

Å ha sin arbeidsplass langt fra familie, isolert på en "øde øy" i Nordsjøen, krever i seg selv ganske mye av folk. Når en i tillegg ser på utviklingen, på plattformene, med stadig mindre bemanning og mye nytt utstyr, som kanskje i seg selv er arbeidsbesparende, men som pga nettopp nedbemanning krever en økt innsats av hver enkelt, er det enkelt å forstå at dette kan medføre økt mistriivsel. Når nå fokus også rettes mot "bake off" eller som jeg vil kalle det heretter "platt mat" er det forståelig at fokus, ikke i førsterekke, er rettet mot det arbeidet du skal utføre. Samtalene "ombord" dreier seg mer og mer om mistriivsel i alt som skjer rundt oss. Firmaene bruker "styrings retten" sin til å innføre ting. De klarer ikke å få de ansatte, representert med fagforeninger og vernetjeneste med seg på laget, derfor "styringsrett"

Som en arbeider i Nordsjøen ser jeg at det er "profittjaget" som er den store drivkraften. Dermed ikke sagt at ikke de forskjellige firma har fokus på HMS. Det er klart at vi skal jobbe sikkert, men HMS står for mer enn sikkerhet. Det er også arbeidsmiljø, trivsel og helse. Hva skjer da når vi har en økende grad av mistriivsel ombord? Skal de forskjellige firma bruke "styringsretten" sin på dette også. Du skal trives, ellers får du bare slutte??? Er dette løsningen på et økende bemanningsproblem?

Mat skaper trivsel. Det er klinkende klart at får du god mat, yter du bedre innsats. Det kan selvfølgelig være godt å få eggerøre uten eggesskall, men ikke fordi eggerøren kommer ut på spruteflasker. Jeg spiser heller eggerøre laget av en kokk, så får det heller våge seg at det var et lite eggesskall i den, en god kokk klarer det sikkert uten å få eggesskall i røren likevel.

Hvor blir det av stoltheten til kokkene oppe i dette da?

Det er jo blitt slik at kokkeutdannelse ser ut til å være unødvendig, de fleste av oss kan jo varme opp igjen mat. Har faktisk gjort det hjemme, men det smakte ikke noe særlig godt.

La oss derfor fortelle arbeidsgiverne våre at vi har fokus på arbeidsmiljø og at vi ønsker å gjøre en best mulig jobb. La derfor ikke arbeidsgiverne "styre" oss inn i en "skal jo snart hjem" holdning.

Bruk ikke "styringsrett", bruk samarbeid.

Reidar Rikstad

Nopef sine "stormtropper"

Det er gjengitt i pressen at Nopef ønsker å etablere "stormtropper/uropatrujer" som et forsøk på å løse HMS-problematikken på norsk sokkel. OFS stiller seg negativ til Nopef sitt forslag. Vi mener svekkelsen av HMS-standarder er et resultat av at oljeselskapene har utnyttet tiden med lave oljepriser til å nøytralisere myndighetenes og arbeidstakernes innflytelse og kontrollmuligheter. Det funksjonelle regelverket som nå skal bli enda mer funksjonelt vil bli næringens viktigste verktøy. Arbeidstakerne er i realiteten fratatt all reell påvirkningsmulighet. I Nordsjøen sitter det nå frustrerte/oppgitte arbeidstakere. Apatien brer om seg. De føler at det nye regelverket vil svekke deres posisjon ytterligere. De fleste ser og mener dette, men allikevel velger Nopef-LO å bifalle det nye regelverket og anser dette som en utvikling i riktig retning.

Den negative HMS-utvikling skyldes flere faktorer, men det er en kjensgjerning at myndighetene har svekket OD sin posisjon. Rammevilkårene til OD har ikke fulgt utviklingen i næringen og OD står snart ribbet igjen, sammen med arbeidstakerne på perrongen.

Hydro synliggjorde oljeselskapenes holdning ovenfor OD og myndighetene, da Hydro fullstendig ignorerte tilsynsmyndighetene i forbindelse med en avvikssøknad under en boreoperasjon. Hvilke straffereaksjoner myndighetene vil komme med overfor Hydro skal bli spennende å se. Hvem kommer styrket ut?

OFS har i flere år stått alene på barrikaden og påpekt den negative utvikling. Det er nedslående å registrere at andre organisasjoner bifaller nytt regelverk og ordninger som bidrar til denne kulturen. Det er for sent å kritisere når de naturlige konsekvenser inntreffer.

Takket være OFS er det nå etablert et arbeid for utarbeidelse av en egen sikkerhetsmelding. La oss håpe at andre aktører ikke forklunder denne mulighet til å få avdekket virkeligheten. HMS-standardene på norsk sokkel var blant de beste i verden. Det skyldtes en kritisk og pågående opinion og fagforeninger. Regelverket var detaljert og arbeidstakerne kunne bruke det som et nyttig redskap. HMS-standarder fikk en positiv utvikling.

OFS krever et nytt regelverk som gir bedre beskyttelse for arbeidstakerne. Et regelverk som gir tillitsvalgte og verneombud sterke og uangripelige posisjoner. Arbeidstakerne må komme tilbake i en maktposisjon der selskapene tvinges til et reelt samarbeid. Ingen er bedre rustet enn arbeidstakerne selv til å si fra om forhold som berører HMS.

OFS har i lang tid hevdet at OD må styrkes og at det etableres grundigere tilsyn med næringen.

Vi stiller også et spørsmålstegn om OD sin nære knytning til oljeselskapene svekker tilsynsmyndighetene.

Terje Nustad

- Bente Arner finner flere paralleller til BPK sin daglige arbeidssituasjon og SaF `s egne problemstillinger når det gjelder utvikling av en negativ standard mht. til arbeidsmiljø og sikkerhet.

Styret kom både med Ros og Ris til OFS - dette er vi glad for og tar begge deler til etterretning.

Procon har fått OFS klubb

Formann i Procon sin OFS klubb er:

Svein Breidvik. Elektriker på Jotun B.

Telefon nr. Jotun B radio : 51 60 68 50

Han kan treffes hjemme på e-mail: sbreid@world-online.no Telefon privat: 57 65 38 27

Vi har gleden av å informere om at det nå er startet OFS klubb i Procon Drilling Service AS.

Endelig er det flere valg når det gjelder fagforening også i vårt firma.

Skal vi klare å opprettholde nivået vi har i dag, er det nødvendig med en klar strategi mot nedbemanning, ansvarsfraskrivelse, innleie av folk, lønnsforskjeller, svekkede arbeidsvilkår og fjerning av sikkerhetstiltak.

Dessverre er OFS nokså alene om å sette fokus på disse tingene. Skal vi lykkes, er vi avhengig av en solid støtte blant de som har arbeidet sitt i oljebransjen.

Vi ønsker at OFS klubben i Procon skal bidra til at fokus blir satt på de tingene som er viktige for at vi fortsatt kan ha en trygg og stabil arbeidsplass i ' olja '.

Muligheten til å gå av med helsa i behold må ikke glemmes, det er en av de viktigste sakene og den gjelder også deg.

Ønsker du informasjon om OFS, ta kontakt med OFS medlemmer i operatørselskapet på den plattformen du er på. Se egen info om hvilken personer dette er.

Vennlig hilsen Svein Breidvik

Flott med folk som handler

- Den nye klubben i Procon er nå et faktum, sier 1.nestleder i OFS, Bjørn Tjessem. Jeg er imponert over hvor raske og effektive drivkrefter klubben har. Svein Breidvik som først og fremst er den som har satt dette i sving, er litt av en ildsjel. Han er en av disse menneskene som ikke bare mener, men også handler. Hvordan er muligheten for å bygge opp en OFS klubb i Procon?

- Det er en stor utfordring å gå i gang med klubb i et så stort Nopef-land som Procon er. Tar jeg ikke helt feil, så har Nopef rundt 600 medlemmer. Men signaler tyder på at det er mange i selskapet som brenner for de samme sakene som OFS står for, så potensialet for å vokse bør være godt.

Trenger de drahjelp?

- Det gjør de. Derfor går oppfordringen ut til alle OFS medlemmer som kan hjelpe til med å få spredd informasjon om den nye klubben. Svein kan ikke være mer enn en plass om gangen og trenger all den hjelp og støtte han kan få.

Personer med slikt pågangsmot og initiativ er det OFS trenger, så jeg håper dere er med på å ta godt vare på Svein.

Følgende regler gjelder for medlemskap i OFS

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 ifbm. 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 kontingentinnbetaling, 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) støttemedlemskap

Du betaler i ovennevnte tilfelle kr. 300,- pr. år i kontingent.

Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av lønns- og trekkoppgave. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette.

Trykkfeil i OFS kalenderen for 2001.

I oversikten over OFS LEDELSE OG ADMINISTRASJON

har vi satt inn feil telefonnummer. Riktig telefonnummer er: 51 84 39 00

det juridiske HJØRNE - Ny arbeidsgiver?

Mange lesere vil legge merke til at spalten denne gang har skiftet navn, og noen vil nok savne bildet av min smilende forgjenger – Ikke fortvil, hun kommer tilbake! I noen måneder fremover vil hun imidlertid være opptatt med barnestell og den slags sysler. Jeg vil i mellomtiden etter beste evne følge opp med innspill og kommentarer til juridiske spørsmål,

Ny arbeidsgiver?

Denne gang har jeg viet plassen til en problemstilling som oppstår når din arbeidsplass blir berørt av et skifte på arbeidsgiversiden. Kanskje blir en del av det opprinnelige selskapet solgt, kanskje mister din arbeidsgiver den kontrakt der du selv er sysselsatt; vi snakker om forhold som med et samlebegrep blir kalt for virksomhetsoverdragelser. Det naturlig at du er opptatt av hvilke følger dette vil få for ditt eget arbeidsforhold og fremtidige lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidsmiljøloven har flere viktige bestemmelser om dette. Først kan jeg nevne § 73 C: Virksomhetsoverdragelsen i seg selv er ikke god nok grunn til oppsigelse. Vi må se denne regel i sammenheng med § 73 B, som bestemmer at den nye arbeidsgiveren trer inn i de samme rettigheter og plikter som gjaldt i forholdet mellom den tidligere arbeidsgiveren og deg. Forholdet er altså at verken den gamle eller den nye arbeidsgiveren kan si deg opp bare på grunn av at din arbeidsplass er omfattet av en virksomhetsoverdragelse. Den nye arbeidsgiveren er som utgangspunkt nødt til å sørge for at lønn og arbeidsvilkår for øvrig er uendret. Skal det skje noen endringer, må dette gjøres på avtalt måte, som regel i forbindelse med forhandlinger om nye tariffavtaler mellom arbeidsgiversiden og de ansattes organisasjoner.

