



NR. 2 - JULI 2005

ofsa

MEDLEMSBLAD FOR OLJEARBEIDERNE FELLESSLUTNING



**Varmt arbeid:
Kortvarig høy eksponering kan gi varig skade!**

ØKONOMISK OPPSVING, NY DANS RUNDT "GULLKALVEN"!

Sommeren er over oss, det er bare sommer-været som har vært fraværende til tross for at vi nå er over midtsommer og solen har snudd. Uansett er det ferie for oss alle som gjør dagene verdifulle uansett vær, det er jo ikke alle som "flykter" til syden. I siste leder var mye fokus rundt tariffoppgjørene og forutsigbarheten som ligger i samordnende lønnsoppgjør. OLF bruker dette for alt hva det er verdt. Derfor klarte vi heller ikke å forhandle frem noe som helst, ut over de føring-er partene var bundet i fra tidligere. OLF dik-terte, her er en krone i tillegg, pluss 47 prosent sokkelt tillegg, pluss 478 kroner fra det sentrale oppgjøret og pluss etterslepet på 4 870 kroner som de operatøransatte i snitt hadde fått mer året før lokalt. Tilleggene utgjør da 8 214 kroner. Legger man så til ansiennitetstilleg-ge som ble gitt på nyåret og som i snitt utgjorde 2 598 kroner, blir totalen kroner 10 812 kroner. Operatørene reiste hjem og fikk i snitt ca 15 000 kroner. Legger man til deres ansiennitetstillegg på 2 429 kroner, blir total-summeren for deres vedkommende 17 420 kroner. Det betyr en merutvikling på nærmere 7 000 kroner. Denne totalsummen tilsvarer omtrent resultatet innen oljeserviceavtalen. Når våre medlemmer i BJ-Services blir tilbudt en total på 14 000 kroner samtidig som de har lavere skifttillegg som bare utgjør 16 kroner pr. time, så er grunnlaget lagt for den pågå-ende konflikt mellom OFS og dette selskapet. Ser vi på NR-avtalen for flyteriggene, ble den økonomiske totaliteten tilnærmet den samme.

En analyse av resultatet viser at vår tariffav-tale for operatør, forpleining og boring er den tapende part. Den tilnærmelsesvis like lønns-utviklingen som disse skulle ha og som var en forutsetning for at operatørselskap kunne forhandle lokalt, var kun en illusjon ettersom det er det er det motsatte som skjer. Det betyr i realiteten at våre medlemmer på operatør-avtalen nå harmoniseres mot oljeserviceav-talen. Det er en avtale som Nopef sier de for-søker å harmonisere opp mot de operatøransatte, men de økonomiske resulta-ter viser det motsatte. Når de igjen arbei-der for en ny avtalestruktur som skal omfat-te de fleste, så vil det kunne bety at de operatøransatte blir en eksklusiv gruppe som får leve sitt eget liv. Vi får da disharmoni i ste-det for harmoni. Det var nettopp dette OFS advarte sterkt imot og som vi fryktet. OFS vil hevde at dette er et politisk spill hvor føring-er blir lagt i et nært samarbeid mellom NHO/OLF og LO/Nopef. Vi hevder dette også

med bakgrunn i at OLF og Nopef under for-handlingene for operatør/forpleining & boring, var opptatt av å diskutere koplinger til oljeserviceavtalen. Det at de operatør-ansatte ble gitt tillatelse til å kunne forhand-le lokalt, vil nok vise seg å være det dummeste oljearbeiderne noen gang har akseptert. Når Lederne nå krever at skift/natt tillegg også bør ut av avtalen, så vil de bidra til en ytterligere svekkelse.

OFS fryktet sist at en mulig fusjon mellom Hydro og Statoil. Stadig flere signaler styrker dette. Vi ser at media forsøker å etablere en sannhet der det er en ulempe at to norske olje-selskap konkurrerer internasjonalt. Statoil og Hydro skal nå inngå en allianse med russer-ne i Barentshavet, men vi tenker også på Iran og Libya. Statoil utvider styret med to per-soner som har kompetanse om fusjon av sto-re selskap. Statoil ønsker å selge Borealis, noe som gjøres for å skaffe seg mer kapital. Det som taler i mot, er at det er svært kostbart å gjøre et slikt stunt når oljeprisen er så høy, men vil ikke oljeprisen være høy også i de kommende år? De andre selskapene posisjo-nerer seg når det var langt billigere å fusjo-nere. Avstanden til de norske har dermed økt, og problemet til de norske er, og vil alltid være, at de små. Verken Statoil eller Hydro har sli-ke finansielle muskler, det vil de heller ikke ha etter en fusjon. OFS vil rett etter somme-ren ha utarbeidet en rapport om denne pro-blemstillingen som vil bli interessant lesning. Verdens energiforbruk er større enn ressurs-tilgangen, prisene har steget raskt og ligger ufor-svarlig høyt. Mulighetene for høy avkast-ning er meget stor og derfor er investerings-lysten også stor slik at aktivitetene øker i hele den internasjonale oljeindustrien. Det vises også på norsk sokkel hvor blant annet lete-aktivitetene øker, tilgangen på rigger blir knapp og ratene mangedobles. Da er kostna-dene plutselig blitt lite interessante. Det å ten-ke langsiktig, har lenge vært fraværende etter-som det er kvartalsøkonomien til børsene som styrer. Det kan være dyrt å være på børs hvis en vil investere for fremtiden. Vi ser nå en vir-kelighet der det stadig dukker opp nye aktø-er, et fåtalls personer, gjerne "avdankete" olje-direktører, som fortsatt kan leve på sine erfaringer og få andre til å investere i sine sel-skap. De har en forhåpning om å bli opera-tører, men har ikke flere enn åtte – ti ansatte. Det blir hevdet at vi trenger et mangfold for å få økt oljeutvinningen, det er bra for mar-ginale felt og for haleproduksjonen. OD og

politikerne lar seg forføre og synes dette er kjempespen-nende. Hva disse småsel-skapene skal bidra med, er det ingen som stiller spørsmål ved. Sannheten er at de har ing-enting å bidra



Terje Nustad

med utover å angripe overheads-kostnadene til de store selskapene. De må bruke den tek-nologien som er kjent og utviklet av de andre med mange og store overheads. De store sel-skapene må tilfredstille kvartalskapitalismen og setter store avkastningskrav på mellom 20 – 30 prosent. Hvis du da kan bli akseptert som operatør, og staten betaler 78 prosent av dine utgifter, så er selv en avkastning på 10 pro-sent meget bra. Vår oljeindustri er i ferd med å bli overtatt av kyniske investorer. Hvis du kan være med fra start er det mer lukrativt. Målet er da gjerne å bli børsnotert, for da kom-mer som regel en stor verdiøkning. Børsen skal jo være attraktiv.

Selv i disse tider er vi som arbeidstakere for dyre. Vi er en belastende utgiftspost som de ønsker å kvitte seg med. De store selskapene med sine avkastningskrav leter i gamle øst-blokk-land etter billigere tjenester. Esso viser vei og kjøper administrative tjenester i slike land, for eksempel blir reiseregninger sendt ned til Praha for kontroll og godkjennelse. Statoil er i ferd med å gjøre det samme. Dis-se selskapene som får gratis tilgang på våre naturressurser snur samfunnet ryggen og flag-ger ut viktige arbeidsplasser. Det var arbeids-plasser i hele landet som var selve kjernen og en viktig forutsetning for at de fikk etablere seg og ta del i våre ressurser. Skal vi nå være tilfreds med at staten betaler utgiftene deres med 78 prosent og tar 78 prosent skatt av inn-tektene? Dansen rundt "Gullkalven" har vart lenge, men nå er det langt flere som har lært seg dansen. OFS tror ikke politikernes våre har lært seg de rette dansetrinnene. Det er nemlig lite som tyder på at vi skal få noen sam-funnsøkonomisk effekt ut av våre ressurser. Skal vi det, nytter det ikke å danse i takt med verken store eller små oljeselskap.

Ha en fortsatt god sommer!

INNHold

Faste spalter

- 2. Leder
- 34. Nytt fra klubber og foreninger
- 38. Fotokonkurranse
- 43. Kryssord
- 44. Medlemsfordeler
- 47. Det juridiske hjørne

Reportasjer

- 4. Norge - Skottland to forskjellige verdener
- 7. 20 års jubileum som forpleiningsarbeider
- 9. OILC National Conference
- 14. Et foreløpig alternativ til sosial dumping hjemme
- 14. Outsourcing
- 15. Prostituer deg eller mist trygda
- 16. Hva skjer i olja
- 18. Kartlegging av arbeidsmiljøet offshore
- 18. Undersøkelse om arbeidsmiljø i "oljå"
- 20. Strutsepolitikk
- 22. Godt referat bærer bud om bedre forståelse
- 24. Forskere på Friggfeltet etter stans i opphoggingsarbeidet
- 25. Varmt arbeid flott ivaretatt av Total
- 27. Tilsyn avdekket kritikkverdige forhold på Frigg
- 28. Kunsten å kvitte seg med ansvar
- 29. BJ-Klubben i streik for første gang
- 31. Det nye arbeidsmarkedet
- 32. God sommer
- 37. Støtte til BJ-Klubben
- 40. I løvens hule?
- 42. YS-Ung: Kan mamma forhandle lønn for deg

15

16

29



Medlemsblad for organiserte arbeidstakere i oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS.

Ansvarlig redaktør: Terje Nustad

Redaktør: Mette Møllerop, Telefon 51 84 39 09

Adresse redaksjon: Engelsminnegaten 24, Postboks 145, 4001 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefax 51 84 39 40, ofs@ofsa.no

Grafisk produksjon: Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN

	Manusfrist / Utsendelse
Nr. 1	10.03.2004 / 10.04.2004
Nr. 2	10.06.2004 / 10.07.2004
Nr. 3	10.08.2004 / 10.09.2004
Nr. 4	10.11.2004 / 10.12.2004

ANNONSEPRISER S/H

1/4 side	kr. 2.200,-
1/2 side	kr. 4.000,-
Hel side	kr. 6.000,-
For farge annonser kommer et tillegg på kr. 700,- pr. farge	

For annonsering ta kontakt med:

OFS på tlf. 51 84 39 09,
e-post: mette@ofsa.no eller Kai Hansen
v/Torfinn Hansen på tlf. 51 90 66 02,
e-post: torfinn@kai-hansen.no

NORGE – SKOTTLAND TO FORSKJELLIGE VERDENER

Tekst og foto: Mette Møllerop

**Avril Taylor, Skottland, ansatt i Universal Sodexo som forpleiningsarbeider.
Nigel Henriques, Norge, ansatt i ESS som forpleiningsarbeider**



I Norge jobbes det 2-4 hele året i gjennom. I Skottland er skiftordningen 2-2 gjennom hele året.

Både i Norge og Skottland kjøres det 12-timers skift.

Lønnsforholdene i Norge må betegnes som gode sett i forhold til de øvrige gruppene innen offshoreindustri-

en. Forpleiningen ligger midt på treet lønsmessig og har stort sett de samme avtalene som operatøransatte.

I Skottland ligger forpleiningen et godt stykke under de øvrige gruppene og de har heller ikke like gode avtaler.

- Som forpleiningsarbeider er du definitivt lavest på rangstigen offshore, forteller Avril Taylor, forpleiningsansatt i Universal Sodexo i Skottland.

- Det gjør at det er vanskeligere å få gjennomslag for forbedringer og endringer, rett og slett fordi du som gruppe ikke har samme respekt som de øvrige på arbeidsplassen.

Selskapet Marathon

Avril er i arbeid på en rigg som eies av operatørselskapet Marathon Oil Corporation og har hovedkontor i USA. Det er for øvrig et oljeselskap som målt i forhold til tidsperiode, så vidt har begynt å lukte på det norske markedet. Selskapet er blant annet operatør i Alvheimprosjektet. I følge www.offshore.no kommer mesteparten av selskapets nye reserver fra Europa, hvor Alvheim- og Viljeutbyggingene på norsk sokkel og Corributbyggingen i Irland, er dominerende. For øvrig er Marathon Oil tungt inne i Equatorial Guinea og hengt ut i "Framtiden i våre hender" sin ver Stingliste over selskaper hvor det foreligger dokumentert informasjon om diverse ulovligheter. Det gjelder krenkelse av menneskerettigheter, arbeidstakeres rettigheter eller hvor selskapet på en

eller annen måte har drevet uakseptabel forretningsførsel. Informasjonen om verstingene er hentet inn fra store forvaltningsselskaper som har etiske retningslinjer for sine investeringer, og som har stengt ute disse selskapene på bakgrunn av retningslinjene. For Marathon sin del gjelder det medvirkning i korrupsjon i Ekvatorial Guinea der seks oljeselskap kritiseres for systematisk, og gjennom flere år, å ha betalt hundretalls millioner dollar til statslederen, hans slektninger og regjeringsmedlemmer for å få tilgang til landets oljeresurser. Den rapporterte adferd strider mot OECD Retningslinje VI om bekjempelse av bestikkelser, og Global Compact prinsipp 10 om anti-korrupsjon. Saken er til rettslig vurdering av amerikanske myndigheter.

Arbeidsforhold

Bytting av skift på Avrils arbeidsplass skjer vanligvis ikke. Unntaket er jule- og nyttårshelgen.

- På grunn av skiftperiodene på 2-2 hele året, bytter vi på skiftene i forbindelse med julehøytiden, sier Avril.

- Det ville jo være urettferdig hvis de samme folkene skulle være nødt til å tilbringe disse helgene på jobb år etter år, derfor bytter vi.

På riggene i Skottland brukes enkeltlugarer, vi har verken "hotbed" eller samsoving hos oss, forteller Avril.

Avril kan heller ikke huske at samsoving og hotbedding har vært noen aktuell problemstilling så lenge hun har jobbet offshore.

Når det gjelder lønnsforhold er ikke situasjonen like god. I forhold til landindustri mener Avril hun tjener godt, men forpleiningen ligger likevel lønsmessig under de andre fagområdene i offshoreindustrien.

- Vi er lavest betalt av dem som jobber her ute, men samtidig er jo lønnen her bedre enn den lønnen sammenliknbare grupper på land får. Skal du ha noe

igjen for å jobbe som forpleiningsarbeider, må du nok jobbe offshore.

Du har jo jobbet ute i mange år. Har du nå en høyere inntekt enn ansatte med kortere erfaring?

- Nei, vi ligger likt. Det er lik lønn for dette arbeidet uansett hvor lenge du har jobbet. Vi synes det er temmelig urettferdig å ikke få betalt for den erfaringen vi har skaffet oss gjennom mange års arbeid..

Hva med ferie og feriepenger? Har dere ekstra ferieuker når dere går 2-2?

- Nei, vi har ingen ferieuker. Skal vi reise bort og ha ferie, må det bli i løpet av de to friukene. Vi får heller ikke feriepenger.

Det er ikke lange tida dere har til rådighet til feriereiser da?

- Nei, vi har ikke mange dagene å gjøre det på. Det sier seg selv at det er vanskelig for oss å få til noen særlig ferie med familien. En 14-dagers tur til for eksempel Syden er umulig, og egentlig er det nesten like umulig å få til reiser som strekker seg utover ei uke, i hvert fall når det er snakk om å bruke fly. Vi er ganske ofte utsatt for tåke og dårlig vær, noe som igjen kan føre til utsatt hjemreise. Derfor kan vi ikke bestille reiser før jeg er hjemme igjen og vi ender dermed opp med å med å kjøpe de dyreste billettene. Vi kan bare ikke ta sjansen på å bestille feriereise god tid i forveien. Dessuten blir det mye stress med pakking, vask av klær og slikt, med kun de to ukene til rådighet. Det blir heller til at vi tar det med ro hjemme. De to ukene vi har mellom skiftene blir viktigere å bruke til hvile og restitusjon.

Er to uker nok til restitusjon da?

- Nei, definitivt ikke.

Mister du mye av livet på land som oljearbeider, synes du.

- Ja, jeg gjør jo det. Datteren min var bare 6 år da jeg reiste ut i Nordsjøen og det er klart det er mange ting jeg ikke har kunnet følge opp i forhold til henne og hennes aktiviteter.

Syns hun det var greit med en mor i Nordsjøen?

- Nei, hun likte det ikke. Særlig ikke de første ti årene. Men hun visste jo at hun ikke hadde hatt det så bra økonomisk hvis jeg hadde valgt en jobb på land. Det blir en måte å leve på, du lærer deg å leve med de ulempene jobben fører med seg. Nå når jeg har vært 15 år ute, har hun blitt vant til det.

Det er lang tilvenningstid?

- Ja, det er jo det. Hun er jo voksen nå, 21 år, og har ikke bruk for en mor på samme måten lenger.

Fagforeninger og organisering

De fleste forpleiningsarbeiderne er organisert i TGWU (Transport and General Workers Union) som tilsvarer forbund i det norske LO. OILC har ingen tariffavtale med arbeidsgiverne, derfor blir medlemskapet med TGWU både naturlig og nødvendig fordi avtalen gjør at organisasjonen har forhandlingsrett.

- Arbeidet med å få opprettet en avtale har hatt høy prioritet hos OILC i flere år. Dessverre har det vist seg å være en lang og tung vei å gå, sier Avril som mener at hun er den eneste av de forpleiningsansatte på sin arbeidsplass som er organisert i OILC.

Historien om melken

Ikke alt som gjelder arbeidsmiljø er like smart... Denne historien handler om arbeidsmiljø og trappekurs i virkeligheten. Avril har blant annet ansvar for å forsyne 45 mennesker med kaffe, te, melk og kaker i pausene deres. I praksis betyr dette at alt bæres på brett opp en uendelig mengde trappetrinn hver eneste dag.

Har du talt trappetrinnene?

- Ha, ha, nei jeg har ikke det, men jeg skal jammen gjøre det en dag!

Holder du i gelenderet?

Mer latter kommer og Avril rister på hodet.



- Hvordan skulle jeg kunne klare det?

Virkeligheten min er slik: vi har ikke heis, og jeg skal altså jobbe sikkert ved å holde i gelenderet. Når du ser hva jeg skal utføre av arbeidsoppgaver, blir disse trappekursene temmelig tåpelige. Jeg er 45 år gammel, jeg har jobbet her i denne industrien i 15 år, og jeg skal bære mangfoldige kilo med melk og kaffemat til disse mannfolkene hver eneste dag!

Har du tatt opp saken med ledelsen?

- Ja, og sjefen min ble sint og sa: "nekte du, går du mot meg?" Jeg foreslo at vi heller skulle heise maten opp i en stålbasket en eller to ganger i løpet av turen, slik at jeg sparte rygg og knær, men fikk ikke gjennomslag for det. Etter dette tok jeg det opp på sikkerhetsmøte. "Har dere noen saker å melde?", spurte sjefen. "Ja, jeg har", sa jeg. "Om melken. Jeg har ikke vondt i ryggen, men det vil jeg få dersom jeg fortsatt skal bære disse tunge brettene opp alle trappene hver eneste dag."

Og konklusjonen?

- Fortsatt bærer jeg...

Mer respekt i forpleiningen

Miljøet har forandret seg, ikke mye, men det går sakte, men sikkert framover. Vi har fått litt mer respekt, og vi ser at holdningene til oss endrer seg. Avril tror årsaken til endringene både

har med de personene som jobber i forpleiningen å gjøre, i tillegg opplever de en viss endring av de generelle holdningene. På spørsmål om fagbrev innen renhold ville ha styrket folks respekt for renholds faget, tror Avril at det ville hatt en positiv effekt.

- Ja, det tror jeg det ville. Du hever nok arbeidet opp på et annet nivå når det blir utført av faglært arbeidskraft. Dere er heldige som har fagbrev i Norge.

- I Norge er det slik at renholdsarbeidere med lang erfaring kun trenger noen få måneders skolegang. For andre, ferskere ansatte er det nødvendig med lengre skolegang, skyter Nigel Henriques, forpleiningsansatt i ESS, inn. - Noe av det som nettopp er viktig med fagbrevet er jo forhold innen arbeidsmiljøet. Det gjelder både ergonomi og kjemikalier som brukes. Det er viktig å ha kunnskap om dette og hvordan de tingene du bruker, virker.

HMS

- Vi har jo og "Safety", svarer Avril på spørsmål om helsesertifikater og gjennomsnittsalder i bransjen.

- Helsesertifikatene må fornyes hvert år. Nigel forteller om undersøkelsen som ESS, tidligere Eurest gjennomførte i samarbeid med Rogalandsforskning, hvor de slo fast at forpleiningsansatte klarte å stå i jobben i gjennomsnitt 13 år. Det spilte ingen rolle om du begynte som 20-åring eller 40-åring. Du holdt

ikke ut arbeidsbelastningen i flere år fordi om du startet som 20-åring. Forpleiningen forsvant ut av Nordsjøen med muskel- og skjelettskader. Faren er dessuten stor for at du også forsvinner ut av arbeidslivet for godt. Skadene dine er som regel av en slik art at du vil ha problemer med å utføre svært mange arbeidsoppgaver.

- Hos oss er det ingen som slutter frivillig, sier Avril. Jeg har ikke helt oversikten over hvor mange som slutter på grunn av ødelagt helse, derfor har jeg ikke lyst til å uttale meg om det. Jeg vet imidlertid at folk arbeider i gjennomsnitt 15 – 20 år offshore hos oss.

- Vi har fått et godt fokus på HMS, sier Nigel. - I dag har vi gode forhold, i hvert fall er de mye bedre enn før. Nigel og Avril sammenlikner arbeidsoppgavene, og arbeidsmengden viser seg å være stort sett lik på begge sider av Nordsjøen.

- Jeg har ansvar for et bestemt antall lugarer, noen trimrom og alle oppholdsrommene, sier Avril.

- Det er omtrent det samme som hos oss, bekrefter Nigel.

- Jeg jobber også dag hele tida. Hos oss er det kun kokk og baker på natta, sier Avril.

Hvordan er du i form når du kommer hjem etter to uker?

- Det tar to dager å komme seg. Det er heller ikke nok med to ukers restitu-

sjon. De to ukene går før du vet ordet av det, og det er klart at jo eldre du blir, jo større behov har du for en lengre restitusjonsperiode. Kontraktsforholdene favoriserer ikke akkurat forpleiningen, viser det seg.

- Vi har fire forskjellige kontrakter hos oss. Tre av kontraktene har avtale om ferie. Den fjerde har ikke det, og det er den kontrakten forpleiningen går på. Det oppleves både diskriminerende og veldig urettferdig.

Kan du se deg selv som pensjonist i dette yrket?

- Nei, det kan jeg ikke, sier Avril. - Det er også et tankekors. Arbeidslivet skal jo være slik at folk skal kunne stå i jobben sin til de blir pensjonister. Når du vet hva operatørene har av inntekter og fortjeneste, blir det galt. Hvis arbeidsgiveren ikke kan betale for det arbeidet han vil ha utført på en ordentlig måte, og heller ikke er i stand til å gi oss et bra arbeidsmiljø, da har han ingen ting i Nordsjøen å gjøre. Det mener jeg virkelig.

