. Titusener av tillitsvalgte og medlemmer satt i lokale studiegrupper for å drøfte kravene til et demokratisk og fremtidsrettet arbeidsliv. Gjennom faglig-politisk samarbeid ble reformene gjennomført, en arbeidsform som forsvant med Gro Harlem Brundtlands maktovertakelse i Arbeiderpartiet.

I dag er det presset fra EU og EØS-avtalen som fører til offentlige utvalg som raserer de rettighetene vi har i arbeidslivet. Ordninger som fagbevegelsen har kjempet fram gjennom mer enn 100 års kamp. Offentlig utvalg lager blåkopier av EU-direktiver, som igjen er blåkopier av krav fra mektige lobbyorganisasjoner, som ERT og UNICE.

Vi husker Blaaidutvalget for flere midlertidige ansatte og liberale regler på arbeidsmarkedet. Sandmannutvalget for å knuse sykelønnsordningen og fokus på mer inkluderende arbeidsliv. Stabellutvalget for å redusere arbeidstvistloven og utvanne streike- og aksjonsrettigheter. Holdenutvalget for å endre spillereglene for tariffoppgjørene og innholdet i tariffpolitikken. Johnsenutvalget for å redusere Folketrygden og erstatte med mer private pensjonsordninger. Colbjørnsenutvalget for å fjerne regler som var til hindre for økt konkurranse i næringslivet, - de foreslo et nytt utvalg til å lage en samlet Lov for arbeidslivet.

Fagbevegelsen har hatt representanter i disse utvalgene, men flertallet har bestått av advokater og byråkrater som aldri har jobbet på en normal arbeidsplass og aldri har følt et belastende arbeidsmiljø på kropp og sjel. Disse folkene utfører sitt arbeid i disse utvalgene ut fra de ordre de har fått fra sine departementer, det vil si i henhold til EU-direktiver.

Etter 1. mai 2004 vil EU få ti nye land er med for fullt. Det kan føre til at millioner av arbeidsløse i øst, reise til vest for å søke arbeid.

Noen av EU-landene har brukt retten til overgangsordninger, men ikke Norge, som må følge EUs regler på grunn av EØS-avtalen.

Vårt land har allerede problemer med flyktninger og asylsøkere og deres plass

i arbeidslivet. En ennå større utfordring er flukten av kapital og arbeid til lavkostland, mange industri-virksomheter, men også etter hvert innen service og administrasjon.

Globalisering, det vil si utviklingen i internasjonal handel og produksjon har satt økt press på norske virksomheters rammebetingelser og konkurransesituasjon. Denne situasjonen blir brukt som argument for at regler i norsk arbeidsliv må harmoniseres med reglene i andre land.

4

Dersom våre regler er vesentlig forskjellig enn i land det er naturlig å sammenligne oss med, kan det bidra til at de samlede kostnadene gjør det vanskeligere eller umulig å konkurrere. Begrepet "land det er naturlig å sammenligne seg med" er en frase fra 1970-tallet. I dagens globale økonomi må vi i så fall sammenligne oss med absolutt alle land, også Kina hvor lønnskostnadene er en tjuendedel av Norge og de faglige og sosiale rettighetene er lik null. Disse vurderingene i utvalgets notater, viser hvilke dilemmaer vi står overfor.

Generaldirektør Jürgen Schrempp i Europas største industrikonsern, Daimler-Chrysler, aktiv medlem av rådet til ERT har uttalt: "Det ikke blir noe fart på europeisk arbeidsliv før vi har samme lønns- og arbeidsvilkår som i Indonesia". Det var under Sohartu-regimes dager, uten noen faglige rettigheter, verken i de skattefrie sonene eller resten av landets arbeidsliv.

Arbeidslivsutvalgets innstilling er basert på EUs og næringslivets tese om at det ikke er mulig å gjøre noe med miljø og helse, før virksomheten har et solid overskudd som forsvaret bruk av penger på bedre arbeidsmiljø. Her legger arbeidslivsutvalget vekt på rent økonomiske vurderinger, etter krav fra eierinteresser om maksimal fortjeneste. En slik ensidig økonomisk argumentasjon må avvises av fagbevegelsen.

Vi må argumentere ut fra våre erfaringer om at investeringer i et godt og trygt arbeidsmiljø er bra for trivsel, helse og miljø, men også for produktivitet, kreativitet og dermed lønnsomheten for virksomheten.

Det er et nivå på argumentasjon om arbeidsmiljø som vi har lagt bak oss. Det er mer enn tjue år siden fagbevegelsen fikk gjennomslag for at investeringer i ansatte og miljø er til det beste for alle parter, virksomheter, arbeids-takere og samfunnet, for å bruke mandatets opplystning.

Det er pinlig at utvalget stiller spørsmålstegn ved en slik erfaring. Det er spesielt pinlig i forhold til arbeidet med et inkluderende arbeidsliv og kravene om å senke utgifter til sykelønninger, trygder og pensjoner. Det er umulig å prioritere hensynet til virksomhetenes økonomi og eierne fortjeneste, samtidig som en vil gjennomføre et inkluderende arbeidsliv.

Det er ingen tvil om at arbeidslivet blir mer og mer brutalt og prisen er at flere og flere kastes ut fra arbeidslivet og over på trygd. Det er en klar politikk fra de fleste virksomheter som setter krav til produktivitet og fortjeneste til aksjeeierne som jobb nummer en. På grunn av dårlig økonomi er dette også situasjonen i den offentlige sektor, ikke minst i kommunene.

Næringslivet opplever omstillinger, nye produksjonsmetoder og nye krav til arbeids-organisasjon og etterutdanning. Det er to vesentlige svar på disse utfordringene. Det er at de ansattes tillitsvalgte er informert om situasjonen, utviklingen og planene i virksomheten.

Det andre er at virksomheten, i samarbeid med de tillitsvalgte, har en strategi for en positiv utvikling av virksomheten, med nye produksjonsplaner og videre- og etterutdanning av de ansatte. Hvis eierne har bestemt seg for å legge ned eller flytte virksomheten til utlandet er det ikke snakk om omstilling.

Ved omstilling eller nedleggelse av virksomheten er det ikke vernetjenesten som skal inn i prosessen, men de faglig tillitsvalgte etter Hovedavtalene. Eventuelle masseoppsigelser er klart en oppgave for de tillitsvalgte for de fagorganiserte. Et hvert forsøk til å gjøre slike prosesser til en sak mellom virksomheten og den enkelte arbeidstaker må avvises. Vi kan bare akseptere at slike utfordringer behandles på kollektive basis, som er en klar styrke for de faglige organiserte. Moderne og demokratiske ledere forstår at de må samarbeide med de ansatte gjennom deres tillitsvalgte.

5

I en del andre land, til eksempel i de baltiske statene, har folk stort sett faste ansettelser, men går ofte hjemme og venter på telefon om at virksomheten har jobb til dem. Det er en type fleksibilitet som ikke kan aksepteres. EU har laga direktiver om deltidsarbeid og midlertidige ansettelser, men ikke noen krav til faste jobber på heltid. Disse direktivene er resultat av den såkalte sosiale dialogen, så en må forutsette at vår europeiske organisasjon, ETUC, har gått inn for disse direktivene som utvilsomt åpner for en negativ utvikling.

Det ligger i arbeidslivsutvalgets mandat at de skal rive ned den arbeiderverntradisjon som er bygd opp etter mer enn hundre års kamp. Etter krav fra EU og EØS skal eiere og ledelse få mer styringsrett, på bekostning av de ansattes demokratiske rett til å delta i beslutningene i virksomhetene og rett til å praktisere den kollektive arbeidsretten.

Foreløpig har vi sett at den kollektive arbeidsretten skal erstattes av mer individuelle rettigheter. Tillitsvalgte skal hete "arbeidstakeres representanter", uten at de nødvendigvis trenger å være fagorganiserte. Arbeidstidsregler skal ikke lengre avtales med de tillitsvalgte. Arbeidsmiljøutvalgene skal forsvinne eller erstattes av såkalte samarbeidsutvalg uten rett til å fatte vedtak. Verneombudene skal miste sin innflytelse eller fjernes, slik at "arbeidstakernes representanter" kan ta seg av de sakene.

Det er min påstand at arbeidslivsutvalget forslag om å redusere den kollektive arbeidsretten er i strid med ILO-konvensjon 98, om rett til å være organisert og føre kollektive forhandlinger. Det er min påstand at arbeidslivsutvalgets forslag om å redusere de faglige tillitsvalgtes rolle er i strid med ILO-konvensjon 87, om retten til å organisere seg og være medlem av en faglig sammen-slutning. Ut fra det vi har sett så langt, er det min påstand at arbeidslivsutvalgets innstilling vil være i strid med en rekke av ILOs konvensjoner og rekommandasjoner.

Det er ikke overraskende at utvalget ser bort fra ILOs minimumsregler. Det gjør en også i andre europeiske land, ikke minst i Storbritannia. EU er så langt ikke en stat og derfor ikke medlem av FN eller ILO. UNICE har lagt fram forslag om å nedlegge ILO og fjerne alle reglene som skaper problemer for et fritt næringsliv. Vi husker MAI-avtalen om frihet for investorer og de flernasjonale selskapene.

Nasjonalstatene skulle holde fingrene av fatet og ikke legge seg opp i deres næringsvirksomhet. MAI-avtalen kommer tilbake i små porsjoner.

Et første notat fra arbeidslivsutvalget sa at det var syv dager i uka, ingen regler om helgedager, nattarbeid eller normalarbeidsdag, noe som ble for hard kost for utvalgets medlemmer. Kampen for åtte timers arbeid, åtte timer fri og åtte timer søvn og ikke minst normalarbeidsdagen fra 1914 var angivelig gått ut på dato. Det ble tatt et initiativ til et nytt notat med noen flere detaljer og regler om arbeidstid. Ennå er resultatet så langt er klart dårligere enn tidligere regler. Det må avvises av en samlet fagbevegelse.

Arbeidslivsutvalget får seg til å si at enklere regler for oppsigelser og økte muligheter for midlertidige ansettelser, før til et mer inkluderende arbeidsliv. De mener at dagens arbeidsmiljølov er inkluderende for de som er inne og ekskluderende for de som er ute.

Det er å stille utfordringen fullstendig på hode. Arbeidsmiljøloven har i 25 år vært vårt beste redskap for å unngå helseskader, sykefravær og utstøtning fra arbeidslivet. Loven har vært vårt beste redskap for å hindre nedbemanning og masseoppsigelser. En rasering av dette lovverket vil føre til raseringen av tiltakene for inkluderende arbeidsliv.

6

Det må være en prioritert oppgave for fagbevegelsen å tilbakevise kravene om større fleksibilitet i ansettelsesforhold, arbeidstid eller på andre områder. Det er et grunnleggende krav til en god arbeidsplass at endringer er forutsigbare og skjer i trygge former. Det vil at de ansatte har kollektive avtaler om lønns- og arbeidsvilkår og at disse avtalene ikke er gjenstand for rasering hver gang en virksomhet skal omstille eller ta de teknologiske utfordringene.

Slike utsikre tilstander skaper store problemer for de ansatte og er beviselig en av de største årsakene til vårt store sykefravær i arbeidslivet.

Det er uakseptabelt at utvalget legger seg på en slik primitiv argumentasjon for å begrunne eierinteressene økte bruk av fleksibilitet og utskilling av arbeidsoppgaver og jobber. Stabile arbeidsvilkår og trygge ansettelser er en forutsetning for å få ned sykefravær og styrke arbeidet med et inkluderende arbeidsliv.

Arbeid for alle er jobb nummer en, sier vi i norsk fagbevegelse. Vi vet at hvis du ikke har fast jobb og fast inntekt, liver du ikke et fullverdig liv. Du har ikke økonomi til å betale for de mest grunnleggende behov som bolig og mat på bordet. En sier blant annet at enklere regler for oppsigelse eller økt mulighet til midlertidig ansettelse medfører at terskelen for å felle ut blir lavere. Vi vet at denne argumentasjonen er feil.

Det er ikke mangel på arbeidskraft i Norge, men ofte mangel på kvalifisert arbeidskraft. Fagbevegelsen har lagt fram forslag om økt satsing på kompetanseheving, etter- og videreutdanning, for å bringe fram kvalifisert arbeidskraft. Så lenge arbeidsgiverne og myndighetene ikke er villig til å følge fagbevegelsens krav, vil denne negative situasjonen fortsette. Ansvarer ligger hos de politiske myndighetene og arbeidsgiverne.

Vårt fokus på arbeidsmiljøforholdene i stadig større grad flyttes til de psykososiale og organisasjonsmessige arbeidsmiljøfaktorer. Det betyr ikke at de fysiske og kjemiske utfordringene skal glemmes. Utvalget hevder det er vanskelig tilgjengelig lovverk som er dagens problem. Jeg tror de fleste av oss opplever at de ansatte og tillitsvalgte er redd for å påpeke problemene og stille krav til forbedringer. Slik oppførsel kan bety at en står øverst på liste over de som skal ut ved neste innskrenkning.

Bedriftshelsetjenesten har varierende kvalitet. Mange har dårlige erfaringer med BHT, og mener de ikke spiller noen vesentlig rolle i kampen for bedre arbeidsmiljø. En rekke BHT har utviklet seg til konkurranseutsatte konsultantselskaper, hvor de ansatte ikke blir tatt på alvor, fordi regningen betales av virksomheten. Det er behov for nye regler om BHT og mer innflytelse til de tillitsvalgte og ansatte i styringen av BHT i den enkelte virksomhet.

Det er ingen grunn til å dele opp i "det nye arbeidslivet" og det tradisjonelle. Det var et moteord som kom med oppblomstringen av dataselskapene for noen år siden. De grunnleggende forhold mellom eier og ansatt, mellom arbeidsselger og arbeidskjøper, ligger fast som det alltid har gjort. Det er dette grunnleggende forholdet som skal legges til grunn i alle vurderinger som skal inn i den nye loven.

Arbeidstakere og ikke minst "prosjektansatte" i det nye arbeidslivet har behov for gode lønns- og arbeidsvilkår. De vil erfare at kollektive løsninger alltid er best for alle ansatte uansett arbeidsoppgaver eller ansvarsområde.

7

Arbeidsgiverbegrepet er klart i dagens lovverk og vi må avvise alle forsøk på modernisering eller såkalt tydeliggjøring. All erfaring med slike utvalg viser at modernisering av begrepene fører til dårligere bestemmelser for arbeidstakerne.

Forholdet mellom de ansatte og kunder/brukere er ikke av ny dato. I mange bransjer er dette situasjoner fra lenge før vi fikk datamaskiner og elektronisk post. Det blir feil å vektlegge disse endringene som grunnleggende. Det har alltid vært grupper av arbeidstakere som har måtte utføre arbeid til alle døgnets tider. De faglige organisasjonene har forhandlet seg fram til kompensasjoner, ute fra bestemmelser til lovverket, som arbeidstid. En slik praksis må forsterkes i lovverket.

Arbeidslivsutvalget kan ikke tro at de kan oppnå fordeler på alle plan ved bruk av honnørord. De må velge om de vil satse på de ansettes rettigheter i tråd med tidligere lover eller legge seg flate for markedsliberalismen som preger alle sider av utviklingen, både globaliseringen og vår tilpassing til EUs politikk på grunn av den fatale EØS-avtalen.

Tidligere i år åpnet arbeidsministeren for økt bruk av overtid. Den enkelte skal ha frihet til å velge hvor mye en vil stå til disposisjon for virksomheten. Gjennom statsbudsjettet kom det nye forslag, økt bruk av midlertidig ansettelser, kutt i støtte til permitterte og redusert AFP ved såkalte gavepensjoner. Det har fått LO til å reagere, sammen med de andre arbeidstaker-organisasjonene har LO trekke seg fra arbeidslivsutvalgets arbeid. På tross av dette fortsetter utvalgets sitt arbeid.

Et alternativ er at alle arbeidstakerorganisasjonene inviteres til å sette ned et utvalg i egne rekker, som skal legge fram et forslag til Lov for arbeidslivet, på arbeiderbevegelsens grunn og ut fra våre synspunkter. Det kunne føre til en virkelig

valgkamp i 2005, om hvordan vi skal organisere arbeidslivet i et sivilisert samfunn. Et samfunn som slåss for rettferdighet og solidaritet på tvers av globaliseringen, EU og EØS-avtalens markedsliberalisme.

LO-lederen har sagt at regjeringen driver et narrespill. Det er jeg fullt ut enig i. Vi har en regjering uten respekt for de demokratiske spilleregler som ligger i at de oppnevner et offentlig utvalg som skal vurdere et nytt lovverk for arbeidslivet. Det er vanlig praksis at alle parter får tid til å drøfte alle sider i fred og ro. Regjeringen er kanskje under press fra EU og EØS overvåkingsorgan ESA, for å tilpasse seg EUs direktiver. Lisboa-prosessen går for sakte og næringslivet presser på for flere reformer for mer markedsliberalisme.

Vi skal ikke se bort fra at denne situasjonen reddet LOs representant fra dilemmaene, - skal vi følge kravene fra fagforbundene om et bedre lovverk på fagbevegelsens premisser eller skal vi følge påleggende fra EU og EØS/ESA. Jeg har hørt at LO har utarbeidet en rekke dissenser til utvalget. Fristen for å levere inn merknader og dissenser gikk ut før LO trakk seg fra utvalget. Jeg har som medlem av referansegruppa bedt om å få utlevert LOs dissenser og merknader, men uten resultat. Det gir meg en dårlig følelse. Er det flere narrespill på gang?

Det er klart at fagbevegelsen står overfor disse dilemmaene. Vi må ta et valg. Det er grunn til å etterlyse en strategi for LO og fagbevegelsen i forhold til disse dilemmaene eller faglig-politiske utfordringene. Skal vi stille krav til en best mulig lov for arbeidstakerne eller skal vi akseptere at EU gjennom EØS-avtalen skal diktere et lovverk i henhold til EUs direktiver og EUs Lisboa-strategi?

8

Fagbevegelsen må ha en strategi for hva vi vil ha i lovverket og hva vi vil ha i tariffavtalene. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø har en rekke henvisninger til at loven er minste krav og at de kollektive avtalene kan gi nærmere regler, blant hva som er spesielt for bransjene. Vi har en tredeling mellom lovverket, sentrale kollektive avtaler og lokale kollektive avtaler. Loven krever individuelle arbeidskontrakter, men bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår må ligge i de kollektive avtalene. Vi må forsvare de kollektive avtalene og avvise individuelle avtaler. De kollektive avtalene er basis for faglig makt.

De som tror at regjeringen bare vil rasere lovverket, må innstille seg på at også tariffavtalene skal raseres før UNICE, NHO og våre motkrefter er fornøyd. Med en knust fagbevegelse tror de at europeiske næringsliv blir konkurransedyktig.

Skal vi legge oss flate for markedsliberalismen eller skal vi ta kampen for forsvar av våre faglige rettigheter?

Disse to forhold er uforenlige. Det er oss i fagbevegelsen som må gjøre valget.