Tidligere usikkerhet om valgrett

Som et motstykke til dette gjelder at du selv i utgangspunktet er bundet av din opprinnelige arbeidsavtale, også overfor den nye arbeidsgiveren. Ønsker du å slutte som følge av virksomhetsoverdragelsen, må du si opp på vanlig måte og arbeide i det nye selskapet i oppsigelsestiden. Men kanskje du ønsker å forbli hos den som har vært din arbeidsgiver inntil nå? – Spørsmålet blir da om du kan kreve fortsatt ansettelse i ditt gamle selskap. Det har lenge vært delte meninger om hva som er gjeldende rett, fordi det mangler lovbestemmelser om forholdet. Først i senere tid har Høyesterett tatt stilling til spørsmålet, som kom opp blant annet i en sak om renholdsarbeiderne i Oslo kommune rett før jul i fjor.

Flere hundre arbeidstakere ble i denne saken overført fra kommunen til et privat aksjeselskap. Arbeiderne mente at fremtidsutsiktene var mer utrygge hos den nye arbeidsgiveren, fordi mulighetene for omplassering (i tilfelle bortfall av kontrakter) var betydelig mindre i aksjeselskapet enn i Oslo kommune. Mange av arbeiderne gikk til sak og krevde dom for at de fortsatt var ansatt i kommunen. Høyesterett var delt i sitt syn, men flertallet kom til at arbeiderne i dette tilfellet i utgangspunktet kunne nekte å bli med over i det nye selskapet. Samtidig mente likevel Høyesteretts flertall at arbeiderne hadde ventet alt for lenge med å kreve sin rett. De burde nok ikke ha begynt å arbeide for det nye selskapet, og de måtte iallfall ikke ha ventet godt over ett år før de krevde sin rett! Høyesteretts mindretall mente at arbeiderne ikke på noe tidspunkt kunne kreve å forbli ansatt i Oslo kommune.

Hovedregelen er klar

Fra det som er uttalt fra Høyesterett i denne og noen lignende saker kan vi nå trekke følgende konklusjon: Som hovedregel er de ansatte nødt til å følge med til ny arbeidsgiver ved en virksomhetsoverdragelse. Unntak gjelder dersom arbeidssituasjonen forandres betydelig i negativ retning. Det kan fort bli tilfelle dersom det bare er en svært liten del av selskapet (med en eller noen få ansatte) som overføres til ny arbeidsgiver.

De berørte mister her mye av det tidligere fellesskapet de hadde med arbeidskollegaene. Som vi har sett kan unntaket gjelde også ved overføring av betydelig virksomhet med mange ansatte, eksempelvis dersom utsiktene til fortsatt trygg ansettelse blir vesentlig dårligere.

Bruk av eventuell valgrett

Hvordan blir så situasjonen for han eller hun som bruker sin rett til å nekte overføring til ny arbeidsgiver? Vel, i det gamle selskapet er som regel betydelige arbeidsoppgaver bortfalt som følge av virksomhetsoverdragelsen. Dersom det ikke finnes andre oppgaver til vedkommende, har vi en situasjon med for mange ansatte (overtallighet). Det vil som regel være saklig grunn til å si opp en eller flere. Men hvem? I utgangspunktet legges det en viss vekt på ansiennitet i selskapet. Ofte vil en slik vektlegging være avtalt mellom fagforening og arbeidsgiver. Her må man likevel være klar over at et annet hensyn må få stor vekt: Den som nektet å bli med til ny arbeidsgiver har i realiteten frivillig sagt nei til en mulighet for videre ansettelse. Det kan tenkes å være urimelig dersom følgene til syvende og sist blir at en annen, som ikke var omfattet av virksomhetsoverdragelsen, mister jobben på grunn av kortere ansiennitet i det 'gamle' selskapet. En domstol kan lett komme til det resultatet at en slik oppsigelse er usaklig, og at det riktige ville vært å si opp den som nektet overføring i stedet for den med kortest ansiennitet.

Et lite råd til slutt: Har du bestemt deg for ikke å bli med over til det nye selskapet, må du med en gang gjøre dette klart for din arbeidsgiver på en måte som er tydelig og som kan bevises i ettertid.

En oljepolitikk for fremtiden

Skrevet av: Mette Møllerop

For oljeproduiserende land i 3. verden og oljearbeidere verden over har norsk oljepolitikk frem til i dag stått frem som et lysende eksempel. Ikke uten grunn. Norge sto overfor en internasjonal oljeindustri som brukte alle tenkelige metoder for å sikre seg selv en størst mulig andel av nasjonalformuen som lå gjemt i Nordsjøens undergrunn. Det var selskap som gjorde det de kunne for å forhindre at fundamentale arbeidstakerrettigheter skulle gjøres gjeldende på de aktuelle installasjonene – selskap som i minimal grad tok hensyn til hvilke konsekvenser alvorlige ulykker kunne få for de mange som fikk sitt daglige arbeid ute i havet og for et sårbart miljø. I årene som gikk fra Ekofisk-funnet frem til slutten av 1980-tallet klarte Norge like fullt å utvikle en oljekompetanse som sikret at en maksimal andel av verdiene fra oljeformuen tilfalt det norske samfunnet – i form av store oljeinntekter og produktive arbeidsplasser. Det ble utviklet en oljeteknologisk kompetanse som lå på høyde med det beste i verden. Ikke noe sted verden er det blitt stilt så store krav til sikkerhet og miljø som på norsk kontinentalsokkel.

Når norsk oljevirksomhet står fram som et enestående eksempel skyldes det ikke minst et kontinuerlig press fra en kritisk opinion – miljøorganisasjoner, fiskeriorganisasjoner og fagforeninger. Det norske oljeeksemplet er imidlertid fremfor alt virkeliggjort gjennom en aktiv statlig intervensjon – det viktigste virkemidlet har vært det helstatlige Statoil.

Regjeringens forslag om å privatisere Statoil bidrar til å rive grunnen under mye av det positive som er oppnådd i norsk oljevirksomhet. Med ustabile børser som styrepinn for den største aktøren på norsk kontinentalsokkel vil det i fremtiden bli svært vanskelig å utforme en samfunnsmessig forsvarlig oljepolitikk. Når bakgrunnen for forslaget dessuten er et ønske om å etablere Statoil som en aktør på linje med andre multinasjonale oljegiganter er historien på mange måter snudd på hodet. Statoil ble opprettet for å beskytte Norge mot en aggressiv profittorientert oljeindustri og for å sørge for at en størst mulig andel av oljerenten tilfalt den norske befolkningen. Med utgangspunkt i den spesielle norske oljehistorien er det et paradoks når norske selskaper etablerer seg i svake oljeproduiserende nasjoner med samme målsetting som hvilke som helst andre multinasjonale oljeselskaper.

Regjeringens utgangspunkt er at verdensøkonomien generelt og den internasjonale oljeindustrien spesielt på mange områder har forandret seg grunnleggende siden den tidlige norske oljehistorien. Ganske riktig. Med en stadig mer internasjonalt integrert økonomi og med en norsk oljesektor som før eller siden vil gå inn i en nedtrappingsfase står vi overfor nye utfordringer. Norsk oljevirksomhet er på ingen måte perfekt.

Et høyt oppdrevet utbyggings- og utvinningstempo gjennom hele 1990-tallet har gjort Norge særdeles sårbart for fall i oljeprisen og dermed et fall i det generelle aktivitetsnivået. Dårlig planlegging og manglende effektiv styring har skapt flaskehals med påfølgende kostnadsekspløsjoner. Et generelt press for kostnadsreduksjoner har bidratt til å undergrave det gode sikkerhetsnivået som ble etablert på 1980-tallet. Ingen av disse problemene kan imidlertid knyttes til det faktum at den viktigste operatøren på norsk sokkel har vært statlig. Når vi skal ta tak i de utfordringer norsk oljevirksomhet står overfor i fremtiden trenger vi mer demokratisk kontroll og samfunnsmessig styring, ikke mindre. I den grad norske oljeselskaper bør engasjere seg i internasjonale oppstrømsaktiviteter vil dessuten et statlig selskap være det beste utgangspunktet.

Hovedkonklusjoner fra rapporten:

En ny eierstruktur vil innebære at selskapet "normaliseres" i forhold til sine konkurrenter" (Statoils styre 13. august 1999). Et privatisert Statoil forutsetter en total omorganisering av norsk oljevirksomhet, – fra strategier for transport av gass til forhold knyttet opp mot sikkerhet og miljø. St. prp. nr. 36 som begrunner det gjennomgripende skifte i oljepolitikken er forbløffende ensidig og lettvin. En serie svært avgjørende forhold er ikke behandlet. Stortinget kan vanskelig fatte en beslutning på et så sviktende grunnlag.

Proposisjonen inneholder ingen gjennomgang av virkningene av statlig eierskap så langt. Regjeringen opererer med en forutsetning som innebærer at privat eierskap er mer effektivt enn statlig eierskap. Proposisjonen fortier undersøkelser som viser at et statlig Statoil har drevet mer effektivt enn de fleste av selskapets private konkurrenter.

Proposisjonen presenterer aksjemarkedets styring av selskapet som et framskritt mht. objektivitet og effektivitet. Imidlertid er de signaler som gis fra samfunnet og eiergruppene ved ulike oljefelt langt bedre som styringskorrektiv enn signalene fra spekulative, ustabile aksjebørser.

Regjeringen skaper inntrykk av at man kun står overfor en moderat privatisering (ikke mer enn 33 %), at staten vil beholde kontrollerende posisjon. En privat minoritets andel er like fullt nok til at Statoils karakter vil endres fundamentalt. All erfaring fra tilsvarende privatiseringsprosesser tilsier at en mindre privatisering skaper en dynamikk hvor staten presses ut som eier.

Regjeringen og Statoil-ledelsen har som mål å etablere Statoil som en av hovedspillerne i internasjonal oljevirkosomhet. Virkemidlene skal være allianser og oppkjøp. Et privatisert selskap med slike målsetninger vil utsettes for en dynamikk hvor det er svært lite sannsynlig at hovedkontoret forblir i Norge. Statoils utenlandsoperasjoner vil gi få norske arbeidsplasser.

På samme måte som i norsk oljevirkosomhets lærefase vil det også i en platå- og en nedtrappingsperiode oppstå situasjoner hvor det som er samfunnsmessig forsvarlig og det som er bedriftsøkonomisk lønnsomt står i motsetning til hverandre. For eksempel kan det i nedtrappingsfasen være bedriftsøkonomisk mest lønnsomt å stoppe utvinningen for tidlig. Det er derfor oppsiktsvekkende at proposisjonen overhodet ikke drøfter denne problemstillingen, som er helt avgjørende for hvor stor verdiskaping som kan oppnås fra norsk sokkel de kommende tiår.

Proposisjonen berører heller ikke de distriktspolitiske konsekvensene av den foreslåtte omorganisering og privatisering. Dagens spredte lokalisering av baser og distriktkontorer er delvis valgt ut fra samfunnsmessige vurderinger. Det er en stor mangel at det ikke står ett ord om hvilke konsekvenser det vil få når vekten ensidig skal legges på maksimal bedriftsøkonomisk lønnsomhet.