Nigel: - We work to live. You live to work.

Det siste utsagnet blir hengende ...



"Samhold gir styrke", sier LO. Akkurat det utsagnet passer godt også i OILC.

SNART 20 ÅRS JUBILEUM SOM FORPLEININGSARBEIDER

Tekst og foto: Mette Møllerop

Du får ingen ting gratis i denne industrien. Skal du få gode lønns- og arbeidsforhold må du jammen slåss for dem, sier Aud Fugelli, varamedlem i styret i OFS-klubben i Universal Sodexho i Norge.

Aud Fugelli begynte i forpleiningen i 1986. Det betyr at hun faktisk har jobbet i en av Norges mest arbeidskrevende og slitsomme bransjer i 19 år. Imponerende!

- Ja, det er egentlig utrolig, sier Aud. Tida har gått fort og det har vært strevsomme, men samtidig kjekke år. Hyggelige arbeidskamerater og en god tone på jobben gjør jo at du trives.

Hva med muskel- og skjelettskader? Har du ingen ting av det?

- Nei, jeg har egentlig ikke hatt noen alvorlige skader. Jeg knirker jo litt da, eller for å være ærlig, jeg knirker ganske godt når jeg kommer hjem etter to uker på jobb. Jeg er rett og slett veldig sliten og det merkes godt i skjelett og muskulatur.

Gjør du noe for å motvirke skader?

- Jeg har en veldig aktiv fritid. Det tror jeg er avgjørende for å begrense muligheten for at skader og utslitthet får satt seg permanent i kroppen. Jeg seiler, jeg pusler rundt med blomster og slikt, jeg kjører motorsykkel, i det hele tatt, jeg gjør mange kjekke ting. Poenget er å koble helt av, ikke tenke jobb, la jobben være igjen der ute og gjøre helt andre ting hjemme.

Skift på 2-4

At restitusjonsperioden er på fire uker, er utrolig viktig for helsen, mener Aud.

- Jeg merket godt at kroppen fikk det bedre da vi gikk over til fast skiftordning på 2-4. Dette poenget bør komme mye mer fram i lyset. Det var et av argumentene da vi gikk inn for den nye skiftordningen og nå ser vi hvor bra resultatet er.

Hva syns du da om Avril i Skottland som jobber fast 2-2?

- Det er ikke bra! Når jeg hører om



hennes hverdag med en slik knallhard skiftordning hele året i gjennom, kan en bli både sint og fortvilet. Det er jo de fire ukene vi har som legger grunnlaget for at vi klarer å henge med, selv vi som er passert 50 år og vel så det.

Hvor lang tid må du ha for å komme deg etter arbeidsøkten ute?

- Jeg må nok ha et par dager for å komme til hektene, men så går det greit.

Om du hadde hatt Avrils skiftordning da, med 2-2?

- Jeg tør nesten ikke tenke på det. Jeg hadde nok ikke vært i jobb nå. Du blir sliten etter et helt liv i arbeidslivet, men med en skiftordning på 2-2, hadde det blitt et mye kortere arbeidsliv. Det er jo et tidsspørsmål før armene ryker.

Avstand mellom arbeidsplass og familie

Folk flest som har arbeidsplassen sin i noenlunde nærhet av der de bor, tenker sjelden over problemstillingen avstand/pendling. Sånn sett er jo Nordsjøen rett

utenfor kysten vår, og da er jo disse plattformene ikke så langt borte.

- Nei, tilsynelatende ikke, men de er nå langt borte likevel. Du kan ikke bare ta bussen hjem når du er ferdig med arbeidet ditt, eller ønsker å treffe familien din. Du må være der ute i de to ukene, og det er kun når det skjer alvorlige ting hjemme, at du kan få permisjon. Vi som er litt oppi årene klarer denne atskillelsen brukbart. Det er verre for de unge, med unger og nystiftede familier. Jeg merker jo at de lengter hjem til mann og barn, og jeg ser at de syns ukene blir uendelig lange. Vi som er godt voksne sorterer ut ting som skjer hjemme på en lettere måte. Det har med livserfaring å gjøre. Har du fått noen år på baken, ser du ting i et annet perspektiv.

Arbeidsmiljø

Aud jobber på West Epsilon, en av Smedvigs rigger.

- Det er en god arbeidsplass, slår Aud fast. Smedvig er også en god oppdragsgiver og i tillegg har vi gode ledere. Stuertene er alfa og omega om bord, og vi har ingen ting å klage på i så måte.



Dette er en viktig del av Aud sin fritid.

Hva med Sodexho, er det en god arbeidsgiver?

- Ja, jeg syns det fungerer brukbart. Jeg har vært i selskapet i fem år og har vært fast ansatt hele tida. Jeg har følt meg trygg til nå, men jeg må innrømme at jeg begynner å bli bekymret for framtida.

Hvorfor?

- Vi er redde for press på lønns- og ikke minst arbeidsforhold fra utenlandske arbeidere som vil selge arbeidskraften sin billig. Vi ser jo at den sosiale dumping øker i mange bransjer, og vi vet at arbeidsgiverne vil spare inn, der de ser muligheter. Vi vet jo og at arbeidsgiverne har mange muligheter til å omgå norsk lov om de vil bytte ut den norske arbeidsstokken med utlendinger.

Hva kan en gjøre med det?

- Først og fremst syns jeg det fokuset vi har satt på problemet, er helt nødvendig. Det er viktig at både folk flest og mediene ser hva som er i ferd med å skje. Gjør vi ingen ting nå, undergraver vi våre egne arbeidsplasser. Vi må opp å slåss, som vi alltid har gjort, og ta opp kampen mot uvesenet for å sikre trygge og gode arbeidsplasser.

Avril fortalte at det var vanlig å ha egne lugarer på de skotske riggene.

Hva med dere, har dere egne lugarer?

- På Epsilon har vi egne lugarer, men det kan jo skje at det blir noe samsoving når riggen er helt full av folk. Akkurat det er det ikke så mye å gjøre med. Det gjelder for øvrig ikke oss i forpleiningen. Det kan dreie seg om innleid arbeidskraft fra kontraktører som ikke er faste folk.

Ingen ting er kommet gratis

Lønnsforholdene i forpleiningen i dag er bra sammenliknet med tidligere år og ikke minst sammenliknet med Skottland.

- Vi ligger midt på treet, ikke så veldig langt under operatøransatte, selv om disse har klart bedre lønns- og ansettelsesforhold. I de siste årene har de økt litt i forhold til oss. Vi har stått på stedet hvil, har jeg inntrykk av.

Har det noe med kampen om kontraktene å gjøre, det at oljeselskapene bruker konkurransen mellom underleverandørene til å tyne kontraktene til siste dråpe?

- Ja, det er nok den viktigste årsaken. De tjener jo ikke mindre, oljeselskapene. Det er underleverandørene som får problemene.

Hva tror du er den viktigste grunnen til at det er så stor forskjell mellom Norge

og Skottland når det gjelder lønns- og arbeidsforhold?

- Den ene viktige grunnen er nok den generelle utviklingen i fagbevegelsen i Storbritannia da Thatcher sto på som verst og Murdoch kjørte streiker og ansatte rett i grøfta. Fagbevegelsen mistet mye kraft og mot i den perioden. Den andre viktige grunnen er forholdene her i Norge. Vi har slåss! Vi har ikke fått noe gratis, det er sikkert. Hadde vi ikke stått på slik vi har gjort, hadde vi aldri vært der vi er nå. Streikene på 70 og 80-tallet var utrolig viktige. Det ga resultater og ikke minst fikk vi respekt. Vi hadde helt rettferdige krav og vi beviste at vi ikke var villige til å gi oss. Her tror jeg de skotske arbeiderne har noe å lære, de må reise seg igjen og tørre å ta kampen for å få bedre forhold.

Graviditet og småbarn

Arbeidsforholdene for kvinner har endret seg mye siden Aud begynte i i oljeindustrien på midten av åttitallet.

- Nå går kvinner i jobb ute selv om de er gravide, og vi har en rekke småbarnsforeldre som klarer å ordne seg og få familielivet til å fungere selv om en eller begge foreldre jobber offshore. Tidligere var det sjelden å se småbarnsmødre på jobb i Nordsjøen, og i det perspektivet antar jeg det er lett å se hvor viktig 2-4 skiftet er for oss som arbeider offshore.

OILC NATIONAL CONFERENCE

Tekst og foto: Mette Møllerop

Innledning og diskusjon om skotsk oljepolitikk to dager i mai, ga norske oljearbeidere litt å tenke på.

Følgende tilbakeblikk kan være vel verd å ta med seg, ikke minst fordi OFS sin delegasjon var spent på om de britiske oljearbeiderne i OILC hadde kommet noen skritt videre i arbeidet for å få opprettet avtaler for sine medlemmer.

I desember 2003 var OFS sin advokat Bent Endresen i England for å følge forhandlingene som OILC førte for å bli anerkjent som fagforening for offshoreansatte på Brentfeltet i Nordsjøen.

"Forhandlingsmotstander" var voldgiftsnemnda "Central Arbitration Committee".

OILC hadde den gang over 50 prosent organiserte og krevde derfor tariffavtale for disse.

Her følger Bent Endresen sin historie: 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



Generalsekretær i OILC, Jake Molloy



Paneldiskusjon om HMS

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 kryssekseminasjonen 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 minstelønns avtale. 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 lønnssetene 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 arbeidsgiverrepresentant 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 sammenlutning 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 forhandlingene 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



Dave Stephenson og Terje Nustad, ledere i hvert sitt oljeforbund.



De norske gjestene var aktive i debatten. Her er Nigel Henriques i aksjon.



Fortsatt går diskusjonen fra dagens innledninger

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.

Vanskelige arbeidsforhold

Aberdeen var vertskap for OILC sin oljekonferanse som var satt opp fra 20. til 22. mai. Mer presist kalte OILC selv konferansen for OILC National Conference. Den ble offisielt åpnet av OILC sin leder Dave Stephenson. At arbeidsforholdene for OILC var vanskelige, bar innledningen til Stephensons bud om da han orienterte kongressen om bakgrunnen for avtaler som var blitt gjort mellom Amicus, den britiske varianten av LO, og UKDCA, en på det tidspunktet totalt ukjent gruppe innen oljerelatert fagbevegelse.

Terje Nustad, OFS sin leder, sto så for tur. Nustad ga delegatene en grundig orientering om den fire måneder lange streiken i fjor, og beskrev den motstanden en opplevde både fra arbeidsgiverne og fra den sentrale Nopef-ledelsen. Nustad var også inne på framtidsperspektiver i oljeindustrien og stilte en del spørsmål i forhold til hva som kreves av fagbevegelsen i forhold til samarbeid og organisering. På slutten av innledningen kom noe som vel nærmest var å oppfatte som et frieri til OILC; vi har levd så lenge sammen nå at det kanskje er en ide å formalisere forholdet. Uansett alvoret i frieriet, det ble i hvert fall godt mottatt av forsamlingen. Det var tydelig at skottene ikke hadde mye i mot et kompaniskap med OFS.

En rekke innledere – lite nytt

Dessverre, kan en si. Det var lite nytt i den forstand at OILC har kommet videre i sitt arbeid for oljearbeidernes lønns- og arbeidsvilkår. Som i Norge opplever britene at arbeidsforholdene utsettes for et kontinuerlig press, og når organisasjonen hele tida må forsvare seg, blir det vanskelig å kreve forbedringer og enda verre og få i stand avtaler. Flere av innleiderne var derfor relativt pessimistiske. OILC sin dyktige forsker, Ronnie Mc Donald så på oljens framtid og stilte spørsmålet om oljen allerede hadde sett sine beste tider. "When will the world reach "peak oil", or have we passed it?"

Han slo fast at det å finne olje er en ting, det er noe ganske annet å sette i gang produksjon. Han mente det var stor grunn til pessimisme på oljens vegne, ikke minst på grunn av den høye oljeprisen kombinert med verdens umetelige energibehov, og dermed et parallelt behov for alternative energikilder.

Mc Donald var også inne på problemstillingen tillit. Han trakk fram en del forskning på



Debatt etter innledningen til Christine Mc Crossan

begrepet tillit og målt opp mot denne forskningen, hadde ikke oljeindustrien noen høy score. Det var vel for øvrig ingen stor overraskelse for delegatene på kongressen.

Haleproduksjon

Mer optimistisk var Paul Blakely, vise-president i Talisman Energy. Blakely så store muligheter for framtidig utvinning av olje, men etterlyste bedre styring og kontroll fra den britiske regjering.

- Vi har seks store operatører som kontrollerer 60 prosent av produksjonen. Her ønsker vi en endring og det er på dette området vi vil ha en bedre styring fra regjeringen, sa Blakely og berømmet norske styresmakter for den aktive rollen de har spilt i oljepolitikken. Det ligger også store tekniske utfordringer i haleproduksjonen i Nordsjøen. "Dype lommer" er en av utfordringene som krever høy teknologisk kompetanse. På spørsmål fra salen om hva han syns om norsk skattepolitikk, jamfør den stadige sutringen fra oljeselskaper som ønsker lavere skatter for å kunne tjene noen kroner, lo Blakely.

- Vi tjener penger på produksjonen, til tross for skatten.

HMS

Helse og sikkerhet – rom for forbedring, var stikkordet for ettermiddagens økt. Flere var i ilden, blant annet OFS sin HMS-ansvarlig Roy Erling Furre. Furre tok for seg den såkalte "Behavior-

baserte" sikkerheten, og viste hvordan selskapene pulveriserer sitt eget ansvar for sikkerhet og skyver det over på hver enkelt ansatt i selskapet. Videoklipp fra diverse innslag fra TV2 kombinert med illustrerende bildemateriell, vekket både latter og hoderisting. Av reaksjonene i etterkant var det tydelig at dette var relativt nytt stoff for delegatene, og flere uttrykte at innledningen var viktig og ga rom for et kritisk syn på selskapenes sikkerhetspolitikk.

Roy Erling Fures motsetning på talerstolen var Willie Gibson, opprinnelig offshorearbeider rekruttert inn i et team som jobbet med Step Change, også en del av Behavior-ideologien. Gibson og hans team hadde som mål å gjøre den britiske sektoren til verdens tryggeste oljearbeidsplass innen 2010, og middelet var Step Change. Innlegget hans medførte flere spørsmål fra salen. Blant annet var både Roy Erling Furre, og Hilde Marit Rysst fra Statoilansattes Forening, SaF, på banen. Et av spørsmålene omhandlet selskapenes og organisasjonenes ansvar for sikkerheten, hvordan organiseres sikkerhet i et helhetsspektiv og hvordan prioriteres dette.

- Dette arbeidet er allerede satt i system, i dag var det kun behavior-basert sikkerhet som skulle presenteres, svarte Gibson.

Tidspress gjorde at diskusjonen om sikkerhetssystemer ikke fikk fortsette.



Paul Blakely, Talisman

Kampen for ferierettigheter

Lørdagen var viet OILC som organisasjon og kampen for den lovfestede retten til ferie. Det var OILC sin jurist, Christine Mc Crossan, som la fram arbeidet som nå pågikk. I forhold til ferielovgivningen lå det flere hindringer i veien, ikke minst var EU sitt regelverk en innfløkt materie å håndtere.

- Det er de samme argumentene som har gått igjen i årevis, og vi står fortsatt



Skotske historier passer godt til norsk lynne...



OILC sin jurist, Christine Mc Crossan sammen med sønnen



Små og store på dansegulvet



Kari Bukve i dyp samtale med en av OILC sine delegater

på stedet hvil, sa Mc Crossan. Hadde vi klart å få et samarbeid med andre i denne saken, hadde mye vært vunnet. Dessverre er det bra OILC som kjører denne kampen. Dette er også en kamp som Norge må ta på alvor, mente hun.

- Arbeidsgiverne jobber for å harmonisere norsk og britisk sektor og dere er utsatt for de samme angrepene. Reaksjonene fra salen var todelte:

- Nå har vi holdt på med dette så lenge jeg har jobbet i Nordsjøen, nå er det på tide med aksjoner!
Flere delte delegatens syn, mens mange forholdt seg tause. Om det var på grunn av uenighet eller usikkerhet i forhold til

å stå fram med samme synspunkter, er vanskelig å si.
Juristens svar på ønsket om aksjoner, var ikke en umiddelbar og uforbeholden støtte.

- Dersom vi skal ha noen aksjon, må den være veldig "carefully and intelligent".

Konferansefest

Om skottene var litt mer forsiktige i sine uttalelser i fagligpolitisk sammenheng enn det vi er vant til, sto de ikke tilbake for de norske delegatene under festmiddagen. Kilt er festantrekket, og menn i kilt var så absolutt i flertall. Hver familie eller slekt har sin kilt, og her var det tydeligvis mange slekter in-

volvert i OILC. I tillegg hadde mange av delegatene hele familien med. På dansegulvet etter middagen var aldersspredningen fra 2 til 80 år. Svært uvanlig i Norge, men en del av kulturen i Storbritannia, hvor små og store også gjør slike ting sammen.

Nydelig mat med skotsk særpreg, en mektig og uforglemmelig skotsk kake til dessert, morsomme taler, og et utall av historier rundt bordene, gjorde kvelden til flott opplevelse.

Vi fikk med oss mye nyttig skotsk oljefaglig politikk, men like mye historikk og bakgrunnsstoff om skottenes særpreg og kultur. Det siste er slett ikke unyttig kunnskap, dersom en skal ta Terje Nustads frierier på alvor.

NORSKE INNTRYKK

Den norske delegasjonen omfattet de fleste av OFS sine fagområder. Delegatene var enige om at besøket ga nyttig kunnskap om britiske forhold. Samtidig etterlyste flere mer handlekraft og nytenkning hos OILC for å komme videre i arbeidet med å bedre lønns- og arbeidsforholdene for oljearbeiderne.

Like idealer

- Det virker ikke som det har skjedd så mye nytt i organisasjonen, mente Geir Bjørkheim fra styret i Schlumberger-klubben.

- De må nok finne en retning videre for hvordan de vil drive dette.

Er det forskjeller mellom OFS og OILC?

- Idealene er de samme, men OILC mangler en del på motet og handlekraften.

Samarbeid viktig

- Jeg trodde jeg visste en del om hvordan de hadde det, men ble overrasket over hvor mye de strever, sa Rolf Onarheim, klubbleder i BJ Services.

- De taper oppslutning blant medlemmene og det er ikke bra for organisasjonen.

Tror du det er fordi de ikke tør bruke kampmidler?

- Vi eier en ting, vår egen arbeidskraft. Den er vårt viktigste middel. OILC er svake organisasjonsmessig og de må i hvert fall analyse alle mulige årsaker til det.

Betyr det noe at vi er her på konferansen deres?

- Ja det er viktig at vi er her, samarbeid på tvers av land og organisasjoner er viktig. Vi skal være klar over at dette og kan skje i Norge. Våre lønns- og arbeidsbetingelser er ingen selvfølge. Jeg er enig med Terje, vi trenger ikke være søstre, vi kan godt være "mer gifte".

Mangel på kampkraft i ledelsen

- Organisasjon er viktig, men vi kan ikke ha medlemmer som demper våre tariffavtaler. I dag er et ekteskap alt for tidlig, sa Jan Bakker, klubbleder i Transocean.

Oppfattet du at det er mer kampkraft i salen blant delegatene, enn blant ledelsen?

- Ja, det gjorde jeg.

Usikkerhet

De må være usikre på jobbene sine siden de ikke tør å stå på. Det var det som slo meg, sier Hilde Marit Rysst,



Rolf Onarheim og Jan Bakker

styremedlem i Statoilansattes Forening. Her er det et helt annet nivå på arbeidet enn det vi er vant til.

Hvilke saker bet du deg merke i?

Jeg syns det er tragisk at de sliter slik med Amicus. Alle er jo misfornøyde.

Hva er viktig lærdom for oss?

Vi vet jo at Norge vil dumpe avtalene våre ned på britisk nivå om vi ikke passer på. Derfor er det viktig å støtte dem ved å være her på konferansen.



Hilde Marit Rysst



Geir Bjørkheim

Et foreløpig alternativ til sosial dumping hjemme...

Tekst: Mette Møllerop

Norsk starthjelp" er tittelen på en artikkel skrevet av Stavanger Aftenblad-journalisten Tor Dagfinn Dommersnes. Artikkelen sto på trykk lørdag 25. juni og er vel verd å lese.

Artikkelen beskriver den norskeide industriparken i Ningbo i Kina hvor blant annet flere nordiske selskaper har etablert seg. "Bare i Ningbo er det to enorme industriparker som stadig får nyetableringer", skriver SA. "Utlendingene strømmer nå til Kina. 40 av verdens 500 største selskaper har etablert seg i Ningbo".

Hva gjør Kina så tiltrekkende?

Egersunderen Ove Nodland som har bodd i Kina i ni år og er medeier og direktør i NIP, Nordic Industrial Park CO.Ltd sier det slik til Aftenbladjournalisten: "Mange ser at det er store muligheter og billig arbeidskraft her i landet. Samtidig kan det virke skremmende og vanskelig å starte opp i en såpass ukjent kultur. Derfor er det behov for hjelp i startfasen."

En av de selskapene som ikke har følt Kina spesielt skremmende, er det danske Nilfisk Alto.

Selskapet åpnet i vinter og har allerede 230 kinesere i arbeid på fabrikken: "Vi har økt produktiviteten samtidig som vi har færre produksjonsfeil enn tidligere." Det er Allan Sand, den danske direktøren som ordlegger seg slik. At flere hundre dansker, først og fremst kvinner, har mistet jobbene sine, bekymrer ham lite: "Vi har ikke dårlig samvittighet. Selskapet var helt nødt til å gjøre noe for å møte konkurransen. Alternativet var full nedleggelse. Nå får vi billig produksjon, og selskapet beholder mange danske arbeidsplasser innen salg, markedsføring og administrasjon."

Har kineserne fått god lønn og gode arbeidsforhold?

Når alt er så strålende tilrettelagt i Kina, skulle en vel anta at dansken betaler landet tilbake med gode lønninger og gode arbeidsforhold?

Lønnen er rundt 750 kroner i måneden. "De bor i sovesaler like ved fabrikken, ti personer på 12 kvadratmeter store rom. – Så langt er vi svært tilfreds med den kinesiske arbeidsstokken," sier Sand til Stavanger Aftenblad.

Ja, ja

Da gjenstår vel bare den tradisjonelle begrunnelsen for lønnsnivå og arbeids-sosiale forhold. Uten å være insinuerende kan en vel anta at den ikke er særlig forskjellig fra den forklaringen vi fikk da det gjaldt hollendernes behandling av afrikanerne: De er jo ikke vant til annet, stakkars. De er fornøyde og glade for det lille de har. Ja, ja..

