



SAFE Magasinet

Nr. 2 – 2001

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHOOLD</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 2	David mot Goliat	Mette Møllerop
Side 3 – 4	det juridiske HJØRNE - Stansing av farlig arbeid	
Side 5 – 8	Hva sier SINTEF-rapporten?	Mette Møllerop
Side 9 – 11	Kjære landsmøte	Mette Møllerop
Side 12	Kransimulator - Et stort skritt i riktig retning	Roy Erling Furre
Side 13	Leder - En oljerevolusjon i stillhet	Terje Nustad
Side 14 – 15	Leserinlegg - Loss of Licence m.v	Mette Møllerop
Side 16	Medlemsfordeler gjennom OFS	
Side 17 – 18	Nei til privatisering av Statoil	Mette Møllerop
Side 19 – 21	Notiser - Politisk streik m.v	Mette Møllerop
Side 22 – 26	Nytt fra klubber og bedrifter - Støtte til Heismontørenes fagforening m.v	Mette Møllerop
Side 27	Rotashake, neste generasjon shaker rom...	Mette Møllerop
Side 28	Rydd opp - Kjemisk eksponering i boreslamområder	Halvor Erikstein

David mot Goliat

Skrevet av: Mette Møllerop

'Jeg er mor til Rune Grønningen som ble drept på Oseberg Øst julaften 2000. Mitt eneste barn. Han ble offer for arbeidsmiljøkriminalitet, som beskriver en situasjon der man ikke har overholdt de lover og regler som gjelder. Dette kan man bli straffedømt for.' 1-0 til David?

'Styrken min ligger i at jeg aldri lar meg provosere eller tirre så mye at jeg blir sint. Det går ut over rasjonaliteten, evnen til å møte argument med motargument.'

Siden ulykken på Hydros plattform Oseberg øst julaften i fjor, har Lisbeth Olgadatter Watne kontinuerlig ført en kamp for å få ut informasjon om hva som skjedde og hvordan det kunne skje. Hun har utrettelig jobbet for å sette søkelys på sikkerhet og arbeidsmiljø, etterlyse systemer, organisasjonsplaner og manualer for arbeidsoperasjonene. Hun har reist landet rundt for å fortelle, forklare og spørre, for å treffe oljearbeidere og oljedirektører, politifolk, politikere og statsråder. Den eneste hun ikke har truffet, er Hydros administrerende direktør.

- Vanlig folkeskikk ville tilsa at den øverste leder, generaldirektøren, burde tatt seg bryet med en telefon til oss og beklage på selskapets vegne at noe slikt kunne skje. Bare ganske enkelt ta ansvar og synliggjøre omtanke og omsorg for de etterlatte. Generaldirektøren har hatt mange måneder på seg til å ta denne telefonen, men vi har ikke hørt et kvekk. Beklagelsen til oss ble delegert til en underordnet, selv gikk han ut i mediene for å forsvare eget selskap.

Sikkerhet er ikke bare sikkerhet

- Sikkerhet er en del av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet beskriver forholdet mellom de ansatte på en arbeidsplass. Sikkerhet og arbeidsmiljø handler om mennesker, om rutiner og regler og om trygghet og tillit.

Hva med kontraktører? Tror du underleverandører med mye skifte av folk, vikarpooler og lignende er en trussel mot sikkerhet og et trygt arbeidsmiljø?

- Jeg stiller spørsmål ved denne måten å jobbe på. Hvordan er det å jobbe på et sted der arbeidsstokken til stadighet blir skiftet ut. På land ville vi ha kalt det ekstrem gjennomtrekk. Hva da med arbeidet offshore, hvor konsekvensene er så mye større.

Hvordan var det på Runes plattform?

-Organisasjonsplan for plattformen mangler. Ingen kjente Rune på plattformen. Det sier jo ganske mye om arbeidsmiljøet. Det er i dette arbeidsmiljøet og i denne arbeidssituasjonen at ekstremt farlige arbeidsoperasjoner blir utført. Dette er arbeidsoperasjoner der man må og bør kjenne og stole på den man jobber sammen med. En har ikke mye å gå på under slike forhold. Oljeplattformene har dessuten et maskulint miljø. Jeg syns ikke det er negativt at det er et maskulint arbeidsmiljø der ute. Det må man bygge på. Man må tilrettelegge en organisasjonsplan som har dette som utgangspunkt.

Er arbeidsmiljøet på kollisjonskurs med kvinnearbeidsplassene offshore?

- Det er vanskelig for meg å svare på. Jeg kan nesten ingen ting om oljeindustrien, til gjengjeld kan jeg noe om organisasjonsanalyse og kvalitetssikring. Men det fins cowboyer der ute, det vet vi jo. Derfor trenger vi også forskning for å se hva slags organisasjon vi har.

Jeg kjenner ikke svarene på disse spørsmålene. Jeg vet at noen organisasjoner er best for maskuline typer.

Bonus er effektivitetsgulrotten

Arbeidsmiljø betyr også lovpålagte pauser, regulert lengde på arbeidstid, 12 timers skift. Overtid og ekstra skift, færre folk og flere arbeidsoppgaver er kontrasten til et trygt arbeidsmiljø. Det er kontrasten til et godt HMS-arbeid, når direktørene får bonus i forhold til hvor effektivt de har drevet.- Bonus er gulrotten i forhold til effektivitet. Effektiviseringen må ha en grense. Ta en sammenlikning med sjukehus. En avdelingslege som klarer 20 operasjoner i en gitt periode, skal han premieres? Vi må få bort bonusordninger. Det er umoralsk at lederne skal ha bonus som går ut over arbeiderne.

Hva tror du konsekvensene ved privatisering vil bli, i forhold til denne problemstillingen?

- Det blir helt klart større krav til effektivisering. Hvordan dette skal foregå uten at det rammer et trygt arbeidsmiljø, er ubegripelig. Selv om det rammer oljearbeiderne, er det selvfølgelig ikke fagforeningenes problem. Ledelsen skal ta den bøygen. Det må være arbeidsinstruks på alle farlige arbeidsområder. Jobbene må differensieres, det samme må kravene til dem som jobber. En må finne ut hvilke jobber det er mest hendelser på. For eksempel kranføreren som utfører sin jobb. Hvilke krav skal stilles til kompetanse, rutiner og regelverk. Sammenligner du kranførers jobb med tannlegens, finner du at begge må ha konsentrasjon på millimeteren. Det er fagbrev for kjøkken, men ikke for kran. Som du forstår, arbeidsmiljøet ligger meg på hjertet. Det må bli en differensiering..

Du tar jobben siden du er...