Statoil har vært en spydspiss i arbeidet med å heve HMS-standarder på norsk sokkel. Det kan se ut som regjeringen har "glemt" å forholde seg til hva en eventuell privatisering av Statoil vil bety for sikkerheten. Det er bemerkelsesverdig at regjeringen vil presse frem en privatisering av Statoil før den bebudede sikkerhetsmeldingen blir lagt frem høsten 2001.

At konsekvensene av et privatisert Statoil er lite gjennomtenkt demonstreres tydelig ved forslaget om å skille ut gassdistribusjonsanlegg som et eget selskap.

Det er en kortslutning når det argumenteres for å selge Statoil-aksjer og SDØE-andeler for å frigjøre statlig kapital til alternative formål. Den norske staten har overflod av kapital og kan allerede finansiere alle de innenlandske prosjekter man måtte ønske. Privat risikovillig kapital i Norge kan derimot bli enda mer eksponert overfor oljesektoren og dens fluktasjoner. Salg av Statoil- og SDØE-andeler til "markedspris" kan lett komme til å bli billigsalg av enormt verdifulle naturressurser.

Skal Statoil lykkes som "normalt" oljeselskap internasjonalt, kreves det økonomisk og politisk makt. De tre største har posisjonert seg ut fra en slik erkjennelse. Statoils suksess avhenger av at det kaster seg inn i det økonomisk-politiske maktpillet, og da er sjansene små uten å inngå i allianse med en av de største.

Statoil ble etablert for å sikre at Norge satt igjen med en størst mulig andel av grunnrenten fra oljen og gassen på norsk sokkel. Kan vi da forsvare at Statoil skal satse på opptre som et "normalisert" oljeselskap som kjemper for å tilrive seg grunnrenten fra andre, fattigere lands olje og gass? Det finnes et alternativ: Et annerledes oljeselskap som bruker kapital og kompetanse til å gi de fattigere oljelandene forutsetning for å beholde mest mulig av grunnrenten selv. Det kan skape tillit, øke Statoils egen kompetanse, åpne dørene for økonomisk samarbeid på andre felter.

Hva er galt i arbeidslivet?

Skrevet av: Mette Møllerop



Hva er galt i arbeidslivet siden vi blir syke av å være der ? Gjennom media blir vi stadig konfrontert med at sykefraværet blant norske arbeidstakere øker og at andelen voksne, og spesielt unge voksne, som mottar uføretrygd er økende. Med en slik situasjon er dette et spørsmål som for oss alle blir mer og mer relevant å stille.

Gjennom Sandmanutvalgets arbeid er påstandene dokumentert og tallenes tale er klar. Antall fraværsdager pr sysselsatt erstattet av folketrygden, dvs langtidsfraværet, har økt med over 40 pst fra 1994 til 1999. Antallet uførepensjonister har økt fra 234000 i 1994 til 270000 i 1999. Utgifter til sykefravær og uførepensjon utgjør i dag 52 mrd kroner. Og, sist men ikke minst, det er ingen ting som tyder på nedgang. Alle piler peker rett opp. Dette er selvfølgelig alarmerende og en situasjon norsk arbeidsliv ikke kan leve med. Årsakene til at folk blir syke er sammensatt, men demografi sett i relasjon til fysiske belastninger samt stress og psykisk press står for en vesentlig andel.

I kjølevannet av denne situasjonen kommer kravet om tiltak. Arbeidsgivere og myndigheter har, ikke overraskende, festet blikket på kostnadene. De skal ned. Det norske samfunnet har ikke råd til å ha en stor del av arbeidsstyrken som netto mottakere av sykelønn og uføretrygd.

Men det kan ikke være riktig at folk skal straffes økonomisk for forhold de ikke har noen innflytelse på. Det er ikke norske helsearbeidere som har skåret ned budsjettene for norske institusjoner så kraftig at det ikke er penger til verken den nødvendige bemanning eller de mest effektive hjelpemidler for å avhjelpe tunge løft ! Det er ikke funksjonærene i virksomhetene som har bestemt at det skal spares på alle områder for at selskapene skal gi enda litt større utbytte til aksjonærene ! Det er ikke de ansatte i finansnæringen som har skrudd tempoet på endringer og omstillinger så høyt at de knapt vet hvem som eier virksomhetene fra den ene uka til den andre ! Stramme budsjetter, høye krav til effektivitet og inntjening, høyt tempo og uro for arbeidsplass og framtid er situasjonen for de fleste arbeidstakere og det er ikke akkurat elementer som fremmer trivsel og god helse.

Av erfaring vet vi at mulighetene til å omgå lover og regler er mange. I et arbeidsmarked med stor mangel på arbeidskraft på en rekke sentrale områder vil arbeidsgivere, på sin jakt etter kvalifisert personale, fort finne belønningsformer som kompenserer for reduksjon av lønn under sykdom. Jeg frykter at de som får merke konsekvensene av en svekkelse i sykelønnsordningen nok en gang blir de svakeste, og de som har minst fra før.

Jeg er enig i at utviklingen i sykefraværet må stoppes og snus. Norsk arbeidsliv trenger arbeidskraft. Uvirksomme hender må i aktivitet skal vi greie å imøtekomme befolkningens krav om tilgang på varer og tjenester. Men vi må finne de riktige virkemidlene for å få dette til. YS medlemsforbund har i mange år, gjennom forskjellige prosjekter, deltatt aktivt for å få ned sykefraværet på arbeidsplassene. Vi vet at det gir gode resultater. Med relativt enkle grep, og uten de store kostnadene har mange virksomheter snudd utviklingen i riktig retning. Veldig ofte handler det om bedre tilrettelegging, trivsel og trygghet. Har vi snudd alle steiner når det gjelder positive tiltak ? Jeg tror ikke det. Her er det mye ugjort.

Helt inn i ryggmargen er jeg overbevist om at folk vil jobbe. De vil delta, ikke være passive mottakere av offentlige penger. Derfor har jeg også klokketro på at vi vil komme lengst ved å fortsette arbeide med positive tiltak for å få folk tilbake i jobb. Jeg har ingen tro på at 'straff' vil ha den ønskede effekt. Det må satses på aktiv sykemelding, positiv tilrettelegging og målrettet oppfølging. Og mens dette året ennå er ungt og delvis ubrukt vil jeg oppfordre alle YS tillitsvalgte rundt om i det ganske land til å tenke nytt og kreativt, ta initiativ til og være pådrivere i prosjekter som kan bidra til å snu utviklingen.

Jeg vil også oppfordre arbeidsgivere og myndigheter til å bruke noen ressurser på en diagnostisering av arbeidslivet i sin alminnelighet og søke å redusere eller, aller helst, eliminere årsakene til at vi er kommet i en slik situasjon. Det er alltid billigere å fjerne årsakene til sykdom enn å behandle den.

Jeg ønsker dere all et godt og friskt år!

Mannen som jager isocyanater

Skrevet av: Mette Møllerop



Mange forbinder nok Halvor Erikstein med isocyanater. Det gjør de rett i, men Halvor kan mer enn dette. I en rekke år har han vært brukt som foredragsholder på kurs og konferanser, vært lærer på vernelederskolen og stått i spissen for et bedre arbeidsmiljø i oljeindustrien.

Halvor Erikstein fikk sin nye arbeidsplass i OFS etter vedtak i kongressen i november. Fram til da hadde han vært innleid for å skrive høringsvar på det nye regelverket fra Oljedirektoratet. Det første store arbeidsoppdraget foregikk i Angola, som utsending med innlegg på en miljøkonferanse om olje og fisk. Konferansen var et samarbeidsprosjekt mellom Havforskningsinstituttet i Bergen, Norad og angolanske miljø- og fiskerimyndigheter. OFS sitt bidrag var å få fram at en ikke kan tenke ytre miljø uten å ta hensyn til menneskene som jobber i industrien. Arbeidstakermedvirkning er her helt sentralt. Dessuten gjorde Halvor er stort poeng av at oljeselskapene må holdes i ørene. De må ha klare lover og regler for hvordan de skal operere.

- Angolanerene var veldig godt fornøyd med konferansen, sier Halvor. Oljeselskapene var kanskje mer skeptiske. De er nok bekymret for om Angola vil la seg påvirke til å legge seg på norsk regelverks nivå.

Halvor Eriksteins bakgrunn som yrkeshygieniker er kjent av mange i oljeindustrien. En yrkeshygieniker arbeider med identifikasjon og kartlegging av kjemiske, fysiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, vurderer risiko for helseskade og foreslår forebyggende tiltak. Halvor har for øvrig hovedfag i kjemi og har brukt denne bakgrunnen effektivt i oljeindustrien i 13 – 14 år.

- Hjertebarnet mitt, om vi kan kalle denne tragedien det, har vært isocyanater. Isocyanater er de mest allergi og astmaframkallende stoffene vi kjenner til. I tillegg reduserer de lungefunksjonen slik at folk får dårlig kondisjon. Mange offshoreinstallasjoner er malt med polyuretanmaling. Hovedproblemet med polyuretan er at det utvikles store mengder isocyanater når den utsettes for temperaturer over 150 Celsius. Det betyr at de som utfører vedlikehold og konstruksjonsarbeid kan bli veldig kraftig eksponert for isocyanater ved sveising og sliping på områder hvor malingen ikke er fjernet. Isocyanater blir sammenliknet med asbest både når det gjelder omfang av helseproblem, og at stoffene er en stor helsetrusel for vedlikeholdsfolk. Jeg har ikke sett noen måte å håndtere bruken av polyuretanmaling på en forsvarlig måte. Til det er de for giftige. Derfor har jeg forsøkt å være konsekvent i å bekjempe bruken av slike malinger.

I Sverige er isocyanater av mange regnet som en større helseskandale enn asbest, mens det fortsatt er lite fokus på isocyanater i Norge. Blir dette hovedarbeidsområdet ditt i OFS sammenheng?

- Det blir et av mange områder. Den viktigste oppgaven er å hjelpe folk med spørsmål som går på kjemikalier, verneutstyr, støy, prosedyrer og lignende. Den nye spalten i OFSA, 'Rydd opp' vil også ta for seg en del av disse områdene. En annen viktig del av jobben min er å hjelpe folk med vurderinger av rapporter, skriv og saker som kommer fra bedriftene. Hva ligger bak tallene og ordene? Vi vil gjøre vårt ytterste for å avsløre bløff og dårlig arbeid, og være en kvalitetssikring og et korrektiv til det arbeidet som blir gjort. Roy Erling Furre og jeg samarbeider og overlapper hverandre i HMS arbeidet. I grunnen blir jobben min å blande meg borti det meste av det som har med arbeidsmiljø som fører til sykdom og skader hos folk.

Arbeidsmiljø er et stort felt. Hvordan har du tenkt å prioritere oppgavene?