Outsourcing

Tekst og foto: Ivar Johansen



Outsourcing har vært en kjapp kilde til kvikke besparelser, og de største selskapene var gjerne først. Nå begynner etterpåklokskapen å bre seg blant børsigantene. Deloitte Consulting, et verdensomspennende konsulentfirma, har lagt fram en undersøkelse som dokumenterer at:

- 70 prosent valgte outsourcing for å spare kostnader, men 38 prosent av disse igjen melder at de har måttet betale ekstra for tjenester de trodde var inkludert i avtalen. 44 prosent opplevde at de ikke hadde hatt noen form for kostnadsreduksjon. 57 prosent bestemte seg for at outsourcing var veien til "best practice" og høyt kompetente folk, men 21 prosent av dem kan melde at leverandøren hurtig mistet litt av gnisten.

22 prosent ønsket å styrke kompetansen gjennom outsourcing, men hver femte

av disse har opplevd at "turnover" i leverandørens arbeidsstokk gjorde at kompetanse de hadde betalt for, plutselig ble borte. Og samtidig hadde jo selskapet - som en konsekvens av outsourcingen - kvittet seg med kompetansen i egen bedrift.

En særlig erfaring for IT: Begrunnelse for tjenesteutsetting er å kunne fokusere på egen kjernevirksomhet. Problemet var imidlertid at selskapene ikke hadde en korrekt oppfatning av hvilke IT-funksjoner som hadde betydning for kjernevirksomheten. 64 prosent av alle selskapene i undersøkelsen tilbakeførte IT-funksjoner til egen bedrift, etter å ha latt tjenesteleverandører ta hånd om dem.

Link for nedlasting av rapporten finnes her: www.ivarjohansen.no

Prostituer deg eller mist trygden



Tekst: Mette Møllerop Foto: Arbeidsliv

Det høres ut som en ekkel vits, men er faktisk helt sant.

Det handler om Tyskland og det handler om prostitusjon. Etter at Tyskland legaliserte prostitusjon for et par år siden, ble følgende også "arbeidsforholdene" for prostituerte sidestilt med andre arbeidstakere. De prostituerte betaler nå skatt av inntekt, og bordellene som blir sidestilt med andre arbeidsgivere, betaler i tillegg til skatter og avgifter også helseforsikring for sine ansatte. Dermed har de også fått tilgang til arbeidskontorets offisielle lister over jobbsøkere. Bordellene kan også avertere etter folk på arbeidskontorene, og arbeidskontorer som nekter slike oppslag, kan stilles for retten.

Sa nei til jobb som prostituert

I Globalt Arbeidsliv, Den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen, ILO sitt blad, finnes en artikkel i nr. 1/05 som beskriver situasjonen til en arbeidsledig 25 år gammel servitør som nektet å ta i mot jobbtillbud som bordellansatt, og derfor mistet arbeidsledighetstrygden sin.

Servitøren hadde bakgrunn som IT-konsulent, og hun hadde tidligere også jobbet på kafé.

I et brev fra arbeidskontoret sto det at de hadde en arbeidsgiver som var interessert i hennes "profil" og at hun skulle kontakte denne arbeidsgiveren. Det gjorde hun, og oppdaget at det var et bordell. Da servitøren ville gå til sak mot arbeidskontoret, oppdaget hun at

de ikke hadde brutt noen lover. Det viste seg i stedet at arbeidskontorer som ikke stopper utbetaling av ledighetstrygd til arbeidssøkere som nekter å ta i mot jobber som prostituerte, selv kan bli saksøkt av disse arbeidsgiverne.

Helt lovlig

Til Globalt Arbeidsliv sier juridisk ekspert Merckthild Garweg: "- Det er ikke noe i loven som stopper kvinner fra å bli sendt inn i sexindustrien. De nye reglene sier beint ut at slikt arbeid ikke lenger er regnet som umoralsk, slik at ledige stillinger ikke kan avslås uten risiko for at arbeidssøker mister trygden sin.

Garweg sier videre at "kvinner som tidligere har arbeidet ved telesentraler, nå blir tilbudt jobber innen telesex. Ved et arbeidskontor i den tyske byen Gotha ble en 23 år gammel kvinne fortalt at hun måtte stille til jobbintervju som "nakenmodell" og at hun skulle rapportere tilbake til arbeidskontoret etter intervjuet."

Hva sier bordelleierne?

Bordelleier Tatiana Ulyanova har brukt arbeidskontorets tjenester for å finne kandidater:

" - Hvorfor skulle ikke jeg søke arbeidstakere gjennom arbeidskontorets databaser når jeg betaler skatt som alle andre?"

En annen bordelleier, Ulrich

Kueperkoch ville bruke arbeidskontoret for å finne 12 prostituerte til et nyåpnet bordell i grensebyen Goerlitz mellom Tyskland og Polen. Arbeidskontoret stoppet annonsen og begrunnet det med problemene med å finne så mange prostituerte. Hva svarte Kueperkoch?

" Han var sikker på at etterspørselen for et bordell var stor i området og aktet å kjøre saken helt til Høyesterett for å få erstatning."

Juristen Garweg tror det bare er et tidsspørsmål før arbeidsledigheten kuttes for kvinner som nekter å utføre seksuelle tjenester:

"- De har allerede forberedt å skyve kvinner inn i stillinger relatert til seksuelle tjenester, men som ikke går direkte inn under prostitusjon. Når prostitusjon ikke lenger er betraktet i loven som umoralsk, er det ikke mer enn arbeidskontorenes godvilje som kan stoppe dem fra å drive kvinner inn i jobber de ikke vil ha eller gjøre."

Prostitusjon! Eller sosial dumping?

Det ser ikke ut til at angrepene på arbeidstakernes rettigheter har noen ende. For dem som trodde fantasien skulle være tilstrekkelig til å forutsi neste angrep, viser artikkelen ovenfor at de fleste av oss nok har en alt for dårlig utviklet fantasi...

HVA SKJER I OLJA?

Av Odd Einar Olsen og Preben Lindøe,
Samfunnssikkerhet Universitetet i Stavanger og RF-Rogalandforskning

Sikkerheten i Nordsjøen er igjen kommet i søkelyset. Industrien har selv bidratt til dette gjennom alvorlige hendelser i den siste tiden. En nesten-katastrofe på Snorreplattformen som Petroleumsstilsynet karakteriserer som en av de alvorligste hendelsene på norsk sokkel, gjensker bilder av Bravo-utblåsing i 1977 og skrekkszenariet med Aleksander Kielleand havariet i 1980 da 123 oljearbeidere omkom. Utslippene under prøveboring i Barentshavet bringer igjen fram interessekonfliktene mellom økt oljeutvinning og hensynet til det marine miljøet. Petroleumsstilsynet sine interne analyser har dessuten vist at de fleste ulykkene som har skjedd de siste årene skyldes svikt i organisasjon og ledelse. Det er med andre ord grunn til å spørre "Hva skjer i olja"? Vi vil peke på tre utfordringer, nemlig personsikkerhet, selvtilfredshet og tilsynets rolle.

Alle store oljeselskaper har idag sine egne programmer og tiltak for å oppnå større sikkerhet der poenget er å styre



individuell atferd og den enkelte ansatte sin oppførsel i de små daglige situasjonene. Det dreier seg om å holde i rekkeverk når en går i trapper, hvordan en skal kjøre inn og ut av en parkeringsplass, eller andre spesifikke regler for atferd som skal overholdes. Når reglene brytes skal kolleger påtale dette og på den måten bidra til at atferden blir korrigert. Den enkelte sitt ansvar for egen og andres sikkerhet blir demonstrert på en overtydelig måte. Bak disse programmene ligger en bestemt oppfatning av hvordan sikkerhet skal forbedres. Som mye annet innen oljeindustrien er dette inspirert fra USA der en slik tilnærming har fått betegnelsen "Behaviour based safety". Dette er en ovenfra- og ned tilnærming som lett kan komme i konflikt med den skandi-

naviske samarbeidsmodellen som bygger på at arbeidsgivere og arbeidstakere har felles interesse og ansvar for å forbedre sikkerhet, øke kvalitet og produktivitet.

Samarbeidsprogrammer og tiltak må bygges nedenfra, og ikke basere seg på et individuelt ansvar der moralismen lurer på alle kanter. En konsekvens av den store vekten som legges på atferdsbasert sikkerhet er at man kan miste fokuset på organisasjonen som helhet og de komplekse sammenhenger som ledelsen skal ta tak i.

I iveren etter å oppdra den enkelte ansatte til sikker atferd kan selskapene miste grepet på viktige sider ved organisasjonens sikkerhetsarbeid. Dette kan synes paradoksalt siden forskning om sikkerhet de siste 15-20 årene entydig har påvist hvordan organisatoriske forhold spiller en helt avgjørende rolle i sikkerhetsarbeidet. Mens en tidligere var mest opptatt av den enkelte sitt ansvar og skyld når ulykker inntraff, ble oppmerksomheten etter hvert rettet mot bakenforliggende organisatoriske forhold som opptrer i uheldige kombinasjoner for å forklare og forebygge ulykker. Det kan skyldes dårlige eller manglende rutiner, mangelfull opplæring, dårlig planlegging, manglende sikkerhetskultur eller dårlige samarbeidsforhold i bedriften. Det er ved å se på helhet og samspill i organisasjonen og dens omgivelser at man har oppnådd meget gode resultater når det gjelder sikkerheten i norsk oljevirksomhet. Man utviklet systemer, måter å organisere arbeidet på og kollektive holdning-



er blant de ansatte som reduserte ulykkene drastisk. Etter hvert ble fravær på grunn av hjemme- og fritidsulykker større en fravær forårsaket av arbeidsulykker. Det kan være en av grunnene til at fokus igjen er rettet mot den enkelte arbeidstaker sin atferd i arbeidstid, fritid eller hjemmesituasjon.

Et vellykket sikkerhetsarbeidet kan paradoksalt nok føre til økt sårbarhet. Hvis det ikke skjer ulykker, kan det lett utvikles en selvtilfreds holdning hos ledelse over egen foretrefelighet. Jo sikrere et samfunn eller en organisasjon blir, jo mer utsatt blir det for nye ulykker. Når det går lang tid uten at noe alvorlig skjer, kan en forledes til å tro at en har kontroll over risikoforhold. I et langt tidsperspektiv viser oljeindustrien i Nordsjøen meget god forbedring av sikkerheten. Sammenlikner vi for eksempel dødsrisiko i den norske fiskeflåten med petroleumsvirksomheten offshore, så er den hele 30 ganger høyere for fiskeflåten. Sikkerhetsregimer som internkontroll er utviklet i oljevirksomheten og blitt overført til andre områder med relativt stort hell. Problemet er at når man først har lyktes i sikkerhetsarbeidet, vil det vellykkete resultatet vise seg ved at det ikke skjer noe som helst. Med stadig større krav til lønnsomhet og mer produktive arbeidstakere kommer en fort i klemme mellom lønnsomhet, effektivitet og sikkerhet. Når det ikke skjer uhell eller ulykker, kan en uvegerlig komme til å bevege seg bort fra de etablerte og ofte tungvinte prosedyrene for i det hele tatt å mestre arbeidsdagen. Organisasjonen kan gradvis og umerkelig fjerne seg fra de sikre og gode systemene, mens man samtidig får skryt for god lønnsomhet. Når den kollektive årvåkenheten omkring sikkerhet blir borte kan det lett gå galt.

Et tredje perspektiv i sikkerhetsarbeidet er myndighetenes atferd og rolle. Den 1. jan. 2004 ble Petroleumstilsynet skilt ut fra Oljedirektoratet slik at dette direktoratet skulle sitte igjen med ansvar for petroleumssressursene. En viktig begrunnelse fra Regjeringen var å forhindre at tilsyn med at helse, miljø og sikkerhet skulle komme i konflikt med effektiv utvinning av oljeressursene. Tilsynets aktive og utadvendt rolle, ikke minst gjennom media, kan være et resultat av at tilsynet føler seg friere til å si hva de mener om selskapenes sikkerhetsarbeid. Den uvanlig sterke språkbruken for å

karakterisere nestenulykken på Snorre-plattformen og utslippet av hydraulikk-olje i Barentshavet nylig tyder på at man er i ferd med å inn ta en mer uavhengig posisjon.

Utøvelsen av en tilsynsrolle der "piskene" brukes mer enn "gulroten" har imidlertid en annen side. Prinsippet om "egenkontroll" (internkontroll) som har stått så sterkt i petroleumsvirksomheten bygger på tillit mellom industrien og tilsynsmyndighetene. Svikter denne tillitten, underminerer man den skjøre balansen mellom det som myndighetene skal ha kontroll med virksomhetens egen kontroll. Når Petroleumstilsynet peker på at det over lang tid har skjedd en systematisk svikt i industriens organisasjon og ledelse, så kan det også slå tilbake på deres egen tilsynspraksis og evne til å avdekke svikt på ulike områder. På slutten av 1990-tallet hadde industrien fått en selvoppfatning om egen sikkerhet som verken ble delt av Oljedirektoratet eller fagforeningene. Oljedirektør Gunnar Berge skrev i årsmeldingen for 2000 at; "Direktoratet ser alvorlig på at det synes å ha blitt etablert en kultur hvor brudd på forskrifter og prosedyrer er blitt innarbeidet i vanlig praksis og akseptert". I januar 2002 fulgte sikkerhetsdirektør Magne Ognedal opp i Stavanger Aftenblad med å si at "dersom vi ikke klarer å forbedre sikkerheten, kan resultatet i verste fall bli nedstengninger". Deler av industrien opplevde forholdet til myndighetene som relativt dramatisk.

Dersom aktørene igjen står i samme situasjon, er det kanskje på tide med nye grep og erkjennelser for å forbedre



sikkerheten. Selvkritikk innad i bransjen og et større engasjement fra ledere og ledelsen på alle nivå bør igjen prioriteres på bekostning av individfokusede løsninger. Samtidig kan det være behov for at myndighetene gjennomgår egen praksis på en kritisk måte. Det gjelder ikke minst hvordan tilsynet skal bruke pisk og gulrot på en måte som bidrar til å bygge tillitt og felles arenaer for å bedre sikkerheten.



Kartlegging av arbeidsmiljøet offshore

Tekst og foto: Mette Møllerop

Du er ett av til sammen 900 medlemmer fra enten NOPEF eller OFS som er valgt ut til å delta i en meget viktig undersøkelse om arbeidsmiljø, ledelse og sikkerhetsklima i Nordsjøen." Slik begynner brevet som nå er sendt ut til totalt 1800 nordsjøarbeidere.

Totalt 1800 medlemmer vil altså få en invitasjon til å delta i en spørreundersøkelse som skal kartlegge arbeidsmiljø, ledelse og sikkerhetsklima offshore. Undersøkelsen er et samarbeidsprosjekt mellom OFS, NOPEF og Universitetet i Bergen (UiB), der UiB gjennomfører undersøkelsen, og forbundene bidrar økonomisk og praktisk til gjennomføringen. Forbundene har selv, på helt tilfeldig vis, plukket ut de 900 medlemmene som får spørreskjemaet tilsendt, og alle deltakerne er anonymisert. Anonymiteten er viktig, sier Roy Erling Furre, 2. nestleder og HMS-ansvarlig i OFS. Ikke en gang vi i OFS og NOPEF vet hvem som mottar spørreskjemaet. Utplukkingen er gjort maskinelt for å sikre dette. Også resultatene skal behandles strengt konfidensielt.

Viktige tema for ny kunnskap

I motsetning til svært mange andre undersøkelser som gjerne konsentrerer seg om noen få utvalgte selskap eller plattformer, er denne undersøkelsen rettet inn mot arbeidsplasser i hele Nordsjøen.

- UiB har valgt temaer som er svært viktige for oss, sier Roy Erling Furre, 2.

nestleder og HMS-ansvarlig i OFS.

- For vårt videre arbeid med HMS, er det viktig at vi får en undersøkelse som kartlegger et snitt av arbeidsplassene i Nordsjøen. I tillegg er temaene forskjellige fra tidligere undersøkelser, ikke minst gjelder det kunnskap om varsling. I OFS har vi i lang tid påpekt problemene med varslerrollen som fører til at vi ikke får god nok kunnskap om kritikkverdige arbeidsforhold. Vi håper denne undersøkelsen vil gi oss bedre og mer nyansert informasjon om dette området.

Har fagforbundene OFS og NOPEF deltatt i utvelgelsen av tema?

- Nei, dette er UiB sitt ansvar. Vi har kun bidratt med riktige faguttrykk og begreper, men når det er sagt, UiB har gjort en meget god jobb med å finne viktige tema. Foruten den nevnte varslerrollen, skal arbeidstakerens opplevelse av sikkerhet, ledelsesforhold, arbeidsglede, erfaringer med mobbing og jobbstress, belyses. Alt dette er tema



Ikke alt som omhandler arbeidsmiljø i Nordsjøen er like konstruktivt, sier HMS-ansvarlig i OFS, Roy Erling Furre. Dette minner vel mer om mobbing, eller...?

som vi ønsker oppdaterte kunnskaper om og som vil ha stor samfunnsmessig betydning.

For å få et mest mulig riktig bilde av arbeidsmiljøet på sokkelen er undersøkelsen avhengig av høy deltakelse. Det er derfor viktig at alle de 1800 deltakerne svarer så nøyaktig og grundig som mulig.

Resultater av undersøkelsen vil bli presentert i OFSA og NOPEF Aktuelt, i tillegg til forbundenes hjemmesider.

Grundig og omfattende undersøkelse om arbeidsmiljø i "oljå"

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Stig Berge Matthiesen/Vibeke Søiland

Dette er en spennende del av norsk arbeidsliv hvor mange av temaene vi forsker på er lite belyst til nå, sier 1.amanensis Stig Berge Matthiesen ved Universitet i Bergen.

Spørsmålene som skal besvares er mange. De er delt inn i forskjellige kategorier som alle peker inn mot samme "mål": å kartlegge psykososialt arbeidsmiljø, risikoklima og mobbing i Nordsjøen.

Prosjektansvarlig 1.amanensis Stig Berge Matthiesen har ingen konkret

mistanke om at dette er et område hvor det er mye å hente i forhold til de aktuelle temaene.

- Nei, det har vi ikke grunnlag for å si. Det handler mer om nysgjerrighet. Mange av temaene vi forsker på er lite belyst i Nordsjøen, for eksempel whist-

leblowing og jobbmobbing. Om dette representerer problemområder eller ikke, er åpne spørsmål. Vi får se...



Hvorfor valgte dere nettopp dette området og denne arbeidsgruppen?

Det er en spennende del av norsk arbeidsliv. Jeg har vært i Nordsjøen noen ganger og undervist og jeg er imponert over den teknologien og organisasjonen som finnes der ute. Arbeidsmiljø og organisasjon må være på topp på grunn av den værharde naturen som omgir jobben, og vi vet at Nordsjøen er en utsatt arbeidsplass risikomessig. Oljeplattformene er noe av det ypperste Arbeids-Norge har å by på, derfor er det ekstra spennende å kartlegge dette.

Ny kunnskap om oljeindustrien

Oljeindustrien har ikke vært målgruppe for denne typen undersøkelse tidligere?

- Nei, det er riktig. Vi har kartlagt en del av temaene tidligere, men på andre arbeidsplasser. Nå er det på tide at vi griper fatt i Nordsjøen.

Hvorfor er akkurat disse spørsmålene valgt ut?

- Vi har prøvd å velge ut topp internasjonale instrument innen hvert tema. Vi ser ingen grunn til å bruke hjemmelagete spørsmål der andre har brukt mye tid og krefter på å lage gode skalaer som også er vitenskapelig utsjekket (validert). Man må "krysse klinge med de store" der dette er mulig.

Har dere hatt informanter?

- Nei. Men vi har hatt tilgjengelig en del andre skjema som har vært benyttet i Nordsjøen. Disse har vært en inspirasjon. For eksempel hentet vi spørsmålene om risikopersepsjon fra Statfjordundersøkelsene som ble gjennomført i 1980 og 1985.

Finnes det også andre, tidligere undersøkelser som dere bygger på?

- Ja, det er de nevnte Statfjord-undersøkelsene når det gjelder Nordsjøen. Ellers er internasjonale undersøkelser vår viktigste inspirasjonskilde. Jeg vil også nevne at vi samtidig gjennomfører en landsrepresentativ arbeidsplassundersøkelse der flere av de tingene vi måler er felles i de to undersøkelsene. Derfor har vi en unik mulighet til å sammenligne oljearbeidere med resten av Norge, i forhold til tema



Vibeke Søiland og Stig Berge Matthiesen

som mobbing, ledelse, whistleblowing.

Forventninger

Matthiesen er spent på resultatet både når det gjelder tilbakemelding og kunnskap.

- Jeg tror at det vil komme fram viktig kunnskap, ikke minst på grunn av sammenligningsmulighetene med den landsrepresentative undersøkelsen.

Hvordan har dere tenkt dere at undersøkelsen skal brukes?

- Det skal skrives hovedoppgave samt flere vitenskapelige artikler som skal publiseres i anerkjente tidsskrift. Vi har vært opptatt av at undersøkelsen ikke kun skal ende som rapport, som bare noen få leser. Å nå den internasjonale

arena er derfor viktig.

For oljearbeidere og deres organisasjoner er slike undersøkelser viktige fordi den gir svar i forhold til prioriteringer av blant annet fagligpolitiske oppgaver.

- Ja, i undersøkelsen vil det dukke opp en del håndfaste funn om sikkerhet, ledelse, mobbing, jobbusikkerhet, mental helse og så videre som vil kunne si en del om "hvor skoen trykker" i Nordsjøen. Denne typen fakta vil fagforeningene helt klart ha stor nytte av.

I hvilken grad vil undersøkelsen kunne ha en samfunnsmessige betydning?

- Den vil være stor, det er vårt utgangspunkt. Vi får endelig en undersøkelse som sammenligner Nordsjøen med resten av Norge.

Strutsepolitikk

Tekst og foto: Mette Møllerop



Halvor Erikstein

Forventningene til møtet med Arbeids- og sosialdepartementet var store på forhånd. Skuffelsen ble nok desto større da møtet var "gjennomlevd". Heldigvis har referatet som følger på side 22 vist at ikke alt er som en tror...

Her er OFS-delegasjonens første intrykk.

Utgangspunktet for møtet i Arbeids og sosialdepartementet var et reelt bekymringsbrev fra OFS til departementet, dattert 7. mars 2005.