- Hvorfor skal HMS-arbeidet overlates til sjukepleiere? Jeg blir så frustrert av denne måten å tenke på. Jeg tror ikke at

sjukepleiere klarer å analysere situasjonen på arbeidsplassen. Sjukepleierne er flinke til å stelle sår, skader og døde mennesker, men hva vet de om tankegangen til dem som jobber med for eksempel kran. Det er skremmende og det er altfor lettvindt. Det er gjort mye arbeid med HMS, men sikkerhet og arbeidsmiljø er to forskjellige ting. Dersom en skal bruke HMS begrepet slik det gjøres i dag, kan medisinerne som er opptatt av eksponeringer og sykdom, sikkerhetsforskere som ser på systemer og regelverk og arbeidsmiljøforskere som forsker i organisasjonsmessige forhold på arbeidsplassen, hevde at de driver med HMS-forskning. Oljeselskapene og OD har først og fremst konsentrert seg om sikkerhetsforskning. Det dekker ikke hele HMS-spekteret og det hjelper lite når arbeidsmiljøet ikke er godt nok, når det gror fram en ukultur som får oljearbeiderne til å la være å rapportere ulykker og nestenulykker.

Hva må gjøres?

- Forskning må til. På 80-tallet ble det gitt penger til forskning. På 13 år har det ikke vært noen forskning. Folk tør ikke svare på såkalte miljøundersøkelser fordi de er redde for at det blir brukt mot dem. Vi trenger nøytral forskning og vi trenger det raskt. Hydro hadde en undersøkelse, et Sintef oppdrag i 1997. Det var en undersøkelse, eller rettere sagt et forstudie til en undersøkelse om arbeidsmiljø. Den er gradert åpen og konkluderer blant annet med ni forskjellige punkter. Et av disse punktene viser at rasjonaliseringen har gått ut over arbeidsmiljøet. Da dette forprosjektet var ferdig, var Hydro ikke lenger interessert i prosjektet. Det er tragisk. I forhold til situasjonen ute, gir den nemlig en beskrivelse av Runes ulykke. Rapporten forteller klart og tydelig at slike ulykker kan skje. Politiet og etterforskerne visste ingen ting om denne rapporten.

Har du noen tro på 0-filosofien?

- Jeg hører om 0-filosofien, og vet at den fører til underreportering. Jeg spør, som jeg gjorde på årsmøtet til Statoilansattes Forening: Er det dette dere vil være med på? Er dette framtida til oljearbeideren?

Av harmoni skapes ingenting

- Fagforeningene må kjempe for sin målsetting, ikke stoppe opp og godta situasjonen om en ikke får gjennomslag. Les historien og lær av den. For meg ser det ut til at samarbeidslinjen har vært mislykket. Av harmoni skapes ingenting. Jeg syns det er en klar konklusjon å trekke i denne sammenheng.

det juridiske HJØRNE - Stansing av farlig arbeid

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

Det er sikkert noen av leserne som til tider har opplevd å bli pålagt arbeidsoppgaver som synes farlige for liv og helse. I det minste har nok den enkelte sett at kolleger eller andre ansatte har utført arbeid som er farefylt. I en slik situasjon kan det være viktig å vite hvilke regler som gjelder for ens egen rett, og eventuelt plikt, til å sørge for at arbeidet stanses.

Arbeidsgivers rolle

Som kjent er utgangspunktet at det er arbeidsgiver (ved den utpekte arbeidsleder) som har rett til å bestemme hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og de arbeidsmetoder som skal brukes. Denne styringsretten begrenses blant annet av vårt lovverk og de avtalebestemmelser som gjelder i den enkeltes arbeidsforhold. En viktig bestemmelse finnes i arbeidsmiljøloven § 7, nr. 1: "Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd."

Verneombudene

De fleste kjenner nok regelen i arbeidsmiljøloven § 27 som sier at et verneombud kan stanse ethvert arbeid i sitt område dersom han mener det foreligger en middelbar fare for liv og helse, og faren ikke kan avverges på annen måte. Verneombudets beslutning gjelder inntil Arbeidstilsynet eventuelt bestemmer noe annet. (På sokkelen er det Oljedirektoratet som har tilsynsmyndigheten.) På flytende installasjoner utenfor norsk sokkel er plattformledelsen avgjørende myndighet. I sjøfartsforhold hvor sjømannsloven gjelder, kan verneombudets stansing overprøves av skipsfører. Et verneombud som i bruker sin stansingsrett kan ikke bli erstatningspliktig for selskapets tap, dette følger direkte av bestemmelsene.

Den enkelte arbeidstakers rett

I svært mange år har vi hatt en uskreven regel i norsk rett som etter omstendighetene gir enhver arbeidstaker rett til å motsette seg arbeid som er direkte farlig for egen eller andres liv og helse. Regelen har sitt grunnlag i lang praksis i arbeidslivet og i domstolene. Da arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 mente man at det var unødvendig å gi en bestemmelse om denne retten, nettopp fordi den var så innarbeidet fra før. Vi har altså ikke en lovbestemmelse som nærmere beskriver hvor langt retten går.

Men også plikt

I arbeidsmiljøloven har vi på den annen side en bestemmelse som pålegger oss alle en plikt til å avslutte eget arbeid dersom det er farlig. Det heter i lovens § 16 blant annet: "En arbeidstaker som anser at arbeidet ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse, skal avbryte sitt arbeid." Det er uten betydning om arbeidet er farlig for andre eller bare for deg selv, du plikter å avbryte uansett. Den som bryter plikten kan straffes med bøter eller fengsel. Også vanlig uaktsomhet er nok til straff i form av bot.

Ordrepekt?

Arbeidstakeren kan lett havne i en vanskelig situasjon hvis han selv mener arbeidet er så farlig at det skal stanses, mens arbeidslederen har en motsatt oppfatning. På den ene side risikerer arbeidstakeren straff for å bryte stansingsplikten i § 16, på den annen side kan han risikere oppsigelse på grunn av ordrepekt. Mye taler for at retten til å motsette seg arbeid gjelder i større utstrekning enn plikten til å stanse. I store trekk blir vurderingen likevel sammenfallende.

En vurdering av faren

Høyesterett har uttalt at det som utgangspunkt "må foreligge en fare som ut fra arbeidsforholdet og omstendighetene for øvrig overskrider det arbeidstakeren må finne seg i." Det er ikke begrunnelse god nok at arbeidsmiljøet ikke er "fullt ut forsvarlig", slik det skal være etter § 7, det kreves noe mer. Vurderingen av om faregraden er for stor, må ta hensyn til mange ulike forhold, ikke bare den aktuelle risikoen og hvor alvorlig skade den kan medføre. Vi skal nedenfor se litt nærmere på hvilke forhold som kan spille inn.