Noen webadresser om EU, EØS og arbeidslivsloven:

www.dep.no/aad/arbeidslivslovutvalget/

www.dep.no/archive/nhd Rapporten: EUs Lisboa-strategi - Hva gjør Norge?

www.ert.be European Roundtable of Industrialist

www.etuc.org Den europeiske faglige samorganisasjonen

www.icftu.org Frie Faglige Internasjonalen

www.ilo.org Internasjonale arbeidsorganisasjonen (FN).

www.neitileu.no Nei til EUs faglig utvalg/Faglig Nyhetsbrev

www.fagligaeukritiker.org Svensk faglig EU-kritikk

www.eufagligt.dk Dansk faglig EU-kritikk

Tør vi stole på egne vyer

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Randi Bjørgen

Som YS-leder er det inspirerende å registrere at YS-forbundene i stadig større grad er opptatt av at hovedorganisasjonen skal ta del i samfunnsdebatten og ha en ambisjon om å være premissleverandør i utviklingen av norsk arbeids- og samfunnsliv. Det er en oppgave jeg gjør mitt beste for å oppfylle. Parallelt er det også tilfredsstillende å kunne konstatere at YS allerede i stadig større grad blir lyttet til og tatt kontakt med av sentrale politikere både på storting og i regjering. Vi skal alle både vite, erkjenne og berømme oss selv for at YS helt klart påvirker videreutvikling av arbeidslivet i mye større grad enn tidligere. Alt skjer riktignok ikke i det åpne rom, men resultatene ser vi.

Av og til synes jeg det er viktig å stoppe opp litt og reflektere over samfunnsutviklingen. Det skjer mye både rart og spennende. Det skjer også mye vi ikke liker. Spørsmålet jeg synes er viktig å dvele ved er i hvilken grad henger våre og andres beslutninger sammen med en helhetlig visjon for samfunnsutviklingen. Det er farlig å drukne i detaljer og enkeltvedtak, dersom det ikke er tuftet på langsiktige vyer og prinsipper.

Politikk er spennende og det er utfordrende. Med utgangspunkt i felles krav og ønsker har forbundene vedtatt et prinsippprogram for YS. Dette er et dokument med langsiktige målsettinger. I tillegg til dette vedtar forbundene hvert år handlingsprogram som sier noe om prioriteringen av årets arbeidsinnsats som et ledd i å nå de langsiktige målene. Disse styringsdokumentene er viktige både for meg og andre i YS-familien, når vi skal forholde oss til enkeltsaker.

Når tempoet i arbeidslivet er på sitt høyeste og presser frem raske samfunnsendringer, er det viktig å være bevisst på egne visjoner. Det er lett å gå i fellen og forholde seg til politisk arbeid og prinsipiell tenkning som en hopp og sprett øvelse, hvor man kaster seg rundt og endrer standpunkter i enhver sak alt etter hvilken vei debatten går.

Hverdagen vår blir mindre komplisert når vi tør å stole på oss selv. Da kan det til og med hende at man lettere innser at det også kan være lurt å la stormen roe seg. Og ikke gripe etter det som kan se ut til å være en første og beste løsning.

AV og til kan det være fristende å si "Nå skjer det så mye, så nå må vi forandre prinsippene våre". En slik holdning er både uklok, uforsvarlig og vitner om usikkerhet omkring egne politiske holdninger. YS' prinsippprogram er et godt gjennomarbeidet dokument. Det gir et skikkelig grunnlag for både årlige handlingsprogrammer og daglige politiske beslutninger. Det er fundamentet for langsiktigheten i arbeidet vårt, og støtter opp om YS' troverdighet. Vi har god grunn til å være fornøyd med prinsippprogrammet, men kan kanskje bli litt mer bevisste på og flinkere til å bruke det.

MED ANDRE ORD

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Ebba Wergeland

Snart kommer arbeidslivslovutvalgets forslag til revisjon av dagens 100 år gamle lov. Utvalgets flertall tenker som partiet Høyre i 1885 og Fremskrittspartiet i dag.

Ebba Wergeland er forsker ved Institutt for samfunnsmedisin og spesialist i arbeidsmedisin. Kommunalministerens instruks om å få «mer ut av hver krone», betyr i praksis at de må få mer ut av hver krone. Arbeidslivslovutvalgets forslag til endring av den 100 år gamle loven er å skru klokka et 100 år tilbake mener Ebba Wergeland.

I 2000 kunngjorde LO-ledelsen at arbeidsmiljøloven av 1977 trengte revisjon. «Det er... grunn til å spørre om loven gir tilstrekkelig vern og svarer på dagens utfordringer,» sto det i debatheftet til medlemmene. Men på LO-kongressen 2001 advarte mange mot lovrevisjon nå. De kjente Colbjørnsen-utvalgets forslag til premisser for ny lov (Nytt millennium – nytt arbeidsliv, NOU 34:1999). Den liknet til forveksling Fremskrittspartiets programpunkter om nedbygging av arbeidervernet. En lovrevisjon kunne like gjerne bli en rasering av lovverket, som en lov for mer menneskevennlig arbeidsliv. Om noen uker kommer Arbeidslivslovutvalgets (ALL) forslag til revisjon av dagens lov. Allerede nå er det klart at skeptikerne på LO kongressen fikk rett. Tidligere revisjoner av den hundre år gamle loven har styrket arbeidstakernes rettigheter i takt med velstandsutviklingen. Flertallet i ALL vil snu denne utviklingen. De har fulgt Colbjørnsen-utvalget og gått til angrep på selve fundamentet i arbeidervernloven: jobbtryggheten og arbeidstids bestemmelsene.

Jobbtrygghet

Jobbtryggheten er den viktigste forutsetningen for forsvarlige arbeidsvilkår og dermed et godt arbeidsmiljø. Ingen arbeidervernlov kan beskytte den som bare har arbeidsløshet som alternativ til jobben. Spør løsarbeiderne i hotell- og restaurant eller dagligvarehandelen, de som bare har jobb når telefonen ringer. Verdien av en arbeidervernlov kan måles etter den jobbtryggheten den gir, hvordan den fungerer i perioder med arbeidsløshet, og for lett utbyttbar arbeidskraft, slik de fleste av oss er. Vi trenger bedre stillingsvern ved sykdom. Det tar ofte mer enn dagens 6-12 måneder for å bli fullt arbeidsfør igjen etter sykdom og skade. Vi trenger bedre stillingsvern ved nedbemanning, og strengere grenser for bruk av midlertidige ansettelser og leid arbeidskraft. Utvalgets flertall går stikk motsatt vei: De åpner for mer midlertidige ansettelser og dårligere vern ved nedbemanning og tvist om oppsigelse.

Avkall på vern

Det blir påstått at dårligere oppsigelsesvern hjelper funksjonshemmete inn i arbeidslivet. På 1970-tallet brukte Hydro en egenerklæring ved ansettelser der det blant annet sto «Hvis jeg på grunn av fortiet sykdom eller lignende skulle bli syk eller uskikket for det arbeid som jeg etter ansettelsesvilkårene er forpliktet til, er jeg oppmerksom på at jeg må slutte mitt arbeid hvis bedriften skulle forlange det. Det samme gjelder hvis det viser seg at jeg ikke tåler skiftarbeid eller andre forhold som har forbindelse med arten av arbeidet ved fabrikkene.» Den som ble syk av forholdene på jobben hadde på forhånd god tatt oppsigelse. Hvis svekket oppsigelsesvern ga rom for flere funksjonshemmete skulle vel dette gi et skikkelig inkluderende arbeidsliv? Problemet er at teorien ikke stemmer. De friskeste går foran i køen, med eller uten oppsigelsesvern. Retten til arbeid kan ikke vinnes ved å gi avkall på retten til vern.

Arbeidstid

For hundre år siden representerte normalarbeidsdagen framskrittet, med lovfestet lengde og innenfor lovfestet tid på dagen. Debatten om normalarbeidsdagen og grensene for den var en debatt om hvem som skulle eie arbeiderens liv, skriver Seip i boka «Sosialhjelpstaten blir til» om norsk sosialpolitisk historie 1740- 1920 (Gyldendal 1994). Virkelig frihet til eget liv sto mot det arbeiderne så på som en frihet på papiret, nemlig friheten til å inngå individuelle arbeidsavtaler. ALLs flertall tenker som partiet Høyre i 1885 og Fremskrittspartiet i dag. Mindre lovregulering presenteres som økt valgfrihet og demokrati for arbeidstakerne. Færre bremses på bruk av overtid, natt- og søndagsarbeid kan kanskje oppleves som en «rettighet» for unge med boliglån. For de fleste andre betyr det ikke rettigheter, men risiko. Press på å være enda mer tilstede, økte vansker med å klare ansvar utenfor jobben, økte krav til utholdenhet og god helse, økt risiko for å tape mot Rambo i kampen om jobbene, økt utstøting. Et mer brutalt arbeidsliv.

Falsk fleksibilitet

Like forførende falsk er ordbruken når utvalget forslår å gi arbeidstakeren «rett til fleksibel arbeidstid». De er vel opptatt av «den moderne arbeideren», akkurat som Colbjørnsen-utvalget – han som er så etterspurt i arbeidsmarkedet at han (det er

oftest en høyt utdannet, høytlønnert hann) kan få den arbeidstidsordningen han vil. Han som formelig skriker etter mer fleksibilitet og raskere omstilling, og raser over formyndersamfunnets vernelover. Han som må beskyttes mot seg selv. La ham lære av erfaring.

Tenk heller litt på de øvrige 90 prosent av arbeidstakerne. På dem som prøver å flette arbeidstid og arbeidsvilkår sammen med barnepass og omsorg samsvar og behovet for en inntekt å leve av – uten å ta sin død av det. På dem som tøyer arbeidsdagen for å strekke til overfor elever, pasienter, omsorgstrengende eller trygdeklienter, eller jobber «grå overtid» for å avlaste eldre kolleger eller holde frister og berge jobben. Det er ikke seg selv de må beskyttes mot, det er arbeidsgiver. Akkurat som da loven ble til. Den viktigste forskjellen er at mange arbeidsgivere nå selv er under press – fra grådige investorer i privat sektor, og gjerrige kommunalministre i offentlig sektor.

To verdener

Når konkurransen mellom produsentene skjerpes, og eiernes jakt på maksimal avkastning blir mer og mer avsindig, trengs det sterkere arbeidervern, sterkere tillitsvalgte, sterkere tilsynsmyndigheter og sterkere og mer konsekvente reaksjoner på lovbrudd. Ellers vil konkurransen gå på bekostning av arbeidstakernes helse og velferd, og sikkerheten i samfunnet. Kravet om ubegrenset fleksibilitet springer ut av behovet for å kunne nedbemanne maksimalt. En tilstrekkelig bemannet bedrift har fleksibilitet til å takle topper og bunner i etterspørselen, og til å dekke opp for sykefravær og forskjellig yteevne blant de ansatte. En mangfoldig arbeidsstokk kan takle mer varierte oppgaver ved å utfylle hverandre. Anorektiske, sylslanke bedrifter er ikke fleksible. Så må de skaffe seg fleksibilitet ved å tøyne de ansatte. Så langt strikken går, og litt til. Det vil alltid være en konkurrent der ute som klarer seg med enda lavere arbeidskraftkostnader, enda færre folk.

Konkurransen

Hvis det er mulig å vinne konkurransefordeler ved å slurve med arbeidsmiljøstandard eller sikkerhet, vil noen raskt gripe sjansen. Alle som vil overleve i bransjen må følge etter. Entreprenøren som vil bevare arbeidsplasser må godta litt større risiko på byggeplassen enn godt er. Transportselskapet som vil vinne anbudsrunder, må satse på ansatte som er villige til å jobbe maksimalt med overtid og ubekvem tid, selv om det svekker trafiksikkerheten og ødelegger familielivet.

For kommuner som vil berge sykehjemmet betyr kommunalministerens instruks om å få «mer ut av hver krone» i praksis at de må få mer ut av hver krone. Omsorgen kan ikke automatiseres. Ikke spør hvorfor så mange kvinner havner på uføretrygd. Spør heller hvorfor ikke flere gjør det. De eneste som har umiddelbar egeninteresse av å hindre at dette går på helsa løs, er selvsagt de som rammes. Det er derfor samfunnsgagnlig fornuft bak den sterke rollen fagbevegelsen tradisjonelt har hatt i utformingen av arbeidervernlovene. Men i ALL veier ikke fagbevegelsens ønsker særlig tungt. For utvalgets flertall har arbeidervern bare vært ett av mange hensyn, og langt fra det viktigste.

I deres verden krever økt konkurranse svekket arbeidervern, svekket jobbtrygghet, mer bruk av overtid, natt- og søndagsarbeid, svakere tillitsvalgte. Det er logikk i dette hvis markedsandeler og avkastning går foran alt. Da gjelder det ganske enkelt å ha lavere arbeidskraftkostnader enn konkurrenten.

Bremsekloss

Arbeidervernlovene kom fordi det norske samfunnet skjønte mer enn dette utvalgflertallet, nemlig at konkurranseevne kan kjøpes for dyrt. Når markedsandelene vinnes på bekostning av arbeidstakernes liv og helse og sikkerheten i samfunnet, må samfunnet sette foten ned. Norge anno 1885 veide «hensynet til verdiskapningen» mot de sosiale og helsemessige problemene som fulgte i kjølvannet av et lovløst arbeidsliv. Når verdiskapning ikke kan foregå uten samtidig verdirasering, går vinningen opp i spinningen. Når omstilling betyr omstilling til dårligere forhold, er ikke omstillingsevne noe å rope hurra for. Da er arbeidstakerens omstillingsvilje bare et annet ord for maktesløshet. Da er det fagbevegelsens oppgave å være omstillingsuvillig bremsekloss.

Avtale eller lov?

Colbjørnsen-utvalget, Framskrittspartiet tror at individuelle avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om for eksempel arbeidstid, gir større frihet. Slik det var i «gode gamle dager», før Norge fikk fagorganisering og arbeidervernlov. For fagbevegelsen er det vanligvis opplagt at slike avtaleformer betyr dårligere vern. Derfor vakte det oppsikt da en LO-representant i Colbjørnsen-utvalget anbefalte individuelt avtalte tidskontoordninger. For hva er det, annet enn fullstendig individualisering av arbeidstidsavtaler? Enkelte i LO har også hevdet at tariffavtaler om arbeidervern er bedre enn lovfestede rettigheter. Det er en farlig vei å gå seg inn på – selv om flertallet i ALL applauderer og kaller tariffavtaler for mer demo-kratisk enn lover. Ingen i LO eller YS kan være tjent med et arbeidsmarked der uorganiserte kan underby organiserte i kampen om jobbene, fordi de ikke har samme rett til vern. Tvert om, gode tariffavtaler bør i neste omgang bli lov. De som mener tariffavtaler er bedre enn lov, bruker Victor Normans rasering av over tidsbestemmelsene våren 2003 som et

skrekkeksempel. Men reglene for overtidsbruk ville ikke vært bedre beskyttet mot endring om de bare var tariffestet. LO har med styrke forsvart sykelønnsordningen i Folketrygdloven. I motsetning til mange andre europeiske land har vi holdt skansene så langt. Vi var mange som savnet et like sterkt og effektivt forsvar for overtidsbestemmelsene. Det skal mye til før Stortinget går til full konfrontasjon med LO og YS om sosialpolitikk og arbeidslivslover.

Det er dumt å undervurdere egen styrke. Men skal fagbevegelsens styrke bli tatt alvorlig, forutsetter det litt kraftigere tale enn pressemeldinger. Det krever, som for sykelønna, troverdige trusler om å lage «et hælvetes bråk».

Forkast forslaget

Bakteppet for det nye lovforslaget er selvsagt nedbyggingen av arbeidervern og velferdsordninger i EU. Den kortsiktige logikken hos flertallet i ALL er at den norske arbeidervernstandarden må reduseres tilsvarende. Uansett om YS og LO klarer å få på plass noen positive enkeltinnslag i tolvte time, blir nettoeffekten av forslaget fra ALL forverring. Ganske enkelt fordi det var hensikten. Bak vakre ord om harmonisering, forenkling, fleksibilitet, valgfrihet og omstillingsevne, handler det bare om svekket vern, i skiftende forkledninger. Skjerpet konkurranse krever bedre arbeidervernlover. Hvis fagbevegelsen godtar billigsalg på arbeidervern, vil spiralen bare gå en vei: nedover. I neste omgang presses fagbevegelsen i konkurrentlanda til enda dårligere vilkår. Og sånn fortsetter det. Forslaget fra ALL kan ikke en gang brukes som diskusjonsgrunnlag. Vi kan ikke bygge en ny lov på et forslag om å skru klokka tilbake.

Skal fagbevegelsens styrke bli tatt alvorlig, forutsetter det litt kraftigere tale enn pressemeldinger.

Blir demokrati pluss ergonomi "Et løft for forpleining" ?

Skrevet av: Kari Bukve

Hvem startet prosjektet og hvorfor ble prosjektet satt i gang ?

Prosjektet et løft for forpleining ble satt i gang av Oljedirektoratet våren 2001. Det var stadige henvendelser til OD både fra arbeidstagersiden og arbeidsgiversiden. Flere dårlige gjennomførte omstillingsprosesser og nedbemanninger som lå til grunn for disse henvendelsene.

OLF, Oljeindustriens landsforening ble utfordret til å lede arbeidet.

Hva er typisk for yrket forpleining ?

- høy fysisk belastning
- arbeidet til dels lite tilrettelagt, spesielt på eldre innretninger
- høyt sykefravær
- mange entreprenøransatte

Det ble nedsatt en styringskomité med representanter fra operatører, forpleiningsselskapene, NOPEF, OFS, Lederne, OLF og rederiforbundet. OD har vært observatør. Styringsgruppen ble enig om hvilken tema som var viktig Det ble nedsatt fire arbeidsgrupper, alle med representanter fra de ulike partene;

1 Arbeidstagermedvirkning

2/3 Krav til arbeidsmiljø fastsettelse av krav, analyse og måling av arbeidsmiljøforhold 4.Opplæring.

Resultat

Resultatet av arbeidet er blitt et dokument som er ment som et hjelpemiddel for ledelse og ansatte. Dokumentet kan i tillegg brukes som en rettesnor både ved anbudsinnbydelser og ved omstillinger. Hensikten er også å gjøre ansatte og ledelse bedre kjent med gjeldende lov og regelverk. Dokumentet er å finne på OFS sine hjemmesider.

Skuffelsen var at en av de sakene som forpleiningsområdet har slitt mest med – arbeidstagermedvirkning; gruppen kom til enighet og leverte en samlet innstilling som ble forkastet av deler av arbeidsgiversiden på høringsrunden (og det var ikke forpleiningsselskapene som stoppet). Gruppens arbeid er sendt til gruppen som jobber med arbeidstakermedvirkning i Arbeids og Administrasjons Departementet, AAD.

Arbeidet er derfor ikke tatt med i rapporten fra et Løft for forpleining.

OD har skrevet et avsnitt om krav til arbeidstakermedvirkning i rapporten.

Oppfølging av prosjektet fra OD

OD vil følge opp rapporten fra "Løft for forpleining" ved å sende et likelydende brev til næringen, der selskapene blir bedt om å bruke nødvendig kompetanse til å foreta en vurdering av seg selv opp mot det som står i rapporten, og i tillegg lage en plan for forbedring inkludert nødvendig opplæring. OD vil videre følge opp arbeidet i form av ulike tilsynsaktiviteter.