"Bekymringsmelding om helsefarlig og livstruende arbeid innen fjerning, opphogging og gjenvinning av offshoremoduler"

Brevet beskriver en ny virksomhet i Norge, en bransje som driver med opphogging av både av norske og utenlandske installasjoner. I innledningen i brevet heter det:

Påvirkning av det ytre miljø ved plattformfjerning er blitt gitt stor oppmerksomhet. Derimot er risikoeksponeringen av menneskene som utfører arbeidet, i stor grad blitt neglisjert. Tross den hittil beskjedne aktiviteten, er allerede fire arbeidstakere blitt drept.

I tillegg til risikoen for fallulykker, fallende gjenstander, klemulykker, brann og eksplosjoner, må den kjemiske helse- risikoen karakteriseres som ekstrem.

Dette fordi det arbeides på ukjente materialer, og det er en omfattende bruk av skjærebrenning (varmt arbeid).

På denne bakgrunn ber Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) om møte med Arbeids- og Sosialdepartementet. I møtet ønsker vi å legge fram våre funn, erfaringer og vurderinger."

Videre skrives følgende om oljeselskapenes ansvar:

"Vi tror selskapenes uvilje mot å ta dette området på alvor, er knyttet til innføring av den omstridte amerikanske "behavioral safety" filosofien. I adferdsbasert sikkerhet flyttes fokus vekk arbeidsgiverens plikter for arbeidsplassen, til fokus på den enkeltes adferd. Resultatet er blitt at de samme selskapene som med stor innsats fokusere på risikoen ved trappegåing selv i kontorbygg, velger uvitenhet når det gjelder helsefarene i det kjemiske arbeidsmiljøet.

Vi opplever at oljeselskapene forsøker å fraskrive seg ansvaret for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet ved plattformfjerning, opphogging og gjenvinning. På samme måte som at den som har generert spesialavfall er ansvarlig fram til sikker destruksjon, må oljeselskapene ta ansvaret fram til materialene er klare for omsmelting. Så lenge selskapene kan argumentere med at det er "andre" som har ansvaret, er vi redd arbeid i denne industrien fortsatt kan betegnes "Norges farligste yrker. Samordnet tilsynsmyndighet Fjerning, opphogging, gjenvinning og destruksjon er uhyre kompliserte aktiviteter som krever innsikt og kompetanse i alle ledd av prosessen. Vi mener at tilsynsmyndighetene Petroleurstilsynet, Statens Forurensningstilsyn, Arbeidstilsynet og Helsetilsynet er helt avhengig av hverandre og at det må opprettes en koordinert tilsynsaktivitet som følger alle trinn i prosessen fram til forsvarlig destruksjon."

Fikk ikke forståelse i departementet

- Vi syns ikke vi fikk den forståelsen for vår bekymring som vi hadde forventet, sier Roy Erling Furre, 2.nestleder

og HMS-ansvarlig i OFS, og Halvor Erikstein, yrkeshygieniker også OFS.

- Vi hadde sett for oss et møte som skulle brukes til grundig informasjon om problemstillingene, et arbeidsmøte hvor vi gikk i dybden, og vi hadde forberedt oss grundig med dokumentasjon i form av powerpoint-presentasjon og et teoretisk "bakteppe", sier Erikstein. Lokaltetene ga for det første ikke mulighet til det, i tillegg var opplegget for møtet svært annerledes enn vi hadde forestilt oss.

Hadde deltakerne fra departementet så mye kunnskap om emnet fra før, at de ikke trengte noe påfyll?

- Nei, det vil vi vel ikke akkurat si. De hadde for eksempel ikke forståelse for problemstillingen om at det er behov for annen kunnskap når en river enn når en bygger en plattform. I alle fall ga de ikke uttrykk for noe annet på dette møtet.

Er det oppsiktsvekkende?

- Ja det får en virkelig si.

Dere nevnte at lokalitetene ikke ga rom for presentasjon av fakta, og opplegget ikke var slik dere hadde forventet. På hvilken måte?

- For det første satte størrelsen på møterommet en bom for det. Det var rett og slett ikke fysisk mulig å forta noen fak- tapresentasjon. I tillegg hadde ikke rommet den nødvendige tekniske standard for dette. Når det gjelder forberedelsen til selve møtet, ble det sagt at de hadde hatt møter med Arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet på forhånd. Vi reagerer litt på det, ettersom begge tilsynene har uttrykt bekymring over forholdene i bransjen.

Ved etterlysning av det planlagte møtet for en tid tilbake, ble det fra departementets side gitt den begrunnelse at de trengte litt ekstra tid for å skaffe seg bedre innsikt i problemstillingen.

Ja, og det hadde vi jo forståelse for, men i stedet for å skaffe seg kunnskap og bakgrunnsinformasjon, ser det ut til at de

har brukt tida til å trekke inn "motkrefter" som ikke deler vår bekymring.

Hvilke "motkrefter"?

- Departementet hadde invitert LO, det vil si Fellesforbundet, Arbeidermandsforbundet og Nopef til å delta på møtet. Ingen av deres representanter hadde motforestillinger mot den utviklingen vi har sett til nå, og det var overhodet ingen forståelse for problemstillinger og ansvarsforhold. Blant annet gikk Sonja Tinnesand fra Nopef sterkt i mot vårt ønske om å ansvarliggjøre operatørene. Operatørene er eiere av disse problemstillingene i hele feltes levetid, om en kan si det sånn. De sitter med de økonomiske ressursene og skal ha oversikt over alle materialer som er brukt. De skal kjenne alle risikoforhold knyttet til innretningene, som for eksempel asbest, isocyanater, tungmetaller, kvikksølv og radioaktivt materiale. Som vi skrev i bekymringsbrevet; "På samme måte som at den som har generert spesialavfall er ansvarlig fram til sikker destruksjon, må oljeselskapene ta ansvaret fram til materialene er klare for omsmelting."

Et overraskende referat

- Vi reiste hjem, "noe øvegidde" for å si det på godt stavangersk, men med pågangsmotet intakt og innsatsviljen for å jobbe videre med en "snuoperasjon" i håndteringen av disse problemene, på topp, sier Erikstein og Furre.

– Vi ville jobbe videre med de prioriterte kravene, som håndheving av kjemikalieforskriften, helseovervåking, fagopplæring, tilpasset verneutstyr til tilsyn og kontroll. Vi hadde ikke planer om å senke aktivitetsnivået på området kunnskapsformidling og informasjon, snarere tvert i mot.

Og så kom brevet fra departementet?

- Ja, det var et meget godt referat, overraskende bra faktisk.

Er det kanskje noe i de gamle ordtakene "at man ikke skal skue hunden på hårene" eller "ikke ta sorgene på forskudd"?

- Tydeligvis. Vi hadde jo regnet med å bruke mye tid og krefter på å få myndighetene med på laget i disse sakene, nå ser det heldigvis ut til at forståelsen for dette er bedre enn vi først trodde.

Referatet fra Arbeids- og sosialdepartementet følger på side 22.

Kortvarig høy eksponering kan gi varig skade



<http://tux1.aftenposten.no/nyheter/iriks/d36682.htm>

- Brannrøyk og branngass
- Kortvarig høy eksponering for kjemikalier
 - Maling, sveising, kjemikalieuhelluhell, søl, hudkontakt, ulykker..... unormale driftsforhold, feil verneutstyr

Kjemiske forbindelser ved termisk dekomponering

- Isocyanater ved oppvarming av polyuretan
 - Skader hos overlevende etter branner (eks. Scandinavian Star)
- Nitriller ved oppvarming plaster som inneholder styrenakrylnitril
 - (ref. termokannesaken")
- Kraftig oppvarming til spalting av teflon
 - Teflonfeber
- "Sure gasser" (bl.a HCl) ved oppvarming av PVC
- Termisk dekomponering av organofosfater
 - nergass



Mann omkom i arbeidsulykke



<http://web3.aftenbladet.no/lokalt/artikkel/64850.ec>

Desember
2004

DUSAVIK: Den omkomne var, sammen med en arbeidskamerat, i ferd med å skjære i stykker en stor kran for resirkulering.

Maureen A

Opphogging på Stord

- To dødsulykker



GODT REFERAT BÆRER BUD OM BEDRE FORSTÅELSE

Tekst og foto: Mette Møllerop



Tilstede: Terje Nustad OFS, Halvor Erikstein OFS, Morten Halland OFS, Roy Erling Furre OFS, Kari Bukre OFS, Roar Abrahamsen LOs Olje- og gassutvalg, Sonja Tinnesand Nopef, Liv Christiansen Fellesforbundet, Rune Dahle Norsk Arbeidsmandsforbund, Gundla Kvam ASD, Tone Kjeldsberg ASD, Caroline Hustad ASD

I ettertid viser det seg at Arbeids- og sosialdepartementet nok har fått mer ut av "bekymringsmøtet" enn en hadde trodd på forhånd. Referatet er svært etterrettlig og oppsummerer innlegg og diskusjon på en korrekt måte.

"Det vises til møte avholdt i Arbeids- og sosialdepartementet 7. juni om arbeid innen fjerning, opphugging og gjenvinning av offshoremoduler.

Arbeids- og sosialdepartementet takker for møtedeltagelsen og vedlegger et summarisk internt referat fra møtet. Dette vil også bli gjort kjent for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

Med hilsen

Gundla Kvam (e.f.)
ekspedisjonssjef

Tone Kjeldsberg
fung. avdelingsdirektør



Møtet var kommet i stand på initiativ fra OFS, som i brev av 7. mars til departementet har uttrykt bekymring for en rekke forhold knyttet til fjerning, opphugging og gjenvinning av offshoremoduler. Departementet presiserte innledningsvis at dette er en ny næring i Norge og at man for å være tidlig ute ønsker å høre mer om saken fra partene.

OFS innledet med å peke på at denne virksomheten er ute av kontroll og styring. Det har skjedd flere ulykker og de

involverte utsettes for en stor fare.

Det ble pekt på at det er mangel på kunnskap og systemer, og at det er stor risiko forbundet med kjemisk eksponering – også ved kortvarig høy eksponering. Det er et klart behov for helseovervåking av de som eksponeres, og det eksisterer ikke nødvendig verneutstyr. OFS foreslår derfor at der bør stilles store krav til utførelsen og kompetansen ved arbeidsoperasjonene og regelverket må bli klarere. Myndighetene må gripe inn og ansvarliggjøre operatøren. OFS støtter varmt arbeid prosjektet ved Haukeland – skal en ha et forsvarlig arbeidsmiljø må en vite hva en eksponeres for. Etatene har også for lite kompetanse på området og OFS ønsker seg en samordning på myndighetsnivå. Det er ønskelig med et søkelys på industrien

gjennom flere kanaler – som en konferanse, samordnete myndigheter, kompetansekrav til de involverte etc.

LO's Olje- og gassutvalg presenterte sin interne organisering. Det ble presisert at det er alvorlig med dødsulykkene i næringen. Det ble imidlertid poengtert at de involverte selskapene er store seriøse aktører. Det ble videre opplyst om at det er et engasjement på flere kanter for å sette søkelys på dette arbeidet. LO diskuterer dette i Samarbeid for Sikkerhet og i Sikkerhetsforum. LO støtter Haukelandprosjektet og to personer deltar i referansegruppen for prosjektet. Det er avholdt møter med involverte bedrifter og et arbeid er i gang for å tilpasse prosjektet til bedriftens behov. TBL og LO er i dialog for å sikre fokus på prosjektet samt finansiering.



NOPEF er enig i den generelle bekymringen mht. HMS på store prosjekter som krysser grenser for ansvar, myndigheter etc. NOPEF ønsker ikke å gi operatøren ansvaret for hele prosessen men snarere tydeliggjøre ansvaret for dem som har det etter loven. RNNS viser at oljeselskapene heller ikke er "best i klassen" mht. kjemisk arbeidsmiljø – det er derfor ikke hensiktsmessig at de får enda mer ansvar for slike prosesser. NOPEF kan heller ikke se at de store selskapene som til nå har hatt ansvaret for opphuggingsprosjektene er spesielt dårlige. 4 dødsfall er for mye – men sammenlignet med annen landindustri er dette ikke oppsiktsvekkende. Departementet, og myndighetene, må imidlertid påta seg å formidle hvem som har ansvaret for å ivareta hva slags regelverk, samt hvilke myndigheter som til enhver tid har ansvaret.

Sentrale stikkeord blir derfor definere, avklare og formidle.

Fellesforbundet organiserer storparten av de involverte arbeidstakerne sammen med Norsk Arbeidsmands-forbund. FF tar dette på stort alvor og bruker mye ressurser. ASD stilte spørsmål ved hva som er gjort med hensyn til finansieringen av Haukeland prosjektet. I diskusjonen om dette spørsmålet kom det for dagen noe uenighet mellom OFS og LO forbundene. OFS mener det er stor motstand og liten interesse i industrien for prosjektet. LO har imidlertid tro på at prosjektet kommer i gang. Dette krever imidlertid at prosjektbeskrivelse utvikles og at rammene for finansiering klargjøres. Det ble opplyst om at et tilskudd fra TOTAL på 300 000 kroner brukes til å ferdigstille en ordenlig prosjektbeskrivelse som det

deretter skal søkes finansiering på.

ASD konkluderte med at inntrykket var at det ikke er feil og mangler ved dagens regelverk, men at etterlevelse av regelverket og koordinering av tilsynsmyndigheter er sentrale forbedringspunkter. Denne saken viser viktigheten av å innta en føre-var holdning. Petroleumstilsynet, Direktoratet for arbeidstilsynet og Sjøfartsdirektoratet har satt i gang koordinering – og STAMI er også involvert. Arbeidstakerne må påpeke det ovenfor arbeidsgivere og myndigheter dersom aktiviteten ikke skjer på forsvarlig vis. Departementet vil følge opp saken i fht. etatene samt videreformidle inntrykkene fra møtet. ASD opplyste dessuten at Ptil ved tilsyn på Frigg hadde påpekt uheldig kjemisk eksponering og at aktiviteten var stanset inntil videre

Forskere på Friggfeltet etter stans i opphoggingsarbeidet

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Total E&P Norge AS

På grunn av mistanke om for høye verdier av isocyanater under varmt arbeid på Friggfeltet, stoppet TOTAL arbeidet i samråd med Petroleumsstilsynet.



Dag Olav Ringe

- Problemene oppstår under varmt arbeid i forbindelse med opphoggingen og fjerningen av installasjonene på Friggfeltet, forteller informasjonssjef i TOTAL, Dag Olav Ringe. Ingen av oss kjente fullt ut de skadelige helsevirkningene av malingen som ble brukt på 70-tallet, da produksjonen på feltet startet opp. Da det seinere ble kjent at isocyanater var under mistanke for en-

kelte skadelige virkninger, var TOTAL det første selskapet til å stoppe bruken. Det er nå, når dette skal rives og fjernes, at problemene oppstår.

Dere valgte altså å stoppe arbeidet?

- Ja, i samarbeid med Petroleumsstilsynet ble det satt fokus på de negative sidene ved dette arbeidet og vi stoppet derfor arbeidet inntil vi hadde fått foretatt målinger som ga svar på om eller hvor farlig dette var. Utfordringen er ikke primært dem som jobber direkte med kuttingen, de er i henhold til våre rutiner forskriftsmessig beskyttet. Det er mer konsekvensen for folk som arbeider i tilstøtende områder. Det viktigste for oss er trygge arbeidsforhold for alle som nå er på jobb. TOTAL handlet svært raskt da de ble klar over hvor skadelig dette arbeidet faktisk var. I full fart hentet de inn verdens fremste ekspertise på området, forskerne Marianne Dalene og Gunnar Skarping fra Stockholm Universitet.

- Dalene og Skarping reiste ut på Friggfeltet for blant annet å foreta målinger av innholdet i røyken som kom-

mer under varmt arbeid. Deres målinger viste for høye konsentrasjoner og tiltak i forhold til det ble iverksatt. I tillegg skal deres konklusjoner inngå som en del av Haukelandsprosjektet, sier Ringe.

TOTAL er for øvrig det eneste oljeselskapet som til nå har engasjert seg i Haukelandsprosjektet som er under ledelse av Tor Brøvig Aasen, avdelingsoverlege og avdelingsleder ved Yrkesmedisinsk avdeling, Haukeland Universitetssykehus, Bergen..

Oppfølging

Marianne Dalene og Gunnar Skarping skal ut igjen på Friggfeltet for å fortsette undersøkelsene. Etter et møte med alle involverte tirsdag 28. juni, ble planer for videre oppfølging laget.

- Ja, de drar ut igjen allerede onsdag og skal fortsette målinger og kartlegging av partikkelinnhold i området rundt selve arbeidsstedet. Det vil avgjøre om det overhodet kan jobbes parallelt med annet arbeid, mens varmt arbeid pågår. Nå har vi fått klarsignal fra forskerne om at arbeidet kan fortsette, men kun på kveldstid når annet arbeid er avsluttet. Dermed blir ikke folk som jobber i nærheten eksponert. Det er også påbud om bruk av frisklufsmaske

Hva betyr dette i forhold til ny kunnskap?

- Det betyr svært mye for oss. I tillegg til forskerne fra Stockholm Universitet har vi blant annet invitert Halvor Erikstein, yrkeshygieniker hos dere i OFS. Han er meget kunnskapsrik og har arbeidet med disse problemstillingene i flere år. Vi håper vi kan benytte oss av hans erfaringer. I tillegg har vi også kompetanse i Ptil, og når vi også tar med samarbeidet med Haukeland, tror vi dette vil gi arbeidet vårt et stort kunnskapsløft.



Gunnar Skarping, Marianne Dalene og Tor Brøvig Aasen på møtet hvor en diskuterte forprosjektet for Haukelandprosjektet



Varmt arbeid flott ivarettatt av TOTAL

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Total E&P Norge, Roy Erling Furre

Fokus på varmt arbeid har hatt et gjennombrudd nå, sier yrkeshygieniker i OFS, Halvor Erikstein.

Etter at arbeidet på Friggfeltet ble stoppet på grunn av manglende oversikt over eksponeringsfaren i forbindelse med opphoggingen og fjerning av installasjonene, har ting skjedd raskt både i TOTAL og på Friggfeltet.

Halvor Erikstein i OFS er svært glad for det som skjer.

- Problemene med varmt arbeid blir tatt på alvor i TOTAL, det syns vi er flott. Etter at Petroleumstilsynet hadde hatt tilsyn på Frigg, stoppet TOTAL umiddelbart arbeidet og tok kontakt med Marianne Dalene og Gunnar Skarping, forskerne fra Stockholm Universitet. De kom i løpet av kort tid, reiste ut på feltet og foretok målingene.

Hva fant de ut?

- De fant høye verdier blant annet isocyanater. Disse stoffene dannes dersom noen malingstyper varmes opp til temperaturer som gir spaltning - det som på fagspråket kalles termisk dekomponering. Dersom en antar at de som jobber med varmt arbeid i forhold til gammel maling har tilfredsstillende verneutstyr, hjelper det likevel ikke de menneskene som jobber i den såkalte randsonen, altså i nærheten av det stedet arbeidet pågår. Disse kan nemlig også bli eksponert for helseskadelig røyk.

Har de som arbeider med brenning i gammel maling tilfredsstillende verneutstyr?

- Det vet en ikke enda. Det skal kartlegges nå, med nye målinger. Generelt gir åndedrettsvern mye dårligere beskyttelse en folk tror.

Kartleggingsfase

Neste skritt i prosjektet er utvidet kartlegging av området. På den første turen ute på feltet ble det foretatt målinger på selve arbeidsstedet. Nå, på tur nummer to, har Dalene og Skarping med seg en ekstra forsker som også skal foreta målinger av kjemiske forbindelser og partikler (aerosoler) i et større område rundt arbeidsstedet. Da får en undersøkt i hvor stor grad disse spres i omgivelsene.

- Det er et unikt forskningsarbeid som skal utføres, forteller Halvor Erikstein.

Er dette ny forskning?

- Ja, det er det. I tillegg skal de også teste ut beskyttelsesfaktorene til åndedrettsvernet.

Hva betyr det i praksis?

- De skal måle forurensningen utenfor utstyret, samtidig som de måler om kjemisk forurensning lekker inn i maskene. Denne typen målinger har aldri vært foretatt tidligere i denne sammenhengen.

Helseovervåking

I denne fasen skal forskerne i samarbeid med TOTAL kjøre helseovervåking på folkene som arbeider der ute.

- Ja, det stemmer. Det skal utføres biologisk monitorering, det vil si at en leter etter kjemiske forbindelser i blod og urin. Dette vil gi et helt annet bilde av den eksponeringen folk er utsatt for.

Betyr dette at dette er et viktig prosjekt på flere måter?

- Ja, det er et kjempebra prosjekt som kan gi oss et viktig gjennombrudd i arbeidet med å kartlegge farene en utsettes for ved varmt arbeid. Det er og viktig å nevne at fagfolk fra den svenske verneutstyrsp produsenten Sundstrøm er med ut for å følge målingene og gi opplæring i bruk av utstyret. Etter hvert som en får oversikt over resultatene, vil de finne fram til riktig utstyr for dette arbeidet.

Rulett med folks helse

Alle disse elementene skal følges opp i Haukeland-prosjektet. TOTAL er foreløpig det eneste selskapet som støtter dette. På spørsmål om det betyr at andre oljeselskap ikke bryr seg om disse problemstillingene, bekrefter Erikstein det inntrykket.

- Ja, det tror jeg vi kan slå fast. Jeg tror grunnen er at det handler om uønsket kunnskap.

Hva mener du med det?

Hva ligger i begrepet "uønsket kunnskap"?

- Uønsket kunnskap vil sinke vedlikeholdsarbeidet på installasjonene. Hvis en skal ta hensyn til helsefaren ved varmt arbeid, må en ta helt andre hensyn og forhåndsregler.

Og det betyr?

- Det betyr at i dag spilles det rulett med folks helse.



Halvor Erikstein

Nok en struts...

Hva de andre oljeselskapene har tenkt å gjøre nå som toget ruller videre og problemene fortsatt ligger der, urørt, er ikke godt å si.

- Det hjelper i hvert fall ikke å stikke hodet i sanden som en annen struts, sier Erikstein.

- De øvrige oljeselskapene må sette i gang kartlegging av sitt arbeidsmiljø. De må faktisk følge loven. På Ekofiskfeltet hvor ConocoPhillips har operatøransvaret, er de i full gang med skrotingen av gamle installasjoner, men så langt vi vet, uten å foreta seg noe i forhold til disse alvorlige utfordringene i arbeidsmiljøet.

Hva med Petroleurstilsynet, de vil vel komme inn i dette bildet før eller senere.

- Ja, det regner jeg med. Jeg kan ikke tenke meg at de bare lar de andre operatørene dure i vei med skrotingen sin uten kontroll.

Et ønske til slutt?

- Jeg håper TOTAL, som en veldig stor aktør på sokkelen, bruker sin innflytelse som partner og motiverer de øvrige oljeselskapene til å følge i deres fotspor.