Alminnelig risiko i ansettelsesforholdet får betydning.

Den som har valgt et ekstra farlig yrke må ofte finne seg i å akseptere farer som vi andre ikke behøver å utsette oss for. Som eksempel kan vises til brannmannskaper og dykkere, men kanskje også dekkarbeidere, matroser, stillasbyggere og andre.

Mange som arbeider i Nordsjøen er vel også satt opp til tjeneste i beredskapslag som en del av arbeidsforholdet, noe som får betydning ved ulykker og tilløp til slike. I slike situasjoner må arbeidstakeren være forberedt på å utføre oppgaver som er farligere enn det som aksepteres til vanlig.

Arbeidets betydning må vektlegges. Det er riktig å veie faren ved arbeidet opp mot konsekvensene av at arbeidet ikke blir gjort.

Alternative fremgangsmåter må vurderes. Dersom ønsket resultat uten større problemer kan oppnås ved at oppgaven utføres annerledes, vil man ofte ha rett og plikt til å stanse.

Arbeidstakers feilvurdering

I ettertid kan det bli stilt spørsmål ved arbeidstakerens vurdering. Spørsmålet om det var en rett (eller plikt) til å stanse arbeidet skal som utgangspunkt vurderes objektivt, og det er riktig å legge vekt på alle opplysninger om arbeidet og om faren, opplysninger som arbeidstakeren kanskje ikke kjente eller kunne forstå betydningen av. Det likevel ikke straffbart å bryte plikten til å stanse arbeidet, dersom dette skjer uten at arbeidstakeren samtidig er uaktsom. På tilsvarende måte kan arbeidstakeren være rimelig trygg på at han ikke risikerer oppsigelse dersom han gjør seg skyldig i ordrenekt på grunn av at han, i aktsom god tro, feiltolker situasjonen og overvurderer arbeidets farlighet.

Det sier seg nærmest selv at arbeidsleder straks må underrettes om at arbeidet er stanset. Det er naturlig at spørsmålet også tas opp med verneombudet, som kan være en støtte for arbeidstakeren. Viktig i sammenhengen er nettopp at verneombudets oppfatning etter arbeidsmiljølovens system veier tyngre enn arbeidsgivers holdning.

Hva sier SINTEF-rapporten?

Skrevet av: Mette Møllerop

Har omstillingene i Hydro arbeidsmessige konsekvenser? En forstudie av Solveig Skaar, Arne Svarva, Carla Dahl-Jørgensen

SINTEF-rapporten av Solveig Skaar, Arne Svarva og Carla Dahl-Jørgensen ble laget på oppdrag av Norsk Hydro i 1997. Den var bestilt som en forstudie, men ble aldri fulgt videre opp. Den er heller aldri bevisst offentliggjort, til tross for at den er gradert åpen. Lisbeth Olgadatter Watne karakteriserer den nærmest som en hemmelig åpen rapport.

- Konklusjonene i denne forstudien er mange og beskriver også hendelsen som førte til at Rune ble drept. Forskerne peker på flere problemer, men Norsk Hydro ville av ukjente årsaker den gang ikke gå videre med disse problemstillingene. I ettertid viser det seg dessuten at Hydro heller ikke har lagt denne forstudien på bordet i forbindelse med etterforskningen av ulykken. I stedet har de gitt fra seg en intern undersøkelse, en form for selvevaluering, altså gjort av dem selv. Dette er sterkt beklagelig. Jeg oppfatter det slik at Norsk Hydro holder noe skjult, både for OD/tilsynsmyndigheter og for etterforskerne i politiet.

Behov for utvikling

I innledningen sies følgende om bakgrunnen for prosjektet: "Offshoresektoren gjennomgår for tiden store endringer av organisatorisk, teknologisk og demokratisk karakter. Disse omstillingene er bakgrunnen for at Hydro tok kontakt med SINTEF IFIM med sikte på et forprosjekt for å få nærmere belyst:

- hvilke utviklingstrekk som gjør seg gjeldende og hvordan disse kommer til uttrykk i Hydro offshore og
- hvilke konsekvenser disse utviklingstrekkene har, eller antas å ville få, for arbeidsvilkårene på plattformene og for den enkeltes arbeidssituasjon, arbeidsmiljø og helse. "

Rapporten beskriver endringer i Hydros rammebetingelser: "Fram til 1995 var Hydro i en situasjon med en utbyggingsportefølje som sluttet med Troll B, uten at selskapet hadde sikret seg nye prosjekter. Situasjonen var preget av stagnasjon. Selskapet måtte skape forutsetninger for å kunne utvikle nye felt og komme i en posisjon for tildeling av nye. Allerede på begynnelsen av 90-tallet satte selskapet i gang et rasjonaliseringsprosjekt der man så på mulighetene for å bedre ressursutnyttelsen, samt mulighetene for å redusere kostnadene mer generelt. Prosjektet viste seg å være særdeles vellykket og Hydro har bygd ut 5-6 nye felt med et potensiale for ytterligere 2-3."

Sterkere kostnadsfokus

Ikke bare Hydro, men hele oljeindustrien satte fokus på kostnader. En skulle redusere kostnadene i forbindelse med planlegging og prosjektering, installasjonene skulle bygges billigere og driftskostnadene reduseres.

Informantene som ble brukt i undersøkelsene uttrykker bekymring over at selskapet har gått for langt når det gjelder kostnadsbesparende tiltak. Konkret er uroen blant annet knyttet opp til at en mangler kunnskap om hvor det bør spares og hvor det ikke bør spares. Vedlikeholdsutgifter regnes som eksempel, det samme gjør dårlig materialvalg. Mange påpeker tidsaspektet ved konsekvensene. Innsparingstiltakene har ikke fungert lenge nok til at en ser resultatene. Kravene til kostnadsuttøffes oppfattes som tøffe. Kostnadsuttøffes i driftsfasen har først og fremst gjort ført til endringer i bemanningen, ved omplasseringer og bemanningsreduksjoner. En ønsker at selskapet skal se på andre forhold enn bemanning.

Organisatoriske endringer

Også organisatoriske forhold ble gjenstand for kostnadsvurderinger. Som de fleste har sett og erfart, førte det til at nye kontraktsformer kom på bordet. Nye og mer omfattende oppgaver ble overført fra operatørselskap til entreprenører og leverandører og en fikk en overgang fra detalj- til funksjonsspesifikasjoner. Forskjellige aktiviteter ble kjørt parallelt.