Oppsummeringsseminar den

13. november

Marit Teigland (adm.dir Universal Sodexho) og Asle Reime var møteledere på seminaret.

Hilde Heber, OD har vært observatør og rådgiver i prosjektet og innledet om bakgrunnen for prosjektet og om dokumentet.

Innledere på seminaret

OFS presenterer en kort oppsummering av innleggene fra innlederne på konferansen. Innleggene ligger også ute på ODs nettsider: http://www.npd.no/Norsk/Emner/HMS/rapport_loft_for_forpleining.htm

Endre Lima Løvås leder i Right Management Consultans om endring og omstilling: Innlegget hadde mest fokus på den organisasjonsmessige siden av endringsprosessene.

Endre Lima Løvås stilte bla spørsmålet: Hva har din organisasjon lært av de tidligere endringsprosessene?’

Svarene kan som oftest deles inn i:

Dyp innsikt: bevisst læring av erfaring

Bevissthet: en viss forståelse av hva som fungerte bra og ikke så bra.

Lokalbedøvelse: det gjør litt vondt med en gang, men hvem vet hvorfor.

Ingenting: vi gjør de samme feilene og de samme riktige tingene hver gang.

Hva er viktig for organisasjonene i omstilling?

Holde fokus på forretningsmessige mål

i omstillingsprosesser.

Være fleksible og tilpasse seg endrede rammebetingelser.

Være provaktive og fasilitere (gjøre lettere) slik at de som strever med omstillingen får hjelp.

Bevege seg fort gjennom endringsprosessen.

Forventer og er åpen for neste utfordring, og ser på denne som en mulighet for forbedring

Sykefravær...

Tall viser at når en er fraværende i fra arbeid i over 8 uker vil det være vanskelig for den som er syk å komme tilbake til arbeid igjen. Innen forpleining opplever en sykefravær grunnet hovedsakelig muskel og skjelett plager. For dem som ikke makter og komme uti arbeid igjen venter attføring, uføretrygding og omskolering. Dersom det ikke er gjort en grundig jobb i bedriften på forhånd vil en kunne oppleve og sitte fast i et trygdesystem.

Men behøver det å bli sånn ?

Nærværarbeidet er ny måte å tenke når det gjelder sykefravær.

Nærværarbeidet i Statoil innlegg av bedriftslegene Mia Bauer og Odijk.

I 1997 var tilstanden i Statoil at det var en fraværkultur som var kilde til konflikt/forhandling, Skjebnetenkning/handlingslammelse, forventning om at ”andre” må løse det og en kilde til negativ oppmerksomhet ”utenfra”

Hva er Nærværarbeid?

”Den samlede innsatsen for å oppnå et miljø hvor flest mulig kan være tilstede på

arbeidsplassen. samspill med andre skal den enkelte mestre arbeidets krav og utfordringer og trives med det”.

Arbeidet med nærvær har snudd trenden til: Nærværskultur, fokus på mestring, betingelser og løsninger, klare roller, handlinger og evalueringer og Styrket identitet og høyere ”status”

Nærværarbeid skjer på flere plan samtidig:

Nærværnivå: Forsterking av nærværskultur: det er positivt for helsen å være i arbeid og det er mulig å fremme mestring på arbeidsplassen.

Støttenivå: Systematisk vurdering, igangsetting og evaluering av tiltak på egen arbeidsplass for å finne alternative løsninger til sykmelding.

Nettverksnivå: Planlegging, gjennomføring og evaluering av tilbakeføring til eget arbeid etter langtidssykmelding.

Dersom tilbakeføring til eget arbeid ikke lykkes...

Overføring til attføringsutvalg, kvalitetssikring av nærværarbeid og sikre helse og sysselsetting.

Ebba Wergeland yrkeshygieniker og forsker kom med sitt "blikk på prosjektet " fra sidelinjen". Fraværskampanje kan bli mobbekampanje

Sykefravær kan være et unyttig og farlig suksesskriterium`uttaler Ebba Wergeland. En liten del av arbeidstakerne står for nesten hele fraværet, vesentlig eldre og kronisk syke.

Rikstrygdeverket sier at 6% av arbeidstakerne sto for 80% i 1999

Kampanjer for å redusere fraværet kan synliggjøre de få som "ødelegger statistikken"

Underbemanning eller belønninger for lavt fravær forsterker gruppepresset mot dem til mobbing Prisen for et inkluderende arbeidsliv er ofte økt fravær.

Betyr et lavt sykefravær at folk er friskere på jobben? Nei, det kan bety at folk går syke på jobben!

Sykelighet= sykenærvær + sykefravær

Sykenærværet øker og sykefraværet avtar :

- hvis sykelønnsordningen svekkes
- hvis 3.person rammes av fraværet
- hvis arbeidskolleger rammes av fraværet
- hvis jobben er usikker

Arbeidsrelatert fravær er fravær som skyldes/forlenges av dårlige arbeidsforhold

Denne type fravær: gir kunnskap om risikoforhold og forbedringsmuligheter muskel-skjelett-problemer tar ~10-30% av totalfraværet.

Bedriftshelsetjenesten skal kartlegge og analysere, men det er Umulig å kartlegge hvis ikke de ansatte stoler på bedriftens forbedringsvilje

Forsvarlig arbeidsmiljø: Kan gi lavere fraværprosent fordi folk blir friskere kan gi høyere fraværprosent – fordi eldre og funksjonshemmete kan få og bli i jobb.

- Gir færre helseskader og dermed

færre uføre

- Forsvarlig arbeidsmiljø inkluderer

(AMLs §§12-14)

Forsvarlig arbeidsmiljø er arbeidsgivers ansvar og bedriftshelsetjenesten primæroppgave.

Gruppe presentasjoner og paneldebatt

På seminaret presenterte gruppene sitt arbeide (utenom gruppen arbeidstagermedvirkning, der ble det istedenfor presentert om arbeidstagermedvirkning i fra Øyvind Lauridsen, OD)

Asle Reime Klubbleder i Nopef klubben i Eurest, hadde en utfordrene oppgave da han var gruppeleder både for gruppe 2 og 3. For øvrig vanket det mye ros til nevnte gruppeleder for måten han hadde taklet oppgaven på!

Undertegnede var gruppeleder for gruppe 4, opplæring som så på områdene :

Ergonomi

Psykososialt arbeidsmiljø

Innføring av nye arbeidsmetoder

AMU / verneombudfunksjon

OFS vil komme tilbake med en artikkel om opplæring som er basert på erfaringene som er gjort i prosjektet et løft for forpleining.

Dokumentet skal være levende...

OFS fremhevet at dokumentet må styrkes, en del spørsmål er ikke blitt stilt i prosjektet blant annet hva gjør det med helsen til en forpleiningsarbeider å ha utrygge ansettelseforhold, her har vi spesielt vikarpool ansatte og kontraktsvikarer i tankene.

Ergonomi delen er godt utviklet i prosjektet, det viktige er å få utviklet og styrket demokratidelen innen forpleining.

Forpleiningens helse er bedriftens ansvar, men... Dersom operatør og lisensholdere mener noe med HMS plakatene sine så har de et etisk og moralsk ansvar for å gi kontrakter som gjør sunne rammevilkår mulig. Samfunnsansvar kalles det...

OFS vil følge opp og involvere seg videre i prosjektet et løft for forpleining.

Kurs for tillitsvalgte

Skrevet av: Mette Møllerop

Nok et kurs er avholdt. Også denne gangen med få deltakere, men likevel et godt kurs, resultatmessig. OFS er bekymret over den manglende interessen for å delta på kurs i en tid hvor fagligpolitisk skoleing er viktigere enn noen sinne.

Utfordringen går både til klubber og enkeltmedlemmer!

Hvert kurs har et spesialtema som det lages prosjektoppgave på. Dette kurset fikk i oppgave å se på problemstillinger rundt informasjon. I stikkords form kan nevnes:

Informasjon til hvem:

Eksternt

- Medlemmer
- Tillitsvalgte
- Klubber
- YS
- Andre foreninger og forbund
- Organisasjoner
- Politiske partier
- Myndigheter
- Folk flest/samfunnet
- Mediene

Internt:

- Egen ansatte
- Medlemmer
- Tillitsvalgte
- Klubber

Hva slags form bør informasjonen

ha i forhold til målgruppen?

Hvor ofte bør den komme ut?

Hvem skal informere?

(Bør faste personer informere?)

Gjensidig informasjon?

Poenget med informasjon

- Kan det bli for mye informasjon?
- Hva er for lite informasjon?
- Er det situasjoner/perioder hvor informasjon trengs mer enn ellers?

Ønskeliste

- Hva er ideelt i forhold til behov?
- Hvordan er den ideelle informant?
- Hva er ideell informasjon?

Compendia

I tillegg til undervisning i juridiske problemstillinger i forhold til lov- og avtaleverk, forhandlinger, linjer i fagbevegelsen, historikk og presentasjonsteknikk, fikk kurset den første presentasjonen av "klubbsservice", det elektroniske klubbhjelpemiddelet som er utarbeidet av Brynefirmaet Compendia. Kurset hadde mye godt å si om dette opplegget, men også en del kritiske kommentarer. Her følger deltakernes oppsummeringer både i forhold til informasjon og "klubbsservice", ført i pennen av Bjørn Bommen, tillitsvalgt OFS på Troll C.

Kursoppsummering

Mitt innlegg skal altså handle om informasjonsflyten klubbene imellom, samt ett elektronisk hjelpeverktøy fra Compendia som OFS har skaffet til veie.

Informasjon: som består av hva vi skal informere om, og hvordan. Vi har fått signaler fra medlemmene om at mer info savnes. Det vi først og fremst savner er mer info fra OFS sentralt til klubbene og til medlemmene.

Hva skal vi informere om:

Rettigheter som juridisk bistand, velferd, forsikringsordninger. Saker som klubben arbeider med, kontrakter, nedbemanning, pensjon, midlertidige ansettelser, konsekvensen av EU's utvidelse osv.

Å øke informasjonen klubbene imellom er viktigere enn noen gang, i en utvikling hvor avtaleforhandlingene flyttes ut i selskapene.

Vi i OFS må være mer synlige i media både nasjonalt og lokalt, vise medlemmene at vi ER på banen.

Sterke tillitsvalgte

For å utvikle sterke og selvstendige tillitsvalgte trenger vi innspill fra ledelsen i OFS hvor det sies noe om de utfordringer vi står ovenfor og hvordan de skal møtes.

Dette kan foregå via post, epost, hjemmesider, korte medlemskurs (2-3 timer) eller hyppigere oppslag og rene medlemsmøter ute på riggene.

En reisesekretær er foreslått, for eksempel at hver klubb har sin egen, eller aller helst besøk av klubbleder ute på riggen.

Utfordringen til klubbstyrene er altså å bli mer synlige. Dette gjelder alle tre parter: Sentralstyre, klubbstyre og tillitsvalgte. Dette er dermed også en utfordring til oss selv!

Variasjon i informasjonsnivå

klubbene i mellom

Vi i gruppen som var på dette kurset tok en vurdering av hvordan informasjonen oppleves i dag, og kom frem til at noen klubber er flinke til å informere, mens andre kan bli bedre. Dette bør altså bli en utfordring.

Klubbsservice\Hjelpeverktøy\

Compendia:

Så til dette Compendia som er et hjelpeverktøy som OFS har skaffet til veie. Det er en type klubbsservice som omhandler lov- og avtaleverket og protokoller. Dette har vi nå prøvd ut og dette hjelpeverktøyet gjør det enkelt å finne frem i lovverket siden det da også har søkefunksjoner.

Dette verktøyet kan bli et viktig hjelpemiddel, men for at det skal bli det, er det noen saker som må på plass:

Brukervennligheten virker bra, men vi var ikke helt sikre på hvor representative vi var.

Deltagerne vurderte sine IT-kunnskaper fra middels til gode, og da er spørsmålet; hva med dem som ligger noen hakk under dette nivået?

Vi hadde noen forslag til endringer på dette området:

- Søkefunksjonen MÅ forklares (and, or og*)
- Når du klikker på klubbsservice, får du opp ei side som heter "Compendia". Dette må endres til "klubbsservice".
- Det bør lages en enkel brukerveiledning av typen "pek og klikk".
- De som skal ha tilgang til dette verktøyet må få opplæring spesielt i bruken av innholdet.

Dersom dette systemet skal være til hjelp og vi skal unngå misforståelser og feil, må det gis noe opplæring i arbeidsrett og juridisk tenking.

Målet er IKKE å utdanne jurister, men å gi de tillitsvalgte så mye grunnkunnskap at de kan nyttiggjøre seg verktøyet med f.eks ett 2-3 dagers kurs kun for dette formål.

Om ønskelig kan vi fra kurset gi vårt bidrag til dette:

Vi kan delta på et forberedende kurs på nyåret og lage et kursopplegg for klubber/tillitsvalgte på bruk/innhold av klubbsservice. Vi har allerede fått løfte av kursansvarlige/ foredragsholdere fra kurset for tillitsvalgte om at de stiller opp.

Afrikansk besøk hos OFS

Skrevet av: Mette Møllerop

Denne uke hadde OFS besøk av myndighetsrepresentanter fra fire afrikanske oljeland, Algerie, Namibia, Mosambique og Nigeria. Det var på et 14-dagers besøk i Norge for å lære å ta del i de erfaringer og strategier som ligger til grunn for norsk oljevirksomhet. Møtet var i regi av Norad og OD og de besøkte blant annet OD, SFT, OLF og OFS.

De fikk en god innføring organisasjonslivet i Norge, i OFS sin historie og om forhandlings- og avtaleforholdene i den norske oljeindustrien. De fikk også informasjon om streikevåpenet og de norske brudd på ILO-konvensjonene. OFS fikk nye venner og etter de tilbakemeldinger vi har fått, var møtet med OFS Norgesbesøkets høydepunkt.

Årsmøte i BJ-klubben

Skrevet av: Mette Møllerop

En fylldig beretning og en lang rekke saker som skal prioriteres ved hovedoppgjøret i 2004, preget årsmøtet i BJ-klubben. Mange medlemmer hadde funnet veien til Clarion Hotell hvor årsmøtet ble holdt, enda noen til dukket opp til festmiddagen.

Klubbleder Rolf Onarheim åpnet møtet og overlot etter hvert regien til årsmøtes dirigent, Ståle Håheim.

På området medlemsutvikling, viste beretningen liten endring i forhold til fjoråret, men påpekte at bedriften har for få ansatte når en ser på bruk av innleiepersonell og overtid. "Ingen ansatte har mistet helsesertifikatet og det er klart positivt målt mot tidligere år".

Beretningen tok opp forhandlingene i vår og slo fast at bedriften kunne ha gitt mer enn den gjorde på grunn av et meget godt inntektsår. Bedriften på sin side mente at en hadde store usikkerheter knyttet til kontrakter og opsjoner og ville derfor ikke inngå større lønnsforpliktelser.

Klubbens arbeid

Bedriften får ros av BJ-klubben for et positivt arbeidsmiljø. Både økonomisk og personellmessig har bedriften en profesjonell ledelse. Et stort men er der likevel! - Bedriften presser avtaleverket hele tida, sa Rolf Onarheim. –Stadig oftere blir det vist til styringsretten. Bedriften tar avgjørelser uten at involvert personell eller tillitsvalgte blir spurt eller involvert.

Omstillingsprosessene har vært problematiske for de ansatte, det samme har Managementavtalen hvor klubbstyret kritiserer bedriften for å ha en arrogant holdning til løsningsforslag.

- Jeg er glad jeg slipper å bli gravid, sa klubblederen. – da hadde det neimen ikke vært sikkert at jeg hadde den samme stillingen når jeg kom tilbake fra permisjon. Vi erfarer at kvinnelige ansatte gang på gang ser at stillingen deres er rasjonalisert bort eller "tatt" av andre. Vi har kontaktet Likestillingsombudet og de deler vårt syn. Dette må vi ha en slutt på!

Status på bedriftens aktiviteter ble lagt fram. Avdelingene hadde en del variasjoner seg i mellom, men stort sett er aktivitetsnivået bra.

Årsmøtet fikk også presentert en del utfordringer for kommende år. Noen av disse var jobbing mot økt bruk av overtid med myndighetenes velsignelse, en ønsker større "turnover" i coil, endre praksis ved at kurs blir lagt til fritid for offshoreansatte, ansette, ikke leie inn personell, og kreve medarbeidersamtaler for operasjonsavdelingen.

På slutten av beretningsforedraget fikk OFS v/Bjørn Tjessem og Halvor Erikstein takk for god hjelp. Det samme fikk Schlumbergerklubben og klubbleder Espen Johannessen.

Innkomne saker

En lang rekke saker ble lagt på bordet til behandling. Flere trengte både mange innlegg og noen oppklaringsrunder før de ble vedtatt. Det vises til klubbens hjemmeside når det gjelder vedtaksresultatene, men det kan nevnes at de sakene som omhandler hovedoppgjøret til våren, ble vedtatt.

Gjesteinnlegg og nydelig middag

Bjørn Tjessem og Halvor Erikstein hadde hvert sitt innlegg hvor medlemmene fikk en orientering om situasjonen i OFS og viktige saker som er under diskusjon, samt en del viktige problemstillinger på HMS-fronten.

Lindsay Link fra bedriften la fram en oversikt over bedriftens økonomi og framtidsutsikter.

Kvelden ble avsluttet med nydelig middag og sosialt samvær.

Klubbens tillitsvalgte:

Rolf Onarheim , Leder

Monica Ovesen, Nestleder

Liv-Aina Olsen, sekretær

Reidun Ravndal, Kasserer

Stefan Rølmer, Styremedlem

Robert Løvseth, Styremedlem

Alf Bang Jacobsen, Vara rep

Tor Jan Nilsen, Vara rep

Henrik Huster, Vara rep.

Er fagforeningsfrihet en illusjon i England?

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Bent Endresen

Historien under bør få noen og enhver til å fryse på ryggen. Saken er en illustrasjon på de langt dårligere vilkår som våre arbeidskollegaer på britisk side har. Forestillingen var en vekker på hvordan de faglige rettigheter i England er utradert, og hvordan friheten til selv å danne en forening, til og med av et flertall av arbeidstakerne, undergraves.

Vår engelske samarbeidsorganisasjon OILC reiste krav om å bli anerkjent som fagforening for offshoreansatte på Brent feltet i Nordsjøen. OILC hadde organisert mer enn 50 % av de aktuelle arbeiderne på Brent feltet og krevde tariffavtale for disse. Etter det engelske systemet må dette kravet avgjøres av en voldgiftsnemnd: "Central Arbitration Committee".

Jeg var tilstede som representant fra OFS for å overvære forhandlingsmøte for voldgiftsnemnda. Arbeidsgiverne motsatte seg at OILC skulle komme i posisjon som fagforening i det aktuelle entreprenørselskapet - Wood Group Engineering. Wood Group hevdet at de allerede var bundet av en tariffavtale med en annen fagorganisasjon, og at OILCs krav derfor måtte avvises av voldgiftsnemnda. Rettstilstanden i England er slik at voldgiftsnemnda ikke kan akseptere et krav om å bli anerkjent som fagforening, dersom det allerede eksisterer en tariffavtale på bedriften, for den aktuelle gruppe arbeidstakere.