Tor Brøvig Aasen



Marianne Dalene

TOTAL har Aker med seg

Erikstein er imponert over ansvaret TOTAL har vist ved å ta dette på alvor.

- De tar problemstillingen inn over seg, og opptre svært profesjonelt slik de nå legger opp arbeid, planer og framdrift. Jeg syns og Aker Kværner Offshore Partner fortjener ros. Det ser ut til at samarbeidet med TOTAL fungerer fint og slik situasjonen har utviklet seg, er AKOPs engasjement gledelig.

Engasjement og vilje til å handle var også stikkord for det møtet TOTAL hadde tirsdag 28. juni med rundt 20 involverte tilstedede. Et konstruktivt og meget godt møte!

Tilsyn avdekket kritikkverdige forhold på Frigg

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Petroleumstilsynet

Tilsynsteamet avdekket flere kritikkverdige forhold og manglende kontroll under arbeidet med varmt arbeid på Friggfeltet.

I begynnelsen av juni avdekket Petroleumstilsynet de kritikkverdige forholdene på Friggfeltet under varmt arbeid i forbindelse med fjerning av installasjonene på feltet.

- Total tok selv signalene og avsluttet operasjonene inntil videre, forteller pressetalskvinne i Petroleumstilsynet, Inger Anda.

Hva har skjedd videre på feltet i løpet av disse ukene?

- TOTAL har gjort en del tiltak som vi er tilfreds med. Selskapet har tilrettelagt arbeidet på en slik måte at det gir tilstrekkelig beskyttelse for dem som jobber der. Blant annet utføres varmt arbeid om kvelden når det ikke er andre mennesker i arbeid i området og det verneutstyret som brukes dekker de kravene vi stiller til denne type arbeid. Anda sier videre at Petroleumstilsynet ble alvorlig bekymret da de oppdaget som foregikk.

- Ja, jeg kan trygt slå fast at vi var alvorlig bekymret. Det ble en hastesak hos oss, og saken fikk en høy prioritet.

Hvordan har TOTAL håndtert saken?

- Da dialogen med selskapet kom i gang, gikk dette greit og de har håndtert dette på en god måte.

Økt fokus på bransjen

Opphogging og fjerning av plattformer og gamle installasjoner er i ferd med å

bli en stor industri. I tillegg til risikoen for fallulykker, fallende gjenstander, klemeskader, brann og eksplosjon, er faren for alvorlige kjemiske helseskader svært stor. Dette skjer i forbindelse med arbeid med gamle og ukjente materialer og bruk av skjærebrenning. Det kan derfor være flere operatører og selskap som driver med opphoggings- og skjærebrenningsarbeid som ligger i grenseland, for å si det mildt.

- Ja det kan det. I ettertid har vi derfor tatt kontakt med andre relevante selskap som kan tenkes å gjøre samme type arbeid som TOTAL. Du har nevnt ConocoPhillips som et slikt selskap. De har gitt oss en oversikt over hva de har tenkt å gjøre og hvordan de vil utføre arbeidet. I følge selskapet vil de i større grad bruke kutteredskaper ved fjerning av moduler, og i mindre grad bruke skjærebrenning. Omfanget av varmt arbeid blir derfor mindre enn hos TOTAL.

Blir det tilsyn på Ekofisk?

- Behovet for tilsyn på Ekofisk vurderes fortløpende og kan bli aktuelt. Det vil i så fall kunne bli både et langsiktig tilsyn og ad hoc, om vi finner det formålstjenlig. Vi planlegger også tilsyn i samarbeid med andre impliserte myndigheter, og vi har blant annet hatt en tett dialog med Arbeidstilsynet.

Er skrotingen av gamle plattformer et område dere holder generell oppsikt med nå?



Inger Anda

- Ja, det er helt klart et område som har behov for fokus. Selskapene må finne måter å jobbe på som ikke fører til at folk skader seg eller i verste fall blir drept.

Petroleumstilsynet kommer også til å ha dette oppe som tema på møter framover, sier Anda.

- Dette har vært et tema allerede i flere måneder, blant annet i Sikkerhetsforum. Her har Halvor Erikstein innledet om risikoforhold i forbindelse med opphogging, og spesielt pekt på helsefarene ved varmt arbeid. Disse problemstillingene kommer helt sikkert til å bli høyt prioritert i tida som kommer, sier Inger Anda.

OFS-klubben i Vetco Gray har valgt nytt styre

På årsmøtet tidligere i vår, valgte Vetco Gray-klubben nytt styre. Tidligere leder, Jarl Aas Lindseth takket av etter flere år som klubbleder. Det samme gjorde kasserer Ole Tom Bergum. Begge fikk en påskjønnelse for lang og god innsats. Ørjan Andersen ble valgt til ny klubbleder, mens Frank Husebø tok på seg kassereransvaret.

Det nye styret består nå av følgende personer:

Ørjan Andersen - Klubbleder Nils Arvid Jordal - Nestleder, Frank Husebø - Kasserer
Gjermund Ekren - Styremedlem, Geir Rune Løvik - Styremedlem, Øyvind Flatebø - Styremedlem
Send Ove Vedøy - Styremedlem, Svein Arne Amundsen - Styremedlem

Kunsten å kvitte seg med ansvar

Av Ebba Wergeland Foto: Mette Møllerop

Artikkelen er hentet fra fagbladet Arbeidervern.

I 1974 hadde Arbeidstilsynet en serie TV-innslag om arbeidsulykker med gjennomgangsteksten: "200 arbeidsulykker daglig. De fleste kan unngås. Din omtanke gjør utslaget". Etter et kritisk leserinnlegg i Dagbladet ble serien avbrutt. Dagblad-leseren hadde anklaget Arbeidstilsynet for å spre gamle myter om at "de fleste arbeidsulykker skyldes menneskelig svikt".

Den gamle tesen var formulert av en pioner på skadeforebygging, den amerikanske forsikringsmannen Herbert W.Heinrich (1881-1962). I pakt med den la Heinrich skylda for ulykkene på arbeidernes atferd, på "menneskelig svikt" hos sistemann i hendelsesforløpet. Løsningen var å lære lederne psykologi så de kunne dressere sine ansatte.

Heinrichs teori ble populær, fordi den ga ansvarsfrihet høyere opp. Ansvar ble lagt på arbeiderne, på dem som har minst frihet til å påvirke arbeidssituasjonen, og selv rammes av ulykkene. Tretti år etter at Arbeidstilsynet måtte trekke TV-serien, dukker de gamle tesene nå opp igjen i ny forpakning, importert fra industrigiganter som Du Pont i USA. Nå heter det behavioural safety - atferdsbasert sikkerhet. Men budskapet er det samme gamle som i 1974. Slik lyder sikkerhetsreglene som de ansatte i et norsk oljeselskap blir innprentet i 2005: - Det er meg det kommer an på - Jeg skal følge regler og prosedyrer - Jeg skal ta den tiden jeg trenger for å gjøre arbeidet sikkert - Jeg

skal handle når jeg ser uønskede forhold.

Man kan selvsagt finne menneskelige feilhandlinger forut for de fleste arbeidsulykker. Mennesker vil alltid feile, for vi kan ikke dresseres til roboter. Derfor må sikkerhetsarbeidet redusere mulighetene våre for å gjøre feil, og konsekvensene av slike feil. De må rettes mot materiell og mot organisasjon. Det må ikke være livsfarlig å gjøre den tabben vi alle før eller seinere gjør. Derfor monteres det dødmannsknapp på maskinene, derfor burde det være forbudt å straffe entreprenøren økonomisk når bygget blir forsinket. Tidspress fører til risikoatferd og ulykker.

Menneskelig atferd er viktig. Men det betyr noe ganske annet enn å skyldes på den som sto nærmest da det smalt. Arbeidsledere, konstruktører, planleggere, innkjøpsansvarlige, eiere og politikere kan alle oppføre seg slik at det skaper ulykker. Og de som sitter øverst oppe, har størst mulighet til å skape sikre forhold.

Hvilke situasjoner utløser risikoatferd på ulike nivåer? Hvilke forhold fører til



at beslutningstakerne nedprioriterer sikkerhet? Hvorfor har ikke ministrene sakkyndige rådgivere som tør fortelle dem hva det betyr for sikkerheten når de vil belønne punktlighet i togtransporten med penger, eller skjerpe konkurransen i arbeidslivet ved å fjerne arbeidstidsgrensene?

Ifølge Statistisk Sentralbyrå har en av fire arbeidstakere i Norge en arbeidssituasjon der de mesteparten av tida kan sette eget eller andres liv i fare ved feil. Det blir lagt et urimelig stort ansvar på mange arbeidstakere. Hvis de gamle teoriene får blomstre igjen som "atferdsbasert sikkerhet", blir det bare enda lettere for alle andre å dekke seg bak "brudd på rutine" når noe går galt. Togføreren eller arbeideren på plattformdekket vil fortsatt bli utpekt som syndebukk, og norske ledere og politikere kan fortsatt klare seg uten oppdatert kunnskap om skadeforebygging.

OFS har signert avtalen med Oljeindustriens Landsforening (OLF).

Oppgjøret i år er et mellomoppgjør hvor rammene for hva det kan forhandles om er lagt på forhånd.

Det er derfor hovedsaklig forhold knyttet til lønnsnivået som er utgangspunkt for forhandlingene.

Avtalen innebærer at lønnsatsene reguleres med 7736,50 kr, inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger, med virkning fra 1. juni. Avtalen innebærer også en økning av skift-/natt-tillegget og konferansetids-tillegg med én krone per time. Sokkelavtalene omfatter operatør-, bore- og forpleiningsbedrifter, og gjelder medlemmer i bedriftene Statoil, Hydro, BP Norge, ConocoPhillips, Esso Norge, Total E&P Norge, Norske Shell, Talisman Energy Norge, ESS Offshore, Universal Sodexo Norway og Prosafe. Sokkelavtalene gjelder for to år.

OFS og Nopef hadde ikke streikerett i forbindelse med årets oppgjør, mens Lederne ikke var omfattet av fredsplikten.

BJ-Klubben

I streik for første gang

Tekst og foto: Mette Møllerop

Vi hadde ikke annet valg, men dette burde vært unngått, sier de streikende BJ-ansatte.

- Vi har vi vært organisert i 25 år og aldri hatt slike problemer før. Dette er første gang i bedriftens historie at vi er i streik, og det forteller vel sitt, sier Rolf Bang Jacobsen og Ove Myklebust i BJ-klubben.

- Det virker som klimaet i arbeidslivet er kraftig skjerpet. Det er vanskelig å oppnå enighet lokalt, fortsetter Reidun Ravndal, kasserer i BJ-klubben. - Det skjedde en endring i forholdet mellom oss og bedriften da vi fikk utenlandsk ledelse, i hvert fall i den senere tida. Det tilspisser seg.

- Ja, det er uten tvil vanskeligere å oppnå enighet med Houston, sier Ove Myklebust. - Det er blitt et hardere klima og tonen er tøffere. USA er kjent for sin fagforeningsknusing og det er det vi ser nå. Derfor er det også viktig å stå sammen, og ikke gi oss.

Informasjon

- Informasjonen ut er viktig, sier klubbleder Rolf Onarheim. - Vi må ha tilgjengelig og god informasjon hele tida, både på hjemmesida og via brev og muntlig kontakt. Det er viktig at medlemmer som har spørsmål de lurer på,



kontakter oss. Vi står streikevakt rett utenfor bedriften i Tananger og vi er også tilgjengelige på de telefonnumrene som står nederst på sida her.

God økonomi

Økonomien skal ikke bli noe problem i denne streiken. I følge klubbstyre og streikevakter har klubben "enormt med penger".

- Vi har 25 år med oppsparte midler som skal "brennes" nå, kommer det galgenhumoristisk fra streikevaktene.

Hva mener medlemmene om streiken?

- Folk flest syns selvfølgelig ikke streik er noen god løsning, spesielt ikke når kravene våre er rettferdige og dessuten så beskjedne. Vi er alle enige om at vi måtte gå til streik og vi er alle solidariske. Vi står sammen og bedriften har nå utspillet.

Kontakttelefoner

Rolf Onarheim – 908 41 411
Lasse Kvilhaug – 992 33 189
Reidun Ravndal – 924 92 441

LØPESEDDER: STREIK BJ-SERVICES

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, og BJ Services har en såkalt lokal tariffavtale.

I år ble det brudd i forhandlingene mellom partene, OFS gikk til plassoppsigelse av sine 140 medlemmer, Riksmeklingsmannen la så ned forbud mot arbeidsstans og kalte partene inn til mekling for å unngå en konflikt. Denne meklingen ble gjennomført 14. juni og

fristen for å få til et resultat var kl. 24.00 samme dag. Meklingen ble gjennomført, men ble resultatløs og konflikt var en realitet. Dette er en lovlig konflikt basert på demokratisk rettigheter. OFS og våre medlemmer har sett seg nødt til å benytte seg av demokratiske spilleregler som er basert på FN sine grunnleggende menneskerettigheter nedfelt i ILO sine konvensjoner. En konflikt har alltid minst to parter: Bedriften ville diktere et resultat som

var uakseptabelt og en konflikt var uunngåelig. Dette er første gang på 25 år at OFS og vår klubb i BJ Services er kommet i en slik fastlåst situasjon.

Meklingen i seg selv forløp på en merkelig måte. Tre timer før fristen gikk ut, så ikke Riksmeklingsmannen nødvendigheten av videre mekling. Det er mulig begge parter ble noe overrasket, men OFS forsøkte i hvert fall å imøtegå

bedriften ved å redusere kravene med ca 0,4 prosent. Det er ikke mye, vil kanskje noen si, men avstanden mellom tilbud og krav fra partene var tross alt ikke mer enn 2 prosent! Vi trodde et meklingsresultat burde vært mulig, men så lenge den andre parten ikke er villig til å bevege seg med 0,1 prosent, så presset de frem en konflikt og må ta hovedansvaret. Det forundrer oss også at bedriften benyttet en ekstern forretningsadvokat som sin forhandlingsleder. Personen er sikkert dyktig, men det er lite sannsynlig at han har nok kunnskap om interne bedriftsforhold, næring, avtalehistorikk eller forhandlinger med tilhørende meklingsresultat. Vi antar bedriften har ledende personell som kunne ha gjort en langt bedre innsats til en langt rimeligere pris og fått til et helt annet meklingsresultat. OFS håper og tror at en lederprofil i bedriften griper fatt i situasjonen, selv om noe av problemet også kan bunne i at selskapet ledes av utenlandske ledere uten forankring i demokratiske spilleregler i arbeidslivet.

OFS-klubbens krav

OFS-klubben hadde gjort et forarbeid og avdekket en lønnsforskjell på ca 10 prosent med andre sammenlignbare selskap. Det er også en stor forskjell i nattillegget: vi har 30 kroner pr. time, sammenlignbare grupper har nå 46 kroner. Vi framsatte derfor et krav om et generelt lønnstillegg på 2 prosent, rundt 7 400 kroner til alle, og en økning av nattillegget med 15 kroner. Dette var kravene som dannet grunnlag for meklingsresultatet.

Bedriftens tilbud

Bedriften tilbød et generelt lønnstillegg på 0,86 prosent, rundt 3 600 kroner, og en økning av nattillegget på 7,75 kroner. Bedriften mente at ansiennitetstillegget som ble gitt i januar måtte regnes med, noe som utgjorde rundt 5 600 kroner i snitt eller 1,45 prosent.

Hovedårsak til konflikten

Under meklingsresultatet ble det henvist til andre sammenlignbare grupper, og da spesielt til den såkalte OSA-avtalen som andre brønnserviceselskap har. Det viste seg at de hadde en høyere årslønn i snitt med rundt 30 000 kroner. Disse gruppene fikk i år et lønnstillegg på 7

000 kroner og et ansiennitetstillegg på 10 000 kroner. Det betyr at de totalt i år vil ha en lønnsutvikling på 17 000 kroner i snitt. Legger vi sammen ansiennitetstillegget og tilbudet fra BJ, utgjør dette en lønnsutvikling på rundt 12 900 kroner. Dersom vi gjør det samme opp mot våre krav, så utgjør dette 20 400 kroner. Meklingen baserte seg på disse tallene, og bedriften ville ikke på noen tidspunkt øke sitt tilbud. OFS valgte etter henstilling fra meklingsmannen å redusere kravene. Vi reduserte da kravet om økt nattillegg fra 15 til 12 kroner. I tillegg gjorde vi det klart at vårt krav om 2 prosents lønnsøkning skulle regnes ut fra lønnstabellen uten noen tillegg inkludert. Vårt krav med ansiennitet ville i så fall utgjøre rundt 9 000 kroner. Totalt ble da våre krav i overkant av 2 000 kroner høyere enn hva som var gitt på nevnte OSA-avtale. Arbeidsgiveren hevder de ikke kan akseptere våre krav fordi prosenten vil bli høyere enn hva som er gitt andre steder. Det er riktig, men så lenge de andre i utgangspunktet har en høyere total årslønn og en regner i prosent, så vil de få et høyere kronetillegg som vil bety at avstanden mellom oss vil øke tilsvarende. Dette er selve kjernen i konflikten. Vi ønsker en harmonisering og større likhet i ulempekompenseringen for nattarbeid. Skal en slik tilnærming bli en realitet, må nødvendigvis det prosentvise tillegget være høyere for oss som ligger lavest. Derfor kan en heller ikke karakterisere våre krav som ublu eller særlig spenstige. Forskjellen i mellom krav og tilbud er 2 prosent. OFS reduserte kravet slik at avstanden ble redusert med 0,4 prosent. Hvem som da bør ta hovedansvaret for konflikten, overlater vi til den enkelte å avgjøre.

Andre viktige forhold

De ansatte i BJ Services har siden år 2000, da vi fikk en lavere aktivitet på norsk sokkel og en dårligere inntjening for selskapet, tatt hensyn til bedriftens økonomiske situasjon. Vi har i disse årene vært lojale og vist moderasjon opp mot selskapet. Det har også vært et fortrinn selskapet har hatt med lokalavtalen. Det er denne moderasjonen som har medført til at vi lønnsmessig har sakkett etter. De ansatte hadde derfor forventet, at med den økte aktiviteten i næringen samt gode økonomiske utsikter, ville bedriften denne gangen vært

mer imøtekomende. OFS mener også at bedriften har skaffet seg et konkurransefortrinn overfor andre som nå må utjevnes. Vi som arbeidstakere må også vise solidaritet med andre arbeidstakere og ikke bidra til et negativt lønnspress for næringen. OFS har også avtaler med andre selskap og der ligger det slike forpliktelser.

Vi registrerer at OLF spiller en aktiv rolle i disse forhandlingene, til tross for at de ikke har noen partsforhold i avtalen. Det er tydelig at NHO sterkt misliker våre lokalavtaler. Vi mistenker OLF for å spille en rolle hvor de forsøker å undergrave våre lokalavtaler. Dette øker også konfliktrisikoen.

Viktig med rett informasjon

OFS opplever at bedriften har problemer med å forholde seg profesjonelt til en lovlig konflikt. Derfor ble vår klubbleder utestengt fra klubbkontoret og fratatt retten til fortsatt å utføre sitt verv. Alle OFS-medlemmer er nå fratatt retten til å kunne komme inn i bygningen til sin arbeidsgiver. Bedriften viser sitt sanne jeg og sin amerikanske ukultur når de samtidig pålegger våre arbeidskamerater som ikke er berørt av konflikten, å ikke snakke med OFS-medlemmer. Bedriften forsøker å ansvarliggjøre OFS ved å hevde at vårt krav på 2 prosent ble imøtegått med ett tilbud på 1,98 prosent. Bedriften påstår at vi viste uansvarlighet ved å gå til konflikt på grunn av 0,2 prosent. Hadde dette vært sannheten, hadde vi vært enige. Hvis bedriften vil tilby oss 1,98 prosent i lønnstillegg pluss noe mer i økt nattillegg, vil konflikten være slutt. OFS vil med bakgrunn i bedriftens usaklige opptreden oppfordre alle de ansatte og andre utenforstående om ikke å forholde seg til bedriftens desinformasjon.

Følg med på OFS og BJ-klubben sine hjemmesider, da vil du kontinuerlig bli oppdatert med fakta om konfliktens realiteter og utvikling.

OFS oppfordrer alle arbeidstakere uansett organisasjonstilhørighet om å støtte opp om de streikende, send støtteerklæring og økonomiske bidrag!

Det nye arbeidsmarkedet

Av: Randi Bjørgen, YS-leder

Utviklingen i arbeidsmarkedet skjer på mange områder og utfordrer alle oss som er aktører, på forskjellig måter. Et relevant eksempel som illustrerer bredden i denne utviklingen, var åpningen av T-banens bønnerom i Oslo tidligere i vår. Bakgrunnen er at over 30% av de ansatte kommer fra andre land og mange av dem er muslimer. Derfor har ledelsen tatt på alvor nye krav som mangfoldet i arbeidslivet stiller.

I diskusjon om utviklingen av arbeidslivet kan det være klokt å vri oppmerksomheten over på livsfasepolitikk. Etter mitt syn er det nødvendig å se arbeidslivet i sammenheng med familielivet. Vi må innse at mange ikke ønsker 8-4 jobb, med ansettelse 30-40 år i samme bedrift. Småbarnsforeldre har behov for en helt annen fleksibilitet for å få hverdagen sin til å henge sammen, enn arbeidstakere med voksne barn. Eldre arbeidstakere har behov for å kunne pust ut litt oftere enn yngre, for å orke å stå lenger i arbeidslivet. Dette høres ut som selvfølgeligheter, men hvorfor er det ikke like selvfølgelig med fleksible ordninger i arbeidslivet? Hvorfor kan ikke en mor med sin 2-år gamle sønn få velge om hun ønsker 6-timers arbeidsdag eller kontantstøtte? Hvorfor kan ikke 62-åringen få lov til å kombinere etter- og videreutdanning med deltidsjobb?

En spennende tankeøvelse er knyttet til mulighet for forskjellige karriereløp. Med økt levealder, bedre helse og arbeidstakere med høy kompetanse og arbeidskraft, er det grunn til å filosofere over om yrkeslivet vil endre seg i fremtiden. Ved at arbeidstakerne vil ønske å etterutdanne seg og få nye karrierer underveis: Karriere 1, karriere 2, karriere 3 – som kan være helt forskjellig fra hverandre.

Til dette tema er det betimelig å reflektere over avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA). YS er glad for avtalen, og vi mener det er viktig å videreføre den i en eller annen form når avtaleperioden er omme 31. desember i år. Avtalen gir resultater der den og virkemidlene tas i

bruk. Men det er først og fremst på delmålet hvor det er tallfestet en målsetting. YS har derfor ved gjentatte anledninger tatt til orde for at de øvrige to delmålene bør konkretiseres, men ikke nødvendigvis tallfestes. Derimot bør man enes om forpliktende formuleringer og tiltak slik man har på andre områder. Det vil kunne bidra til å fremme holdninger og aktiviteter som faktisk vil gi målbare resultater: Få flere erfarne medarbeidere til å stå lenger i arbeidslivet, og øke deltakelse av funksjonshemmede i arbeidslivet.