Resultatet ga en raskere gjennomføring av utbyggingsprosjekter. "Hydro sparer fra et halvt til ett og ett og et halvt år på utbyggingen på denne måten", sier rapporten. Videre slås det fast at "i følge Oljedirektoratet (OD) (Nielsen 1966) representerer Norsk-enderingene, som er omtalt ovenfor, først og fremst endringer i beslutningsprosesser og gir en situasjon der beslutninger treffes under større usikkerhet. Det er vanskeligere å holde oversikt når aktivitetene foregår parallelt. I tillegg er det vanskeligere å innvirke på beslutninger på grunn av stramme tidsplaner og kostnadsmessige

konsekvenser.."

"Kombinasjonen av usikkerhet rundt erfaringsoverføring, selskapets reduserte innflytelse og kontraktørens mangelfulle erfaring, oppleves derfor av mange som en stor utfordring."

"Erfaringsoverføring anses å være særdeles viktig i dag både fordi tempoet er høyt og omgjøring av beslutninger er vanskelig, fordi overgangen til funksjonskrav forutsetter en stor grad av skjønn som kontraktorene av mange anses å ikke ha forutsetninger for å utøve godt nok, og fordi det er vanskelig å holde oversikt når det bygges mange parallelle installasjoner på kort tid. I tillegg hevdes det at arbeidsmiljø har lett for å bli definert som et velferdsgode, dvs noe som har med komforten å gjøre."

Når det gjelder endring i vedlikeholdsfilosofi, karakteriseres flere punkter som bekymringsfulle. Inspeksjonsrutiner, inspeksjonshyppighet og kompetanse hos dem som utfører vedlikeholdet påpekes som vesentlige. "Muligheten for uerfarne folk og/eller folk med uegnet kompetanse bekymret flere. I denne sammenhengen ble det også nevnt at flerferdighet kunne være et problem, ved at folk må jobbe i grenselandet for sin kompetanse. "Hydro land har hatt ulykker som kan føres tilbake til mangelfullt preventivt vedlikehold."

Færre ansatte

Rapporten forteller at i gjennomsnitt er bemanningen på plattformene redusert med 40 prosent. "All bemanningsreduksjon skjer i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Gjennom denne medvirkningen har nedbemanningen fått legitimitet. "Selv om nedbemanningen har aksept, forteller intervjuene at det knytter seg både utfordringer og mulige negative konsekvenser til bemanningssituasjonen på plattformene. Ved nedbemanning blir det færre å ta av ved sykdom, det vil kreve mer av de ansattes "tilstedeværelse". De ansatte må være mer oppmerksomme og konsentrerte når de utfører arbeidsoppgavene. Intensivering av arbeidet, samt ansvar for flere arbeidsoppgaver (et resultat av flerfaglighet for enkelte), vil kreve mer av de ansattes oppmerksomhet og konsentrasjon. Færre folk krever at den enkelte må arbeide mer selvstendig enn før. Det blir mindre mulighet for å diskutere med eller få hjelp fra en kollega. Savnet av faglig støtte kan medføre at noen opplever jobbsituasjonen mer stressende og belastende."

"Flere har i tillegg påpekt den uheldige utviklingen mellom færre ansatte og en stadig økende andel aldrende arbeidstakere – sett i forhold til beredskaps- og sikkerhetsmessige hensyn. Det sies at presset blir større på den enkelte og at dette kan gå ut over sikkerheten." Under punktet flerfaglighet og kompetanseutvikling er flere opptatt av problemene rundt "multifunksjonalitet". Begrepet brukes i forhold til kravet om å utføre mange forskjellige oppgaver hvor det kan bli vanskelig å foreta en prioritering av oppgaver, vanskelig å definere hva som er den enkeltes primære ansvarsområde, vanskelig å holde seg faglig oppdatert og problemene med å utføre oppgaver hvor en føler at kompetanse og kunnskap ikke er god nok. Undersøkelsen viser også at eldre arbeidstakere opplever dette som et større problem enn yngre.

Rapporten har et eget punkt som tar for seg det de kaller "kritiske faktorer i arbeidsmiljøet".

Hydro-kulturen

Kulturen i Hydro trekkes fram som en positiv faktor i undersøkelsen. Forskerne sier at selv om kulturen ikke var noe hovedtema i intervjuene, ble det likevel sagt at kjennetegnet på "Hydrokulturen" var gode partsrelasjoner, et godt samarbeidsklima og et målrettet HMS-arbeid når det gjaldt sikkerhet. "Både ledere og tillitsvalgte opplyser at man foretrekker intern rekruttering – dvs ansatte fra andre Hydrobedrifter uten offshoreerfaring – framfor kandidater fra andre oljeselskaper med offshore erfaring. Vi oppfatter dette synspunktet dit hen at det er lettere å gi nye medarbeidere nødvendig faglig skoleing, enn å integrere dem i en etablert kultur." Dette siste punktet står for øvrig i sterk kontrast til problematikken rundt bruk av kontraktører og innleide tjenester. Selv om de faglige kvalifikasjoner hos disse skulle være på plass, vil nettopp rutiner, nettverk og kultur utviklet og kjent gjennom lang tid, gjøre innleid arbeidskraft til "fremmedelementer". Ettersom den kulturelle ballasten er et viktig sikkerhetsmessig element, vil mangelfull kunnskap og erfaring i selskapets kultur bli et negativt element.

Utfordringer og anbefalinger

1) Rapporten stiller blant annet følgende spørsmål: På bakgrunn i 40 prosent reduksjon av ansatte er spørsmålet; "kan man oppnå troverdighet internt med å "flagge" at de ansatte er bedriftens viktigste ressurs, parallelt med at en gjennomfører så store reduksjoner på den enkelte arbeidsplass.."

"Hvordan vet Hydro at utviklingen med bemanningsreduksjoner ikke har gått for langt? At de økonomiske innsparinger ikke bare blir en kortsiktig gevinst? Hvilke varslings-systemer/indikatorer bruker de?"

Nå er det riktignok slik at de overtallige på installasjoner så langt ikke sies opp (pr. 1997, reds kommentar), men overføres til andre innretninger eller på land. Hvorvidt dette vil være en mulig strategi også framover, er vel mer uklart. Sannsynligvis vil det bli en viktig problemstilling hva man skal gjøre med de overtallige." "Det er derfor en viktig problemstilling framover å skaffe seg oversikt både over hva som faktisk skjer – hvilke jobber som defineres som overtallige, hvilke arbeidsbetingelser disse tilbys og hvordan de som flytter og de som blir igjen, vurderer situasjonen."