Den samme lov har også en definisjon eller en liste med krav over hva en tariffavtale må inneholde for at man kan si at arbeidsgiver allerede er bundet av en tariffavtale. Kravene er ikke særlig strenge eller presise. Under nemndsmøtet kom det fram i krysseksempelen av arbeidsgiverrepresentanten at den aktuelle gruppen av arbeidstakere på Brent feltet ikke hadde noen påvirkning over forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår for dem, og at de heller ikke ble informert om utviklingen under denne på en tilfredsstillende måte. Den tariffavtale som de var "bundet av" var også en minstelønnsavtale. Wood Group betalte over minstelønnsavtalen slik at selve utviklingen av minstelønnsavtalen var uten praktisk betydning for arbeidstakerne.

Spørsmålet var da om de i det hele tatt var bundet av en tariffavtale, dersom tariffavtalen ikke hadde innflytelse på deres lønns- og arbeidsforhold. Bedriften prøvde å overbevise nemnda om at det fantes en link til minstelønnsavtalen, slik at når dens satser ble hevet, ble lønssatsene for arbeidstakerne på Brent feltet endret tilsvarende. Det var likevel vanskelig å forklare denne mekanisme når OILCs advokat spurte arbeidsgivers representant nærmere ut om dette. Det var i det hele tatt en underholdende seanse å se arbeidsgiver representant bli presset fra skanse til skanse under eksaminasjonen.

Voldgiftsnemnda kom på tross av dette til at den tariffavtale som var inngått mellom Wood Groups arbeidsgiverforening og en overordnet faglig sammenslutning på arbeidstakersiden omfattet de aktuelle arbeidstakere på Brent feltet.

Voldgiftsnemnda kom til at arbeidsgiver hadde bevist at det var en tilstrekkelig link mellom de sentrale forhandlinger mellom de overordnede foreninger og endring i lønn for Brent-arbeiderne, til at de aktuelle arbeiderne var bundet av en tariffavtale. OILC tapte så saken.

Saken er en illustrasjon på de langt dårligere vilkår som våre arbeidskollegaer på britisk side har. Jeg skal ikke her begi meg ut på en analyse om hvordan disse rettighetene står i forhold til internasjonale regler om fagforeningsfrihet og fagforeningsvirksomhet m.v. Slike analyser er allerede foretatt av andre. Forestillingen var likevel en vekker på hvordan de faglige rettigheter i England er utradert, og hvordan friheten til selv å danne en forening, til og med av et flertall av arbeidstakerne, undergraves. Den engelske lov er i prinsippet slik at dersom arbeidsgiver har inngått en tariffavtale som omfatter en av hans ansatte, kan han gjøre denne gjeldende for alle andre ansatte.

Og det med loven i hånd.

HMS på talerstolen

Skrevet av: Mette Møllerop

På flere store konferanser i høst har Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i OFS, holdt spennende og viktige innledninger om forskjellige sider av HMS og virkningene av et tøft og krevende arbeidsliv. Vi har valgt ut en del av innledningen som ble holdt på en konferanse om HMS-kultur i Oljedirektoratet (OD) 24. og 25. november. Arrangører var OD og Rogalandsforskning.

Under konferansen fikk de rundt 200 deltakerne servert mange ulike innfallsvinkler til HMS-kulturbegrepet, og hvordan en god HMS-kultur kan etableres og videreutvikles. I tillegg presenterte OD et nytt temahefte om HMS-kultur.

Temaheftet "HMS og kultur" gir ingen fasit i forhold til hvordan man kan oppnå en god HMS-kultur, men er ment som et hjelpemiddel i næringens arbeid med dette. Hftet ble trykket i et begrenset opplag til konferansedeltakerne. Inntil nytt opplag blir klart på nyåret, er temaheftet kun tilgjengelig for nedlasting på ODs nettsted.

Økt bevissthet

Myndighetene har varslet økt fokus på selskapenes arbeid for å sikre en god HMS-kultur offshore. Myndighetene har også poengtert at det er et ledelsesansvar å påse at HMS-kulturen blir tatt på alvor i alle ledd.

Årets todagers konferanse om HMS-kultur,

som var den andre i rekken, har som mål å bidra til å sikre at alle involverte i norsk petroleumsvirksomhet får et mer bevisst forhold til hva som ligger i begrepet HMS-kultur.

Se link:

<http://www.npd.no/NR/rdonlyres/eknm2vbh5pehh3puwqjoh7d4lakwdkqjdb3gl44dilzupebqaxcrifoq26mfhabuth5mkvwzteq32p/hmskultErikstein.pdf>

Konferansen var delt opp i seks sesjoner:

- Det er menneskelig å feile
- Rammebetingelser for god HMS-kultur
- Sikkerhetskultur og ledelse
- Helse og arbeidsmiljø
- Norges forskningsråd – Aktuell HMS-forskning
- Kulturaktiviteter i næringen

Helse og arbeidsmiljø - en del av HMS-kulturen

- Arbeidstakerne v/Halvor Erikstein, OFS
- Selskapene v/Anne Myhrvold, BP
- Myndighetene v/Øyvind Lauridsen, OD

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Utvidelse av EU og sosial dumping?

OFS-sentralstyre har bevilget kr. 10 000,- til å delta i en utredning vedrørende utvidelsen av EU i fra 01.05.04 med 10 nye land, og de konsekvenser dette kan få for utviklingen av sosial dumping i arbeidslivet i Norge.

OFS gjør dette sammen med en rekke andre arbeidstagerorganisasjoner og det er kunnskapssenteret DeFacto som skal utføre oppdraget. Det er Nei til EU's faglige utvalg som er oppdragsgiver. OFS mener dette er et spennende prosjekt som kan være nyttig å vite noe mer om. Våre medlemmer har tidligere merket LO sin sosiale dumping innenfor konstruksjon & vedlikehold på sokkelen.

Dette har medført nedbemanninger i operatørselskapene. Med EU sin utvidelse vil dette kunne forsterke seg betydelig. OFS har også forsøkt å få YS til å kreve en overgangsordning overfor de norske myndigheter. YS-P støttet OFS i sitt syn, men resten av YS-familien ser ikke problemene.

Spørreskjema risikonivå

Til deg som arbeider offshore

På heliporten vil du få utdelt et spørreskjema ved innsjekking. Spørreskjemaet er en del av et større prosjekt som tar sikte på å måle og forbedre HMS-tilstanden offshore. Prosjektet ledes av Oljedirektoratet og blir gjennomført i nært samarbeid med representanter fra industrien og ansattes foreninger. For at vi skal nå målet vårt trenger vi din hjelp.

Det er viktig at fl est mulig svarer på skjemaet, og vi oppfordrer deg derfor til å sette av noen minutter til dette i løpet av oppholdet. Benytt anledningen til å gi uttrykk for hvordan du opplever HMS-forholdene på egen arbeidsplass!

Skjemaet deles ut i perioden 8. desember 2003 – 18. januar 2004. Hvis du reiser ut flere ganger i denne perioden skal du likevel bare besvare skjemaet en gang.

Skjemaet legges i konvolutten som følger med. Konvolutten forsegles og leveres sykepleier på innretningen. Dine svar blir behandlet strengt konfidensielt av Det Norske Veritas og TNS Gallup som er ansvarlig for dataanalysene.

OLF har utlovet en belønning på kr 10.000 til et velferdstiltak til en av innretningene som deltar i undersøkelsen. Vinneren trekkes blant innretningene med en høy svarprosent.

Selskaper forsøker å omgå permitteringsreglene

Twistesakene florerer. For tida har OFS flere tvistesaker gående både på OLF- og NR-området. Sakene kjennetegnes av at selskapene etter beste evne forsøker å omgå reglene som gjelder for permittering av ansatte.

Sakene omfatter brudd på informasjonsplikten, misbruk av permitteringsinstituttet og forsøk på å trekke ansatte i lønn når lønnsplikten starter etter seks måneder, og bedriften ikke kan plassere de ansatte i deres regulære skift. OFS vil presisere at tariffavtalen gjelder for alle som kommer tilbake i arbeid i permitteringsperioden. Dersom en blir utkalt, skal det fortrinnsvis skje i henhold til den enkeltes arbeidsplan, hvis ikke vil tariffavtalens bestemmelser komme til anvendelse.

Permitteringsregler er regulert i Hovedavtalen og i Lov om permittering.

Mangelfull arbeidstakermedvirkning innen forpleining

Til tross for prosjektet et "Løft for forpleining", har vi for tida også flere tvistesaker på Området Forpleining. Først og fremst gjelder det manglende arbeidstakermedvirkning ved større og mindre endringssituasjoner ute på installasjonene.

Det er OFS sitt inntrykk at forpleiningsselskapene ikke fullt ut har tatt innover seg at reell medvirkning handler om at alle parter får være med, ikke bare dem en liker.

Videre virker det som enkelte tror at arbeidstakermedvirkning består i at en leder peker ut eller foreslår noen som skal delta. Slik er det selvsagt ikke! Det er arbeidstakerne selv som peker ut sine representanter. Klubbene skal være med å utforme mandat og representasjon. Det er forskjell på en ansattrepresentant og en arbeidstakerrepresentant!

Arbeidstakermedvirkning er regulert i Hovedavtalen, i Arbeidsmiljøloven og i Petroleumsloven.

Stygge oppsigelsessaker på Område Skip

OFS har for tiden flere grove oppsigelsessaker på Område Skip. En tendens i disse oppsigelsessakene er at det i forkant har vært ulykker, skader eller hendelser med til dels alvorlig potensial. Bak valget om å si opp den som har vært utsatt for hendelsen, ligger sannsynligvis frykten for å miste oppdrag hos operatørselskapene.

Av samme årsak utfører rederiene også et slett granskningsarbeid. OFS ser at dette er i ferd med å utarte seg, og vi stiller spørsmål ved sikkerhetskulturen som begynner å få fotfeste. Situasjonen løses ved å finne en "syndebukk", selskapet setter seg ikke inn i årsakssammenhengen slik at systemet kan forbedres og lignende situasjoner unngås i framtida.

Denne typen "Symbolsafety" kalles også adferdsbasert sikkerhet og er importert fra USA. Store amerikanske fagforeningssammenslutninger (AFL - CIO, 13 millioner medlemmer) advarer sterkt mot denne utviklingen. Les også OFS innlegget fra OD sin HMS kulturkonferanse.

Dramatiske endringer i sokkelregelverket

I løpet av året har partene i petroleumsvirksomheten deltatt i høringsarbeid om endringer i sokkelregelverket som skal tre i kraft 1. januar 2004. Se på OD's hjemmesider www.npd.no.

Det ble tidlig signalisert at i år skulle det være minimalt med endringer, men man skulle holde fokus på at OD sitt virkeområde skulle utvides til også å gjelde petroleumsanlegg på land. Det ble også signalisert at endringene som er foretatt i Arbeidsmiljøloven om 400 overtidstimer ikke skulle innføres i sokkelregelverket. Nå har tydeligvis Viktor Norman og Arbeids- og Administrasjonsdepartementet, AAD, vært inne med pålegg om at dette skal innføres i sokkelregelverket!

Summen av bestemmelsene i regelverket om arbeidstid på sokkelen blir meget dramatiske. Det vil nå være lov å arbeide inntill 2277 timer i året på sokkelen! Det tarifferte årsverket er 1582 timer. Dette betyr at du kan gå 14-14 rotasjon med 12 timers dag, og enda kan du jobbe 87 timer overtid før overtidsrammen er brukt opp. I tillegg er det i tråd med regelverket å kunne jobbe en arbeidsplan med 16 timers dag i 3 uker, 1 uke fri inntill man har brukt opp de 2277 timene. Da kan man finne et AMU som er villig til å skrive under på at man kan jobbe enda mer. Selv om regelverket sier at man ikke skal planlegge overtid, så viser praksis at det ofte blir arbeidet maksimalt med overtid.

Denne endringen i regelverket må også sees i lys av at Norge ikke har reservert seg mot arbeidsinnvandring fra de 10 nye EU landene som kommer inn i neste år. Myndighetene og industrien over lang tid har arbeidet for å fjerne grensene mellom norsk og utenlandsk sokkel. De ønsker fri flyt av personell og innretninger uten økonomiske eller regelverksmessige hindringer. I forbindelse med planer om nye driftsformer, frykter vi at flere selskaper går over til kampanjevedleikehold med stor grad av sesongarbeid. Disse gruppene er i særlig grad truet av endringen om 400 timer overtid "etter avtale med den enkelte arbeidstaker". Vi ser allerede nå at disse gruppene jobber intenst mye overtid i "høysesongen". Dette vil forverre seg ytterligere i tiden fremover.

De kreftene som står bak raseringen av regelverket har ennå ikke fjernet alle bestemmelsene i regelverket som er ment å beskytte arbeidstakerne. Vi blir derfor nødt til å bruke regelverkets krav om arbeidstakermedvirkning maksimalt for å demme opp mot skadevirkningene.

Regelverket har krav om at arbeidstakernes tillitsvalgte skal være med på utformingen av planleggings- og styringssystem i bedriftene. Videre skal tillitsvalgte være med på utformingen av arbeidsplaner.

Regelverket og kjemikaliforskriften stiller også krav til at det skal utføres risikovurderinger før arbeidet iverksettes. Disse bestemmelsene må brukes fullt ut for å hindre skadelig arbeidsmiljø. Det er hevet over enhver tvil at arbeidstakere som arbeider under forhold der de blir eksponert for støy eller kjemikalier, kun skal arbeide få timer daglig under slike forhold. Disse risikovurderingene må brukes aktivt for å hindre rovdrift og skade på arbeidstakerne. Utstøting og slitasjeproblemer har vi nok av allerede.

Dette er ikke noe annet en arbeidsmiljøkriminalitet satt i system med myndighetenes velsignelse.

Dersom medlemmer og andre er villig til å delta i streik eller andre aksjonsformer for å stanse denne galskapen, setter vi pris på at dere sender en melding til oss på ofs@ofsa.no og gjerne sender stafett-pinnen videre til alle de andre forbundene som har medlemmer på sokkelen.

Magne Ognedal direktør for det nye Petroleumstilsynet

OFS gratulerer Magne Ognedal med stillingen som direktør for det nye Petroleumstilsynet. Utnevnelsen av Ognedal kom i statsråd fredag 21. november. Ognedal er i dag direktør i Oljedirektoratet.

- Det er ikke noen stor overraskelse at Magne Ognedal blir den nye direktøren, sier Terje Nustad, leder i OFS. - Vi håper på et styrket tilsyn og ser fram til å videreutvikle det samarbeidet vi har hatt så langt.

Petroleumstilsynet skal ha myndighetsansvar for sikkerhet, beredskap og arbeidsmiljø på sokkelen. Tilsynet opprettes 1.januar 2004.

Nok et aldrings- og helse seminar

"Aldring og helse på sokkelen" er et samarbeidsprosjekt mellom partene på sokkelen, med målsetting om å bidra til at de ansatte på sokkelen skal ville jobbe, og ha evne og helse til å jobbe, til oppnådd pensjonsalder. Flere selskap har derfor hatt lokale prosjekt i samarbeid med arbeidstakerne og utarbeidet en rapport om dette.

Flere selskap presenterte sine rapporter på seminaret, og nå i gjenstår å bli enige om tiltak og en tiltaksplan. OFS oppfordrer de lokale tillitsvalgte om å være aktive og tenke i et langsiktig perspektiv. Krev at din bedrift må bli en IA-bedrift.

Siden 1990 har det vært nedsatt flere utvalg, holdt flere seminarer og utarbeidet flere rapporter om aldrings- og helseproblematikken, uten konkrete tiltak eller endringer.

OFS har i slike sammenhenger påpekt det faktum at det er et stort tap av helsesertifikat. Det var derfor overraskende at Transocean sin representant mente det var utidig av fagforeningene å stadig påpeke dette faktum. Vedkommende begrunnet det med at ordningen ble brukt som en bonus i flere selskap. Hvis så er tilfelle, må Transocean og andre selskap som eventuelt misbruker slike ordninger opphøre med dette umiddelbart.

OFS uttrykte på seminaret sin bekymring for den utvikling vi i dag ser i næringen. Politikere og myndigheter har lagt seg flate for markedsliberalistene og svekker arbeidstagerens rettigheter og innflytelse. Aldringsproblematikken er svært sammensatt og forskjellig ut i fra hvilket selskap som en arbeider i.

Rammevilkår er et stikkord for de fleste, hvis intensjonen er at de fleste skal kunne stå i arbeid frem til pensjonsalderen. Oljeselskapene må i så fall ta et langt større overordnet ansvar for alle som utfører tjenester og oppgaver for dem på sokkelen.

OFS utfordrer derfor næringen på dette punktet; å stoppe alle effektiviserings- og omstillingsprosesser som ikke er initiert av de ansatte. Sett i gang et samarbeidsprosjekt med reell arbeidstakermedvirkning, lag en tiltaksplan som kan sikre et sikkert og trygt arbeidsmiljø som igjen kan sikre evnen og helsen frem til pensjonsalder. Lag et arbeidsmiljø som en gleder seg til å reise ut til. Da vil en få de rette incitamentene for at de aller fleste vil arbeide frem til pensjonsalder.

Tar dere utfordringen? Hvis ja, lykke til!

Nettolønn for sjøfolk sikret

3800 arbeidsplasser for norske sjøfolk og 300 opplæringsstillinger på landsbasis ble sikret i forbindelse med budsjettforliket i Stortinget. Den gjeldende ordningen med nettolønn for norske sjøfolk om bord på offshore servicefartøy og bøyelastere registrert i Nor-registere skal videreføres. I følge Stavanger Aftenblad er daglig leder i Maritimt Forum for Haugalandet og Sunnhordland, Sverre Meling jr. godt fornøyd med forliket, men beklager samtidig at ordningen ikke utvides til å omfatte alle norske sjøfolk om bord på Nor-registrerte skip. Terje Nustad, leder i OFS, støtter Sverre Melings kritikk av nettolønnsordningens begrensninger. — OFS er også enige i at Norge ikke kan ha dårligere rammevilkår for skipsfarten enn EU. På vegne av våre medlemmer som omfattes av denne ordningen, er vi likevel glad for at budsjettforliket sikret fortsatt nettolønn.

Lindbæk er et godt valg

OFS er godt fornøyd med valget av Jannik Lindbæk som ny styreleder i Statoil. Lindbæk er en mann med god og bred erfaring, spesielt med tanke på hans internasjonale arbeid mot korrupsjon. Han bør være rett mann til å gripe fatt i den korrupte kulturen som OFS har påstått finnes blant deler av næringslivets øverste ledelse.

Påstanden er en følge av den kulturen som vi oppfatter Fjell og Hubbard har ansvaret for, kulturen som ligger bak Iran-saken og de siste avsløringer om "lønnsjukset" i den internasjonale avdelingen. Her har Lindbæk en opprydningsjobb som

må starte umiddelbart og som vil vise hans handlingskraft. OFS forventer også at han finner en dyktig person til konsernlederstillingen, men vi frykter at det kan bli en ny kandidat fra finansverdenen, uten industrierfaring og visjoner om selskapets og bransjens fremtid.