- Det er et stort felt, det er riktig, og det er en type jobb som du ikke kan kombinere med hastverk. Jeg er opptatt av å bruke litteraturen og sette meg grundig inn i en sak før vi kommer med uttalelser eller forslag til løsninger. I det lange løp er det viktigere å bruke tid enn å komme med raske svar som vi senere ikke kan stå inne for. I den forbindelse har jeg lyst å komme med en henstilling. Vi er avhengig av at folk kommer til oss med saker, gir oss tips og opplysninger. Tenk derfor igjennom hvordan en behandler folk som er 'varslere', det vil si folk som tør å si fra om upopulære ting. Det er ikke alltid like kjekt å være budbringeren som kommer med dårlige nyheter.

Har du fått noen inntrykk av organisasjonen OFS etter at du begynte å jobbe her?

- Det er en glede å få jobbe sammen med så engasjerte mennesker. De er opptatt av folk, opptatt av at ting skal gå riktig for seg. De har stor en rettferdighetssans som imponerer meg. Jeg ser fram til å lære mer om organisasjonen og arbeidsområdene som OFS har ansvaret for. Jeg gleder meg også til å reise offshore, treffe folk ute på arbeidsplassen. Jeg er opptatt av arbeidsmiljøet i forbindelse med boring, av støyproblematikken og arbeidsmiljøet for konstruksjon og vedlikehold. Det er som du ser, nok av utfordringer å ta fatt på i min nye jobb.

Nytt fra klubber og bedrifter - Ekstraordinær YS konferanse i september m.v

Skrevet av: *Mette Møllerop*

Nytt fra klubber og bedrifter

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. Eller send stoffet til : mette.mollerop@c2i.net

Ekstraordinær YS-kongress i september

De 8 forbund som ikke ville akseptere vedtektsbrudd fra YS-ledelsen i forbindelse med NHS sin utmelding, har akseptert at de ikke fikk nødvendig støtte for å kunne omgjøre vedtaket.

YS har nå samlet seg om å avholde en ekstraordinær kongress i september hvor bl.a. vedtektsbruddet vil bli behandlet. Denne kongress vil i hovedsak behandle nye vedtekter og organisasjonsstrukturer. De 8 forbund har imidlertid påpekt et internt saksbehandlingsproblem i YS. De store og tunge forbundene har nå synliggjort at om nødvendig, tar de ikke hensyn til de mindre forbund.

Skepsisen til de nye vedtektsforslagene og de konsekvenser dette vil kunne medføre har økt. Derfor har YS-P vedtatt å sette ned et eget utvalg som skal arbeide med vedtektene frem mot kongressen.

OFS til Stortinget

OFS skal til Stortinget for å delta på en høring som Energi- og Miljøkomiteen har i forbindelse med privatiseringen av Statoil. OFS vil der gå kraftig imot politikernes planer. Vi har laget en egen motrapport der vi vil synliggjøre galskapen i en privatisering sett fra arbeidstakernes ståsted. Rapporten er utarbeidet av OFS og SaF i samarbeid med forsker Helge Ryggvik og økonom Torstein Dahle.

Nopef har aktivt arbeidet for en privatisering hvis hovedmål er å få til et enda mer kostnadseffektivt selskap. Det betyr i klartekst kostnadskutt og bemannings-reduksjoner.

OFS aksepterer ikke en slik utvikling som vil forverre arbeidstakernes situasjon ytterligere.

Hydro arroganse

Dette er en god betegnelse for den ledelseskultur som hersker i Hydro. På tross av en rekke sikkerhetsrelaterte hendelser velger Hydro å ignorere OD fullstendig. Det må være den mest respektløse handling overfor tilsynsmyndighetene i oljehistorien.

Bransjen har en ledelseskultur som kun tenker økonomi som betyr omstillingsprosesser, kostnadskutt og bemanningsreduksjoner. Da viser lederne at de er handlekraftige. I deres festtaler så er HMS et prioritert område, men realitetene viser noe annet.

Oljenæringen ønsker i større og større grad å fri seg fra politisk innflytelse og myndighetenes sterke rolle. Hydro sin ignorering av OD og en eventuell privatisering av Statoil er elementer i en slik prosess. Politikerne og myndighetene har over lengre tid latt seg bli forført av veltalende direktører. På tross av den negative HMS-utviklingen gjennom hele 90-tallet vil myndighetene "premiere" næringen med et enda mer funksjonelt regelverk.

OFS har ikke lenger tillit til denne næringen, noe som må være på plass for at et funksjonelt regelverk skal kunne fungere.

Arbeidstakerrepresentanter i koordinerende arbeidsmiljøutvalg

Statoil har nå hatt møter med fagforeningene der bedriften la fram en oppsummering av retningslinjene for valg eller utpeking av arbeidstakerrepresentanter til K-AMU. Bakgrunnen for disse retningslinjene er arbeidsmiljøloven og forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det er avholdt møte mellom Statoil og Oljedirektoratet. På møtet deltok både representanter fra Statoils ledelse og representanter fra fagforeningene.

Oljedirektoratet sendte svar på spørsmålene som ble stilt og i tillegg har det vært brevveksling mellom Statoil og Oljedirektoratet for ytterligere avklaring. Forskriftene sier at et av hovedverneombudene på feltet skal sitte i arbeidsmiljøutvalget. Hovedverneombudene på feltet skal velge hvem av dem dette skal være. I tillegg skal alle hovedaktivitetsområder på feltet være representert. I forskriftene er det fastsatt at dette kan skje enten ved flertallsvalg

eller ved at to eller flere fagforeninger som representerer flertallet av arbeidstakerne i et hovedaktivitetsområde inngår avtale om utpeking. Det kan være valg i et område og utpeking i et annet. Men fagforeningene har bare rett til å peke ut i de aktivitetsområdene der de har flertall. Dette gjelder også dersom disse fagforeningene skulle organisere et flertall av arbeidstakerne på feltet som helhet. Det er nedsatt ei arbeidsgruppe som skal fastsette hva som skal være hovedaktivitetsområdene på Gullfaksfeltet.

Vi forutsetter at dette spørsmålet blir løst raskt i samsvar med det som tidligere har vært praktisert. Dette betyr SaF og Teknikerne har rett, vi har hele tida hevdet at det er disse prinsippene som skal legges til grunn for arbeidstakerrepresentantene i K-AMU. Det er også godt i samsvar med det som har vært praktisert på Gullfaksfeltet i en årrekke. Det har derfor vært helt unødvendig at aktiviteten i Gullfaks AMU har blitt utsatt i høst og vi beklager sterkt at NOPEF satte i gang denne prosessen.

For YS/SaF, Tor Stian Holte

For Lederne/Teknikerne, Georg Berg

Felles kamp for lavere pensjonsalder og ny rotasjonsordning!

I den siste informasjon fra NOPEF harseleres det over hovedkravet til OFS og Lederne ved årets tarifforhandlinger og infoen framstiller det som om OFS og Lederne nå i stedet for å kjempe for lavere pensjonsalder har sluttet seg til NOPEFs kamp for 14-28 arbeidstidsordning i Statoil.

Dette er en helt feil framstilling. For det første har både lavere pensjonsalder og 14-28 arbeidstidsordning lenge vært blant de viktigste kravene til OFS og Lederne. For det andre er ikke kampen om lavere pensjonsalder nå over. Tvert i mot, streiken OFS og Lederne gjennomførte i fellesskap gjorde at vi nå er nærmere dette målet enn vi noen gang har vært. Forståelsen for kravet i opinionen har aldri vært større. I denne situasjonen må presset på myndighetene og arbeidsgiverne både opprettholdes og økes. I stedet for å harselere over dette kravet, må NOPEF nå snarest mulig slutte opp om denne kampen, slik at vi raskere kan nå målet. Husk at 5500 oljearbeidere fra alle forbund skreiv under kravet om lavere pensjonsalder. Kravet om 14-28 som rotasjonsordning har også stor støtte blant oljearbeiderne. Det kom derfor inn mange underskriftlister også om denne saken. Kravet er blant annet viktig for å redusere belastningen for dem som går nattskift. På grunnlag av protokoller med NOPEF, Lederne og YS i Statoil er det nå startet ei arbeidsgruppe som skal vurdere andre arbeidstidsordninger. SaF og Lederne er med i dette arbeidet. Vi håper at vi på denne måten kan komme fram til en ordning med akseptable vilkår. Blant annet må vi unngå at vi blir skyldig timer som må tas igjen når det passer bedriften og vi må unngå reduksjon av pensjonsgrunnlaget. Nødvendig økning av bemanning må også sikres. Uansett er dette et viktig krav som vi må sørge for å slåss sammen for til det er innfridd.

For at vi raskest mulig skal vinne fram i slike viktige saker må fagforeningene stå sammen og vi må unngå at vi kaster bort energi på utfall mot hverandre på oppslagstavlene.

For YS/SaF, Tor Stian Holte

For Lederne/Teknikerne, Nils Helland

Nytt tillitsvalgtkurs trinn i perioden 05.- 09. mars 2001

Det ble avholdt nytt kurs for tillitsvalgte trinn I, fra mandag 05. mars til fredag 09. mars 2001. Kurset gikk som tidligere på Rainbow hotell Maritim i Stavanger.

Hovedmålsettingen med OFS sine kurs er å utvikle våre tillitsvalgte til dyktige representanter for OFS, sin lokale forening, og for å ivareta medlemmenes interesser på grunnplanet. Kurset skal gi deg som deltaker et bedre grunnlag for det vervet du har påtatt deg. For å nå denne målsettingen er kurset lagt opp som en kombinasjon av forelesninger og ulike typer gruppearbeid. De viktigste elementene i opplæringen vil da være;

- Innsikt i historie- og regelverksutvikling
- Innføring i informasjons- og presentasjonsteknikk
- Grundigere kunnskap om lov- og avtaleverket
- Innføring i møtevirksomhet og forhandlingsteknikk
- Nettverksbygging i OFS
- Sosialt samvær

OFS bruker foredragsholdere som Bent Endresen (advokat OFS), Gjensidige forsikring, Mette Møllerop (redaktør OFSA) og Helge Ryggvik (Forsker).

Påmelding skjer via din lokale klubb/forening eller direkte til OFS.

OFS dekker oppholdsutgifter. Reiseutgifter dekkes etter regning, eller i henhold til avtale. Vi utbetaler også godtgjørelse

med kr. 200,- pr. kursdag til dekning av småutgifter.

Klubber, tillitsvalgte og interesserte medlemmer melder sin interesse for kurs til OFS.

Endring av "hotellavtalen"

Den såkalte "hotellavtalen" for kurs er som alle vet en sak som det har vært stor misnøye med i lengre tid. Spørsmålet har vært tatt opp gjentatte ganger helt til det siste både av de enkelte ansatte, verneombudene og tillitsvalgte fra alle fagforeninger både ute i enhetene og sentralt i Statoil. Vi regner med at dette er bakgrunnen at bedriften nå har besluttet å endre disse reglene, og vi er glade for de forbedringene som nå blir innført.