2) Utviklingen har ført til et behov for ulike former for fleksibilitet. En strategiløsning som Hydro bruker, er pool-ordningen. En oppgave er å kartlegge hvem de pool-ansatte er, hvilke arbeidsvilkår de tilbys og hvilke erfaringer de og øvrige ansatte har fått med ordningen. "Er dette en form for fleksibilitet som skaper et A og B lag? Er det slik at det å kontinuerlig måtte sette seg inn i nye situasjoner og oppgaver, fører til dårlig utført jobb, svekket sikkerhet, dårlig arbeidsmiljø og stress for de pool-ansatte og tilsvarende medføre økte krav til de øvrige ansatte om veiledning og fadderfunksjoner? Eller er dette en ordning som ikke bare tjener bedriftens behov for fleksibilitet når det gjelder å styrke bemanningen midlertidig på bestemte oppgaver, men også fungerer som en positiv stimulans for de øvrige ansatte, og i tillegg ivaretar den enkelte pool-ansattes behov for fleksibilitet og variasjon?" Hva med arbeidstidsordninger som arbeidsdagens lengde, forhold mellom fri/jobb-perioder, permisjonsordninger, førtidspensjonering, deltid etc.? Vil bruk av overtid øke som en konsekvens av nedbemanningen? Forskerne konkluderer med at ulike arbeidstidsordninger vil være et viktig tema "å se nærmere på framover.

3) Fleksibilitet i form av flytting av ansatte mellom ulike typer arbeidsoppgaver, krav til flerfaglighet, kunnskap om hva flerfaglighet faktisk innebærer er viktig å få utredet. "Et relevant spørsmål å stille er om det å tillegge operatørene vedlikeholdsoppgaver som Hydro nå har gjort, representerer en horisontal fleksibilisering som gir variasjon og muligheter for kompetanseutvikling, eller om det utelukkende representerer tilleggsoppgaver der arbeidstakerne verken føler seg kompetent eller blir gjort kompetent."

Også lederskiktets oppgaver har endret seg, uten at det er utdypet i denne artikkelen. Kort oppsummert stilles det spørsmål ved om lederen blir tillagt alle lederoppgaver med økt belastning som konsekvens, eller representerer denne omorganiseringen en vertikal utvidelse av operatørsiktet, ved at de får mer å gjøre med planlegging, administrasjon og oppfølging.

4) Både kjønn og alder vil kunne ha betydning i forhold til fleksibilitet i arbeidsstokken. Dette er problemstillinger som foreløpig ikke er utdypet. Eksempler på problemstillinger er: "Vil kvinner utgjøre hovedtyngden av den numerisk fleksible gruppen? Hva vil dette ha å si for deres arbeidstilknytning, kompetanseheving osv? Hvis menn er dominerende i den stabile kjernegruppen hvor det forventes mer funksjonell fleksibilisering, hvordan vil dette så fall slå ut for de eldre arbeidstakerne? Videre hvordan sikre seg at den erfaringsbaserte kunnskapen som de eldre arbeidstakerne er i besittelse av, blir gjort tilgjengelig for de yngre?"

5) Hvor gode muligheter har de ansatte for kompetanseutvikling? Har noen ansatte/grupper bedre muligheter enn andre? I så fall hvilke grupper og hvorfor? Hva med de pool-ansatte?"

6) "Hydro har redusert organisasjonsstrukturen fra fem til tre ledd. Filosofien er "bort med alle mellomledd og mest mulig direkte kontakt". En viktig begrunnelse for dette har vært å etablere kortere kommunikasjonsveier og mer direkte forbindelse mellom leder og medarbeidere – men også en flatere organisasjon. Bemanningen er som tidligere påpekt krympet med 40 prosent. Resultatet er ikke bare en flatere organisasjon, men også en slankere organisasjon. Begge disse endringene innebærer omfordeling av oppgaver og ansvar – både horisontalt og vertikalt. For Hydro er det viktig å fokusere på arbeidsorganisasjonen av flere grunner.

"For det første har nyere forskning om arbeidsrelatert stress og helseplager i arbeidslivet vist at de viktigste stressorene er knyttet til organisering.

For det andre har man lite kunnskaper om hvilke konsekvenser endringene som gjelder arbeidets organisering har for de ansattes arbeidsvilkår. Det er nødvendig å kartlegge hva disse endringene faktisk betyr for de ansatte og om konsekvensene er forskjellige avhengig av arbeidstakerens bakgrunn, for eksempel alder og kompetanse.

For det tredje vil organisatoriske endringer kreve mer av lederne, men også egenskaper. Etter vår oppfatning bør framtidig

forskning inkludere lederne og deres arbeidsvilkår. En interessant problemstilling i den forbindelse er å følge opp deres evne/vilje til å mestre de nye kravene og hvilke konsekvenser endringene i arbeidsvilkårene har for produktivitet og helsetilstand på kort og lang sikt."

7) "Fleksibilitet forutsetter at vi alltid har noe å gå på, at vi har kapasitet til noe nytt. Og skal vi få til forandringer til det bedre, kreves det at vi har "rom" å lage dem i. Og det gjør det relevant å spørre om "de rommene" finnes i Hydro i dag med de raske omstillingene som foregår på mange plan samtidig."

8) "Hva betyr utvikling av datateknologi og internett for organisering av arbeidet innen offshore? Stikkord her er arbeidsfordeling, oppgaveløsninger, kompetansekrav, kommunikasjon og samhandling. Hvem vil mestre denne situasjonen og hvem vil ikke gjøre det? Hva vil teknologien bety for den enkeltes arbeidssituasjon?"

9) "Begrepet helhetsperspektiv viser at en må fokusere på helheten i den enkeltes arbeidssituasjon framfor arbeidsmiljøfaktorene enkeltvis. Generelt er det den totale belastningen som skaper stress og helseplager og ikke enkeltfaktorer." Helse koples ofte opp mot belastninger i arbeidet, ikke opp mot arbeidstakernes mulighet for egenkontroll og læring. Forskerne ser dette som en viktig problemstilling å forske videre på. De stiller dette spørsmålet til slutt:

"Hvilken bedrift tar Hydro mål av seg til å være – hvilke arbeidsplasser ønsker de å skape for sine ansatte? Dette er ikke problemstillinger forskningen kan gi svar på, men er et helt sentralt spørsmål for Hydro.

Kjære landsmøte

Skrevet av: Mette Møllerop

Lisbeth Olgadatter Watne holdt denne innledningen på årsmøtet til Statoilansattes Forening i mars.

Jeg kan ingen ting om oljeindustrien – men jeg prøver å lære. Jeg kan noe om organisasjonsanalyse – og jeg kan noe om kvalitetssikring i sykehus.