Det forlanges også at vedkommende har en bred og god erfaring fra organisasjonslivet, og at vedkommende har forståelse og respekt for fagforeningenes arbeid. OFS vil hevde at skal en lykkes i Statoil, må dette perspektivet være på plass fra første dag.

De ansatte i Statoil fortjener nå en leder som kan være samlende og skape nødvendig entusiasme. OFS ønsker derfor Lindbæk lykke til med "jakten" og gratulerer med styreledervervet.

Årets likestillingspris til Eva Joly

YS' likestillingspris for 2003 er i dag tildelt Eva Joly. - Med årets likestillingspris har vi valgt å fokusere på noe som for nordmenn har virket fremmed, men som den siste tiden dessverre har vist seg å angå oss også, ikke bare folk i varmere land, sier YS-leder Randi Bjørgen. YS' likestillingsråd og sentralstyre har enstemmig vedtatt å tildele Eva Joly YS' likestillingspris for 2003.

- Begrunnelsen for tildelingen er Eva Jolys mangeårige innsats mot økonomisk kriminalitet som har gjort henne til et viktig forbilde for mange kvinner, både med tanke på den samfunnsmessige viktigheten av disse prosessene og på de personlige belastningene som dette arbeidet har medført, sier

YS-leder Randi Bjørgen: - Som leder for Justisdepartementets prosjekt mot hvitvasking og korrupsjon har hun en sentral rolle i arbeidet mot økonomisk kriminalitet nasjonalt og internasjonalt. Dette arbeidet har viktige likestillingsaspekter, bl.a. fordi hvitvasking av penger er en forutsetning for organisert kriminalitet og internasjonal handel med kvinner og barn ("trafficking"). Korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet vil også i det lange løp ha størst negative konsekvenser for de svakeste i et samfunn, siden dette er et hinder for vekst og utvikling.

Formålet med YS' likestillingspris er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og likeverd mellom menn og kvinner, og for å gi en oppmuntring til dem som engasjerer seg i slikt arbeid.

- Med likestilling mener vi alle tiltak som bidrar til å rette opp skjevheter i forholdet mellom kjønnene, f.eks. lønnsforhold, opplæring og innflytelse i arbeidsliv og samfunn. Prismottaker må ha gjort en fortjenestefull innsats på disse områdene, forklarer YS-leder Randi Bjørgen.

SaF

Stipend for andre halvår 2003

Som vi har meldt fra om tidligere har SaF opprettet et stipend for medlemmer som tar etterutdanning eller videreutdanning som foregår ved offentlig godkjent skole (ref. godkjent av Lånekassen).

De som gjennomfører slik utdanning i andre halvår 2003 kan sende Lotus-Notes melding til SAFAU eller epost over internett til SAFAU@statoil.com. Meldingen kan også sendes i internpost eller gjennom postverket til arbeidsutvalget i SaF.

De som melder fra vil få tilsendt søknadsskjema for stipend. Søknadsfristen for videreutdanning i andre halvår 2003 vil være 31. januar 2004.

De som tidligere har meldt om at de gjennomfører utdanning i andre halvår 2003 vil få tilsendt søknadsskjema uten å melde fra på nytt. Det samme gjelder de som har opplyst i tidligere søknader at de planlegger utdanning som strekker inn i andre halvår 2003.

SaF: Årsmøte

Årsmøtet i Statoilansattes Forening 2004 holdes på Park Inn Stavanger fra 23. til 25. mars 2004. Vi ber tillitsvalgte og andre deltakere om å sette av disse datoene. Vi vil søke om fri for alle deltakere. Forslag til vedtektsendringer må være styret i hende innen 31.12.2003.

Universal Sodexh Årsmøte 2004

Klubbstyret har bestemt at det skal avholdes årsmøte i Stavanger den 19 og 20 mars 2004. De som har saker til årsmøtet må så fort som mulig få dette inn til klubbkontoret. Senest oss i hende den 23.02.04.

Nye anbud

Bedriften har nå fått anbudsinnbydelse til kontrakt for Conoco / Phillips for Rigmar på Ekofisk. Samtidig en innbydelse til kontrakt for Saferiggene på norsk og UK sektor.

Klubbene skal i møte med bedriften om dette den 17.12.03. for å sikre arbeidstakermedvirkningen.

Krav om innarbeiding etter å ha vært i ressurspoolen

De som har latt seg forlede til å reise ut for å innarbeide den tid som er påstått arbeidet for lite etter å ha vært i ressurspoolen, må snarest gi oss beskjed om dette. Vi ser forhåpentligvis en løsning på dette snart.

Tilsvarende løsning er mulig å se også for de som er på Rigmar.

Betaling for verneombud på vernekonferanse

Vår advokat holder nå på med å få sendt den saken vi fikk etter siste års verneombudskonferanse og den betaling som ble tilbudt for tap av fritid. Ikke uventet er vi sikre på å gå seirende ut av denne saken også.

Feriepenger og PC-ordning

Så langt har ikke bedriften gitt oss noen tilbakemelding som kan løse denne saken lokalt. Vår advokat har foreslått et møte til med begge parter advokater tilstede etter vi har fått en skriftlig redegjørelse for hvorfor bedriften ikke vil løse saken. Vårt ønske er å unngå å kaste bort tid og ressurser på en rettsak som vi helt klart vil vinne. Om denne redegjørelsen ikke kommer snart vil prosesskriv bli levert retten i Stavanger.

OKE: Tema for Årsmøte 2004

OKE skal avholde årsmøte i februar neste år og styret har bestemt at hovedtema for møtet blir "Inkluderende Arbeidsliv". Hovedorganisasjonene i arbeidslivet har sammen med myndighetene inngått en egen avtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Målsetningen med å sette dette tema på dagsorden er å få bedriften til bli en såkalt IA bedrift. Også de ansatte i ESS offshore sliter med aldringsproblemer som innebærer at stadig flere får redusert arbeidsevne.

Sykefravær og tap av helsesertifikat er dessverre ofte også et resultat av dette og OKE mener derfor at bedriften bør etableres som en såkalt IA bedrift. Vi må arbeide mer aktivt for å snu en negativ trend og vi tror at dette prosjektet kan bidra i positiv retning.

Lønnstrekk for 18 etterinnmeldte i pensjonsforsikringen

Bedriften har etterinnmeldt til sammen 18 personer i pensjonsforsikringen. Av disse skal 5 personer etterinnmeldes fra 1.10.2001 og resterende 13 etterinnmeldes fra 1.10.02.

Alle som er med i pensjonsforsikringen betaler en egenandel på 3 % av lønnsgrunnlaget og denne egenandelen må for dem som etterinnmeldes betales ved et ekstraordinært lønnstrekk. For dem som skal inn på ordningen fra 1. 10. 2001 er egenandelen kr 18.000 og dem som blir innmeldt fra 1.10.2002 utgjør ettertrekket kr 9.000.-

Bedriften vil derfor foreta et ekstraordinært lønnstrekk fom november lønn på kr 1.500 pr mnd. og trekke det resterende beløp av feriepengene som utbetales 5. april neste år.

OKE vet at dette selvsagt ikke er populært, og vi har forsøkt få til en bedre ordning uten å bli enig med bedriften. Dersom dette medfører problemer for den enkelte ber vi om at dere tar kontakt med klubben.

Forlik i gjennintakselsessaken

Det ble inngått rettsforlik i den saken som var berammet for Stavanger tingrett den 24. Og 25 november. Vi viser til felles uttalelse mellom klubb og bedrift i denne saken.

Bedriftsstyret

Bedriftsstyret hadde møte den 20.11.03. hvor siste års tall ble presentert. Disse viste et negativt resultat. På direkte spørsmål fra undertegnede om hvor lenge man kan drive et selskap med slike tal, svarte kapitaleiernes representant at det var garantier fra konsernet om videre drift og de tolket fremtiden lysere og regnet med et bedre resultat neste år.

Neste møte i bedriftstyret er satt til den 16.12.03. Det ble også bestemt å sette i gang med nytt valg av ansatte representanter til bedriftstyret så snart som mulig. Dette betyr at det må nedsettes et valgstyre som først skal informere alle ansatte om valget og be om innsending av kandidater. Klubben har i denne sammenheng innstillingsrett. Når alt det formelle er på plass skal så selve valget foregå. Klubbstyret vil drøfte dette valget på sitt første møte den 05.12.03. og gjøre vedtak om hvilke personer som man skal anbefale medlemmene å stemme på.

OKE: No show, Statoil

Bedriften har varslet klubben om at dem som ikke møter til heliport og blir registrert som "no show" vil bli trukket kr 5000.- dersom det ikke foreligger gyldig grunn for manglende fremmøte. Det som er nytt i denne saken er at Statoil nå føyer sei inn i rekken av oljeselskap som fakturerer regningen til selskaper som ikke fyller opp bestilte seter. Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at eventuelle trekk i lønn kun kan gjennomføres i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

OFS med i topplederforum

Randi Bjørgen, leder i YS ga OFS en riktig gladnyhet i går 26.11.2003. YS har mottatt brev fra olje- og energiministeren hvor han blant annet sier "jeg vil på bakgrunn av den positive interessen som er utvist, invitere til at OFS blir representert i Topplederforum fra 2004. Første møte er berammet til 9. mars." OFS er svært fornøyd med resultatet. Utvilsomt har YS sin kontakt opp mot olje og energiminister Steensnæs snudd saken til OFS sin fordel.

OFS har vært og er svært sterk på HMS saker og har vært sentral i å bygge opp helse, miljø og sikkerhetsregimet offshore. OFS ønsker å delta på alle arenaer hvor industrien diskuterer forhold som kan få konsekvenser innen HMS. På bakgrunn av dette ønsket vi også å bli representert i KonKraft,

Topplederforum. KonKraft er en prosess som ble igangsatt i 1999 med den hensikt å styrke den norske olje- og gassnæringens konkurransekraft. KonKraft tar opp sentrale forhold som påvirker næringen, blant annet finansielle forhold, internasjonalisering, forskning og utvikling og helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Representanter der er Olje- og energidepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Oljedirektoratet, TBL, OLF, NR, Intsok, LO Industri, NFR, SINTEF.

Oljekritikk fra Ap

Finansavisen skriver at Arbeiderpartiets energipolitiske talskvinne Sylvia Brustad tror oljeminister Einar Steensnæs driver avledning fra intern uenighet i regjeringen om nye leteområder, når han går ut med planer om å fase ut Statens direkte økonomiske engasjement i olje- og gassvirksomheten på norsk sokkel (SDØE). Sylvia Brustad hevder videre i artikkelen at statsråden må orientere om slikt på andre måter enn gjennom intervju med Finansavisen.

OKE:

Snorre kontrakten

Det ble i dag avholdt møte med ledelsen i Statoil vedr. Snorre kontrakten. Utgangspunktet for møtet var at Statoil hadde signalisert at de ikke ville overta forpleiningstjenesten selv og at den nye kontrakten skulle få en varighet på 2 år med påfølgende 1 års opsjoner. I tillegg var det også skapt usikkerhet vedr. spørsmål knyttet til overføringsdirektivet dersom Statoil på et senere tidspunkt skulle overta forpleiningstjenesten selv.

Statoil la på møtet vekt på den store usikkerhet knyttet til selskapets fremtidig bemanningsbehov og at det på dette tidspunkt var vanskelig å overta forpleiningen selv. De hadde derfor besluttet å sende ut anbudsdokumentene rett over nyttår, hvor selskapene vil bli bedt om å legge inn to separate tilbud på henholdsvis 2 og 3 års varighet. Anbudsprosessen skal være gjennomført og avsluttet innen 1. april 2004. Statoil presiserte videre at selskapet ville ta en ny vurdering om å overta forpleiningen selv når neste kontraktperiode utløp.

OKE har spesielt vert negativ til at Statoil la opp til 2 års kontrakter og ser det som positivt at de nå legger muligheten åpen for en 3 års kontrakt. Statoil ville dessverre ikke avkrefte fremtidige planer om å "fase inn" eventuelle egne ansatte på bekostning av eksisterende personell og hevdet at det knyttet seg usikkerhet omkring overføringsdirektivets betydning i slike saker. OKE er ikke i tvil om overføringsrettighetene og vil derfor arbeide videre for å få en avklaring på dette viktige spørsmålet.

Ekofisk kontrakten

Avgjørelsen omkring tildelingen av Forpleiningskontrakten på Ekofisk vil bli offentliggjort senest mandag 15. desember. Alle venter i spenning på denne avgjørelsen og vi får håpe at en avgjørelse faller i bedriftens favør.

NHO og YS behandlet tvist om klubbavtalen.

Hovedorganisasjonene har nå behandlet den lokale tvisten mellom OKE og bedriften vedr. Avtale om tillitsvalgte arbeidsforhold. Partene ba de lokale parter ta opp igjen forhandlingene og la en del føringer for dette. Frist for å gjennomføre nye forhandlinger er satt til 20. januar 2004. Dersom ikke dette fører frem skal NHO – YS behandle saken på nytt.

Samarbeidsavtale med Den Norske Kreftforening

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi, Oljearbeidernes Fellessammen-slutning-OFS, har inngått et samarbeide med Den Norske Kreftforening.

OFS har møtt Marit Bjørlo fra Den Norske Kreftforening (DNK). Hun er prosjektleder for DNK sitt samarbeide med arbeidslivets organisasjoner – og vi spør henne hva slags samarbeide dette er, hvor viktig er det og hva forventer hun av vårt forbund/forbundsblad?

Først må jeg få fortelle at Den Norske Kreftforening er en forening drevet på frivillighet og gaver. Vi er helt uten statsstøtte. Ca. 80% av kreftforskningen i Norge er drevet for midler fra oss, det er ca.130 millioner kroner i året og halvparten av vår inntekt. Vi driver også kompetansesenter for kreftomsorg i alle landets fylker. Der hjelper vi pasienter og pårørende frem i det offentlige system. I vonde perioder som det naturlig er når man får en sånn diagnose, kan det være utrolig vanskelig å konsentrere seg om praktiske ting, som hvilke rettigheter vi har, også økonomisk. I tillegg er vi svært opptatt av forebyggende arbeid samt det å være til støtte for kreftopererte, eller deres pårørende, i interesseorganisasjoner.

Dessverre er det sånn at mer enn en av tre nordmenn får kreft. Det positive er at i dag blir 50% av de rammede helt friske og flere lever også lenger og bedre med sykdommen.

Men, siden det er en kjensgjerning at så mange blir rammet, så betyr det at vi alle blir berørt før eller siden, direkte eller indirekte. Derfor er det viktig å snakke om hva som skjer. Vi lager reportasjer over forskjellige sider av sykdommen, forskningen, det å være pårørende o.v. Dette er reportasjer som vil komme i deres blad to ganger i året. Det kommer også en annonse hvor man kan bli fast giver, trukket i lønn på arbeidsplassen (en krone per dag.).

Vi ønsker på denne måten å gjøre oss kjent for dere slik at dere som enkeltmennesker eller for eksempel i klubber, tar kontakt om dere ønsker brosjyrer, opplysninger eller annen kunnskap. Det kan være en kollega eller en i familien som blir rammet og dere ønsker mer kunnskap om hva som skjer. På denne måten får vi mulighet til å hjelpe hverandre. Vi når ut med et budskap og kan hjelpe mer direkte om det ønskes. Dere gir oss spalteplass – og klubber eller enkeltmennesker kan bli støttespillere.

Vi har blitt møtt med stor velvillighet hos dere. Etter det første møtet med Randi Bjørgen gikk hun ut og anbefalte dette samarbeidet, denne formen. Det setter vi pris på. I de forbund/redaksjoner vi har rukket å møte i sommer har det vært positivt. Nå håper vi at det kontraktfestede samarbeide mellom Yrkestrafikk Forbundet og Den Norske Kreftforening skal fortsette like positivt for begge parter som det nå har begynt.

Den første reportasjen kommer i dette nummeret og er første del av en "dobbelreportasje" om menn og kreft, kreft i prostata og i urinvei.

Det store tabuområdet

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Øystein Svarød

I år 2000 fikk 10 751 kvinner og 11 434 menn en kreftdiagnose. 3029 menn fikk diagnosen prostatakreft, noe som gjør den til den hyppigste kreftformen hos menn.

Tore Borg er spesialsykepleier på Radiumhospitalet i Oslo. Han har møtt mange menn med prostatakreft. Han har sett dem på nært hold. På Montebello-senteret har han møtt dem følelsesmessig nakne i samtalegrupper. Hvor de forteller om behovet for å mestre sitt livs vanskeligste utfordring og redselen for ikke å strekke til som mann. Behandlingen av kreft i prostata fører som regel til impotens, mange menns verste mareritt.

- Hva er forskjellen på menns og kvinners reaksjon når de får en kreftdiagnose?

- Hvordan man mestrer kreftsykdommen er nok ofte forskjellig. Kvinner bruker ofte en mestringsstrategi som går ut på å snakke om sine problemer med venninner, familie og andre i sitt nettverk. En mann vil først og fremst skaffe seg kontroll over sitt følelseskaos etter en diagnose. Menn vil ofte være mer handlingsorientert, i forhold til kvinners mer følelsesmessige orientering. Men i tilfellet prostatakreft vil det være én ukjent faktor for mannen. Ganske enkelt fordi prostatabehandlingen ofte medfører impotens – som i høy grad også angår og berører mannens partner. Det nytter lite å ta den vanlige strategien med et sterkt ytre når mye av det man forbinder med manndom forsvinner. Og det er verken tilsynelatende eller forbigående.

- Hva slags tilbud finnes i dag for prostatarammede ut over den medisinske behandlingen?

- Den eneste organiserte følelsesmessige behandlingen av menn på menns premisser, finner man på Montebello-senteret og ved Den Norske Kreftforenings kompetansesentre. På Montebello-senteret kommer menn sammen og det er klart at felles skjebne gi felles trøst. Det gjør godt å treffe menn som er i samme situasjon som en selv. Det er mange som har følt seg alene, sier Tore Borg.

- Hva trenger menn i tillegg til å treffe likesinnede?

- Vi trenger fakta og saklig informasjon. Mange jeg har truffet har søkt etter fakta på Internett og de har funnet mye bra, særlig på www.kreft.no, som er nettstedet til Den Norske Kreftforening. Der finnes det god, relevant og saklig informasjon. Noen har funnet alle slags trusselbilder andre steder, og selvfølgelig har man lett for å tro det verste, iallfall i den følelsesmessige tilstanden man er i rett etter diagnosen.