Dette er meldingen vi har fått om de nye reglene:

"Bedriften har besluttet å endre på betingelsene ved opphold på kurs hvor det er avtalt en fullpensjon-pris, eksempelvis på NUTEC og i noen tilfeller i LOKs regi, den såkalte 'hotellavtalen'.

Bedriften opprettholder at deltakerne skal overnatte på avtalt hotell og tilhørende transportordning.

Privat overnatting vil bli dekket etter gjeldende bestemmelser, det aksepteres kun offentlig transport fra privat overnatting til kurssted evt. hotell hvor felles transport er organisert.

Diett utbetales i henhold til gjeldende bestemmelser for tjenestereiser.

Måltider betalt av bedriften skal registreres i reiseoppgjøret.

På nevnte kurs vil personell som er avlønnet etter avtalefestet karrierestige på sokkelen måtte registrere at bedriften har dekket frokost (inkludert i hotellovernatting, verdi kr. 70,-) og lunsj (inkludert i kursavgiften, verdi kr.170,-) disse verdiene vil bli fratrukket full diett på kr. 450,-, differansen på kr. 210,- utbetales. Øvrig personell vil få utbetalt dietten på kr. 450,- her vil verdien av nevnte måltider som er dekket av bedriften bli innrapportert som lønn, skatt trekkes på vanlig måte.

Bruspenge på kr. 90,- vil selvfølgelig ikke bli utbetalt på nevnte kurs når endringen iverksettes."

Bedriften kommer tilbake med iverksettelsesdato.

For SaF, Tor Stian Holte

Seminar for HVOer og Amurepresentanter

OFS inviterte til et seminar på OFS huset hvor en gjennomgikk drift av AMU og vernetjenesten. HVOer og AMU representanter i OFS systemet var invitert. Stikkord for målsettingen med seminaret var:

- Diskutere drift av AMU
- Strategier for å sikre gjennomslag i AMU
- Fremme forslag til Handlingsprogram til de ulike AMUer. En erfaringsutveksling og samkjøring her vil kunne gi stor gjennomslagskraft.
- Bruk av AMU sin beretning for perioden.
- Hvordan sikre vernetjenesten gode arbeidsvilkår
- Samspillet klubb - vernetjeneste

Uholdbare forhold

OD har sendt brev til Hydro om varsel om pålegg etter dødsulykken på Oseberg Øst. OD gir Hydro flengende kritikk for manglende styring av aktivitetene på innretningen.

OFS er opptatt av at det er systemet som må stilles til ansvar, og at ikke den enkelte arbeidstaker blir gjort til syndebukk. Ansvaret ligger hos Hydro.

OFS har tidligere tilskrevet OD og påpekt en rekke forhold knyttet til kran- og løfteoperasjoner. Vi vil også be våre medlemmer om å ta dette emnet opp på sikkerhetsmøtene offshore. Vi må sikre oss at de erfaringene som finnes i industrien, blir spredt ut til alle selskaper. Videre må OFS sitt 10 år gamle krav om fagbrev innen kranfaget fremskyndes. Styringssystemene må forbedres. Manglende organiserings- og styringssystemer er en gjenganger på syndelista. OFS har stilt OD spørsmål om dødsulykken på Oseberg Øst kunne vært unngått dersom erfaringene fra tidligere hendelser ved løfteoperasjoner hadde blitt spredt i industrien. Forholdet vil også bli tatt opp i "Kontaktforum for sikkerhet og

arbeidsmiljø" i OD.

OFS reagerer på trakassering av tillitsvalgte

Nestleder Hatteberg i OFS klubben Eurest fikk en personlig skriftlig advarsel av driftsdirektør for at han som tillitsvalgt hadde opplyst medlemmene om forhold knyttet til nytt lederkonsept og ny ansettelse på Snorre plattformen.

Bedriften meddeler skriftlig at dersom nestleder fortsatt informerte medlemmene ville konsekvensen bli opphør av ansettelse forhold. Klubbene i OFS stiller seg solidarisk bak de tillitsvalgte i Eurest.

OFS kan ikke akseptere at tillitsvalgte blir forhindret i å utføre sin plikt ovenfor arbeidstakerene.

Terje Nustad - leder

Uønskede hendelser

Antall uønskede hendelser som er så alvorlige at de blir rapportert inn til OD er blitt firdoblet de siste årene. Vi fryktet at tallet ville passere 500, og det viser seg nå at vi har passert 514!!!! Dette skaper frykt i våre rekker.

De overdrevne omstillingsprosesser og jag etter kostnadsreduksjoner har skylden for utviklingen. Det nye regelverket vil gjøre det enda enklere å drive frem omstillingsprosesser.

OFS vil arbeide for at Stortingets sikkerhetsmelding fanger opp disse forholdene og setter inn tiltak som snur trenden. I mellomtiden haster det å få OD til å sette inn umiddelbare tiltak mot risikoutviklingen i oljeindustrien. Tilsynsaktiviteten må økes. Det må stilles strengere krav til industrien. Vi har ennå ingen signaler fra selskapene om at de ønsker å flytte fokuset fra omstillingsprosesser over til forsvarlig drift. Vi registrerer at de fleste av våre tillitsvalgte og verneombud blir druknet i omstillingsprosesser fremfor å drive med tradisjonelt HMS-arbeid. Oppslaget i Rogalands Avis om at BP risikerte produksjonsstans på grunn av ubetalt vannregning, illustrerer hvordan manglende styring kan slå ut. Både BP og andre selskap må stoppe det overdrevne jaget på kostnadskutt og fjerning av beredskap, og i stedet flytte fokuset over på HMS-siden.

Reaksjonstid for redningshelikoptre

I dag har redningshelikoptertjenesten krav om én times reaksjonstid. Fra besetningen blir varslet til helikopteret er i luften, kan det gå opp til en time. I NOU 1997: 3 Om Redningshelikoptertjenesten foreslås reaksjonstiden redusert til 15 minutter. Denne anbefalingen gir også Sleipnerkommisjonen i NOU 2000:31. Justisminister Hanne Harlem har svingt frem- og tilbake i sitt syn på dette spørsmålet. Redusert beredskapstid vil kunne få stor betydning for utfallet av ulykker. Medgått tid fra ulykken skjer til unnsetning kommer frem, blir avgjørende for skadeomfanget. OFS vil stille seg bak kravet om 15 minutters reaksjonstid for redningshelikoptre.

Uenighet om YS-vedtektene

Forrige møte i Hovedstyret i YS avdekket at det har utviklet seg en intern uro i YS som en følge av YS/AF-prosessen. YS/AF-prosessen har vært toppstyrt.

De mindre forbundene var redd for en ny organisasjonsstruktur der makten ble mer sentralisert. Man fryktet at "sjølvråderetten" ville svekkes. Dette har vært et viktig grunnlag for YS-medlemsskapet. I denne prosess valgte NHS å melde seg ut av YS. De mente YS utviklet seg i feil retning i forhold til sine behov. Norsk Tollerforbund har også som en følge av dette valgt å sende en betinget utmeldelse. YS-hovedstyre vedtok i desember at en ekstraordinær kongress skulle avholdes i februar i henhold til kongressvedtak i 1999. Hovedstyremøte i januar skulle fastsette dagsorden for den kommende kongress. YS-ledelse overrumplet hovedstyret ved å fremme en ny dagsorden for møtet samme dag. Hovedstyret skulle nå ikke vedta dagsorden for ny kongress, men å akseptere et avvik fra vedtektene om utmeldelse og utsette kongressen 3/4 år. NHS skulle tillates å melde seg ut 1/2 år tidligere enn det som er fastsatt i vedtektene. (Årsaken til YS-ledelsens handling var at de ønsker å få på plass en organisasjonsstruktur, men de så for seg at NHS kunne sette kjepper i hjulene). Samtidig vil dette koste YS 1,6 millioner norske kroner som forbundene må dekke. 8 av 17 forbund aksepterer ikke denne form for saksbehandling, og krever ekstraordinær kongress hvor denne sak behandles i sin helhet: OFS, Prifo, STL, FSTL, YTF, Tollerforbundet, BFO og Famasiforbundet.

Nye satser for feriepenger

Fra 1.januar vil feriepengesatsen de fleste steder endres til 11,1%. Dette vil medføre endringer i lønnstabellene. Nye lønnstabeller sendes ut til klubbene.

Nordsjødykkerne

OFS skrev til Statsminister Stoltenberg hvor vi etterlyste et ansvarstakende fra myndighetenes side vedrørende nordsjødykkernes situasjon.

Vi informerte om den resolusjon som ble vedtatt på OFS kongressen i november, der vi blant annet krevde at dykkerne må få en anstendig pensjon og økonomiske vilkår som kan trygge deres fremtid. Stortinget fattet et vedtak i august måned om at det skulle nedsettes en granskningskommisjon som skulle granske de bakenforliggende årsaker til dykkernes situasjon. OFS oppfatter det som en trenering når myndighetene pr. dags dato ikke har klart å nedsette denne kommisjonen. Statsministeren ga OFS et intetsigende og feilaktig svar på vår henvendelse, der han blant annet sier at det er igangsatt granskning og at det er løpende kontakt mellom dykkernes advokat og Sosial- og Helsedepartementet. OFS hadde forventet et mer grundig og korrekt svar på vår henvendelse og et mer ansvarstagende fra en Statsminister i en så alvorlig sak. Dersom ingen snart tar ansvar tviler OFS på at så vil skje. Etter en oppklarende samtale mellom Kommunal- og Regionaldepartementet så vil en granskningskommisjon antagelig bli nedsatt i løpet av januar måned.

Rydd opp! - Pusteluftkvalitet

Skrevet av: Halvor Erikstein

Denne spalten vil ta opp aktuelle saker som er av almen interesse. Sakene følges helt til vi vet det er ryddet opp. Vi tar gjerne i mot tips!

Blir du forgiftet av verneutstyret?

Kvaliteten på pusteluften opptar mange, men på de færreste installasjonene er utstyret i henhold til lovverket. Bruker du trykkluftforsynt åndedrettsvern må du ha garanti at luften du puster inn ikke er helseskadelig. For å sikre forsvarlig luftforsyning må en ha kontroll med alle komponentene som inngår i et pusteluftssystem. Dessverre blir dette neglisjert på mange offshoreinstallasjoner. Konsekvensene kan bli som på flyteriggen Wildcat i 1998 hvor det ble brann i kompressorens filtersystem. En mann ble alvorlig skadet etter at han fikk røyken rett inn i masken. Saken er fortsatt ikke ferdig etterforsket av politiet.

Pusteluften kan også bli forurenset av eksos fra andre kilder. Eksos fra et forsyningsfartøy eller en dieselgenerator kan ved den rette vindretningen gi kraftig forurensning av pusteluften uten av brukeren er klar over det.