Jeg er mor til Rune Grønningen som ble drept på Oseberg Øst julaften 2000. Mitt eneste barn. Han ble et offer for ARBEIDSMILJØKRIMINALITET, som beskriver en situasjon der man ikke har overholdt de lover og regler som gjelder. Dette kan man bli starffedømt for. Jeg vil peke på at jeg vet at antakelig er noen plattformer bedre enn andre, likevel kan jeg ikke differensiere her. Jeg har ingenting av grunnlagsmaterialet å gjøre dette på.

Erfaringer så langt

Fra julaften 2000, har jeg – og vi – prøvd å få all den informasjon vi kan få om hva som skjedde, og hvordan det kunne skje. Vi fikk lite eller ingen informasjon fra oljeselskapet. Det var tre granskingskommisjoner etter ulykken, og vi som etterlatte fikk ingen informasjon når disse rapportene ble frigitt.

Det var kommisjoner fra Oljedirektoratet, fra politiet og fra Norsk Hydro. Det var gjennom Statoil vi fikk Norsk Hydros egen rapport, og da jeg kontaktet NH fikk jeg beskjed om at det var "dårlig gjort" av Statoil å gi oss den! Jeg vil tvert imot rette en takk til Statoil fordi vi fikk mulighet til å få dette via dem!

Vi...som i denne perioden var kommet oss over det første sjokket og som hungret etter informasjon, skulle i tillegg føle at det var tilflytt oss noe vi ikke skulle ha hatt! OD sin rapport fikk jeg etter at media hadde gjort meg oppmerksom på at den var frigitt. Da fikk jeg den sendt direkte fra OD via E-mail.

Om manglende folkeskikk hos operatørene

En skulle tro at en operatør, som direkte er årsaken til en dødsulykke, ville bruke mye ressurser for å finne ut hvordan å hjelpe de etterlatte. Så ikke i dette tilfelle. Vi ble tatt ut på Oseberg Øst av NH, og det var en fin opplevelse å møte folkene der ute. Jeg ba selv om et møte med HMS-direktøren, som jeg fikk møte samme ettermiddag. Jeg har hatt litt kontakt med plattformsjefen i ettertid.

Vanlig folkeskikk ville tilsi at den øverste leder, generaldirektøren, burde ha tatt seg bryet med en telefon til oss, både til Arna (Runes samboer, reds. anmerkning) og meg – ettersom vi er de nærmeste, og simpelthen beklage på selskapets vegne at noe slikt kunne skje. Ikke noe annet. Bare ganske enkelt å ta ansvar og synliggjøre omtanke og omsorg for de etterlatte. Det hadde gjort oss godt.

Generaldirektøren har til nå hatt nesten 3 mndr. på seg til å ta denne telefonen, men nei... enda har han ikke syntes det var på sin plass. Fullt ansvar har i alle fall ikke jeg hørt at Norsk Hydro har tatt. Beklagelse ovenfor oss ble delegert til en underordnet. I stedet går Myklebust ut – først og fremst for å forsvare eget selskap. Jeg ser at han uttaler til Aftenposten 11. februar i år, at det "er særdeles misvisende" at jeg går ut slik jeg har gjort, fordi dette kan lede folk til å tro at det er farlig å jobbe offshore! For et hovmod! For en total mangel på sosiale antenner! Kan han ikke lese statistikk? Forstår han ikke at bak hvert eneste innrapporterte uhell ligger en skjebne? Det er ikke ei lita dame fra Trondheim som skal fortelle ham det. Han burde ha visst det selv! Han sier også i samme intervju at han selv har det øverste ansvar for at Hydro har et sikkerhetssystem som fungerer. Og han TROR at de er på det høyeste nivå... hr. Myklebust skal VITE... ikke TRO.

Jeg kan imidlertid fortelle hr. Myklebust hvordan det føles å miste sitt eneste barn, Arna kan fortelle ham hvordan det føles å miste sin inderlig elskede, og jeg skal vise hr. Myklebust brev om hvordan den ektefellen føler seg, som mistet sin mann i en lignende ulykke for få år tilbake... og jeg skal fortelle – og dokumentere – for hr. Myklebust hvor mange ektefeller og oljearbeidere som er redde for å dra ut på installasjonene. Før annet er bevist – holder jeg fast på at offshore er en farlig arbeidsplass.

I møte med de som virkelig bryr seg

Jeg har møtt to mennesker etter at Rune ble drept, som virkelig har betydd noe positivt konstruktivt for meg. Oljedirektør Gunnar Berge og statsråd Jørgen Kosmo.

Dersom dere har sett TV og Gunnar Berge og meg sammen, kan jeg bekrefte at den joviale og åpne tonen vi hadde – også var rådende under samtalen, som varte i ca. 1 1/2 time. Vi hadde en interessant samtale, der ODs rolle og arbeidsforholdene og sikkerheten for de som jobber på plattformen, ble det absolutt sentrale. Det var en god stund for Arna og meg. Dette var første gang noen autoritet var interessert. Hos statsråd Kosmo neste dag, var det akkurat likedan. Jeg møtte en statsråd som viste menneskelig varme og omtanke, var velorientert, og som hadde flotte, konstruktive ideer vedrørende arbeidsmiljøet. Han forsto godt budskapet: Det hjelper ikke noe med sikkerhetsregler og prosedyrer, så lenge vi

ikke også utvikler et arbeidsmiljø som tar disse bestemmelsene på alvor.

Arbeidsmiljø og sikkerhet

Jeg har fått telefoner fra folk som arbeider på plattform som sier at de føler seg ineffektive fordi det er så mange rapporter som må skrives. Og da er jeg over på et annet tema – arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljø beskriver forholdet mellom de ansatte på en arbeidsplass. Man må være opptatt av å forstå mer av kultur, ledelse og de mellommenneskelige forhold på en arbeidsplass fordi disse forholdene blir viktigere og viktigere hvis man er opptatt av hva som produserer "uhelse" (dvs sykdom på kort og lang sikt, dårlig arbeidsmiljø og dårlig sikkerhet.

De organisatoriske forholdene har stor betydning for hvordan slike forhold utvikler seg. En organisasjon kan karakteriseres med ord som stabil, langsiktig, etablert, trygg. I motsatt ende av spekteret er organisasjoner som også kan karakteriseres som fleksibel, ustabil, temporær, kortsiktig. For å kunne iverksette nødvendige tiltak må det undersøkes hvor en organisasjon befinner seg mellom disse to ytterpunktene. Kanskje er det slik at sikkerhetskulturen i oljeselskapene, i for stor grad baserer seg på at organisasjonene som operer i Nordsjøen kan karakteriseres som stabil, langsiktig, etablert og trygg? ...men som riktigere kan karakteriseres av de andre ordene jeg brukte: fleksibel, ustabil, temporær, kortsiktig.