Når det gjelder funksjonshemmede er antallet registrert ledige høyere enn antallet ordinære ledige. Lenge har det vært mye politisk omtanke og korrekthet mht å mene noe om problemstillingen. Men det har vært langt mellom ord og handling. Skal vi ta det på alvor og ønsker vi å få resultater, må vi være forbedret på å prioritere dette økonomisk. Dersom vi skal legge arbeidsplasser til rette slik at yrkeshemmede skal kunne delta på like linje med funksjonsfriske, forutsetter det at det settes av midler. Denne prioriteringen må også fagbevegelsen ta ansvar for. Dette har både med holdninger å gjøre og med fysisk tilrettelegging. Blant annet det nødvendig å erkjenne at det vil få konsekvenser for øvrige arbeidstakere. Funksjonsfriske kollegaer må forholde seg til innrettelse av arbeidsplasser og –oppgaver som gjør at alle kan delta. Det kan medføre enkle forandringer som fysiske justeringer i kontor-/landskap og flytting på personer. I seg selv behøver det ikke bety dramatiske endringer, men vi vet alle hvordan vi mennesker er som vane-



dyr. Vi liker gjerne at ting er som de er, og står som de har gjort i all sin tid. Skal vi lykkes må vi ta på alvor at "universell utforming" av arbeidsplasser i begynnelsen vil være uvant for mange kollegaer.

Avslutningsvis vil jeg ta med ytterligere et poeng som YS lenge har satt søkelyset på: Den gruppen hvor ledigheten er størst, er blant innvandrere. Derfor mener vi at i det videre arbeidet med et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv, er det viktig å ta denne problemstillingen på alvor. Det er utfordrende å skulle etablere seg i et nytt samfunn, med behov for å integrere seg og å bygge et helt nytt sosialt nettverk. Derfor er det påkrevet med innsats. Jeg tror nemlig vi vil oppleve enda mer mangfold i arbeidslivet i fremtiden. Da har vi ikke råd til å la en voksende gruppe dominere ledighetsstatistikken. Jeg registrerer at regjeringen nå ser ut til å ville gi denne problemstillingen økt oppmerksomhet. Jeg kan love at YS vil være med og ta ansvar.

Endelig sommer



I skrivende stund er midtsommer over oss, og for de som oppholder seg på Østlandet er det godt å registrere at sommer med sol og varme endelig er

kommet. Skjønt, som pendler til andre strøk av landet må også jeg tillate meg å be om en litt jevnere fordeling av det fine været!

Nok om det. Sommeren står for døren og det skal bli en velfortjent ferie til alle og enhver. Det har som "normalt" vært et hektisk halvår, samtidig har årets mellomoppgjør gått greit. Det skal vi være glade for. I enkelte områder er det fortsatt utfordringer, men de er så vidt jeg kan bedømme blitt håndtert på en klok måte.

Vi har fått vedtak i Stortinget som vi både er fornøyde og misfornøyd med. Pensjonsvedtaket er etter min vurdering, en stor seier for YS. Går man inn i realitetene ser vi at de store linjene og viktige elementene er identiske med de forslagene YS har utarbeidet. Dette er det lagt merke til. Her har hele organisasjonen gjort en veldig god jobb! Mindre tilfreds var vi med vedtaket om ny arbeidsmiljølov. Jeg beklager at stillingsvernet er svekket og at det er lem-

pet på midlertidigheten. En liten trøst er det at YS blant annet har fått gjennomslag for fortrinnsrett for deltidsansatte ved utvidelse av stilling.

Uansett. Alle har igjen gjort en knakende god jobb dette halvåret. Sykefraværet er på vei nei. IA-avtalen fungerer og det arbeidet skal YS gå i bresjen for skal fortsette. Arbeidsledigheten er heldigvis også på vei ned, men fortsatt gjenstår utfordringer. Nå skal vi imidlertid legge jobb til side, og konsentrere oss om den viktigste oppgaven i ferien: Slappe av og samle krefter til nye og krevende utfordringer til høsten.

Det har vært et konstruktivt halvår, og det råder en god stemning i organisasjonen. Dette lover godt for fremtiden.

God sommer!
Randi Bjørgen, YS-leder



Oslo, 22. juni 2005

Nedgangen i sykefraværet fortsetter – IA er en suksess

Arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv fortsetter å gi svært gode resultater. Det viser nedgangen i sykefraværet for 1. kvartal 2005. Det totale fraværet er redusert med 15 prosent, fra 8,3 1. kvartal 2004 til 7,1 prosent første kvartal 2005.

Nedgangen i det legemeldte fraværet er på hele 21 prosent for den samme perioden. Gledelig er det også at langtidsfraværet reduseres. Både antall personer på lange sykemeldinger og antall personer på rehabiliteringspenger reduseres.

Den vedvarende positive utviklingen viser at IA-arbeidet virker og partene er derfor fornøyd med at regjeringen tidligere i år ikke brøt IA-avtalen ved å stramme inn sykelønnsordningen for arbeidsgiverne.

Fraværsutviklingen fra 2001 til 2005 viser dessuten en sterkere nedgang i IA-virksomheter enn hos virksomheter uten IA-avtale. Det bør derfor ikke herske noen tvil om at IA er riktig medisin og at arbeidet bør videreføres etter 2005.

Det er dette som gjør oss til mer enn et trykkeri:

Rådgivning

Idé

Design

Illustrasjon

Digitale reprotjenester

Digitaltrykk

Trykk og ferdiggjøring

Mye må gjøres før trykkingen starter. Vi hjelper deg med gode råd, idéer, bilder, tekst – ja alt som kreves for en god trykksak. Ta kontakt og la oss vise hva vi kan.

Ring 51 90 66 00 og spør etter Odd Erik, Torfinn eller Kenneth.

Nytt fra klubber og bedrifter

OFS sin Kongress avholdes fra 11. til 13. november

Saker som ønskes behandlet på Kongressen må være Sentralstyret i hende fire måneder før Kongressen, altså 11. juli.

Valgkomiteen begynner sitt arbeid nå. Forslag til kandidater til styre og utvalg må være valgkomiteen i hende senest tre måneder før Kongressen avholdes, det vil si 11. august.

Sentralstyret behandler innkomne forslag 24. og 25. august.

Fredag 9. september sendes sakspapirer ut til delegatene.

OKE: Bedriften kutter i HVO ordningen og omorganiserer HMS og BHT tjenesten

Bedriften har informert OKE at de fra neste år har vedtatt å kutte i HVO ordningen. I dag har vi 1,5 HVO på heltid. Dette deles på to 75 % stillinger. Etter at denne perioden er over vil bedriften kun ha et HVO. De frigjorte resursene skal overføres til bedriftens HMS avdeling som vil bli organisert slik at det blir en HMS leder for alle Statoil kontraktene offshore og onshore. Nåværende BHT koordinator vil gå over i denne stillingen og det vil bli ansatt en ny person i hennes sted.

Bedriften ga klart uttrykk for at dette var vedtatt fra bedriftens side og igjen opplever vi at det fattes avgjørelser uten noen form for arbeids-takemedvirkning. Slike saker skal etter hovedavtalen og arbeidsmiljøloven drøftes med de ansattes representanter i forkant av beslutningen. OKE vil ikke uten videre akseptere dette og vil ta saken opp på kvartalsmøte i neste uke.

Oddleiv Tønnessen
Leder

EAF:

Trening for røykdykkere/Heligard crew.

EAF og bedriften er i dag blitt enig om følgende:

- Trening i oppholdsprioriteten, 2 timer pr. Uke i arbeidstiden
- Refusjon av 3000 kr for utgifter med helsestudio.
- Fysisk test tas offshore, like forhold for alle. Sykepleier får da overvåke treningen.
- Duketesten blir tatt inntil videre. Det er viktig at folk med dårlig rygg gir beskjed om dette. EAF vil ta denne saken vider med OFS/OLF. Bedriftslegen vil også ta dette som en sak i OLF med de andre selskapene.

Det vil komme en nærmere beskrivelse hvordan gjennomføringen vil gjøres offshore. Men

det sier seg selv at dette må gjennomføres fleksibelt offshore.

Det er flott at vi endelig kan bli enig om noe.

Det er en grei avtale dette her. Lykke til med treningen.

EAF: Arbeidsreglement:

Arbeidsreglementet for Essoansatte ble diskutert. Bedriften er åpen for at EAF kommer med kommentarer på dette. EAF mener at iht AML §71 skal fagforeningen som er ledende offshore være delaktig i avtalen som er implementert i personalboka. EAF vil komme tilbake på dette til ledelsen.

Universal Sodexho: Kollegaprogrammet i Statoil

Klubben synes det er beklagelig at bedriften sammen med Trancocean ikke vil kompensere for overtid på dette kurset. Andre selskaper betaler ut 16 timer overtid for deltakelse, mens vår bedrift kun utbetaler 12 timer ordinær lønn for dette. Klubben mener dette er et ledd i å uthule den tariffavtalen vi har. Skal bedriften kunne hevde at alt av kurs er frivillig, for så å betale ut akkurat det som passer? Viser her også til VO-konferansen der det kun ble utbetalt 8 timer ordinær lønn for deltakelse, selv om denne gikk over to/tre dager. Det er skrevet tvisteprotokoll angående saken.

Universal Sodexho: West Navigator

West Navigator vil komme tilbake til norsk sektor i høst. Vi registrerer at bedriften har planer om å drive denne ifra Aberdeen. Det er skuffende at bedriften nok en gang vil gjøre dette, selv om det er snakk om en lengre periode. Dette viser igjen hvor viktig det er, at de som var et av hovedkravene under streiken i fjor, at de som jobber på norsk sokkel skal ansettes i et norsk selskap. Klubben synes det er urovekkende at det oftere kommer inn rigger til norsk sektor som blir drevet fra utlandet og er besatt av utenlandsk arbeidskraft. Dette kan som vi har erfart tidligere skape en del problemer. Vi håper at bedriften vil innse at dette er en dårlig løsning og at de vil drive riggen fra Norge når den er på norsk sektor.

EU/USA vil tvinge fram privatisering

asbjorn.wahl@velferdsstaten.no

Denne uka er det en intensiv runde i de pågående GATS-forhandlingene i Genève - som en innspurt fram mot hovedrådsmøtet i slutten av juli og neste ministermøte i desember i år i Hong Kong. Den nye fristen som var satt for å komme

med nye og utvidede tilbud i GATS-forhandlingene, gikk ut i mai i år - over to år etter den opprinnelige fristen. Før dette hadde knapt 50 land (der EU regnes som ett land) levert tilbud om hvilke tjenestesektorer de vil åpne for private investorer og internasjonal konkurranse. Innen den nye fristen har det kommet til en håndfull flere land, men svært mange, særlig utviklingsland, har fortsatt ikke levert tilbud. Mange holder bevisst tilbake tilbud i påvente av at de skal få større innrømmelser på andre områder innen WTO-forhandlingene - først og fremst landbruk.

Sterke økonomiske interesser innen mange av de utviklede landene ser på dette som et stort problem, fordi de har offensive interesser knyttet til tjenestesektoren. I utviklede økonomier utgjør tjenestesektoren nå om lag 2/3 av totaløkonomien, og det er her de ser de største muligheter for økonomisk vekst og privatøkonomisk avkastning. Derfor prøver nå særlig EU, men også USA og andre utviklede land, å endre spillereglene midt i prosessen - for å tvinge fram en mer omfattende åpning av tjenestesektorene for markeds-konkurranse. Hvis dette skulle skje, vil det bety en fullstendig omgjøring av GATS-avtalen, fra en avtale der hvert enkelt land selv avgjør hvilke tjenesteområder som skal legges inn under avtalen i hver forhandlingsrunde, til en mer tvangsmessig avtale, der det stilles minstekrav til så vel omfang som nivå på liberaliseringene. Dette kan få omfattende negative konsekvenser - ikke minst for utviklingsland, som på mange områder har sårbare tjenestesektorer og som har enda mindre mulighet til å konkurrere med de multinasjonale konsementene på disse områdene, enn de har innen vareproduksjon. Dette kan ikke karakteriseres som annet enn et fomedabelt makt-ogregrep mot utviklingslandenes økonomi - i en forhandlingsrunde som ironisk ble lansert under etiketten "utviklingsrunde". Også i utviklede land kan dette bli en tvangstrøye på områder hvor det er behov for og ønske om nasjonal styring og regulering av sentrale tjenesteområder. Protester! Protester!!!

Brasil m.fl. krever begrensning av GATS

asbjorn.wahl@velferdsstaten.no

En gruppe utviklingsland med Brasil i spissen foreslo i midten av januar i år at GATS-avtalen endres slik at medlemslandene ble sikret muligheten til å styre og regulere sine viktige tjenestesektorer - særlig med sikte på å kunne sikre befolkningen universell tilgang på viktige tjenester slik det enkelte land ønsker. Det var Colombia, Den dominikanske republikk og Filippinene som sto sammen med Brasil om dette forslaget.

Klubber, bedrifter og tillitsvalgte som ønsker plass til korte meldinger eller informasjon, inviteres til å bruke denne spalten. Merk stoffet «NYTT FRA KLUBBER OG BEDRIFTER» og send dette til redaksjonen.

Bestemmelsene i GATS "må ikke bli utfordret slik at de hindrer et medlemsland fra å utøve sin rett til å styre og innføre nye reguleringer på tjenester innen deres territorier for å oppnå nasjonale politiske målsettinger", ble det blant annet uttrykt fra Brasils side. (Kilde: Washington Trade Daily, 18. februar 2005.)

Som det framkommer ovenfor, er det ikke dette som nå tas hensyn til i GATS-forhandlingene. Snarere tvert i mot presser EU og USA på for å gjøre GATS-avtalen enda mer tvangsmessig i forhold til liberalisering og markedsorientering av tjenestesektoren i med Norge på slep.

Underskriftskampanje om GATS

asbjorn.wahl@velferdsstaten.no

Norge har stilt krav til 51 land i disse forhandlingene. De fleste kravene er reist mot utviklingsland. Kravene er hemmelige. Vi vet likevel at Norge blant annet har krevd liberalisering av miljøtjenester i Kenya, energitjenester i Angola, telekommunikasjon i Bangladesh og høyere utdanning i Sør-Afrika. Det er også reist krav mot Norge. Som svar på disse har regjeringen tilbudt å åpne nye tjenestoområder for internasjonal markeds konkurranse. De norske svarene er offentliggjort, men i en så teknisk form at svært få kan skjønne hva det gjelder. Det er ikke gjort rede for hva konsekvensene vil være av at man på denne måten «låser» seg til markedsløsninger for all framtid.

Handelskampanjen i Norge krever i en underskriftsaksjon åpenhet om tjenesteforhandlingene i GATS. Der er det fortsatt mulig både å slutte seg til, samt til å samle underskrifter fra andre ved å hente ut oppropet og underskriftslistene her: www.handelskampanjen.no.

Diskriminerer rederne og Nopef i fellesskap utenlandske oljearbeidere?

Det arbeider flere hundre utenlandske oljearbeidere på norsk sokkel. OFS hadde i fjor en fire måneder lang konflikt der et hovedkrav var at samtlige oljearbeidere skulle ansettes i norskregistrerte selskap. NR og Nopef gikk den gang ut og beskyldte oss for å nøre opp om fremmedfrykt. Det OFS krevde og fortsatt krever, er likhet.

NR og Nopef bidrar i dag klart til diskriminering ved at de aksepterer at de utenlandske oljearbeiderne går på dårligere lønns- og arbeidsvilkår og har et svekket stillingsvern. Mange må også arbeide i sin friperiode i utlandet. De fleste ansettelseskontrakter er heller ikke i henhold til regelverket og avviker fra tariffavta-

len. Selskapene holder kortene tett til brystet og vil ikke la fagforeningene få innsyn i kontraktene eller de lønns- og arbeidsvilkår de operer under. Nopef tar disse gladelig inn som nye medlemmer, de er en inntektskilde i form av kontingent og en "avgift" fra arbeidsgiverne. De velger å se bort i fra den undergraving som egentlig foregår daglig, både av tariffavtaler og faglige rettigheter. Blant annet er mange av disse oljearbeidene ikke fast ansatt, og de har noen suspekter, midlertidige ansettelseskontrakter. Mange kommer fra skatteparadis via et nytt postkasselselskap, eller agentfirma som det så fint heter, for nettopp å kunne legitimere sin virksomhet i EU. Deres ansettelsesforhold og stillingsvern er også forhold Nopef velger å overse. Disse forholdene er det også vanskelig å finne ut av. Oljearbeiderne tør ofte ikke bidra til å avdekke disse forholdene i frykt for å miste jobben, noe de selvfølgelig har god grunn til å frykte. De har selv skrevet under en kontrakt der de kan flyttes hvor som helst i verden hvis det skulle være "behov". Derfor oppfyller de heller ikke regelverkets krav om lovlig innleie eller midlertidig ansettelsesforhold. Mannskapet skal mønstres på, være fast ansatt og innmeldt i sjømannspensjonen. De fleste av disse er ikke det. Selskapene lurer seg unna arbeidsgiveravgiften slik at disse bidrar svært lite eller ingenting til samfunnet. Utledningene blir med dette billigere og langt mer fleksible enn nordmenn. Om noen hevder det motsatte, lukker de øynene for de faktiske forhold. Vi spør: hva med kompetansen? Oljenæringen har satt klare krav til kompetanse for norske oljearbeidere. Til den utenlandske arbeidskraften stilles det så godt som ingen krav. Dette undergraver norsk oljevirkosomhet og får store HMS-konsekvenser. Takket være Nopef kan denne utviklingen få fortsette og riggene tømmes for kompetente nordmenn. Det vi har bygget opp av kompetanse vil kunne forvitne, slik vi har sett det innen sjøfarten. OFS vil utfordre Nopef til å samarbeide i en felles kamp for å snu utviklingen så raskt som mulig. Det gjenstår å se om de tar utfordringen, men vi håper det!

Geoconsult og Geo Shipping solgt!

- Vi kjenner ikke til hvilke planer de nye eierne har, og kan derfor ikke si noe om hva dette salget vil bety for oss, sier Ørjan Petersen, fungerende leder i OFS klubben Geoconsult. AS Geoconsult og Geo Shipping AS er solgt til DOF ASA, et norsk rederi som holder til i Austevoll.

- Vi er glade for at det ble norske eiere når det først skulle skje, og det ser ut til at DOF ASA er en kapitalsterk aktør i markedet, sier Ørjan

Petersen. - Vi har tro på at disse to firmaene kan fylle ut hverandre godt da vi begge er en hovedaktør i hver vår del av offshorebransjen.

Vi håper nå at vi får til et møte med ledelsen i DOF i løpet av kort tid og får noen flere svar på deres fremtidsplaner.

Vi håper også at de nye eiere spiller på lag med klubben og innser at det er en stor fordel å ha et velfungerende tillitsmannsapparat.

AS Geoconsult og Geo Shipping AS driver offshore konstruksjonsstøttetjenester og andre undervannsarbeider, som for eksempel leting etter mineraler på havbunnen. Tjenestene innbefatter også havbunnsoppmåling og bruk av minubåter, skriver Bergens Tidende i en kommentar til salget. "Inkludert i handelen er hele Geoflåten på fire skip, samt fem undervannsfarkoster og tilhørende utstyr. Salgssummen på 800 millioner inkluderer overtakelse av selskapenes gjeld.

Administrerende direktør Mons Aase i DOF ASA opplyser til Bergens Tidende at overtakelsen av Geogruppen er avhengig av en gjennomgang av selskapene. Deler av kjøpesummen er avhengig av Geogrubbens resultater i 2005 og 2006."

OFS støtter krav om uavhengig granskningsskommisjon

OFS støtter kravet om støttegruppa for etterlatte i petroleumsindustrien nå har fremsatt overfor Arbeids- og sosialdepartementet. OFS ser helt klart behovet for en slik kommisjon for å få en mer balansert og korrekt granskning. Da vil granskningene også få den nødvendige troverdighet som vi alle må være tjent med.

Ja, departementet beskytter Ptil!

OFS har i brev form innklaget Ptil (Petroleumstilsynet) til Arbeids- og Sosialdepartementet for avgjørelsen om ikke å pålegge Statoil/operatørselskap å trekke tilbake kontraktskrav til entreprenørene om å gå en såkalt helsekiftsordning. Ptil har tidligere avgjort at Statoils håndtering ikke har vært i strid med noen regelverk og at det har vært en akseptabel arbeidstakermedvirkning i forkant. Når arbeidstakerne nå hevder det motsatte, avslører det myndighetenes og operatørselskapenes manglende respekt overfor arbeidstakerne og deres demokratiske rettigheter. Verken Statoil eller Ptil kan dokumentere at arbeidstaker eller arbeidstakerorganisasjon har hatt en slik medvirkning.

Dette viser Statoils maktmisbruk. Det viser hvilken makt operatørene har ovenfor myndighetene og hvilken nærhet som eksisterer mellom disse. OFS mente ASD tok feil, da de svarte at Ptil ikke hadde fattet noen vedtak i forvaltningslovens forstand. ASD har nå bekreftet at de står fast ved denne avgjørelsen. OFS vil derfor forsøke å angripe saken på nytt, via en av sine lokale fagfor-

eninger, for så å innklage dette til Ptil. Da må de fatte et vedtak som ASD på et senere tidspunkt eventuelt må forholde seg til.

OFS oppfordrer Statoil om å vise ydmykhet og endre sin strategi i denne saken. Hvis ikke er vi redd dette kan få konsekvenser og føre til en vesentlig reduksjon av verdien av et allerede kostbart kollegaprogram.

Underskriftskampanje mot endringer i pensjonsordningen

Torsdag 26. mai vedtok Stortinget omfattende endringer av pensjonsordningene i Norge. De vedtatte prinsippene skal føre til reduserte utbetalinger fra Folketrygden, og de aller fleste vil få dårligere pensjoner enn med dagens ordning. Det er et brudd på grunnleggende demokratiske prinsipper at dette ble vedtatt uten at folket i Norge fikk sagt sin mening gjennom valg. Pensjonsreformen var ikke en sak ved forrige stortingsvalg, og nå har vedtaket blitt presset gjennom bare få måneder før valget. Vi krever at Stortinget i sesjonen 2005-2006 tar opp til ny behandling pensjonsreformen og de prinsippene som ble vedtatt 26. mai 2005.

Følgende prinsipper som svekker alderspensjonen må da tas opp til ny behandling:

- Alleårsregelen, dvs. at det ikke lenger skal være de 20 beste inntektsårene som bestemmer pensjonens størrelse, men at også de dårligste årene (f. eks. år med studier, arbeidsløshet, eller deltid) skal telle med.