Det skal derfor føres regelmessig kontroll med luft som brukes til åndedrettsvern. Innhold av olje, CO (kullos), CO₂ (karbondioksid) og vann skal måles og dokumenteres i et vedlikeholdssystem. Minimumskrav er beskrevet i Norsk Standard "Komprimert luft for pusteutstyr. NS-EN-12021". NS-EN standarder er absolutte minimumskrav og gjelder for hele Europa.

Nå har Stavangerselskapet Vestteknikk (www.vestteknikk.no) utviklet utstyr for kontinuerlig overvåkning av kullos og karbondioksid. Dette utstyret gir alarm om nivået av kullos og karbondioksid blir høyt. OFS krever at alle installasjoner hvor en bruker trykkluftforsynt åndedrettsvern blir utstyrt med denne type overvåkning.

Det er ikke bare luften som må sjekkes, men slanger og koplinger skal være i henhold til NS-EN-139. Det betyr at alle slanger som inngår i pusteluftsystemet skal være merket med EN-139 Breathing hose, Antistatic og Heat resistance". Koplingene skal være to håndstype. For nærmere mer informasjon og hjelp kan Halvor Erikstein kontaktes på 51 84 39 21 eller halvor@ofsa.no Nå skal det ryddes opp!

Kartlegging av kreftisiko hos oljearbeidere.

Mange har sikkert lurt på om det foreligger resultater fra den store skjemaundersøkelsen som Kreftregisteret satte i gang i 1998. 57.000 skjemaer ble sendt ut og svarprosenten var på 62%. Dette prosjektet, som er verdens største i sitt slag og det første som omhandler offshorearbeid spesifikt, vil kunne gi svar på en rekke spørsmål og utgjøre grunnlaget for forskning i flere tiår framover.

Et viktig element i denne undersøkelsen var det skulle samles inn data om hva folk hadde vært utsatt for. Dessverre fikk OLF ansvaret for innhenting av eksponeringsdata. Det kommer vel ikke som en overraskelse at OLF heller ikke har fulgt opp dette prosjektet.

Skal undersøkelsen komme videre må Kreftregisteret gjøre dette arbeidet selv. Til det trengs midler. Kreftregisteret anslår at behovet nå vil være seks årsverk. Vi ber om at saken blir behandlet i Arbeidsmiljøutvalgene i alle selskapene. Nå må det legges press på OLF slik at nødvendige økonomiske ressurser blir tilført. Kanskje også på tide at Oljedirektoratet gir industrien de nødvendige pålegg?

Hva er Sous vide? m.v

Skrevet av: Mette Møllerop

Gastronomisk Institutt har gitt ut et hefte 'Cuisson sous vide – framtidens kokemetode' hvor prosess og opprinnelse er beskrevet:

'I 1975 løste den franske kjøkkensjefen George Pralus problemet med høyt tap under koking av gåselever ved å koke den i tre separate lag med plastbelegg som ikke bare bevarte en større porsjon, men også farge og smak. Samarbeid med Cryvac resulterte i produksjon av førsteklasses ugjennomtrengelige plastlommer som kunne tåle påkjenningen av vakuumpakking og koking ved/nær kokepunktet. Siden den gang har flere velkjente kjøkkensjefer og utøvere begynt å utvikle metoden kommersielt.

'Systemet kan brukes for å rasjonalisere matproduksjonen i et sentralt kjøkken ved bruk av utprøvede oppskrifter, faglærte arbeidere for å tilberede rå matvarer og putte dem i lommer, vakuumpakke og koke under oppsyn av et lite antall faglig kvalifiserte kokker og teknikere. Retter kan tilberedes før de bestilles, dateres for å sikre lagerrotasjon og oppvarmes (regenereres) på salgsstedet av opplært personell. Bare små regenereringskjøkken (satelittkjøkken) trenges for å varme opp maten, med minimalt med utstyr og mindre faglært personell enn en konvensjonell restaurant. Kapitalutgifter kan dekkes gjennom rasjonalisering av arbeidskraft, produksjonsresultat, porsjonsytelse, kostnadsstyring og reduksjon av svinn/spill.

"Vi snakker om aerobe og anaerobe mikroorganismer. Førstnevnte trenger luft for å leve, anaerobe trenger ikke det. Ved sous vide konseptet blir maten pasteurisert (ødelegger alle voksende former for mikroorganismer). Bare sporene av disse organismene vil overleve i maten. Anaerobe mikroorganismer kan likevel faktisk vokse fra levende sporer i pasteurisert sous vide mat ettersom de ikke trenger luft for å leve. Dessverre er alle de mest farlige matforgiftningsbakteriene anaerobiske, dvs. salmonella, staphylococcus aureus, clostridium osv. Dette betyr at ettersom maten (generelt) bare blir pasteurisert og ikke sterilisert, kan sous vide mat bli forgiftet av matforgiftningsbakterier.

Instituttet lister opp en rekke kvalitetssikringspunkter som påvirker den mikrobiologiske kvaliteten:

- a. Alltid velge råstoffer av høyestekvalitet
- b. Minst mulig håndtering
- c. Sikre skikkelig hygiene blant personellet
- d. Bruke bare rent, velholdt kjøkkenutstyr
- e. Skikkelig vakuumisering av produktet. Luftlommer fører til raskere vekst av bedervede eller forgiftede organismer
- f. Varm opp til pasteuriserings temperatur i midten av maten i den anbefalte tidsperiode
- g. Avkjøl raskt (til 0-10 C innen 90 minutter) og sørg for skikkelig lagring på 0-3 C
- h. Varm opp igjen til 75 C
- i. Ta stikkprøver av maten innimellom for å sjekke den mikrobiologiske kvaliteten.

I heftet er disse punktene grundigere utdypet. Blant annet er renhold og hygiene innskjerpet med henvisning til bruk av hansker, munnbind, sterilisering av væsker og daglig bytte av beskyttelsesklær. Krav til korrekt merking, lagerrotasjon og korrekt oppvarming påpekes, det samme gjør kravene til korrekt tid/temperatur for rask nedkjøling, kjølelagring og kjøletransport. "Avvik fra noen av disse anbefalingene vil gjøre sous vide metoden for matlaging svært farlig."

Seminar om nye matkonsept offshore eller reklameseminar for plastmat?

Spørsmålsstillingen er aktuell etter at erfaringene med planlegging og gjennomføring av seminaret er gjort.

Nye matkonsept er innført på Ekofiskfeltet og er under planlegging på flere andre felt. OLF inviterte i den anledning medlemsbedrifter, fagforeninger; NOPEF, OFS, Lederne og myndigheter til seminar tirsdag 13.februar. Det skulle settes fokus på matvaresikkerhet og arbeidsmiljø og ettersom spørsmålene rundt det nye mattilbudet offshore er mange, ønsket OLF å bedre opplysningene om dette ved hjelp av seminarformen.

Nytt matkonsept, hva er det?

I følge forpleiningsselskapene innebærer det nye matkonseptet at de mest arbeidsbelastende aktiviteter som tidligere ble utført offshore, nå utføres på land. Råvarer blir tilberedt på land og konservert før de fraktes offshore. Produktet

ferdigstilles og serveres ute. Bruk av prefabrikert mat innebærer helsemessige fordeler for arbeidstakerne som tidligere laget maten fra bunn av. Eksempler er redusert eksponering for stekeos, melstøv, damp, knivskader, nattarbeid og slitasjeskader.

Fagforeningene er skeptiske?

- Vi vet ikke nok om virkningene av å spise prefabrikert mat over lang tid. Det er gjort lite forskning om mulig risiko ved langvarig eksponering, sier Kari Bukve, OFS. Variert og smakfull mat øker trivselsfaktoren. Mange har opplevd den nye maten som ensformig og savner kokkenes individuelle variasjoner. For offshorearbeideren er trivselen en viktig del av arbeidsmiljøet.

Arbeidsgiverne i planleggingsstolen

- OLF valgte å la arbeidsgiversiden sitte i styringsgruppen. Dette bar seminaret tydelig preg av, sier Kari Bukve. Matvareindustrien var tungt representert. Både innledere fra OFS, NOPEF og Lederne ga uttrykk for at konseptet var påtvunget og at det ikke ivaretar brukernes behov. Også den reduserte renholdsfrekvensen ble sett på med bekymring. Det var også en brukerrepresentant tilstede som delte vår oppfatning av at konseptet representerer en negativ standard for oljearbeiderne.

Vi påpekte at kokkene mister den kreative og hygieniske kontrollen med maten, samt at kokken mister noe av muligheten til å kommunisere med kunden. Har ikke oljearbeideren nok spenning i sin hverdag om ikke han skal få oppleve det ved matfatet også?

OFS hadde tre fagpersoner på seminaret:

- Mone Sæland fra høgskolen i Akershus holdt et engasjerende og tankevekkende innlegg om matens betydning for mennesket. Mat skal ikke bare gjøre oss mette, det skal også være med på å gi oss en følelse av velvære. Mat er også et uttrykk for omsorg. Og det trenger vi! Hun oppfordret oljeselskapene til å gi oljearbeideren skikkelig mat.

Arne Oshaug, professor i ernæring, har gjort to undersøkelser på Statfjord angående kosthold og ernæring. Han fikk ikke anledning til å holde innlegg, men satt i panelet og kunne besvare spørsmål.

Cato Brede forsker på hvilke spesifikke stoffer plasten avgir i maten. Disse "stoffene" er ikke deklarerert. Han oppfordret oss til å gjøre oss opp en mening om i hvilken grad vi ønsket fremmedstoffer i maten.

I paneldebatten engasjerte OFS-tillitsvalgte seg sterkt, og ga tydelig uttrykk for hva maten betyr for oljearbeideren som trivsels- og velferdsfaktor. Alle ga også sterkt uttrykk for at det ikke var kokkene/forpleiningen det var noe galt med, men konseptet!

Ja, jeg har spist sous vide mat

Skrevet av: Mette Møllerop

Innrømmelsen kommer fra Craig Whitson, kjent matprofet og opphavsmann til en rekke kjente restauranter i Stavangerregionen.

- Jeg har selvfølgelig ikke brukt sous vide mat, men jeg har altså spist det...

Var det godt?

- Du kan selvfølgelig få god mat som er halvfabrikert, men ofte er denne typen produkt/mat ikke godt nok laget. I restaurantbransjen burde det være bannlyst å bruke sous vide. Jeg har aldri brukt dette på mine restauranter og kommer heller ikke til å gjøre det i fremtiden.

Hvis produktet er bra, hva er den viktigste årsaken?

- Har du dyktige kokker, så blir resultatet bra. Hvis det ikke blir bra, er det ikke nødvendigvis fordi det er et sous vide produkt, det kan ligge hos produsenten. Uansett, jeg er tilhenger av ordentlig mat, og jeg mener det er umulig å erstatte mat laget på skikkelig vis. Det er klart at det kompliserer bildet en del når du skal sørge for mat til flere hundre mann. Men som så mye annet, dette er også personavhengig. Gode kokker får til det utroligste.