Dette vet vi ikke så mye om, og forskning må iverksettes i større omfang enn til nå, for å få bekreftet/avkreftet at situasjonen er slik, og finne ut hva dette betyr for hvordan oljeselskapene i dag bør tenke HMS.

Det var dette statsråd Kosmo og jeg snakket om på møtet som jeg hadde med ham. Og han forsto hva det var jeg snakket om. Jeg snakket ikke om regler og rapporter, jeg snakket om arbeidsmiljøet.

Hvordan er det å jobbe på et sted der arbeidsstokken til stadighet blir skiftet ut? På land ville vi kalt det ekstrem gjennomtrekk... men offshore...?

Det er i denne vanskelige arbeidssituasjonen at ekstremt farlige arbeidsoperasjoner blir utført. Arbeidsoppgaver der man må og bør kjenne og stole på den man jobber sammen med. Det er små marginer det er snakk om. Hver eneste oljearbeider jeg har snakket med hadde eksempler på ulykker - og nestenulykker å fortelle om. Hvordan kan dette gå an?

Etter det jeg forstår, er det ikke blitt utviklet en egen organisasjonsplan for plattformer. Altså... den er organisert på samme måte som en virksomhet på land. Er det da ingen forskjeller på land og offshore?

HMS-arbeid

Det er blitt arbeidet mye med HMS. HMS er, som dere sikkert vet, delt opp i helse- miljø- og sikkerhetsdel. Men sikkerhetsforskning og arbeidsmiljøforskning er to forskjellige ting.

Når begrepet HMS blir brukt, slik det ofte gjøres, kan både medisinerne som er opptatt av eksponeringer og sykdom, sikkerhetsforskere som er opptatt av systemer og regler og arbeidsmiljøforskere som kan være opptatt av organisatoriske, ledelsesmessige og relasjonelle forhold på arbeidsplassen, hevde at de bedriver HMS-forskning.

Oljeselskapene og OD har til nå vært primært opptatt av sikkerhetsforskning, og vil derfor kunne hevde at de er opptatt av HMS, selv om de bare jobber med en side av saken! Det finnes sikkert gode manualer og rutiner for rapportering av ulykker- og nestenulykker, men hva hjelper dette når kanskje arbeidsmiljøet er dårlig?... såkalt ukultur? Bli man betraktet som en pyse om man for eksempel rapporterer? Er det noe i kulturen der ute som tilsier at rutiner mer må skreddersyes for bare å gjelde der ute?

Arbeidsmiljøforskning

Hva er forskning?

Resultatene av forskning skal være tilgjengelig for innsyn for alle. Forskning skal kunne bli kritisk gjennomgått av – i prinsippet – alle forskere i hele verden. Jeg har gått systematisk til verks for å finne forskning som kanskje kunne gitt meg svar på hvordan sønnen min kunne bli drept på arbeidsplassen sin. Jeg hadde tidlig hørt uttalelser som at: "Vi er best på sikkerhet på sokkelen!" – jeg vil vite hvilke arbeidsmiljøundersøkelser dette baserer seg på.

Heldigvis bor jeg i Trondheim, med SINTEF lett tilgjengelig, og jeg kom i kontakt med det fagmiljøet som kunne hjelpe meg med å finne hva som ble gjort på forskningssiden. SINTEF – Teknologiledelse, er de som driver med forskning på arbeidsmiljø.

Det er enkelt å oppsummere hva som er blitt gjort av forskning: Etter et såkalt BIBSYS – søk (felles bok- og tidsskrift database for norske høyskoler og universiteter) fant vi INGENTING! Altså... ingen forskning om arbeidsmiljø og sikkerhet på oljeinstallasjonene våre! Hvem som helst kan gjøre slike søk, både fra bibliotek og hjemme.

Jeg har ikke fått sett en eneste undersøkelse som oljeselskapene har gjort på sikkerhet og arbeidsmiljø, men jeg har hørt

mange si: "Vi har undersøkelser som viser ... Vi har gjort mange undersøkelser på dette! Våre forskere..."
Er alt dette til internt bruk? Da må det klinge en varselklokke for alle og enhver! Vi må ikke kalle interne, hemmelige undersøkelser for forskning! I forskning er deltakeren garantert anonymitet, og metoden man bruker for å komme til konklusjoner skal være riktig til denne slags undersøkelser. Og nå er jeg spent på hvilke undersøkelser som viser at ett oljeselskap er bedre enn de andre. Dødsstatistikken? Skadestatistikken?

Den operatøren som nå ikke går i seg selv og ser på sine rutiner for forbedring, går glipp av en historisk sjanse. Les statistikkene, bli oppriktig skremt og gjør tiltak.

Vekk med festtallene! Skap en ny standard der forutsetningen for å tjene penger er optimal sikkerhet – ikke kalkulert usikkerhet!

Fagforeningene

Bortsett fra Furre i OFS – er det ingen som har tatt kontakt med meg av fagforeningslederne. Furre var den som sto bak det første oppslaget i norske medier etter ulykken, Bergens Tidende – og som ga meg inspirasjon til å finne ut av det hele. Fra en annen fagforenings informasjonsmedarbeider fikk jeg utrolig nok en kommentar, etter at jeg hadde sagt at jeg ikke hadde fått noen hjelp fra fagforeningene, at "jammen, sønnen din var ikke organisert hos oss!" Vel... ville Rune vært mindre død om han hadde vært organisert? Er ikke hans død et bevis på at fagforeningene ikke har vært sterke nok i kampen om arbeidsmiljøet offshore? Har ikke fagforeningene vært oppmerksomme på avvik – og e ikke et dødsfall det største avviket man kan få? Skulle derfor ikke denne arbeidsulykken vært interessant nok å ta fatt i selv om Rune ikke var medlem i en fagforening?

Slik jeg har forstått det har fagforeningene mest vært opptatt med lønnsproblematikken – og det er viktig nok. Men aldri viktigere enn sikkerheten.

Jeg hører om 0-filosofi... den vet dere alle har ført til en voldsom underrapportering. Er det dette dere vil være med på? Jeg hører om bonussystemer – hvem har vært med på å lage dem? Nei... fagforeningene må kjempe for sin målsetting, ikke – slik jeg ser det – finne seg i at de ikke får gjennomslag. Les historien godt, lær av den. Frontene må vises! For meg ser det ut som om samarbeidslinjen har vært mislykket. I denne sammenhengen mener jeg at: Av harmoni skapes ingenting! De som vil noe, kom dere opp av stolen og gjør noe. Hvis ikke, legg dere ned og bli liggende – for alltid.