- Levealdersjustering (delingstall), dvs. at når levealderen øker, så øker pensjonsalderen også. De som må gå av ved 67 års alder eller tidligere, får da mye lavere pensjon.

- Prinsippet om at de løpende pensjonene bare skal oppjusteres med halvparten av lønnsinntakernes reallønnsøkning, slik at pensjonen din stadig krymper i forhold til lønnsnivået.

Vi legger stor vekt på at de vedtatte prinsippene vil gjøre det mye vanskeligere å klare å forsvare AFP (AvtaleFestetPensjon)-ordningen, som vi krever opprettholdt minst like god som i dag.

Vi legger også stor vekt på at tjenestepensjonene skal fungere som et tillegg til folketrygdens alderspensjon, ikke gå med til å dekke en svekkelse av folketrygden.

KLIKK DEG INN OG SKRIV UNDER PÅ:
<http://www.pensjonsomkamp.no>

Avvis Bondevik-regjeringens angrep på arbeidstakerne

E-post til Kommunalkomiteen!

Arbeidstakernes innflytelse over egne arbeidsplasser har i de siste årene blitt kraftig svekket og

arbeidslivet har blitt tøffere. Det nye forslaget til ny arbeidsmiljølov gjør ikke ting bedre! Ved å fylle ut og sende e-posten under er du med og fortelle hvor lite ønsket denne utviklingen er.

AVVIS BONDEVIK-REGJERINGENS
ANGREP PÅ ARBEIDSTAKERNE -
GIANSATTE BEDRE VERN OG ØKT MAKT.
SEND LOVFORSLAGET TILBAKE TIL
REGJERINGEN!

Her er linken med ferdig utfyllt e-post:
<http://www.motpol.no/>

Oljearbeidere og pendlers engasjement vant frem i saken om "matskatten" Fremskrittspartiet har inngått budsjettforlik med Høyre i revidert nasjonalbudsjett 2005. Av postene som gikk igjennom, var fradrag for kost og skattefritak for godtgjørelse til kost, skatte fritak for fri kost for arbeidstakere på sokkel og hyretillegg for sjøfolk. OFS vil berømme oljearbeiderens engasjement i saken som førte til at en samlet fagbevegelse frontet denne saken politisk. Skattesaken har blitt fremmet på ulike måter: først og fremst ved å protestere som høringsinstans, deretter ved å formidle sakene bredt politisk, samt underskriftskampanjer ved heliporten.

OFS gratulerer alle, inkludert oss selv, med god innsats!

Økte lønnsforskjeller innen OLF området.

OKE har nå utarbeidet en tabell som viser hvilke årlige lønnsforskjeller de ansatte får i Statoil og ESS offshore. Tabellen tar utgangspunkt i tarifflønn inklusiv feriepenger for ansatte som går 2-3-2-4. med topp ansiennitet.

(2-4 ordning gir 7,7 % mindre satser i alle kolonner)

	OLF/ESS
Kjøkkensjef	486 471,50
Kokk/baker m/fagbrev	472 661,50
Renholdsleder	459 954,50
Renholder m/fagbrev	431 404,50
Renholder u/fagbrev	418 248,50

	OLF/Statoil
Kjøkkensjef	511 313,00
Kokk/baker m/fagbrev	502 093,00
Renholdsleder	502 093,00
Renholder m/fagbrev	464 388,00
Renholder u/fagbrev	448 372,00

	Differanse
Kjøkkensjef	24 841,50
Kokk/baker m/fagbrev	-29 426,50
Renholdsleder	42 138,50
Renholder m/fagbrev	32 983,50
Renholder u/fagbrev	30 123,50

- I tillegg betaler Statoil overtid for alle aktiviteter i den enkeltes fritid, sier klubblleder i OKE, Oddleiv Tønnessen. – Enten det er kurser, seminarer,

møter eller lignende, får de ansatte overtidsbetaling i henhold til avtaler.

Oljeselskapene betaler også ut årlige bonuser?

- Ja, det stemmer sier Oddleiv Tønnessen. Bare i fjor hadde disse bonusene et gjennomsnitt på over 20.000 kr pr ansatt. Skal vi akseptere dette når tariffavtalen har bestemmelse om tilnærmet lik lønnsutvikling? Økte forskjeller gjør også at faren for utskilling av Statoil og Hydro sin forpleining øker, så her har vi virkelig felles mål om lik lønn for likt arbeid!

Arbeidsmiljøloven endret

Stortinget behandlet de omstridte endringene av arbeidsmiljøloven mandag 6. juni og det samme flertall som sannsynligvis er i ferd med å gi oss skattefri mat, har nå endret arbeidsmiljøloven på en rekke punkter.

- De mest negative sidene er at loven nå gir større mulighet til å benytte midlertidige ansatte, mer fleksibel arbeidstid og svakere stillingsvem, sier Oddleiv Tønnessen, OKE sin driftige klubblleder.

- Hele fagbevegelsen er i mot de nye kontroversielle lovendringene da dette vil bety et mer brutalt arbeidsliv. Opposisjonen på Stortinget, bestående av AP, SP og SV har lovet å endre de mest upopulære lovendringene dersom de oppnår et flertall på Stortinget i det kommende valget.

- Spørsmål om jobbsikkerhet og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir derfor heftige saker i den kommende valgkampen, slår Tønnessen fast.

Lederne til enighet med OLF

Konflikten i Nordsjøen er avverget etter at Lederne og Oljeindustriens Landsforening ble enige om en avtale sent tirsdag kveld.

Partene er blitt enige om å drøfte den fremtidige innretningen på forhandlingene om skift/natttillegg for oljearbeiderne fra sentrale til lokale oppgjør. Ledernes forhandlingsutvalg mener dette helt klart vil øke mulighetene for forbedrede skift/natttillegg i operatørselskapene, noe som er svært viktig for Ledernes medlemmer, skriver Lederne på sin hjemmeside.

Partene kom frem til enighet to timer før tidsfristen utløp ved midnatt 21. juni. En streik ville ha ført til en produksjonsreduksjon på ca 210 millioner kubikkmeter gass og i underkant av en million fat olje pr døgn ved Statoils installasjoner. Dette utgjør en tredjedel av den totale oljeproduksjonen i Nordsjøen.

Støtte til BJ Klubben 20. juni 2005**SMEDVIGKLUBBEN:**

Smedvig-Klubben OFS vil uttrykke sin fulle støtte til de streikende OFS-medlemmene i BJ Services.

Oljearbeiderne i BJ Services, som har hatt lokal lønnsavtale i 25 år, har aldri streiket før. Når det har vært nødvendig av hensyn til økonomien til bedriften, har de ansatte vært moderate i sine krav. Klubben har nå stilt rettferdige økonomiske krav om å nærme seg andre grupper når bedriften går godt. Men det virker som om den utenlandske le-

delsen i stedet ønsker å straffe de ansatte ved å gi tilbud som er langt lavere enn det andre oljearbeidere har fått.

En utenlandsk ledelse som kun er opp-tatt av kortsiktige budsjetter og aksjo-nærenes krav om høy og rask profitt er desverre i ferd med å bli en virkelighet for stadig flere og flere. Nattillegget i BJ Services ligger langt etter enn det som er vanlig for oljearbeiderne. OFS-klubben i BJ Services har derfor stilt et rettferdig krav om en øking av nattillegget for å nærme seg nivået i resten av bransjen. Heller ikke for dette kravet

var bedriften villig til å imøtekomme.

BJ-klubben var villig til å redusere sin krav for å komme fram til en forhandlingsløsning, men bedriften var ikke villig til å gi noen bedre tilbud.

Når bedriften ikke er villig til å komme de ansatte i møte på slike rettferdige krav, ser vi all grunn til å gi OFS-medlemmene i BJ-klubben vår fulle støtte, og vi ønsker dem lykke til i kampen!

Med solidarisk hilsen
Smedvig-Klubben OFS

17. juni 2005: Statoilansattes Forening, SaF:

Statoilansattes Forening vil uttrykke sin fulle støtte til de streikende OFS-medlemmene i BJ Services.

Oljearbeiderne i BJ Services har hatt lokal lønnsavtale i 25 år og har aldri streiket før. Når det har vært nødvendig av hensyn til økonomien til bedriften har de ansatte vært moderate i sine krav. Klubben har nå stilt rettferdige krav om å nærme seg andre grupper når bedriften går godt. Men det virker som om

den utenlandske ledelsen i stedet vil straffe de ansatte ved å gi tilbud som er langt lavere enn det andre oljearbeidere har fått. Nattillegget i BJ Services er langt lavere enn det som er vanlig for oljearbeidere. OFS-klubben i BJ Services har derfor stilt et rettferdig krav om en øking av nattillegget for å nærme seg nivået i resten av industrien. Heller ikke for dette kravet var bedriften villig til å komme de ansatte i møte. BJ-klubben var villig til å redusere sin

krav for å komme fram til en løsning, men bedriften var ikke villig til å gi noen bedre tilbud. Når bedriften ikke er villig til å komme de ansatte i møte på slike rettferdige krav, ser vi all grunn til å gi OFS-medlemmene i BJ-klubben vår fulle støtte, og vi ønsker dem lykke til i kampen!

For Statoilansattes Forening
Tor Stian Holte
Leder

17. juni 2005: OFS-klubben i Schlumberger:

OFS Schlumbergerklubben vil med dette uttrykke vår fulle støtte til våre kolleger i OFS BJ-klubben!

Dere er presset ut i en meningsløs streik av deres egen bedrift med en utenlandsk ledelse uten kontakt med den norske virkeligheten. Dette er dessverre en virkelighet stadig flere av oss i dag opplever, med en utenlandsk ledelse som kun er opptatt av kortsiktige budsjetter og aksjonærenes krav om høy og rask profitt.

Denne steiken bærer også et tydelig preg av "god hjelp" fra samrøret i OLF - som ikke engang er part i avtalen det streikes på! Dette føyer seg inn i rekken av forsøk om å "ta rotta på" OFS igjen. Det er ingen unnskyldning at dere, våre kolleger i BJ eller andre serviceselskaper, skal gå med et nattskift-tillegg langt under det vi andre i samme jobber går med. Er deres ulempe mindre verd enn vår andres? Det er heller ingen grunn for at dere skal godta et menings-

løst dårlig lønnstilbud fra bedriften i disse dager med høy aktivitet og gode inntjener i de aller fleste bedrifter. Vi støtter streikekassa deres med kr 10.000,- og oppfordrer alle andre klubber til å gjøre det samme!

STÅ PÅ!

Mvh,
Espen Johannessen
Klubbleder OFS Schlumbergerklubben

Støtte fra OFS-klubben i Vetco Gray:

Vetco Gray gir 10.000 kr i støtte.

16. juni 2005: OFS klubben i ESS:

OFS klubben ESS offshore vil med dette gi uttrykk for full støtte i den pågående lønnskampen.

BJ har operert i norsk oljeindustri siden oljeeventyret startet og vi har registrert at BJ klubben i vanskelige tider har vist moderasjon i lønnskravene og solidarisk støttet bedriften.

I dag er hele olje industrien inne i en ny gullalder og vi antar at BJ også er med på denne festen. Vi finner det da merke-

lig at bedriften i slike tider ikke finner løsninger med sine ansatte. Kravene dere har satt er rimelige og ledelsen i BJ bør søke løsninger fremfor konfrontasjon.

I denne saken værer vi lett stanken fra Oljeindustriens Landsforening som med sine mektige medlemmer har gitt "gode råd" under forhandlingene. OLF har som mål å knuse OFS og som et ledd i dette har de gitt sin støtte til ledelsen i

BJ. "Drittloktå" er ikke til å ta feil av!

OFS må vise muskler i denne saken og må om nødvendig tre støttende til med sympatiaksjoner. Vis styrke og stå samlet! Da vil dere vinne!

Med solidarisk hilsen

OFS klubben i ESS Offshore
Oddleiv Tønnessen
Leder

NOPEF gir 10.000 kr i støtte til BJ-streikende

NOPEFs forbundsstyre har bevilget 10.000 kroner til de streikende OFS-medlemmene i BJ-Services. NOPEFs ledelse har tidligere uttrykt full støtte til de streikende.

- De streikende OFS-medlemmene har vår fulle støtte, sier 1. nestleder Frode Alfheim i NOPEF til NOPEF-Aktuelt. – I følge de opplysninger vi har fått ligger lønnsnivå og natt-tillegg vesentlig lavere enn nivået i NOPEFs avtale med OLF, og

bedriftens motstand mot å gi sine ansatte samme lønnsutvikling som bransjen for øvrig skal selvfølgelig ikke aksepteres.

- NOPEFs medlemmer innenfor brønnservice streiket i 2002 for å få samme lønnsnivå som i de andre bransjene på sokkelen, og Oljeindustriens påfølgende løftebrudd skal behandles av Arbeidsretten. Dette er et felles signal til alle arbeidsgiverne på sokkelen: Fra arbeidstakersiden betraktes sokkelen

som en arbeidsplass hvor lønns- og arbeidsvilkår skal sees i sammenheng, uavhengig av hvilken rolle det enkelte selskap har på sokkelen, sier Alfheim. Konflikten gjenspeiler også problemer NOPEF-medlemmer i utenlandske bedrifter står ovenfor når eiere uten respekt for etablerte skrevne og uskrevne regler slår seg løs: Erfaringen viser dessverre at adferden først endres når arbeidstakerne setter makt bak kravene med de lovlige midler vi råder over!

Fotokonkurranse

OFS har satt i gang en fotokonkurranse hvor medlemmene utfordres til å ta bilder som har en eller annen tilknytning til oljesektoren. Den rammen er vid! Det betyr at det er ditt valg av motiv og begrunnelse for det som avgjør om du vil sende det inn som konkurransebidrag.

Vi vil gjerne ha med tekst til bildet, minimum en bildetekst.

Du har 12 sjanser Vi setter sammen en gruppe på fire, med en person fra OFS sentralt, redaktøren, og to klubbrepresentanter, som kårer månedens vinner. Vinneren blir premiert, og bildet settes på trykk i OFSA.

Vi forbeholder oss også rett og mulighet til å bruke øvrige innsendte bilder i OFSA eller på hjemmesiden.

Vi tar i mot både elektroniske bilder og fotokopier. Ved elektroniske bilder; husk en oppløsning som holder til trykkkvalitet, minimum 200 dpi.

LYKKE TIL!



Som YS-medlem er det billigere å forsikre seg mot det uventede.

Reiseforsikring hos oss garanterer deg hjelp 24 timer i døgnet – uansett hvor du er i verden.

YS-medlemmer har fordel av å kunne kjøpe vår reiseforsikring til rimeligere pris. Har du forsikringen på plass, vet du at det i hvert fall ikke er bekymringer som gjør kofferten så tung.

Ønsker du å vite mer om reiseforsikring til medlemspris, ta kontakt med YS Medlemsfordeler på 21 01 39 39.



**Gjensidige
NOR**

I løvens hule?

Tekst og foto: Mette Møllerop.

Jeg gir "katten" i oljeprisen, poenget er å skape en god bedrift. Det har vi et godt grunnlag for å gjøre. Vi har dynamiske omgivelser og Statoil er godt posisjonert.



Helge Lund



Helge Lund og Stein Bredal



Per Ove Økland

Nærmere løvens hule er det vel neppe mer mulig å komme, sa konsernsjef Helge Lund på Statoilansattes årsmøte tidligere i år. Jeg vet at kolleger er redde for å treffe finansanalytikere, men dette er mer spennende.

Helge Lund hadde en gjennomgang av oppgaver og utfordringer i Statoil. Han så på milepælene PUD (Plan for utbygging) for Kvitebjørn og Kristin. Han trakk fram samarbeidet med tilitsvalgte.

Stikkordmessig fortsatte han:

- Globaliseringen vil fortsette enten en liker det eller ei.
- De lette tingene er gjort. De vanskelige er igjen. Kompetansen er avgjørende, her har Statoil store muligheter.

- Jeg gir "katten" i oljeprisen, poenget er å skape en god bedrift. Det har vi et godt grunnlag for å gjøre. Vi har dynamiske omgivelser og Statoil er godt posisjonert. Det er bra at vi har en stor produksjon på norsk sokkel.

- Vi har en tydelig ledelsesmodell – en trekant med resultater øverst, i bunnen menneskelig lederskap og tillit i samfunnet.

Statoil er solid

- Statoil har tatt modige teknologisprang, sa Lund. - Vi har solid erfaring og kompetanse. Hadde vi ikke tatt grep, hadde vi ikke vært der vi er i dag. Kostnader er viktig, fryktelig viktig, men ikke det viktigste i verden. Snøhvit er fryktelig kontroversielt, men uten Snøhvit har vi ingen sjanse mot russerne. Når det gjelder Kristin, Kristin er krevende,

vanskelig å temme.

- Vi har en sunn driftsfilosofi, men er blitt litt "shabby" de siste månedene. Vi har hatt mange ulykker. Hva gjør vi med det? Vi skal i hvert fall ikke ha flere regler og prosedyrer. Vi har en manglende ledelsesinvolvering. Både ledelse og ansatte trenger en "rengjøring". Solide resultater på HMS er viktigere enn før.

Ledelsen

- Vi må ha en verdibasert ledelse. Vi skal stille krav til ledere. Før vi leverer gode ledere vil dere ikke tro på oss. Det betyr at ambisjonene må heves. Vi skal ha kraftig vekst og konkurransedyktig lønnsomhet. Jeg er frustrert over uttalelser utenifra som beskylder oss for ikke å ta initiativ. Hva med senfase Statfjord? Hva med Kristin, Snøhvit? Hvis vi ønsket det gode liv, hadde vi ikke satt i gang dette.
- Vi trenger langsiktig verdiskapning på norsk sokkel. Vi har et betydelig ressurspotensial på norsk sokkel.

Visjoner

- Visjon for norsk sokkel 2030 gir nye store muligheter. Det er en drøm, men det er viktig å tenke – et spennende bilde. Da kan vi glemme "solnedgangsvisioner". Stockmann må bli vår. Det verste er om Hydro skulle få det. Jeg hater å tape. Vi må og skal slåss for dette. Vi skal skape langsiktige muligheter.

- Ute. Hva kan Statoil tilby? Vi er avhengig av dere, dere kan dette. Solide internasjonale posisjoner er et godt utgangspunkt for videreutvikling. Det er ikke gitt at andre selskap har bedre forutsetninger enn Statoil.

Fra debatten

Per Ove Økland: Riktig at her er mye god kompetanse. Mange har skaffet seg den helt siden tida i Mobil. Mange har vært med på omstillinger, mange har vært med på mange omstillinger. Du

snakker om globalisering. Ja, vi er opp-tatt av det. Vi vil gjerne overføre vår kompetanse, gjerne via fadderordninger ute. En av våre viktigste kompetanser er "den norske modellen". Den var en suksess. Vi kan eksportere HMS, vi har fagforeningskontakter, vi må ta vare på de naturlige menneskerettighetene.

Helge Lund: Kompetanseoverføring er ikke lett. Det ser jeg fra min egen "leder-verden". Det er ganske forskjellige utgangspunkt og løsninger ute og hjemme. Det viktigste er måten vi driver Statoil og produksjonen på. Det at vi ikke jukser, ikke driver korrupsjon, at vi driver med respekt. Statoil kan ikke ha et hovedansvar for endringer som du snakker om, det må staten ha og gjøre. Vi må ta ansvar for vår måte å drive på. Jeg er i mot boikott av land. Jeg vil jobbe med, ikke mot.

Stein Bredal: Det er akkurat et år siden du ble ansatt. Tidligere har mye negativt ladet vært sagt og gjort fra de skiftende ledelser. Det har resultert i at Statoil har mistet gode hoder, flinke hender. Du skal ha skryt for optimismen. Men alt er ikke bare positivt. Vi skal på styremøte i morgen og behandle HMS. Vi har hatt seks dødsfall! Statoil er to vidt forskjellige verdener. Vi tror noe på land. Det er helt annerledes ute. Jeg liker ikke beskrivelser av ulykker som beskriver situasjoner som enkelt-menneskers resultat. Kollegaprogrammet: når alle har gått i gjennom det, er alt bra. Sånn er det ikke. Det hjelper ikke med konsulenter utenifra og ovenifra med mange teorier. Hva hjelper det når folk ikke har tid til å lese dette. Fortsatt ramler det skjelett ut av skapene. Hvem gjør oppgavene? De fast ansatte? De innleide? Hvor mange oppgaver er satt ut? Hvor mye overtid har vi? Vi har feil alderssammensetning. Vi har for mange ansatte mellom 40 og 50 og 50 og 60. Det er ikke noe poeng å si at vi høflig ber om 300 til 400 nye ansettelser. Det er et krav! Dersom du ikke lytter til oss, er det arrogant.

Fast ansatte er lik faste kostnader. Vis oss at du tror på dine fast ansatte.

Helge Lund: Det er ingen tilfeldighet at jeg valgte Terje Overvik i ledelsen. Han er ingen blårudd. Vi skal jobbe for en kultur der du har tillit mellom tillitsvalgte og ledelsen. Derfor er vi også avhengig av at dem som rapporterer til meg, faktisk gjør det.

Når det gjelder kompromissløs kultur: det er lov å gjøre feil, men ikke lov å jukse med fakta. Dette er ikke lett, og det tar tid. Det er ingen selvfølge at en er sannferdig. Det har Stein og andre rett i. Det er ikke noen fikse svar, men vi har en konsernledelse som jeg tror på.

Jeg prøver ikke å dytte ansvar over på enkeltpersoner, men må rette søkelyset på dem som ikke har fulgt prosedyrer. Når det gjelder kollegaprogrammet har vi foreløpig ikke sett resultater av dette. Vi pøser ikke penger inn i årevis hvis vi ikke ser effekt av dette. Tillitsvalgte er ikke et problem, vi trenger mer dialog. Feil Stein: hvis Terje og jeg fokuserer på optimisme, er forutsetningen at vi endrer oss. Vi må spørre; hva skal til for å utløse mulighetene?

Bjørn Asle Teige: Jeg er glad for at senfase er godkjent. Jeg er glad for at vi går for senfase selv. Ja, det er krevende, jeg kan skrive under på det. Aksjer: 5,13 i utbytte. Det er vanskelig for oss tillitsvalgte. Folk sier: vi sparer, du deler ut. 11 milliarder i utbytte deles ut. Vi har god oljepris, bruk pengene til å utvikle eget hus. Med penger kommer småligheten,. Jo mer penger, jo mer smålig. Oppmerksomheter til folk som blir 50 –60 år er borte. Det er flaut, Helge Lund.

Helge Lund: Vi har 31 prosjekter, vi har aldri satset så mye før. Vi ligger ikke over andre selskap i aksjeutbytte.