Hva tror du om mat laget fra store felleskjøkken til en rekke kantiner, institusjoner og lignende?

Vi vet jo at smak og kvalitet på ferdigmat kan være ganske forskjellig. Ofte brukes for eksempel hermetiske poteter i stedet for ordentlig kokte poteter. Har du smakt de hermetiske en gang, gjør du det helst ikke flere ganger. Selv foretrekker jeg dem uskrelte, både fordi jeg da vet at de er hjemmekokte og fordi jeg liker skrell på potetene. Disse hermetiske potetene er en plage for hele den øvrige delen av bransjen.

Næringsinnhold i halvfabrikata

Hva med næringsholdet i halvfabrikata? Er det dårligere enn mat laget fra "scratch"?

Det er vanskelig for meg å svare på. Det avhenger av hvordan maten er produsert. Det vi vet, er at den maten vi lager selv er bra. Hjemmelaget mat med utgangspunkt i friske råvarer er generelt sett det beste, men det er helt klart at sous vide som er behandlet skikkelig, også er bra. For øvrig har jo også jeg hørt fra folk jeg kjenner som jobber i Nordsjøen, at maten var bedre før. Alle prosesser i forhold til matproduksjon som lager avstand mellom produksjon og kunde er negativt for maten. Kort avstand mellom kokk og kunde, altså nærhet, er prinsipielt riktig.

Vårt problem i dag er den utviklingen vi ser i en generasjon som er tilvendt halvfabrikata. En slags Grandiosagenerasjon.

Det er vel også en motsatt utvikling. Folk bruker restauranttilbudet i stadig større grad nå?

-Ja heldigvis får jo jeg si. Det å stå på kjøkkenet for travle folk er blitt en jobb. Samtidig er det sosialt å lage mat. Resultatet er at restaurantene oftere blir valgt som alternativ, selv om folk ofte bruker tid på matlaging sammen med venner og familie når de har fri og tid. Begge deler er en god utvikling fordi det hever interessen for god mat.

Hva med matsminke?

-Personlig mener jeg at ikke all matsminke er galt. Også her er det person- og produsentavhengig. Dersom matsminke brukes som en unnskyldning for å rette opp dårlig mat, fikse et dårlig utgangspunkt, blir det feil.

Hva med helsemessige konsekvenser?

-Fører visse typer matsminke til allergi, skal det selvfølgelig ikke brukes.

Har du sans for økologisk mat?

- For 50 år siden ville ingen overhodet ha tenkt på økologisk mat. Jeg kjøper ikke tanken på at økologiske grønnsaker er bedre enn andre grønnsaker. Vi er kommet i en situasjon hvor vi tror at vi må kjøpe dette fordi alt er så farlig. Sånn er det bare ikke. Genmodifisert mat høres ille ut, men trenger ikke være det. Vi kan ikke si at vi ikke vil spise denne maten, kun økologisk. Du må huske på at de som dyrker grønnsaker og driver med dyr, tenker naturlig og fornuftig. Jeg har med andre ord tillit til bøndene. Du slutter altså ikke å spise oksekjøtt?

-Nei, jeg slutter ikke med det! Vi kommer aldri i nærheten av kugalskap. Men noe er jeg skeptisk til, nemlig paprika. Paprika er ikke bra nok. Mannen som selger paprika spiser den ikke selv. Det plager ham at de holder seg lenger enn de bør. Når produsenten eller selgeren ikke selv spiser maten som tilbys kundene, da er det ikke bra for oss heller.

Det samme gjelder jo frukt, grønne epler og lignende?

- Det finnes helt klart metoder for å bevare frukt og grønnsaker lenger enn det som er naturlig. Slike metoder er ikke bra.

Allergier og kreft er nok menneskeskapt, altså vår egen feil. Når maten blir årsak til sykdom i stedet for helse og trivsel, har vi fjernet oss langt fra utgangspunktet.

Mateksperiment

- Vi gjorde et eksperiment oppe på Hotellfagskolen. To kokker og en kokkelærling pluss meg selv fikk i oppdrag å lage mat til 200 mennesker. Forutsetningen var at vi brukte naturlige råvarer og råvarene skulle ikke være dyre. I tillegg skulle dette ikke ta for lang tid. Vi brukte lammeskank og potetstappe som tilbehør. Både prismessig og tidsmessig var det svært økonomisk og folk var veldig begeistret for resultatet. Det skal ikke være dyrere med hjemmelaget mat kontra halvfabrikata.

En annen ting som er viktig i denne diskusjonen om sous vide kontra hjemmelaget mat:

Det ikke kjekt for en kokk å varme opp mat andre har laget når du i stedet kan bruke fagkunnskapen din til å lage rimelig, sunn og velsmakende mat til dine kunder.

Medlemsfordeler gjennom OFS

Det er viktig å merke seg at OFS ikke har forsikringer inkludert i kontingenten. OFS har gjennom YS/Gjensidige NOR Forsikring forhandlet seg frem til gode forsikringsordninger som er basert på frivillighet.

Innboforsikring:

Forsikringssum inntil 1,5 mill. til en gunstig pris

Reiseforsikring:

Skal være en av markedets beste reiseforsikringer.

Gruppelivsforsikring:

Dødsrisikoforsikring som utbetales til etterlatte. Ektefelle/samboer kan medforsikres.

Dersom du også har skadeforsikringer hos Gjensidige Nor Forsikring (bil, bolig, hytte m.m.) gir YS/Gjensidige-avtalen deg fra 11-18% rabatt avhengig av antall år du har vært skadeforsikringskunde.

Dersom du har spørsmål vedrørende forsikringsordningen, tar du kontakt med ditt nærmeste Gjensidige Nor kontor, eller ringer tlf. 815 00 110.

Trygghetsmedlemskapet

fra Gjensidige NOR Vekterservice er utviklet for deg som ønsker en tryggere og enklere hverdag, og dersom du har YS-innboforsikring er medlemskapet gratis. Ordinær pris er kr.179,-

Hvilken fordeler har medlemskapet:

Medlemskapet gir deg tilgang til å kjøpe en rekke tjenester og abonnement som for eksempel: Ferietilsyn av boligen, nøkkeloppbevaring, flytterengjøring, hentetjenester og elektronisk bankboks. I tillegg kan de også ordne med en rekke altmuligmannstjenester.

NYHET: Tjenester som gjør hverdagen enklere :

Hushjelpen og Altmuligmannen er nå klare for bestillinger og vil kunne hjelpe deg med mange hverdagslige gjøremål.

Nå kan Trygghetsmedlemmer bestille alt fra helgerengjøring, vindusvask, flyttevask, serveringshjelp og snømåking til omlegging av dekk hjemme hos deg. De kan hjelpe deg med gjøremål du enten ikke rekker selv, ikke klarer selv, eller rett og slett ikke vil gjøre selv fordi du heller vil prioritere å gjøre andre ting.

Foreløpig er tjenestene tilgjengelig i Tønsberg, Larvik, Moss, Fredrikstad og Sarpsborg, men målet er at det skal kunne leveres i de største byene i Norge innen rimelig tid. Gjensidige Nor sin samarbeidspartner på levering av tjenestene er ISS, og det er første gang dette selskapet leverer tjenester på privatmarkedet.

Vil du vite mer om Elektronisk Bankboks og hva Trygghetsmedlemskapet kan gi deg kan du ta kontakt på e-mail: trygghetsmedlemskapet@gjensidige.no, eller du kan besøke deres Internetsider: www.gjensidige.no/gnv/

For å bestille tjenestene ringer du: 800 81 111.

Her får du vite hva tjenesten du vil ha gjort koster, og når den kan blir utført.

Har du spørsmål om vilkårene eller ønsker mer informasjon om OFS sine kollektive forsikringer, ring 815 00 110. Banktjeneste ring 815 00 073 eller ta kontakt med ditt nærmeste lokale Gjensidige NOR kontor.

Sous vide, mat for framtida?

Skrevet av: Mette Møllerop



I snart to år har oljearbeidere i Nordsjøen vært 'foret' med halvfabrikata av sous vide typen. Reaksjonene har vært mange og langt i fra positive. Ekofiskkomiteen, foreningen for ansatte i Phillips Petroleum Company Norway uttaler: 'Tålmodigheten til foreningen er nå slutt. Klagene på maten har på ingen måte avtatt – og etter nærmere 9 måneders innkjøring av det nye konseptet har Eurest enda ikke klart å få til en god og kvalitetsmessig standard på maten. Nå forventer vi at bedriften sørger for at en så viktig trivselsfaktor som maten er for offshorearbeiderne, blir på minst samme nivå som tidligere.'

'Fra boring/servicepersonell ved Statfjord B: 'Vi tillater oss å starte dette brevet med å uttrykke vår sympati med cateringpersonell her om bord. At de føler situasjonen meget frustrerende, har vi full forståelse for. Vi er av den klare oppfatning at maten som for tiden blir servert om bord, har nådd et tragisk og uakseptabelt nivå. Dette skyldes ene og alene at stort sett alt som serveres, er et prefabrikat fra land. Vi har ingen forståelse for denne form for nytenkning. Dere får rett og slett finne andre områder å redusere driftsutgiftene på Statfjord B. At en av kokkene i går fortalte at det ikke lenger var kjekt å stå bak disken under måltidene sier det meste. De fleste av oss har vært om bord her i flere år og hadde aldri drømt om at maten skulle måtte nå et slikt lavmål.'

Fra Statfjord: 'Her ute foregår det nå store diskusjoner om det nye matkonseptet. Brødmaten er bra, så lenge det er 'nystekt' og varmt, men så fort det blir avkjølt blir det helt deigete og seigt. Enkelte har rapportert allergiske reaksjoner, muligens pga for mye konserveringsmidler. Det er vanligvis konserveringsmidler man har allergi for.

Når det gjelder varmmaten, klager mange. Her har kvaliteten tydelig godt ned og det er stor misnøye. Hva skal vi gjøre? Vi har fått beskjed om å ikke 'ta' kokken, og det er det heller ingen som gjør?'

Innlegg i Rogalands Avis fra kokk Trond Cato Fylling: ' Eurokjøtt og Eurest sender i dag ut sous vide produkter i containere som på ingen måte kan ivareta de meget strenge krav til temperatur som denne type matvarer krever (maks. 4 grader C). Jeg vet at det blir dumpet store mengder mat offshore på grunn av for dårlig logistikk og holdbarhet fra nevnte leverandører. Når vi i tillegg vet at det blir skrevet gjentatte avvik som blir feid under teppet, ja da stiller jeg spørsmål om troverdighet, etikk og moral fra tunge aktører innen bransjen.'