- Vi trenger i høy grad å skape en synliggjøring omkring prostatakreft, slik at de som rammes ikke trenger å skjule sine følelser. Det å få kreft er ille nok som det er. Det har vært til stor hjelp at kjente personer har stått frem med sin prostatakreft. Vi husker rockemusikeren Frank Zappa, som døde av det og Norman Schwarzkopf, amerikanernes militære leder under Gulf-krigen i 1991. Det hjelper selvfølgelig, og det hjelper de over 3 000 i Norge som rammes hvert år til å leve et så normalt liv som mulig. At prostatakreftpasientene nå får sin egen pasientforening, vil jo også være til stor nytte for oss som jobber i helsevesenet. Bare å kunne henvise til en slik informasjonskilde er nesten som å få en drøm oppfylt, avslutter Tore Borg entusiastisk

Det berører mer enn våre edlere deler

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Øystein Svarød

Kreft i prostata. Sykdommen er hyppigere enn brystkreft hos kvinner. Den berører både menns identitet og partneren. Det handler om mannens underliv og hans edlere deler. Kanskje det er derfor den kalles for "den skjulte kreftformen"? Eller kanskje det er fordi menn ofte venter i det lengste før de går til lege for undersøkelse. Vi vet ikke. Behandlingen av prostatakreft gir ofte bivirkninger som kan være vanskelige å leve med og vanskelige å snakke om. Menn og kvinner reagerer svært forskjellig både på sykdom og det å få en kreftdiagnose. Kvinner har tradisjonelt vært flinkere enn menn til å oppsøke lege og til å dele og snakke om vanskelige ting.

En av dem som kan gi prostatakreft et ansikt er forsikringsmannen Torbjørn Holter (63) fra Skedsmo. For tre år siden fikk han diagnosen prostatakreft. Han er ressurssterk og aktiv. Torbjørns musikalske talent kan du høre både i janitsjarkorpset eller i tyrolerorkesteret han leder. Eller du kan treffe på ham høyt oppe under skyene i sitt lille småfly.

Min kreft ble oppdaget da jeg hadde min årlige og grundige medisinske sjekk i forbindelse med flysertifikatet. Reaksjonen min var nok ganske typisk, ja, jeg holdt dette litt for meg selv. Jeg tror det var fordi jeg ikke ville gjøre omgivelsene mer urolige enn nødvendig.

Jeg tenkte egentlig bare at dette skulle gå greit. Det var da de skulle sjekke om det var spredning jeg fikk en på trynet. Innleggelsen var kurant og jeg forestilte meg en undersøkelse med sonde og kikkert – og et lite, greit hull på magen. Da jeg våknet etter narkosen, ville jeg først sjekke hullet. Det var ikke noe hull. De hadde sprettet opp hele buken, fra navlen og helt ned. Det ble et sjokk. Med det gikk fort over. Jeg kom meg hjem fra sykehuset dagen etter. Da kona kom på besøk, satt jeg ferdig pakket på sengekanten. Vi hadde snakket gjennom dette, så hun visste alt.

Vårt forhold er like godt som det har vært hele tiden. Vi har alltid hatt en åpen tone, og kona har vært med i hele denne prosessen. Jeg tror at jeg med hånden på hjertet kan si at hun har det bra også. I motsetning til mange jeg har truffet i sammenheng med prostataen, så føler jeg ikke at den har satt meg tilbake i det hele tatt. Jeg er operert og har blitt frisk. Jeg er ferdig med det. Selv om jeg selvfølgelig går til kontroller.

Jeg er nesten like aktiv som før. Jeg flyr da like mye, og musikken tar også mye tid. Jeg er nok litt privilegert. Jeg har jo møtt mange som ikke har hatt det på langt nær så greit. Det sitter mange rundt omkring som føler seg både redde og ensomme.

Ny pasientforening

Torbjørn Holter er en av initiativtakerne til å danne en egen forening for menn med prostatakreft og andre kreftformer som bare rammer menn.

Prostatakreftforeningen - PROFO - skal bidra til å synliggjøre denne sykdommen, slik som Foreningen for brystkreftopererte gjorde med kvinners brystkreft for mange år siden. Prostatakreft har nesten blitt usynlig, og faktisk lattervekkende. Der er det holdninger vi må få forandret, sier Holter. Foreningen vil jobbe for å få formidlet et helhetsbilde av sykdommen. Den vil også gi et tilbud pårørende. Så kan de snakke sammen om sine problemer, samtidig som vi snakker sammen om våre.

Informasjon om sykdommen generelt og behandlingsmåter vil være andre viktige oppgaver.

PROFO blir den 8. pasientforeningen som er tilsluttet Den Norske Kreftforening. For mer informasjon om pasientforeningene, se

www.kreft.no.

Globaliseringskonferansen og utveier

Skrevet av: Kari Bukve

Globaliseringsseminaret er et samarbeid mellom organisasjonene Attac og Changemaker. Seminaret var fra helgen 30. oktober til 2. november og hadde rundt 1240 registrerte deltagere

Konferansen er lagt opp med konserter, teater, foredrag og workshops. En del av work-shopen var spesielt viet fagforeningene.

”Fagbevegelsen i en ny tid fra konsensus til konfrontasjon”. Dette var tittelen på et av seminarene. Møteleder var Olav Boye, sekretær i Norsk Grafisk Forbund.

Innledere var Finn Erik Thoresen, Asbjørn Wahl, Mina Menon (leder for tekstilarbeiderforeningen i India og Lill Sæther.

Tidligere var det internasjonale samarbeidet innen fagbevegelsen begrenset til de nordiske landene. Fagforeningskampen foregikk på bedriftsplanet og lederskap var basert på bransjekunnskap og fagforeningstilknytning. En hadde beskyttelse med egne bransjeutglidningsutvalg.

Med ny teknologiutvikling og nye produksjonsmetoder, det vil si at avstander ikke lenger hadde betydning, ble globalisering en følge av dette. Eks: alle glass på Hadeland glassverk er produsert i Polen.

Trepartssamarbeidet i dag knirker og alle nye forslag er basert på at styringsretten skal frataes tillitsvalgte, en skal ha lokal lønn –men ikke streikerett.

I dag ser en begynnelsen på globale avtaler med Statoil, Norske Skog og Hydro som alle har interesser i andre land. En har fått i stand avtaler der de faglige rettighetene blir respektert av enkelte norske selskaper; som for eksempel retten til å organisere seg og ikke benytte seg av barnearbeid.

Mina Menon; leder for tekstil arbeiderne i India ”Vi er en fagforening, men vårt hovedfokus er arbeidsløshet. Dersom vi får to jobber til India, mister vi ti industriarbeidsplasser. Store sektorer er brutt ned til små enheter. En har få fulltidsansatte og mange deltidsansatte. Et medlem er ikke bare definert som arbeider, men også som innbygger. Fabrikker legger ned og eiendommene blir solgt til spekulanter hvor de etablerer rikmannsparadiser. Arbeiderne blir tvunget ut av boligene sine som har vært tilknyttet fabrikkområdene fordi prisene blir skrudd i været.”

India er i ferd med å bli en servicekoloni fordi industrien går ut.

Hva bør gjøres; et fagforeningsnettverk og sektorvise oppgjør world wide, er noen forslag til løsninger.

Lill Sæther;

Vi trenger alliansene og samhandling. LO har hittil representert en linje der konsensus er målet. Nå trenger vi konfrontasjon.

Asbjørn Wahl

Er det riktig å kalle situasjonen som er oppstått for globalisering?

Det handler om maktforskyvning i samfunnet og ikke globalisering. Et eksempel er WolksWagen som planlagte å bygge en ny fabrikk som ville gi 5000 nye arbeidsplasser. De fant ut at kostnadsnivået var for høyt i Tyskland. Den største fagforeningen IG Metall, forhandlet frem disse endringene for at Tyskland skulle få oppdraget; at en gikk under tarifflønn, innførte fleksibel arbeidstid og lignende forverringer.

Den nye tid er maktbruk. Kapitalens utpressing er utflagging og en av grunnene er deregulering.

10 % kontrollerer nesten 2/3 av all formue i verden, og en går i fra industri til kapital (8 av 10 kroner er innen finansøkonomien). Tidligere har det vært økonomien/kapitalen vært regulert, ved vekslingskurser, etableringskontroll samt faglige rettigheter. De samme politikerne som har vært med på å opprette en slik kontroll, har vært med på å fjerne dem.

I dag foregår det en symptomkamp hvor en ikke finner løsningene på bedriftens problemer i organisasjonen (sykefravær og lignende), men i de økonomiske rammebetingelsene som er gitt. Fagbevegelsen må forandre seg fra en serviceorganisasjon til en aktiv bevegelse.

Debatt:

Debatten ble spredt og tiden var knapp, men de fleste var enige om at en måtte danne allianser ikke bare i fagbevegelsen, men med andre organisasjoner. I tillegg ble LO bedt om å ta selvkritikk for å ha vært med å bidra til høyrepopulisme ved å støtte blant annet politikere som Gro Harlem Brundtland.

Seminar

"Norsk olje og utenrikspolitikk langs ondskapens akse" her var innleiderne Terje Nustad, Helge Ryggvik og Pål Steigan. Møteleder var Arnljot Ask.

Pål Steigan:

På nyhetene i går kom det frem at Norge er det Natoland som bruker aller mest penger på militære utenom USA.

Hvorfor blir unge militære sendt til oljeområder? På grunn av det store spillet, USA må plassere seg i Eurasia og Asia.

Norge var et av de første landene i Iran, Aserbadjan og Irak. Investeringene må ses i sammenheng med militære investeringer. USA vil ha kontroll over oljereservene og Kaspiahavet har uavklarte maktforhold. Imperialisme betyr krig. Foreløpig er det krig med stedfortreder, men den kan en gang bli virkelig.

Globaliseringskonferansen Oslo

Skrevet av: Terje Nustad

31. oktober – 2. november 2003

Jeg vil på vegne av Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, takke for invitasjonen og gratulere arrangørene med en flott og spennende konferanse over svært viktige temaer.

Globaliseringsproblematikken kommer veltene over oss enten vi bor i Bangladesh, Colombia, Ukraina eller Norge. Jeg vil hevde at det pågår en krig overfor jordas befolkning som er iscenesatt av sterke kapitalkrefter.

”Norsk olje- og utenrikspolitikk langs ondskapens akse” er headingen for denne seansen. Norsk oljeindustri har i flere år satset internasjonalt, de to store norske oljeselskapene Statoil og Hydro investerer snart mer i utlandet, enn hva de gjør på norsk sokkel. Dette er nødvendig for å sikre en videreutvikling av den norske oljenæringen i et fremtidsrettet perspektiv hevdes det.

I de fleste land hvor naturressursene finnes og hvor den internasjonale oljeindustrien opererer, ser en ofte at ondskapens akse går igjen som en rød tråd. Som regel bidrar de til at denne kan etableres og vedlikeholdes. Noe som igjen er hovedårsaken til at de underutviklede land, som i utgangspunktet er rike på naturressurser, de siste 25 år har hatt en dårligere økonomisk utvikling enn de fleste andre uten disse rikdommer.

Dette er problemstillinger som de norske politikere, myndigheter og næringen velger å overse, men som de nå har fått et innblikk i når det gjelder Statoil.

Norsk oljeindustri har vært en suksess i forhold til de fleste andre oljenasjoner, men en har lett for å glemme sin egen historie. Det er noe som heter ”Suksess gjør en blind”, og jeg frykter det er det som har skjedd med de norske politikerne og myndigheter, når det gjelder norsk oljepolitikk, både nasjonalt og internasjonalt.

Antagelig så er det den norske oljeindustriens høye selvsikkerhetsfaktor, som har smittet over. Nå skal vi ukritisk erobre verden, vi skal igjen bli moderne vikinger, som drar ut på nye røvertokter etter andre lands naturressurser. De samme naturressurser som vi selv har lovregulert på følgende måte, jeg siterer i fra Petroleumslovens kap.1:

Petroleumsressursene skal forvaltes i et langsiktig perspektiv slik at det kommer hele det norske samfunn til gode. Herunder skal ressursforvaltningen gi landet inntekter og bidra til å sikre velferd, sysselsetting og et bedre miljø og å styrke norsk næringsliv og industriell utvikling samtidig som det tas nødvendig hensyn til distriktspolitiske interesser og annen virksomhet, sitat slutt.

Er det bare Norge som skal ha lov til å ha slike lovfestede visjoner, skal vi ikke tillate andre fattige land å ha det samme, og skal vi tillate at vi gjør oss enda rikere på de fattiges bekostning?

Det er et paradoks at norsk oljeindustri skal videreutvikles internasjonalt på samme måte og i kompaniskap med den internasjonale oljeindustrien som vi selv har beskyttet oss i mot.

OFS kan ikke akseptere og vil ikke bidra til en slik utvikling. Vi vil derfor følge norsk oljeindustri i de land hvor de opererer og stille krav, vi vil også stille krav til de oljeselskap som skal operere i Norge. Dersom de ikke forholder seg til menneskerettighetene eller tar hensyn til miljø og annen udemokratisk utvikling, så bør de vekk i fra norsk sokkel. Derfor har OFS tidligere fremmet et forslag overfor myndighetene om at de internasjonale oljeselskapene må innlevere en statusrapport om hvordan de forholder seg til disse problemstillinger globalt. Jeg er stygt redd for at vi da ikke hadde hatt så mange aktører på norsk sokkel.

Som en del av internasjonaliseringsstrategien ønsket sterke krefter å privatisere Statoil. Hele samfunnsmaskineriet og våre fremste politikere lot seg forføre og bli manipulert av veltalende oljedirektører. OFS var så godt som den eneste organisasjonen i Norge som motarbeidet privatiseringen av Statoil.

OFS utarbeidet da et eget strategidokument ”En oljepolitikk for fremtiden” som en motmelding til Stortingsmeldingen, hvor vi fremla konkrete forslag til en alternativ oljepolitikk. En oljerevolusjon skjedde i stillhet, våren 2001 da privatiseringen ble et faktum.

OFS har i flere år arbeidet internasjonalt og vårt internasjonale samarbeid fikk en ny dimensjon og mening i forbindelse med kampen i mot privatiseringen av Statoil. OFS er i utgangspunktet en liten organisasjon, men har allikevel greid å etablere et samarbeid med den store franske organisasjonen CGT. I samme periode som Statoil ønsket privatisert, ønsket de franske myndigheter å privatisere Gaz de France, GDF. Siden de er en stor mottaker av norsk gassvar det var nære forbindelser i mellom den franske og norske stat. Det var blant annet å utveksle aksjer seg i mellom når dette var en realitet. GDF ønsket å knytte nære kontakter for å få innpass på norsk sokkel for også å ta del i gassproduksjonen.

CGT var representert i styret i GDF og vi var representert i Statoils styre, slik at informasjon kunne utveksles. Vi ble enige om at vi skulle aksjonere i fellesskap og iverksatte en politisk streik på samme dato og klokkeslett i begge land. Det ble avholdt felles pressekonferanse i Oslo og Paris på samme tidspunkt. For at vi skulle kunne få gjennomført en politisk streik måtte vi igjennom en arbeidsrettssak, noe våre franske venner måtte le av. Vårt demokrati har altså sterke reguleringer og er kanskje ikke så velutviklet som vi tror. Streik hadde det blitt uansett, men vi vant frem i retten, men måtte begrense aksjonene lengde.

Derfor var det stort sett ingen som brydde seg i Norge, men i Frankrike var den mer vellykket. GDF er fremdeles ikke privatisert, hvor stor betydning streiken hadde vet jeg ikke, men allikevel aksjonen var en suksess.

OFS vil hevde at det er slike samarbeid som vi må utvikle i fremtiden, ikke i bare ord og samtaler, men også i konkrete handlinger. OFS har gode kontakter stort sett over hele verden innen olje- og enregisektoren. For 14 dager siden var jeg i Frankrike og deltok på en CGT-kongress sammen med 150 representanter fra 72 land fra alle verdenshjørner.

En ble der enige om at kampen mot globaliseringen måtte intensiveres og koordineres i et større fellesskap. Det er skrikende behov for informasjon og kunnskap.

Konferanser som dette er et godt bidrag i så måte, konferansen skulle vært mobil og tatt en verdensturne slik at flere fikk ta del i kunnskapen.

Jeg åpnet med å si at det forgår en globaliseringskrig. Det med bakgrunn i alle vitnesbyrdene i fra de nevnte fagforeningskollegaene som var klare og entydige. Fagforeningskollegaer som er i mot blir drept, fengslet, forfulgt eller trakassert på annen måte.

De grunnleggende menneskelige rettigheter og andre demokratiske og faglige rettigheter undergraves, folkeavstemminger blir ignorert, de sosiale forholdene forverres, arbeidsledigheten øker, prisene stiger, tilgangen blir begrenset, kvaliteten synker og fattigdommen øker.

Kapitalismen sier den har bekjempet kommunismen, nå er det jordas befolkning som må bekjempe kapitalismen.

OFS fulgte etter Statoil både til Nigeria og Azerbaijan. I motsetning til de fleste andre norske organisasjoner prøver vi da å opprette samarbeid med uavhengige fagforeninger eller organisasjoner. I Azerbaijan har vi et samarbeide med en uoffisiell organisasjon for oljearbeidere, som ledes av en sterk kvinne Mirvari Gahramanova. Hun har besøkt oss flere ganger i Norge. Første gang i 1998, da vi hadde vår kongress med stor fokus på internasjonaliseringen av norsk oljeindustri. Hun var svært glad da hun fikk anledning til å kunne fremlegge sitt syn overfor myndigheter, politikere og Statoil om satsingen i landet. Vi har også besøkt dem, og i Baku fikk vi avtalt et møte med nervøse Statoil representanter, og den norske ambassade. Noe som hadde vært utenkelig hvis ikke vi hadde vært til stede.

Samme tid hadde vi besøk i fra det nigerianske nasjonale frigjøringsrådet som OFS støttet økonomisk i deres frigjøringskamp. Vedkommende hadde et ønske overfor det norske folk: Den beste gaven Norge kan gi til det nigerianske befolkningen er å la Statoil trekke seg ut av landet. OFS støttet dette og krevde den gang at Statoil måtte trekke seg ut. Vi gav også økonomisk støtte til familiene til fengslede fagforeningsledere via den norske ambassade.

OFS har samarbeid med colombianske oljearbeidere og har besøkt disse flere ganger. Vi har også hatt besøk av forbundslederen Hernando Hernandez. Han sitter nå i husarrest og har sittet der snart i et år, mye grunnet sin kamp i mot privatiseringen av det statlige oljeselskapet Ecopetrol. OFS overvåker utviklingen og sender støttebrev til de colombianske myndigheter om å slippe han fri. Vi gir begge økonomiske bidrag til en skole for fattige barn til internflyktninger.

I våres var jeg i India på en annen konferanse for olje og energiarbeider. Dette var rett før Irak-krigen begynte og hvor det var flere representanter i fra den arabiske verden. Jeg fremla der et forslag, som fikk en del oppmerksomhet, om at alle oljearbeidere i hele verden skulle gå til en felles aksjon og stenge all oljeproduksjon inntil det kunne fremlegges en

handlingsplan for hvordan en skulle kunne løse krisen i hele Midt-Østen, på en fredelig måte uten militære maktmidler. Selvsagt et utopisk forslag, men jeg tror det er mer slik vi må tenke, skal vi utvikle oss mer globalt.

Det som raskt slår en når en treffer personer i fra så mange land er at det er de samme argumenter som benyttes i globaliseringskrigen, det være seg om en kommer i fra et rikt eller fattig land. Skal jordas befolkning komme nærmere hverandre, øke toleransen og ha større respekt for hverandre, slik at vi kan få en mer rettferdig fordeling og fredelig verden må kapitalismen knuses.