Odd Inge Rørheim: Det er feil å koble lønn mot HMS. Små hendelser blir lite



Bjørn Asle Teige

vektlagt. Vi blir oppfattet som kverulanter. Folk har ikke tid til å lese prosedyrer, det handler ikke om mangel på vilje. Olav Fjell sa vi skulle drive Veslefrikk selv. Nå skal vi drive Statfjord selv. Jeg vil bli pensjonist på Gullfaks.

Helge Lund: Jeg tror ingen andre enn oss har bedre forutsetninger for å drive Statfjord og Gullfaks. Det ville være et forferdelig nederlag for oss om vi ikke klarte å drive dette. Så ja, du skal få drive til du blir pensjonist.

Frode Birkelund: Statoil U&P + Hydro. Når? Hvilke kjennetegn ligger på bordet i forhold til å gå inn i et fremmed, korrupt land? Er det noen grense?

Helge Lund: Hydro + Statoil? Jeg vet ikke om det noensinne kommer til å skje. Det er faktorer både for og i mot. Det må være en vennlig handling. I dag er Statoil for stor til at det er attraktivt for Hydro.

Det er antakelig ikke rasjonelt at et lite land som Norge kan ha to som konkurrerer om det samme.

Lykkes vi nordover, trenger vi kanskje mer kompetanse. Dette er dypt politisk bransje. Det er problematisk for regjeringen å støtte noen. De kan ikke favorisere noen.

Statoils verdigrunnlag er universelt. Jeg tror det er bedre at Statoil er i disse landene enn Exxon Mobil. Isolasjon tror jeg ikke på.

Kan mamma forhandle lønn for deg?

YS Ung arbeider for å beskytte ungdom i arbeidslivet. Nå satses det på å bygge opp en helårstilbud for å bistå fremtidens arbeidstakere. - YS tilbyr medlemskap for elever i videregående skole, lærlinger og studenter hvor rettighetshjelp og informasjon om arbeidslivet står sentralt. Denne gruppen har behov for god bistand hele året, og det er vi nå i ferd med å gjøre noe med, forteller Gunn Kristoffersen leder i YS Ung. Som fra og med i dag også svarer på SMS-henvendelser.

YS Ung erfarer at unges kjennskap til rettigheter i arbeidslivet er noe mangelfull, og at enkelte arbeidsgivere vet å utnytte dette. Nå brukes humor for å sette søkelys på problemstillingene. Og bistand gis også på SMS.

- Mamma er fink til å lage kjøttkaker, men kan hun forhandle lønn for deg? Pappa gir deg lommepenger, men kan han betale kr.100.000,-i advokathonorar? Dette er noen av spørsmålene vi ønsker å provo-

sere med. Poenget er f.eks. at mange nyutdannet står uten gode forhandlingskort når begynnerlønnen avgjøres. Da kan vi bistå med råd om hvilke lønns- og arbeidsforhold man kan forvente. Vi kan også informere om øvrige forhold man bør være kjent med, sier Gunn Kristoffersen leder i YS Ung: - Gjennom medlemskap i YS Ung kan vi tilby enkel juridisk rådgivning og hjelp i forbindelse med ansettelseskontrakter og ferieordninger. Også har vi jo gode forsikringsordninger.

YS Unglederen poengterer at ungdomsorganisasjonen også har ambisjoner om å påvirke utviklingen av arbeidslivet.

- Skal gråhårete gubber bestemme over din arbeidsdag? Denne uttalelsen håper vi får ungdom og nyutdannede til å bli bevisst på at det er mulig å påvirke hvordan arbeidslivet skal se ut. Gjennom YS Ung driver vi et eget ungdomspolitisk arbeid innad i YS der vi fremmer saker som opptar ungdom, forteller

Kristoffersen: - Som partipolitisk uavhengig står YS Ung fritt til å delta aktivt i samfunnsdebatten. Og vi har ambisjoner om å påvirke de som til enhver tid bestemmer om utdanning, sysselsetting, likestilling og alt annet som berører oss.

Lederen i YS Ung jobber nå for å videreutvikle Ung-tilbudet. Målet er å stille ekspertise til rådighet for unge arbeidstakere og studenter som har spørsmål eller problemer knyttet til deltids- og sommerjobb, eller arbeidslivet generelt. YS Ung skal tilby råd, informasjon og veiledning om rettigheter i arbeidslivet, gjennom hele året: www.allyours.no

Trenger du hjelp?: UNG >spørsmål< (send til) 26001

Kontaktperson:

Gunn Kristoffersen, Leder YS Ung, tlf: 21013618, e-post: ung@ys.no

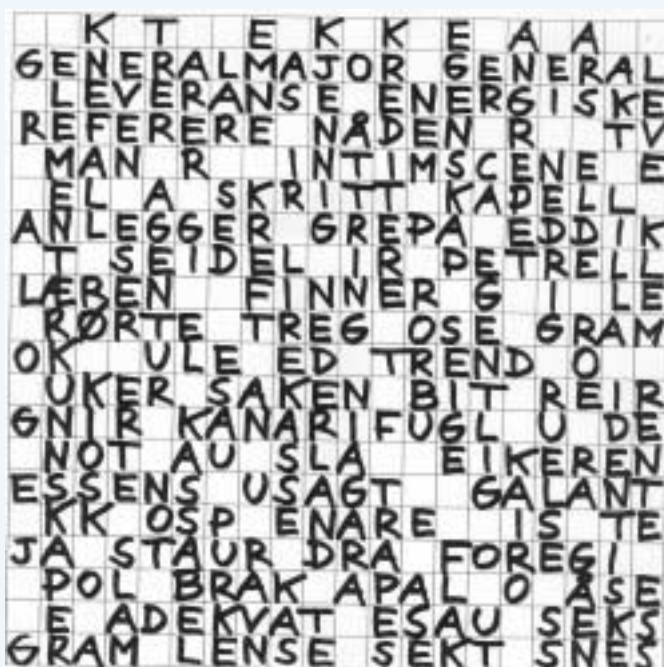
Løsning og vinnere av forrige nummers kryssord

Riktig løsning:

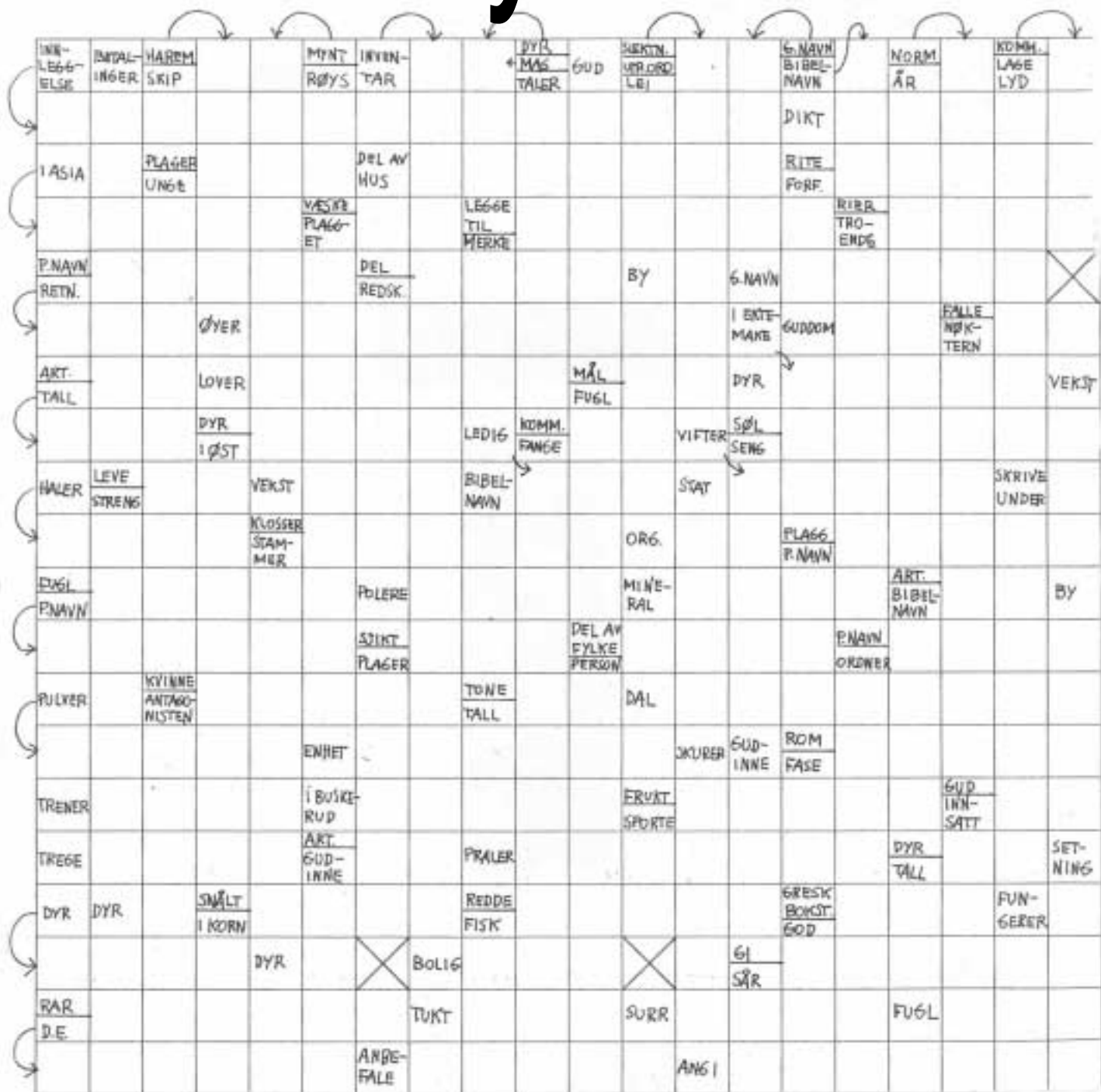
Kjell H. Fredriksen
Lynsveien 48
4370 Egersund

Tor Henning Sæstad,
Løyningsveien 50,
4370 Egersund

Jon Skjevdal,
7335 Jerpstad



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til OFS, PB. 145 - Sentrum - 4001 Stavanger, innen 20. august, og merk konvolutten «Kryssord».

De fem første som trekkes ut med riktig løsning, får et OFS krus ☐ eller en T-skjorte ☐ i posten. Kryss av for ønsket valg.

Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i OFSA 3/05.

Navn:

Adr:

MEDLEMSFORDELER GJENNOM OFS

Forsikringsavtale mellom OFS og Gjensidige Nor Forsikring:

OFS-medlemmer har en obligatorisk gruppelivsforsikring inkludert i kontingenten. Forsikringen omfatter alle aktive betalende medlemmer mellom 18 og 67 år, samt lærlinger. Forsikringssum er på 1 G,- og utbetales til de etterlatte ved forsikringstakers død.

Den øvrige forsikringsordningen er et tilbud til alle OFS-medlemmer og er basert på frivillighet. Disse forsikringene er derfor ikke inkludert i OFS kontingenten.

Gjennom OFS forsikringsordning med Gjensidige Nor Forsikring har du som OFS medlem tilbud om følgende forsikringer til en gunstig pris:

- Innboforsikring
- Reiseforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Kritisk sykdom
- Familie ulykkesforsikring
- YS Unique konto

Gjensidige-avtalen gir deg 18% rabatt på øvrige skadeforsikringer (bil, bolig, hytte, båt m.m.) Ønsker du å melde deg inn i forsikringsordningen eller har spørsmål i forbindelse med vilkår eller lignende, ta kontakt med Gjensidige Nor Forsikring, tlf. 03100, eller ditt nærmeste Gjensidige Nor kontor.

Les også mer om forsikringsordningen på www.ys-medlemsfordeler.no eller ring: tlf. 21 01 39 39

Juridisk bistand

OFS tilbyr – etter anbefaling fra din klubb – advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold m.v. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil OFS sine advokater bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt.

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

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

OFS har inngått avtale med Advokatene Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland vedrørende gratis juridisk telefonservice for OFS-medlemmer. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl 08.00-kl 15.30. Ta kontakt på tlf 51 89 86 00. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1050,- pr time. 24 % mva kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

- medlemsnummer i OFS (Står over navnet ditt på baksiden av OFSA)• alle dokumenter i saken, sett deg godt inn i disse

MEDLEMSFORDELER GJENNOM OFS

Medlemskap

Følgende regler gjelder for medlemskap:

Aktivt medlemskap:

Aktivt medlemskap gjelder fra du melder deg inn, til den dag du melder deg ut. For å være aktiv medlem må du betale kontingenten hver måned, hvis ikke annen melding er gitt til OFS.

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi OFS/eller din klubb melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får gjort de nødvendige rutiner i forbindelse med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Passivt medlemskap:

1. I henhold til OFS vedtektene § 13.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

a) arbeidsløshet b) verneplikt c) skole/kurs,

utdanningstid u/lønn d) permittering uten lønn
Du blir i ovennevnte tilfelle fritatt for kontingent-innbetaling, men opprettholder de samme fordelene som et aktivt medlem.

2. Du kan også søke om passivt medlemskap i henhold til OFS vedtektene § 13.7 dersom du gir skriftlig melding om dette. Passivt medlemskap innvilges da ved følgende forhold:

a) pensjonering b) uførhet c) attføring d) støtte-medlemskap

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

Velkommen som OFS medlem!



Jeg melder meg herved inn i OFS: (Bruk blokkbokstaver)

Navn:

Adresse:

Postnr. /sted:

Telefon: Fødsels- og personnr. :

Arbeidsgiver: Arbeidsplass:

Stilling: Lærling f.o.m.: t.o.m.

E-post adresse:

Fast ansatt: ☐ Vikar: ☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontigenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

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

Dato: Signatur:

Ønsker du OFS/YS kollektive innboforsikring fra i dag, eller informasjon om øvrige kollektive forsikringer i OFS, ring 03100 eller ta kontakt med ditt nærmeste Gjensidige Nor kontor.

Ferdig utfyllt skjema sendes til: OFS, Postboks 145, 4001 Stavanger
Tlf.: 51 84 39 00, faks 51 84 39 40



Invitasjon til temadag:

"Støy fra Universitetet om støy i petroleumsvirksomheten"

•Et seminar for HMS-personell, ledere, vernepersonell og tillitsvalgte som er interessert i temaet støy på arbeidsplassen offshore

Dato: Tirsdag 30/8 2005
Sted: Petroleumstilbynet, Valhall, Stavanger

Arranger: Universitetet i Bergen, Seksjon for arbeidsmedisin, som en del av prosjektet HMS Petroleum



"Støy fra Universitetet om støy i petroleumsvirksomheten"

Praktiske opplysninger

Dato: Tirsdag 30/8 2005 kl. 09:30-17:30.
Sted: Petroleumstilbynet, Valhall, Stavanger

Påmelding: Send en e-post til: berit.larsen@iuh.uib.no, eller ring Berit Larsen, Seksjon for arbeidsmedisin, 55 58 64 53.

Pris: Kr. 500,-, som inkluderer lunsj servert i kantinen hos Petroleumstilbynet

Påmeldingsfrist: Innen 15/8-2005

Maks 100 deltagere.

Målgruppe

HMS-personell, ledere, vernepersonell og tillitsvalgte som er interessert i temaet støy på arbeidsplassen offshore.

Målsettingen for seminaret er å peke på støyskadene som et problem offshore, og starte en diskusjon om dette kan håndteres bedre.

Program

09:30	Velkommen til støy ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
09:45-10:30	"Hvor mye støy skal det være?" Diskusjonstemaer av hvordan støy skade oppstår, hvor mye støy er skadelig, hvordan støy og hørselstap kan hindre kommunikasjon og helse. "Hørst, hør og hørst!" Vernedag Ole Lail, Helsevesen, Helsevesen, Helsevesen
10:45-11:45	"Ombygning av støy skader?" Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
12:00-12:30	"Helsevesen skader?" Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
12:30-13:00	"Helsevesen skader?" Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
13:00-14:00	Lunsj
14:00-14:30	"Støy skader, billig for staten. Juridiske og økonomiske konsekvenser av støy skader" Ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
14:30-15:00	"Hvor mye støy skal det være?" Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
15:00-15:30	"En ansatt for støy skader, hva gjør bedriftsleder?" Diskusjon om støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
15:45-16:15	"Støy påvirker mer enn helse" v/ Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
16:30-17:15	"Følelsen av støy" Representanter fra Petroleumstilbynet, Offshoreindustri, Helsevesen, Norges Helsevesen, KHMSS- og for det skadelige støy skader ved Berit L. Larsen, Seksjon for Arbeidsmedisin, Støy offshore en forskningsutfordring, prosjektet HMS Petroleum, Norges forskningsråd
17:15-17:30	Oppsummering og slut

HMS Petroleum: Kompetanseprosjektet Fysisk arbeidsmiljø og helse

Seksjon for arbeidsmedisin ved Universitetet i Bergen koordinerer kompetanseprosjektet Fysisk arbeidsmiljø og helse. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråd for perioden 2002-2006. Fokus for prosjektet er helse, miljø og sikkerhet (HMS) innen offshoreindustri. Ønsket er at petroleumsskolen skal være en foregangsinstitusjon som skaper verdier for samfunnet gjennom bevisst satset på kvalitet, kunnskap og kreativitet, og som driver virksomheten basert på en målsetting om kontinuerlig forbedring. I Bergen er det etablert forskningsgrupper under temaene støy og utslipp fra arbeidslivet og skadelig arbeid, kjemisk helse og støy offshore. Gruppene har produsert oversiktsartikler om temaene og i tillegg er det satt i gang en rekke prosjekter.

STUY har vært et vanskelig felt å jobbe med – det er interessant! Dette vil vi gjøre noe med, derfor holdes dette seminaret.

VELKOMMEN!

§ det juridiske HJØRNE

I denne spalten blir ulike juridiske problemstillinger tatt opp – fortrinnsvis slike som er praktiske for våre medlemmer. Innleggene ruller mellom OFS' egne advokater og våre samarbeidspartnere. Har du spørsmål eller et tema du ønsker belyst, send dette gjerne inn til spalten. I dette nummerets kommer inlegget til juridisk hjørne fra advokatene Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland



Viktige endringer i barneloven

Vi har stadig henvendelser fra medlemmer som stiller spørsmål knyttet til barnefordelingssaker.

Det kom i 2004 viktige og etterlengtede endringer i barneloven av 8. april 1981. Flere og flere foreldre skiller seg og det kan være problematisk å få til løsninger med hensyn til barna. Barnelovens system er basert på løsninger som hele tiden skal hensynta hva som er til det beste for barna, men det er ikke alltid lett å komme til enighet om dette tema.

En hovedtanke i forlaget til endringer var at man i større grad enn tidligere skulle legge opp til at foreldrene skulle komme til enighet etter at sak er reist. Det er nå lovfestet at advokater bør vurdere om det er mulig for partene å komme fram til en avtaleløsning, og dommeren skal aktivt komme inn i saken allerede under saksforberedelsen, for å medvirke til gode og raske løsninger.

Inntil nylig var det slik at foreldre, som var uenige om hvem

som skulle ha den daglige omsorgen for barna, eller omfanget av samvær, kunne engasjere hver sin "skarpskodde advokat" og så ble konflikten til slutt løst gjennom dom fra tingretten eller lagmannsretten flere år senere.

Barnelovens § 61 gir nå domstolen, ved saksforberedende dommer, flere virkemidler som settes inn under saksforberedelsen ved aktiv mekling.

1. Retten kaller partene straks inn til et saksforberedende møte for å avklare sakens tvistepunkter. Saksforberedende dommer vil enten foreta direkte mekling selv eller oppnevne en sakkyndig, stort sett en erfaren psykolog, som foretar mekling mellom partene. Vanligvis vil den oppnevnte sakkyndige ha egen samtaler med foreldrene og barna.

2. Retten kan i særlige tilfeller også oppnevne en egen advokat til å ta vare på interessene til barna.

3. Partene kan også få anledning til å prøve ut en avtale for en

periode, for å se om avtalen lar seg gjennomføre. Retten kan la den sakkyndige få være med å rettlede partene i denne prøvetiden.

4. Barnelovens § 31 er nå også endret ved at en tar mer hensyn til hva barna måtte mene i saken ved at en tillater at barna, fra de er fylte 7 år, skal få si sin mening i saken. Tidligere var denne grense uttalt å være 12 år.

Det følger av barnelovens § 61 at det er staten som skal dekke kostnadene med den oppnevnte sakkyndige. De nye endringene i barneloven har så langt vist at mekling stort sett fører fram fordi den har skjedd allerede i de innledende faser, før uoverensstemmelsene mellom foreldre er blitt for store.

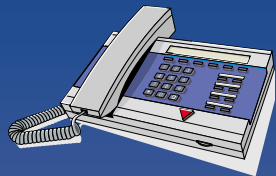
For advokatene Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland

Joakim Ronold

Har vi registrert riktig navn og adresse på deg?
Hvis ikke kontakt OFS på telefon 51 84 39 00.

Porto betalt
ved innleveringen
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD / B-EQONOMIQUE
Returadresse:
OFS
Postboks 145 - Sentrum
4001 Stavanger



Sentralbord:
51 84 39 00

Telefax:
51 84 39 40

E-post:
ofs@ofsa.no



Direkte:

Terje Nustad, leder	51 84 39 01	terje@ofsa.no
Bjørn Tjessem, 1. nestleder	51 84 39 02	bt@ofsa.no
Roy Erling Furre, 2. nestleder	51 84 39 03	roy@ofsa.no
Kari Bukve, org.sekr.	51 84 39 10	kari@ofsa.no
Siegfried Bischler, org.sekr.	51 84 39 31	siegfried@ofsa.no
Halvor Erikstein, org.sekr./yrkeshygieniker	51 84 39 21	halvor@ofsa.no
Einar Bryne, org. rådgiver	51 84 39 11	einar@ofsa.no
Margrethe Støle	51 84 39 06	margrethe@ofsa.no
Lene Rygg	51 84 39 00	lene@ofsa.no
Torill Lorentzen, økonomi	51 84 39 07	torill@ofsa.no

Juridisk avdeling via sentralbord

Bent Endresen, advokat	bent@ofsa.no
Birgitte Rødsæther, advokatfullmektig	birgitte@ofsa.no

OFS Redaksjon

Mette Møllerop, redaktør/informasjon	51 84 39 09	mette@ofsa.no
--------------------------------------	-------------	---------------

Gjennom OFS sin hjemmeside, kan medlemmer og andre interesserte
fritt abonnere på pressemeldinger og ukeinfoer fra OFS

Besøk OFS' hjemmeside [WWW.ofsa.no](http://www.ofsa.no).

Fotokonkurranse (se info s. 38)



Ingen har sendt inn bilder til dette nummeret.

Vi har derfor valgt å presentere et bilde av Obrestad Fyr, tatt av Halvor Erikstein, OFS