- Jeg reagerer på flere sider vet dette sous vide produktet, sier Kari Bukve. Det ene er ernæringsperspektivet. I lang tid må vi spise mat som er veldig behandlet på forhånd. Vi vet ikke hvordan det vil slå ut for en gruppe som oljearbeiderne som må spise fire måltider hver dag i 140 dager i året, i mange år. Det andre er det etiske perspektivet. Kokken har mistet den etiske og hygieniske kontrollen på produktet. Kokken får ikke bruke sin fagkunnskap lenger, hun/han får ikke servere maten slik en ønsker. Kokkene blir en faggruppe som blir fremmedgjort i forhold til sitt eget yrke. Det gjelder for så vidt også renholderne som ikke får vaske slik de selv mener det bør vaskes. Behovet for renhold avgjøres nå av operatørene som ikke har fagkunnskap om dette arbeidet.

Mat er trivsel

Mat skal være en trivselsfaktor. Flere av klagen på det nye matkonseptet dreier seg nettopp om trivsel.

- Når ikke maten er rettet mot brukerens behov, forsvinner en del av trivselsfaktoren. Oljearbeideren har ingen mulighet til å stikke over i butikken for å finne et alternativ om hun/han ikke er fornøyd med det som serveres den dagen.

I intervju med YS posten 2/00 svarte Olav Fjell, Statoils konserndirektør, på kritikken mot den nye matstandarden: 'Jeg tror kritikken kommer fordi maten betyr så mye i den situasjonen folk er i, ikke fordi kvaliteten og tilbudet ikke er godt nok.' Videre sa han om halvfabrikata: 'Halvfabrikata, som halvstekte brød for eksempel, brukes også av veldig mange husholdninger på land, uten at det er noen reaksjoner på det.' Hvorfor er ikke dette godt nok for oljearbeidere?

- Mat er en viktig del av trivselen, det er vi enige om, men når folk ute er misfornøyd med maten, er det ikke fordi kravene er urimelig høye. Folk synes maten smaker veldig likt og disse halvstekte brødene blir seige og deigete, ja rett og slett lite appetittlige når de ikke lenger er helt ferske. Vi har også fått signaler på at folk får mageplager, som gassdannelser i magen og lignende. En av årsakene til det, kan være mangelen på fiber i disse brødene.

Et tredje elementet er økonomien. Det handler om ren økonomi. Endringen av matkonseptet er ikke gjort for at brukerne skal få det bedre. Det er en strategi for å konkurrere om større markedsandeler. Prisen betaler både brukerne og forpleiningspersonalet.

Sous vide – bedre enn vanlig mat

Hva sier landbrukshøgskoler og forskningsorganisasjoner om sous vide mat?

- Jeg liker ikke den koblingen mellom vitenskap og konsept som de driver med. For eksempel er forskningen både i Norkonserv, et firma som forsker på matkonsept, og Landbrukshøgskolen på Ås rettet inn mot industrien, ikke mot brukerne. Mitt inntrykk etter å ha vært i kontakt med disse, er at de faktisk mener at sous vide er bedre enn vanlig mat.

Det er du ikke enig i?

- Nei, overhodet ikke. Bakervarene har jeg nevnt. Varmmaten som serveres blir kjedelig i lengden. Brukerne klager også på kvaliteten. I tillegg følger det ekstra uheldige faktorer med dette konseptet, nemlig frakt og oppbevaring. Hvis du ser på det som står i faktaboksen om sous vide og temperaturer, forstår du kanskje vår usikkerhet. Når maten er laget, skal den avkjøles raskt, den skal oppbevares under en stabil temperatur og holdbarhetstiden er ikke særlig lang. For oss som er avhengig av at maten fraktes ut, er det klart at dette er forutsetninger som kan forringe maten, eller i verste fall ødelegge den. Sous vide produktet er nemlig helt avhengig av en såkalt uavbrutt kjølekjede temperatur.

Finnes det eksempler på mat som kastes?

- Massevis. Det er ikke uvanlig med pålegg som har vært datostemplet for holdbarhet på godt over ei uke fram i tid, men som har vist seg å være dårlig samme dag.

Plastprodukter i maten

Et ord som ofte brukes i forbindelse med halvfabrikata, er migrasjon. Enkelt forklart betyr det forflytning av noe/noen. I denne sammenhengen dreier det seg om stoffer fra plastinnpakninger som løses opp og går inn i maten som spises. Når plastpakket sous vide mat varmes opp, hender det ikke så sjelden at annen mat også legges i ovnen. Både fett og alkoholholdig mat løser opp plast som igjen forflyttes over i maten. Vi vet ikke hvor mye stoff vi får inn i matproduktet og vi vet heller ikke hvor mye vi tåler. Dette er for øvrig ting det forskes på. Cato Brede fra Næringsmiddeltilsynet i Rogaland, jobber med noen sider av denne problemstillingen, det vil si spesifikk migrasjon, altså hvilke stoffer som kommer over i maten.

Da er oljearbeidere selvfølgelig mer utsatt ettersom de ikke har valgmuligheter?

- Det er det vi er redde for. Før vi utsetter folk for dette, skal det være skikkelig forsket på. I det minste må brukerne få valget: Sous vide eller hjemmelaget mat.

Hvorfor gjør ikke folk opprør mot det nye matkonseptet?

- Ja men det gjør jo folk. Klubber og tillitsvalgte har sendt av gårde både vedtak og underskriftslistes. Men når det er sagt,

folk flest klager ikke på mat. Mange tilhører en generasjon hvor det var uhørt å klage på mat. De er oppdratt til å være takknemlige og spise det de får, det er en selvfølge for svært mange, tror jeg.

Dessuten er oljearbeidere utsatt for en storstilt omstillingsprosess. Mange har vendt engasjementet vekk fra jobben. De trekker på skuldrene og føler apati. Mange klager har også blitt trenert. Jeg vet at det har blitt gjort på Ekofisk.

Hygienekontroll

- Kravene til hygieneforhold må være utrolig strenge. Vi vil forlange at hygieneforholdene skal holde minst samme standard som andre land. Hygieneforholdene må også kunne kontrolleres ved at de er offentlige som produktopplysning. I dag gjøres ikke det i Norge.

Hvilke konsekvenser får mangelfull hygiene?

- En matforgiftning får alvorlige konsekvenser. Hovedårsaken er forskjellige former for bakterier. Såkalt anaerobe bakterier, altså bakterier som ikke trenger luft for å utvikle seg, kan oppstå i blant annet sous vide mat. Disse bakteriene kjenner vi som botulisme, listeria, mono. Som kjent kan disse i verste fall føre til dødsfall, eller nedsatt immunforsvar.

Har forpleining og operatør gjort seg noen tanker om faren for smittespredning?

- Foreløpig har Eurest og Phillips laget overflatiske brukerundersøkelser som ikke tar utgangspunkt i denne problematikken. Oljearbeiderne lever i et tett og internasjonalt miljø. Det gjør dem mye mer sårbare i forhold til smitte. Det så vi da vi fikk utbrudd av hepatitt A, som normalt hører hjemme i andre land enn Norge. Denne smitten spredde seg raskt til flere. Hvis smitten kommer via maten fra land, hvordan skal det da kunne avsløres?

Det er altså ikke bare vrangvilje i forhold til ensidighet og kvalitetssenkning i menyen dette dreier seg om. De viktigste sidene ved sous vide maten handler om oljearbeiderens helse, sier Kari Bukve.

Verstinger i HMS-utviklingen

Skrevet av: Terje Nustad

Nok en gang er det Hydro som fremstår som verstingen når det gjelder negativ HMS-utvikling. Norsk oljevirksomhet synliggjør en ledelseskultur der aksjekurser, økonomi, omstillingsprosesser og kostnadskutt med tilhørende bemanningsreduksjoner er prioriterte områder.

Den samme kulturen gir i sine festtaler uttrykk for at HMS har høyeste prioritet. Realiteten viser noe annet, et tragisk dødsfall skjedde på Hydro sitt felt selve julaften. En ulykke som ikke burde kunne skje i år 2000. Industrien burde ha lært så pass av tidligere erfaringer, og det er skremmende når elementære sikkerhetsrutiner blir satt til side.

Hydro viste sin arroganse overfor tilsynsmyndighetene OD, når de sender inn en avvikssøknad i forbindelse med en boreoperasjon, for så å iverksette operasjonen før OD i det hele tatt får svart. på den mangelfulle søknaden som ble avslått.

Det er på tide at myndighetene og politikere tar arbeidstagernes signaler og advarsler på alvor. De har lenge nok forholdt seg til forførende direktører som lever fjernt fra det virkelige liv.

OFS beklager at myndighetene premierer næringen med utvidet tillit ved å etterfølge deres ønske om et enda mer funksjonelt regelverk. Næringen overlates mer til seg selv, de skal selv legge standarden. Er dette den nye virkeligheten som skal være internasjonalt tilpasset vi nå ser en begynnelse på?

OFS roper også et varsku til alle arbeidstakere på norsk sokkel. La dere ikke bli fanget inn i en kultur som vi trodde vi hadde kvittet oss med i løpet av 1980-årene.

Krev tilbake sterke sikkerhetsavdelinger på sokkelen, sikkerheten har bestandig ligget i linjen så la ikke det bli et motargument, krev antall stillinger som gir fleksibilitet slik at en kan påta seg et tillitsverv innen vernetjenesten med respekt.

Det skal bli spennende å se myndighetens straffereaksjoner, nå må de statuere et eksempel. Å komme med noen bøter på noen millioner er tull. Virkemidler opp mot konsesjoner og straffeforfølgelse av ledelsen vil ha den beste preventive virkning.

OFS er så godt som den eneste organisasjonen som har holdt et konstant fokus på HMS-arbeidet. Takket være OFS har politikerne innsett at en egen sikkerhetsmelding var påkrevd. Hvorfor støtte opp om organisasjoner som driver et spill for galleriet og har kritiske kommentarer kun i etterkant av hendelser?

Privatiseringen av Statoil er inne i en avgjørende fase. Landets oljeformue skal flagges ut til utenlandske investorer. Den største 'positive' effekten vil være at Statoil blir enda mer kostnadseffektive. Børsens 'jappegutter' skal til en hver tid måle og vurdere selskapets verdi og direktører med feite opsjonsavtaler tenker aksjekurser. De langsiktige perspektivene blir uklare og for arbeidstakerne betyr dette flere omstillingsprosesser, kostnadskutt og bemanningsreduksjoner.

Nopef har i dette spillet vært en aktiv pådriver for å privatisere Statoil. De har spilt en avgjørende rolle for at LO og AP bestemte seg for denne arbeidstakerfiendtlige strategi. Vil Nopef også ta samme ansvar for kommende og 'naturlige' konsekvenser? Vil Nopef stille sine medlemmer til disposisjon når bemanningsreduksjonene kommer? De norske sosialdemokratiet har hatt en avgjørende rolle for den suksess norsk oljevirksomhet ble etablert på, nå har hovmodet tatt overhånd og troen på markedskreftene og Røkke har blitt styrende.

OFS oppfordrer til politisk streik over hele Nordsjøen dersom politikerne privatiserer norsk oljeindustri og folkets rikdom.

Med vennlig hilsen
Terje Nustad – leder