Det må komme en mer rettferdig fordeling av naturens ressurser og de verdier som skapes. Vi må tenke nytt, vi kan ikke tillate at vårt paradis, vår planet, utvikles til et kynisk uregulert marked uten menneskeverd eller samfunnsøkonomisk profil. EU er part i denne "krigen" som en av de rike aktørene i fra et snevert område som vil slå en mur rundt seg selv med et velutviklet demokratisk underskudd. En Afrikansk fagforeningskollega sa det treffende: Hvordan skal vi kunne utvikle et demokrati når de fleste sulter? Han sa videre at nå blir vi selv truffet av våres egne økonomiske våpen som skaper fattigdom, og som de har fått erfare i mange år.

Hvis det er slik, at verdien av naturrikedommene tilfaller noen få gigantiske multinasjonale selskaper og som distribuerer disse kun til de som kan betale mest, må noe gjøres.

FN må utvikles til en mer demokratisk global institusjon, men en bank hvor eierskapet av all verdens naturrikedommer blir overført og forvaltes. Med en visjon om at disse tilhører hele jordas befolkning, de må kartlegges, utvikles, utvinnes og fordeles i et globalt perspektiv for å ivareta menneskehetens totale interesser? Norge har ikke sin fisk eller olje og gass grunnet vår dyktighet. Det er på grunn av vår beliggenhet, og vi bør forvalte dette på vegne og i solidaritet med resten av verdens befolkning som ikke har en slik beliggenhet.

Siden samfunnsinteressene blir mer og mer fraværende, må kanskje vi som fagforeningsledere i de såkalte demokratiske og utviklede land ta større del i kampen for faglige rettigheter, akseptable lønns- & arbeidsvilkår, tilgang på energi, miljømessige forhold og en demokratisk utvikling i de selskap og land som disse internasjonale selskapene opererer. De Statoil eller Hydro-ansatte bør kanskje aksjonere for eller sammen med sine kollegaer i Libya, Iran eller Azerbaijan?

Vi som fagforeningsledere må i fremtiden se langt mer helhetlig og tenke i et mer globalt perspektiv. Vi må samarbeide tettere og gjøre aksjoner sammen for å skape en mer bærekraftig utvikling, både økonomisk og demokratisk. Da vil vi kunne bekjempe ondskapens akse og transformere den til en frihetens og fredens akse, og først da vil globaliseringsprosessen være vellykket.

Takk for oppmerksomheten!

OFS på CGT-kongress i Frankrike

Skrevet av: Terje Nustad

Den franske gruve- og energiorganisasjonen CGT/FNME avholdte sine andre kongress i Frankrike i perioden 13. – 17. oktober. OFS deltok der ved sin leder sammen med 150 internasjonale gjester i fra 72 land.

Kongressen hadde en imponerende ramme hvor 601 delegater ble ledet på en fremragende måte. Det sier seg selv at med så mange delegater, blir det ikke lett å ivareta de demokratiske prosesser. Det var mange som ville uttrykke seg og taletid ble straks etablert. De europeiske fagforeningene har hatt store problem med at mange arbeideren ikke lenger ser nødvendigheten av å være organisert. De faglige rettigheter undergraves daglig og et mer fleksibelt arbeidsmarked etableres med individuelle avtaler.

CGT har mistet flere titusen medlemmer, men legger nå opp en strategi for at de skal bli mer enn en million medlemmer. De forventer drahjelp bort fra de konsekvenser globaliseringen og det indre markedet medfører. Deres viktigste vedtak var at de aldri ville akseptere en privatisering av Gas de France og Energy de France. Her vil de utfordre de franske styresmakter og en blir ikke overrasket om vi får svært så urolige tider i Frankrike.

De internasjonale gjestene hadde to dager med egne møter hvor erfaringer ble utvekslet. De aller fleste her var på utsiden av EU, men erfaringene med konsekvensene fra WTO sine globaliseringsstrategier var ganske entydige. Demokratiske underskudd, ingen respekt for folkeavstemminger, noen få blir enda rikere, større fattigdom, dyrere priser, større arbeidsledighet og klasseforskjellene økte.

Det viktige for oss fagforeningsledere var angrepene på de faglige rettigheter ved blant annet at arbeidstagerne ikke torde å organisere seg.

Fagforeningsledere som gikk i mot privatiseringer og en liberalisering av markedet ble, eller kunne bli skutt, andre ble arrestert. Vitnesbyrdene fra mange av disse landene forteller om at det føres en krig i mot verdens befolkning, iscenesatt av de rike landene i WTO og IMF. Det er denne "krigen" som nå kommer veltende inn over Norge og som truer velferdsstaten.

Gledelig jul

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi har fått YS-leder Randi Bjørgen til å skrive en julehilsen til leserne av OFSA.

I skrivende stund har det vært full storm over store deler av landet. Vinteren har ennå ikke bitt seg fast like tidlig og kaldt som i fjor, men den kommer vel. Sikkert er det at vi får jul i år også, med fest, hygge og tid til litt ro og ettertanke.

Året som har gått har også på mange måter vært stormfullt. I løpet av året har vi dessverre sett en stigende arbeidsledighet. Derfor var det viktig fra YS' side i forkant av årets mellomoppgjør å få på plass en enighet om at målet om full sysselsetting står fast. Denne enigheten fikk vi til. Samtidig var vi enige om å få til et moderat oppgjør som skulle bidra til å sikre arbeidsplassene gjennom lavere rente og bedret konkurranseevne.

Jeg er glad for å kunne konstatere at vi har lyktes. Vi fikk til et moderat oppgjør, renten har gått ned og konkurranseevnen har bedret seg. Vi registrerer nå også at det er mer optimisme i næringslivet igjen og det ser ut til at veksten i ledigheten har stoppet. La meg likevel forsikre om at jeg ikke er fornøyd før vi har sett en kraftig reduksjon i ledigheten. Arbeidstakerne har overholdt løftene vi ga ved årets begynnelse. Jeg savner imidlertid tilsvarende innsats fra arbeidsgiverne: Nå må også de levere i form av flere ansettelser.

Vi har også opplevd andre faglige utfordringer i år, som vi på mange måter nok har vært forberedt på vil komme. Blant annet dreier det seg om midlertidig ansettelse og utflytting av arbeidsplasser. Med den politiske sammensetningen vi har på Stortinget i dag, må vi være forberedt på en del av disse forslagene. Det jeg imidlertid finner uakseptabelt, er måten enkelte statsråder overser etablerte prosesser på. I en FAFO-

rapport som YS har tatt initiativet til og som ble lagt frem på årets YS-konferanse, får vi bekreftet at et viktig konkurransefortrinn for Norge er vårt inntektspolitiske samarbeid. Denne formen medvirker til at alle partene tar ansvar for samfunnsutviklingen. Dette er til nytte for alle. Da finner jeg det litt besynderlig at man fra regjeringsside tidvis ikke tar dette mer på alvor.

Når det er sagt skal vi samtidig glede oss over en del seire. På vegne av hovedorganisasjonen er det tilfredsstillende å kunne konstatere at YS mer enn noensinne er blitt en premissleverandør i utviklingen av norsk samfunns- og arbeidsliv. Min filosofi er å bidra til en utvikling som er i tråd med YS' prinsippprogram. For meg er det ikke nødvendigvis et poeng at alt jeg sier og gjør skal refereres i media, tvert i mot. Erfaringen min er at YS ofte lykkes i å oppnå resultater ved å jobbe målrettet i det stille. I den forbindelse synes jeg det har vært hyggelig blant annet å kunne bidra til at OFS fra og med 2004 vil bli invitert til å delta i Konkrafts topplederforum. Med kjennskap til OFS' engasjement og kompetanse, er jeg trygg på at OFS vil bidra svært konstruktivt i det arbeidet.

Vi har hatt både motbør og medbør i 2003, men jeg har forventninger om at 2004 skal bli et bedre år for norske arbeidstakere. Særlig har jeg et sterkt håp om at ledigheten skal gå ned, og at faglige rettigheter respekteres. Jeg vil takke alle for en god innsats i hele år, og ønske en gledelig og fredfylt julehøytid.

YS-leder

Randi Bjørgen

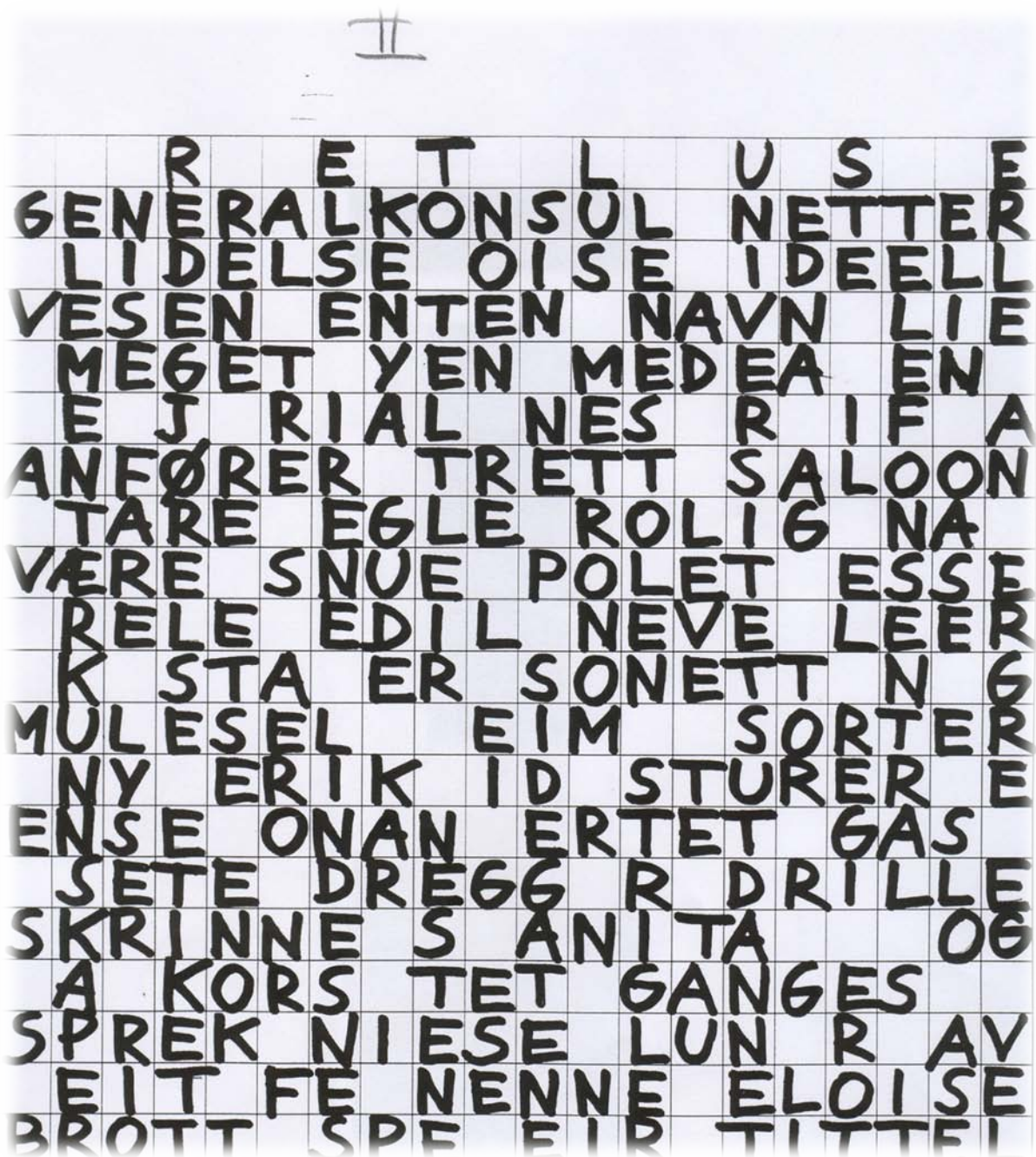
Kryssord

Skrevet av: Mette Møllerop

Løsning og vinnere av forrige nummers kryssord

Viktor Espeset,
Halsenveien 21,
7500 Stjørdal

Nancy Bjørge,
Berse terrasse 21,
4760 Birkeland



Oljeindustriens ungdomsorganisasjon, OXyGen:

Skrevet av: Mette Møllerop

Gi oss oljefremtiden vår!

Skal vi ha en fremtid må vi ha noe å arbeide med. I nord er fremtiden fisk - sammen med olje og gass, og ikke på bekostning av hverandre. Det er en forutsetning. Ved å sameksistere kan to av Norges viktigste eksportnæringer videreutvikles til beste for landet. Norge har bygget opp en unik kompetanse som er verdensledende når det gjelder offshorevirksomhet. Lofoten og Barentshavet kan ta oss ett skritt videre, men da må myndighetene gi oss lov til å arbeide. Da kan vi bli et friskt pust i regionen og et nytt viktig ben å stå på.

Vi unge i olje- og gassindustrien har valgt en fremtid i en industri med store muligheter - men da må myndighetene våge å satse på oss. Potensialet er 50 nye år med olje og 100 med gass. En forutsetning er at industrien evner å hente opp ressursene uten å skade miljøet og de viktige fiskeriene. Det skal vi klare, men det fordrer handling nå.

Mens politikerne krangler legges oljearbeidsplasser ned og norsk kompetanse forsvinner ut av landet i rekordfart. Dette er kompetanse som er helt unik på verdensbasis og som vi har brukt nesten 40 år å bygge opp. I media etterlyses ofte Norges svar på IKEA eller Nokia. Viktige industri- og næringslivfyrtårn. Vi finner dem i den norske olje- og gassklyngen. Det gjelder å satse på det vi er gode til, nemlig energi, og Norge med sin olje- og gassindustri er helt i teten.

Nord-Norge trenger olje- og gassindustrien. Snøhvit har vist at vår industri kan bidra positivt i regionen uten at fiskeriene blir skadelidende. Får vi muligheten kan både regionen og vår industri se en fremtid i møte med store muligheter, også for oss unge.

Vennlig hilsen

OXyGen

Oljeindustriens Ungdomsorganisasjon

Camilla Vatne, Statoil

Margrethe Vika, Norske Shell

Anne Grethe Stråbø, ExxonMobil

Tom Erik Heimsnes, BP

Hege Haaland, Schlumberger

Kine Johanne Dahl, ChevronTexaco

Jørn Ramberg, Norsk Hydro

Mats Hermansen, Landmark

Helen Haneferd, ConocoPhillips

Kjetil Systad Iden, Total

Nicolas Taban, Norsk Agip

Pernille Hammernes, RWE-Dea

Bente Birkeland, Oljedirektoratet

Øistein Johannessen, Oljeindustriens Landsforening (OLF)

Prinsipputtalelse fra Arbeidstilsynet om beregning av feriepenger

Skrevet av: Mette Møllerop

Advokat Christel Spannow: OFS Klubben i Universal Sodexho reiste for en stund tilbake spørsmål om beregning av feriepengegrunnlaget etter ferieloven § 10. Saken gjaldt at en rekke ansatte har avtale om å disponere hjemme-PC via Universal Sodexho hvor arbeidsgiver foretar trekk i den ansattes bruttolønn hver måned for hjemme-PC.

OFS Klubben var uenig med bedriften om betydningen av ordningen med hensyn feriepenger. Klubben mente at grunnlagte for beregning av feriepenger skal være brutto arbeidsinntekt før trekk i lønn for hjemme-pc, mens bedriften beregnet feriepenger basert på brutto arbeidsinntekt etter trekk i lønn for hjemme-PC. Bedriftens beregningsmåte medførte at feriepengegrunnlaget ble redusert med ca. kr 6.700,- pr år pr ansatt med hjemme-PC.

Nå har OFS fått medhold i sitt standpunkt i en prinsipputtalelse fra Juridisk seksjon i Direktoratet for Arbeidstilsynet. Etter Arbeidstilsynets vurdering er det ikke tvil om at feriepengene skal beregnes på grunnlag av bruttolønnen før det avtalte trekk i feriepenger. Dette er begrunnet med at etter ferieloven § 10 skal feriepenger beregnes på grunnlag av bruttoarbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret.

Arbeidstilsynet uttaler videre i sin prinsipputtalelse at dersom oppgjøret for bruk av hjemme-PC ikke skjer ved trekk i lønn, men ved at arbeidstakers lønn reduseres vil reduksjonen i bruttolønnen medføre at beregningsgrunnlaget for feriepenger reduseres tilsvarende. Konsekvensen vil da være at den ansatte får mindre feriepenger utbetalt.

OFS-Klubben i Universal Sodexho vil nå på vegne av de ansatte med hjemme-PC ordning kreve tilbakebetalt for lite utbetalte feriepenger.

Christel Spannow

Kampen om arbeidstida

Skrevet av: Mette Møllerop

Samordningsgruppa for 6-timersdagen 2003

Johan Petter Andresen og Samordningsgruppa for 6-timers dagen, har laget en nyttig og spennende artikkel om normalarbeidsdagen, historikk og framtidss- utsikter. OFSA har delt artikkelen i to, neste del kommer i OFSA 1/04. Lysarkene som blir brukt som illustrasjoner, kan oversendes til klubber og andre interesserte dersom en ønsker å bruke materiellet på kurs eller møter.

Tekst: Johan Petter Andresen

Hva er Samordningsgruppa for 6-timersdagen?

Hvorfor er denne innledninga laget?

Vi starter med en hilsen fra Samordningsgruppa for 6-timersdagen:

Kravet om 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon er grunnlaget for

Samordningsgruppa for 6-timersdagen. Vi mener 6-timersdagen er gull verdt, og på lysarket ser dere den flotte parolen vår. Når vi har denne med oss ut på gata, har vi alltid fått applaus og oppmerksomhet.

Samordningsgruppa har en historie som kort skal fortelles. Gruppa ble opprettet i 1983. Drivkrefter var organisasjoner som hadde 6-timersdagen som mål. Etter noen år med relativt intenst arbeid gikk den i dvale. Våren 1995 inviterte RVs stortingsgruppe alle fagforbund til et seminar om 6-timersdagen. På dette seminaret ble organisert oppfølging av arbeidet for 6-timersdagen etterlyst. Representanter fra hjelpepleierne, kommuneforbundet, lærerne og Kvinnefronten påtok seg å innkalle til stiftelsesmøte. Ut fra dette gjenoppstod Samordningsgruppa for 6-timersdagen og har etter 1995 vært ei aktiv gruppe. Representanter fra Norsk Helse- og Sosialforbund, Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere, Norsk Kommuneforbund, det tidligere Lærerlaget og Kvinnefronten har utgjort en grunnstamme i gruppa. Sjøl om gruppa er kvinnedominert, bidrar også mer mandige organisasjoner som Heismontørenes fagforening og Oljearbeidernes Fellessammenslutning. Men Samordningsgruppa har plass for flere, og er åpen for alle som engasjerer seg for 6-timersdagen.

Hva driver så gruppa med?

Samordningsgruppa holder seg etter beste evne orientert om hva som skjer med arbeidstida og forsøker å stimulere til debatt om 6-timersdagen. Sjølsagt arbeider vi målrettet for å få 6-timersdagskravet gjennomført. Vi ser det som vår oppgave å holde kravet om 6-timersdagen varmt i dagens markedsliberalistiske klima. Hvis vi ser tilbake var Samordningsgruppa for 6-timersdagen pådrivere for 6-timersdagsforsøket i Oslo, som ble vedtatt i Oslo bystyre 1993 og gjennomført i 1994. Etter forsøket fokuserte media på langtidssykefraværet som ikke gikk ned under forsøket. Samordningsgruppa fikk utgitt et rapport som fikk fram mange av de positive følgene av forsøket. Ellers har gruppa holdt i hevd markeringer for 6-timersdagen, blant annet markeringer i forbindelse med 8. mars i Oslo. Vi ser det som vår oppgave å synliggjøre 6-timersdagskravet i forbindelse med 8. mars og 1. mai. Noen har kanskje hørt om De Facto-rapporten Tida er inne Nye muligheter for 6-timersdagen, som kom i 2001. Den ble lagd på oppdrag av Samordningsgruppa. 20 organisasjoner og organisasjonsledd stod bak og var med på å finansiere rapporten, mens gruppa stod for alt det praktiske arbeidet. Denne grundige rapporten tar for seg utstøtinga fra arbeidslivet de siste åra og ser på 6-timersdagen opp mot dette. 6-timersdagen blir drøftet opp mot andre arbeidstidsforkortinger, og til slutt drøftes økonomien. Rapporten er det mest omfattende dokumentet vi har om 6-timersdagskravet, og den er fortsatt mulig å få tak i.

Vi vil understreke at 6-timersdagskravet er et rettferdig krav som fortsatt må holdes høyt og slett ikke glemmes. Det er blitt kalt kvinnenens 8-timersdagskrav, og burde slik sett vært innfridd for lenge siden.

I dag leder NHO an i en markedsliberalistisk offensiv mot arbeidervernet. Fagbevegelsens

oppgave må være å møte denne offensiven med et godt forsvar og et motangrep. Når arbeidsgiverne presser på for å desentralisere og individualisere lovene og avtalene, må organisasjonene både føre en forsvarskamp for å beholde lovverket, de kollektive avtalene og rettighetene og samtidig lede an i en motstøt: kortere arbeidstid.

Vi står i en situasjon der kampen for å forsvare normalarbeidsdagen blir sentral framover. I desember skal Arbeidslivslovutvalget legge fram innstillinga si. For å kunne stå best mulig

rustet har Samordningsgruppa for 6-timersdagen studert utviklinga av arbeidstida i Norge og utarbeidet denne innledninga du nå hører. Gruppa har forsøkt å lage ei innledning som kan brukes av mange, også av deg som hører på nå. Innledning og kopier av lysark er tilgjengelig og er ment for bruk!

I mellomtida skal vi altså ikke glemme at 6-timersdagskravet er høyst aktuelt og økonomisk fullt mulig å gjennomføre, men de som har makt og myndighet har hittil vært sterke nok til å stanse denne viktige reformen.

Dette skal vi snakke om videre

Hva er normalarbeidsdagen

Vi skal definere normalarbeidsdagen slik at vi får en felles forståelse for hva vi snakker om og se på hvilken praktisk betydning normalarbeidsdagen har.

Normalarbeidsdagens historie

Vi skal gå gjennom kampen om arbeidstida slik den i grove trekk har artet seg i Norge etter industrialiseringa på 1800-tallet

Hva har skjedd de siste 25 åra.

Vi skal se nærmere på hva som har skjedd de siste åra, særlig i 2000-oppgjøret, og de nye overtidsregler som kom tidligere i år (2003)

Arbeidstidsordninger og kjønn

Før vi går over til 6-timersdagen skal vi se litt på arbeidstidsordninger og kjønn, det vil si vi skal se på den merkelige forskjellen på turnus og skiftarbeid.

Hvorfor 6-timers normalarbeidsdag

Her skal vi se på hva som er bakgrunnen for dette kravet. Vi skal drøfte om ikke 30 timers uke er et like bra krav, og vi skal også se på økonomiske konsekvenser av 6-timersdagskravet.

Hva står vi overfor framover

Til slutt skal vi se på de angrepene som vi vet ligger foran oss, og hvordan vi kan møte dem.

Hva er normalarbeidsdagen? (1)

Hva ligger så i begrepet normalarbeidsdagen?

Det er verken et presist, entydig eller juridisk

begrep. Men to elementer mener vi er helt sentrale ved begrepet:

Det ene er at det gis en normal ramme som arbeidstida skal ligge innenfor. Denne ramma kan være litt forskjellig i de ulike tariffområdene, men er stort sett satt til tida mellom klokka 07 og klokka 17 slik det er i LO/NHO-området. Det anses altså i vårt samfunn som normalt å ha arbeidstid innafor dette tidsrommet.

Det andre elementet ved normalarbeidsdagsbegrepet handler om et normalt antall timer man skal jobbe. I dag er dette avtalefesta til 7,5 timer pr dag, eller 37,5 timers uke.

Normalarbeidsdagen regulerer altså hva som er normalt antall timer å jobbe og når på døgnet dette arbeidet normalt skal gjøres. Arbeid utenfor ramma som normalarbeidsdagen setter, gir rett til økonomisk kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Dette gjelder for eksempel dem som jobber turnus og skift.

Normalarbeidsdagen regulerer arbeidstida både for dem som jobber normalt og dem som ikke gjør det. Også om man jobber deltid eller utafor tidsrommet 07 17, så bestemmes lønn og arbeidsforhold i stor grad av at det finnes en normal arbeidstid og en normal ramme.

Historisk har kampen om en normalarbeidsdag handlet om nødvendigheten av å regulere arbeidstida og begrense den for å beskytte arbeidstakerne. Dette er også det sentrale i den fornya kampen om arbeidstid som pågår i dag.

Hva er normalarbeidsdagen? (2)

Normalarbeidsdagen sikrer arbeidstakerne rett til fritid, - den gir beskyttelse mot utnyttning utover arbeidsdagens lengde. Samtidig sikrer den til en viss grad at mange av oss har fri til samme tid, - en slags kollektiv fritid.

I dag arbeider ca. 70 prosent innafor rammene normalarbeidsdagen setter (NOU, 1999:34, kap 8). Denne prosentandelen har gått ned fra 1972. Da var den 83 prosent, og i 1985 78 prosent (NOU 1987:9B:83).

Tidsstrukturen i samfunnet er i stor grad innrettet etter at de fleste arbeider innenfor normalarbeidsdagens rammer. Dette handler om åpningstider i barnehager og skoler, og det handler om ulike fritidstilbud som er knyttet til fritid etter klokka 17. For eksempel er borettslagsmøter eller foreldremøter lagt til ettermiddag/kveldstid, og det meste av konserttilbudene er i helger eller på kveldstid. Det er jo da de fleste av oss har fri.

Normalarbeidsdag muliggjør altså en kollektiv organisering. Helseaspektet er også en viktig faktor i diskusjonen om normalarbeidsdagen. Forskning viser at arbeidstid som bryter med biologisk rytme gir helseproblemer. Turnus- og skiftarbeidere merker slitasjen etter noen år. Gode arbeidsvilkår i denne type jobber betinger at vi har en normalarbeidsdag vi kompenserer i forhold til, - både lønnsmessig, arbeidsmiljømessig og ved kortere arbeidstid.

Kampen for normalarbeidsdagen (1)

Når vi skal se på normalarbeidsdagens historie, må vi gå tilbake industrialiseringas barndom. Fra starten av ble lønn fastsatt direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ut fra den liberalistiske ideologien som rådde på 1800-tallet, var lønnsarbeideren fri til å reise og søke det arbeid han ville, fri til å forhandle med arbeidsgiveren, fri til å slutte den arbeidsavtale som var best. Etter kamp ble avtaler mellom organiserte parter legitimt og vanlig.

I praksis var arbeiderens frihet ganske liten. Arbeidere betydde på denne tida voksne mannlige arbeidere kvinnene som ble kalt arbeidersker - ble ikke regnet med. Arbeideren var helt avhengig av lønna for å overleve, og arbeidsdagen var lang. Før 1880 var 12 14 timer det mest vanlig i fabrikkene. I utgangspunktet var det ingen lover som regulerte arbeidstida. Fabrikkeieren tjente på at arbeideren holdt maskinene i gang så lenge som mulig.

Idéene om at en ikke skulle gripe inn i den voksne, frie arbeiderens arbeidsforhold stod sterkt. Arbeiderne ble nødt til å gå sammen og verne seg mot utbyttinga.

Mot slutten av 1800-tallet vokste fagorganisasjonene i antall og styrke. Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon, LO, ble dannet i 1899. Året etter organiserte arbeids-giverne seg i Norsk Arbeidsgiverforening, det som seinere er blitt til NHO. Arbeidsgiverforeningen har hele tida siden ledet an i kampen mot tariff- og lovfesting av normalarbeidsdagen.

Kampen for normalarbeidsdagen skulle bli lang og hard. At arbeiderne organiserte seg, ga likevel relativt raskt resultater. Allerede rundt 1890 var den gjennomsnittlige arbeidstida i fabrikkene sunket ned mot 10 timer, altså 2-3 timer kortere enn ti år tidligere. Men å få normalarbeidsdagen lovfestet skulle ta mange år.

Fabriktilsynsloven av 1892 kom ikke til å inneholde noen bestemmelser om alminnelig normalarbeidsdag, og det skulle gå over 20 år før et flertall på Stortinget gikk inn for lovfestet regulering av den alminnelige arbeidstida.²

Kampen for normalarbeidsdagen (2)

Lov om 10-timersdag av 1915

I mellomtida gikk kampen om arbeidstida videre.³ Forslag om lovregulering av arbeidstida kom så langt som til Stortinget i 1909. Da hadde Arbeidernes faglige Landsorganisasjon utarbeidet et fullstendig utkast til ny lov med forslag om alminnelig 48 timers uke, altså 8-timersdag. De kunne vise til at arbeiderne produserte like mye som før i alle land som hadde innført arbeidstidsforkorting, men det hjalp ikke. Motstanderne hadde også nye argumenter.

Lovfesting var nå blitt helt unødvendig, mente de, for fagorganisasjonene hadde vokst, og arbeiderne var nå fullt ut i stand til å ivareta egne interesser gjennom sine organisasjoner. LOs forslag ble avvist, og et annet forslag om 10-timersdag falt.

I 1915⁴ gjør Stortinget endelig vedtak om alminnelig normalarbeidsdag. Lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter av 1915 slo fast at den alminnelig arbeidsdag skulle være maksimalt 10 timer i Norge.

Det som først og fremst preget argumentasjonen for lovfesting av normalarbeidsdagen i denne omgangen var økt produktivitet. Kortere arbeidstid skulle gi større arbeidsytelse pr. dag, arbeiderne ble utslitt og klarte ikke å holde tempoet oppe utover 10 timer. Dessuten ville arbeidernes sunnhet øke, og arbeiderne ville derfor kunne stå i arbeid i flere år. En var nå enige om at den lange arbeidstida virket nedbrytende på arbeidernes helse, og lammet deres adgang til åndelig utvikling.⁵

Motstanderne hadde nå oppgitt argumentasjonen om at individene fritt skulle ordne opp hver og en for seg selv. Men lovfesting var de mot. I stedet mente de som i forrige runde at fagforeningene skal overlates arbeidet med å framtvinge ensartede regler i arbeidstida.

Men regjeringa, som la fram lovforslaget, viste til at fagforeningene i alle land krevde lovfesting av normal- og maksimalarbeidsdagen. Loven skulle fastsette en maksimalgrense for arbeidstida for å verne arbeidernes helse. Samtidig legges det til at lovfesting vil kunne forebygge opprivende arbeidskamper. Her skal vi merke oss den nye tanken om at lovfesting av arbeidstida vil tjene til å skape fred i arbeidslivet.

Vedtaket Stortinget gjorde ved å lovfeste

10-timersdagen i 1915 var ikke særlig radikalt, når vi vet at kampene om 8-timersdagen lenge hadde rast i den industrialiserte verden. Vi skal ta et blikk på denne kampen.

Kampen om 8-timers normalarbeidsdag

Fra arbeiderbevegelsens side var kravet

om forkorting av arbeidstida ikke nok.

8-timersdagskravet var reist som et krav om normalarbeidsdag. Det skulle være større likhet når det gjaldt den daglige arbeidstida.

Kampen om 8 timers dag ble reist på slutten av 18-hundretallet. Fra 1889 ble 1. mai ansett

som en internasjonal kampdag for 8-timersdagen. Men først etter første verdenskrig ble 8-timersdagen en realitet over store deler av den industrialiserte verden. Fra store variasjoner i arbeidstida ble det nå stor grad av ensartethet. Slik ble det både der 48 timers uka ble lovfestet og der kravet ble gjennomført ved tariffavtaler. Sjølv overgangen til 48 timers uke foregikk i åra fra 1917 til 1920 og gjaldt først og fremst industriarbeiderne.

Reformen ble først kjempet fram der arbeiderklassen gjennomførte eller prøvde

å gjennomføre revolusjoner. I Russland og Finland ble 8 timers dagen gjennomført allerede i 1917, i Tyskland og Østerrike i 1918.

I løpet av 1919 fulgte flere land etter, enten ved omfattende tariffoppgjør, som i England, eller ved lovbestemmelse som i Frankrike.

8-timersdagen lovfestet 1919

Også den norske arbeiderklassens kampkraft økte, og i august 1918 var det ytre presset stort

nok til at 8-timersdagen ble lovfestet første gang. Den offisielle begrunnelsen var at dyrtid og matmangel gjorde det umulig å kreve 10-timers arbeid av arbeiderne. Stortinget forsøkte seg først med en uthalingstaktikk som skulle vanskeliggjøre at 8-timersdagen ble almen. Denne uthalingstaktikken lyktes ikke.⁶

Ny lov ble vedtatt i juni 1919, under ett år etter den forrige, og det er sjelden Stortinget jobber så fort. Loven innholdt krav om maksimal daglig arbeidstid på 8 • time og grense for ukentlig arbeidstid på 48 timer, altså en gjennomsnittlig arbeidstid på 8 timer daglig, seks dager i uka. Nå hadde Arbeidsgiverforeningen oppgitt å gjøre motstand. Arbeidsgiverne hadde lidd nederlag allerede ved tariffoppgjøret før lovbehandlingen. Den organiserte arbeiderbevegelsen viste sin styrke, og statsmakta kjøpte seg videre arbeidsfred. Noe et siste sitat fra stortingsdokumentet skulle vise:

Og av ikke minst betydning er det at med 8-timers dagen gjennomført ved lov vil vort lands arbeidere vinde ny tro på at vi gjennom en utvikling av samfundet som det nu er, kan nå frem til en samfundsordning hvor også de kan finne sig til rette. ⁷

Loven slo fast at En arbeiders almindelige arbeidstid maa ikke være over 8 • time daglig, og ikke over 48 timer uken.⁸ Det vil si en maksimumsarbeidsdag på 8 • time, men en gjennomsnittlig arbeidstid på 8 timer pr. dag. Denne lovfestinga var en stor seier for den organiserte arbeiderklassen. Sjøl om loven av 1919 gjaldt arbeidere i industriell virksomhet - og store grupper fortsatt ble stående uten noen form for lovbegrensning av arbeidstida - gjorde loven det mulig for stadig flere grupper å få 48 timers arbeidsuke inn i tariffavtalene. Seinere lovendringer skulle inkludere flere grupper, og på 1950-tallet hadde praktisk talt alle lønsmottakere lovfestet arbeidstidsbegrensning.⁹

Arbeidsløshet - deling av arbeid

På 1930-tallet var det i Norge reist en ny aksjon for kortere lovbestemt arbeidstid. Motivet var den massive arbeidsløsheten. Kortere arbeidstid ville gi flere arbeid dersom effektiviteten ikke samtidig ble økt. Dette er også blitt kalt deling av arbeid. Da arbeidsløsheten begynte å gå tilbake mot slutten av 30-tallet, minket trykket, og framstøtet førte ikke til noe resultat.

Bevegelsen for 40-timers uke var internasjonal. ILO (International Labour Organisation) vedtok en prinsipperklæring 10 om å arbeide for 40-timersuke i 1935. I USA hadde den store depresjonen ført til omfattende protester. I forbindelse med New Deal 11 var en del av den politiske løsningen å arbeide for innføring av 40-timersuke. Etter som USA allerede på 30-tallet framsto som et av de viktigste industrialiserte landa hadde loven internasjonal betydning.

Den store bevegelsen for 40-timers uke var begrunnet med arbeidsløsheten. Likevel ble ikke 40-timers uke gjennomført, verken

i Europa eller USA, mens det var stor arbeidsløshet. Gjennomføring av 40-timersuke kom derimot i etterkrigstida og fram til 70-tallet. Dette var ei tid da arbeidsløsheten var lav, den sosialistiske leiren på offensiven og arbeidskrafta sto sterk på arbeidsmarkedet. Som ved innføringen av 8-timersdagen, hvilte også innføring av 40-timersuka på arbeiderklassens samlede styrke.

1 Arbeideren ble kalt den frie kontrahent; en som er fri til å inngå avtale om arbeid.

2 For mer bakgrunnsinformasjon, se vedlegg 1. bakerst.

3 Samtidig pågikk kamper om arbeidstida ute i industrien. I 1909 ble det oppgitt at nesten 20 prosent av arbeiderne på vanlig dagarbeid hadde 54 timers uke altså gjennomsnittlig 9 timers dag eller mindre.

Bare 5 år seinere var denne prosentandelen økt til 30. I den kjemiske storindustrien som kom i gang etter 1910, arbeidet over 3000 arbeidere treskiftssystem med helkontinuerlig drift. Her hadde arbeiderne for det meste 8 timers skift. Dette til forskjell fra annet toskiftsarbeid hvor skiftene var på 12 timer!

4 Et unntak her er en spesiallov for bakerier av 1884 som ga bakerne 12 timers normalarbeidsdag.

5 Innstilling fra Arbeidstidskomiteen av 1954, side 24

6 Lovmakerne på Stortinget forsøkte å gjøre det vanskeligst mulig for arbeiderklassen. I stedet for å innføre 8-timersdag generelt, inneholdt loven bestemmelse om at arbeiderne eller deres organisasjoner skulle søke om å innføre 8-timersdag, og loven ble umulig å praktisere. Før myndighetene rakk å behandle søknadene som strømmet inn, hadde det skjedd ting

ute i verden som stilte saken i et helt annet lys. I Norge hadde radikale deler av arbeiderbevegelsen begynt å opprette arbeider- og soldatråd. Nå hastet det med nytt lovforslag før arbeiderne tok seg til rette! Myndighetene viste at kravet om 8-timers dag ville komme for fullt i tariffrevisjonene våren 1919. I stortingsdokumentene heter det da også: det ville være ønskelig og riktig at statsmaktene før disse arbeidskamper bryter ut, kunne ta prinsipielt standpunkt (Innstilling fra Arbeidstidskomiteen av 1954 side 27).

7 Innstilling fra Arbeidstidskomiteen av 1954, side 27

8 Besl. O. nr. 63, 1919, §23

9 Innstilling fra Arbeidstidskomiteen av 1954, side 30

10 C47 Forty-Hour Convention, 1935, www.ilo.org

11 Navn på President Roosevelts økonomiske og sosiale politikk for å motvirke krisen i landets næringsliv.