Veien videre

Jeg vil det skal legges av midler til et fond som øremerkes arbeidsmiljø og sikkerhet. For hvert eneste fat olje bør det settes av et gitt beløp.

Ettersom mange av de alvorlige ulykkene skjer under operasjon med kran, må vi få fagutdanning for kranførere. Simulatoren som Statoil har tatt initiativ til, er et veldig godt hjelpemiddel, og den kan vel utvides til å gjelde alle farlige arbeidsplasser offshore. Den er et flott pedagogisk hjelpemiddel som også kan sile ut de som ikke eger seg til jobben, fra de som egne seg i jobben, slik det blir gjort i andre yrker.

Skrivebordsarmeen må ut på plattformene

Jeg vil også at det blir obligatorisk for de økonomene som sitter på land og er opphavsmenn for rasjonalisering – obligatorisk skal besøke alle plattformene som blir drevet av det oljeselskapet de arbeider for. Så får de kanskje oppdage en virkelighet som er ganske annerledes enn den forestillingen de hadde. Og kanskje blir de mindre rasjonaliseringskåte av en slik virkelighetsopplevelse?

OD må styrkes

Jeg leser og hører om "uopatruljer". Dette skulle være unødvendig å foreslå. Uopatruljene er allerede ute på plattformene! Hver eneste person som jobber offshore og som observerer noe som er farlig på arbeidsplassen sin, skal stole på at hvis han rapporterer dette, vil vedkommendes fagforening ta affære. Tilbakemelding skal være obligatorisk. Det er OD som har makt til å iverksette straffereaksjoner som kan ha virkning på operatørene. Derfor må OD tilføres midler slik at de kan dra på uanmeldte inspeksjoner, bli tilført midler til forskning og utvide tilsynsdelen av virksomheten med enda flere kvalifiserte personer som kjenner offshoresektoren.

Det politiske miljøet må ta sin del – de må mangedoble bevilgningene til sikkerhets- og arbeidsmiljøforskning, gjerne fordelt på flere forskningsmiljøer.

Skal vi bli de beste og fremste i verden på denne sektoren – må det kraftig innsats til!

Takk for meg!

Kransimulator - Et stort skritt i riktig retning

Skrevet av: Roy Erling Furre

Kransimulator, fagbrev og sist, men ikke minst, kraftig styrking av organiserings- og styringssystemer er viktige tiltak for å hindre nye ulykker ved kran og løfteoperasjoner.

I et brev til Oljedirektoratet i slutten av januar i år, etter at Rune Grønningen mistet livet på Oseberg Øst, påpeker Roy Erling Furre, 2.nestleder i OFS, tre avgjørende forhold i forbindelse med løfteoperasjoner.

"Fagbrev innen kranfaget

OFS har i snart 10 år arbeidet med å innføre fagbrev innen kranfaget. OFS mener fortsatt at det haster med gjennomføringen av dette arbeidet og ber med dette OD være med å øke trykket bak dette kravet. Det ser ut til at myndighetene har 'litt for god tid' i denne sak. OFS har en lang rekke sentrale tillitsvalgte som arbeider for å bedre sikkerhetsnivået ved kran- og løfteoperasjoner. De gir oss tilbakemelding om at det er tungt å få gjennomslag for de ulike punktene som inneholder forbedringspotensial. Videre ber vi OD øke fokuset på bruken av kransimulator innen næringen. OdD må være en pådriver for å gjøre kransimulatorer obligatorisk."

Bemanning og organisering av arbeidet

'Dette ser ut til å svikte. Manglende organiserings- og styringssystemer er en gjenganger. Det samme gjelder mangelfull ledelse og veiledning. Flere av våre kranførere beklager seg over store mangler ve organiseringen av arbeidet. Det er ofte tilfeldig hvem som utfører flaggingsarbeidet. Organisasjonene er skviset og under stort arbeidspress. OFS mener det må settes spesifikke krav til arbeidet med løfteoperasjoner, og at det ikke må være opptil den enkelte operatør å avgjøre om man skal være en eller to flaggmenn. (Mange steder er det kun en flaggmenn).'

Erfaringsoverføring

'Undertegnede har nylig lest granskingsrapporten etter løfteulykken på Borgland Dolphin. Anbefalingene til tiltak ville nok vært identifisert allerede ved gjennomgang av tidligere hendelser. Det er uhørt at man må legge til grunn at hver innretning må ha sin 'egen' ulykke før man setter inn tiltak i ettertid av ulykken. Erfaringsoverføring er også viktig når det gjelder forhold som er positive, for eksempel bruk av kransimulatorer, beste praksis ved kranoperasjoner, angivelse av kompetansenivå, og gode organiserings- og styringssystemer. OD er nødt til å ta initiativ til rutiner som sikrer erfaringsoverføring innen industrien.'

Kunne dødsulykken på Oseberg Øst vært unngått dersom erfaringene fra tidligere hendelser ved løfteoperasjoner hadde blitt spredd i industrien?

Leder - En oljerevolusjon i stillhet

Skrevet av: Terje Nustad

Ja, selv Dagbladet karakteriserte privatiseringen av Statoil og salg av SDØE-andeler som en oljerevolusjon. Det var overskriften til en artikkel hvor de intervjuet Høyres Sanner som var saksordfører i Olje- og Energikomiteen. Han påpekte der at dette ville presse frem et ytterligere nedslag og at dette bare var en begynnelse. Andre har ønsket Statoil velkommen i de "dødeliges rekker" som er en god karakteristikk av den situasjonen selskapet og de Statoilansatte nå har kommet i. OFS gratulerer spesielt AP og LO for en vellykket "revolusjon", som de hevdet var et ønske fra de ansatte. Tidligere Nopef leder Lars Anders Myhre, som fortsatt er leder av den internasjonale organisasjonen ICEM, har i sterke ordelag kritisert OFS. Han mislikte sterkt vår felles politiske streik med den franske organisasjonen CGT/FNME, og de ansatte i Gaz de France. Den samme Myhre har tidligere uttalt at privatiseringen som en følge av globaliseringen har kostet hundretusenvis av arbeidsplasser på verdensbasis. Han fremstår internasjonalt som en motstander av privatiseringsspøkelset, men som nasjonalt arbeider aktivt for det og ukritisk aksepterer det. OFS har hatt samtaler med flere av ICEM sine medlemsorganisasjoner som er mer eller mindre sjokkert over Myhre sine handlinger.

Flere har hevdet, også Statoils styre, at det er en helt annen bedriftskultur i Statoil enn i de andre private selskapene som en følge av den politiske tilknytningen. Det skal være hovedgrunnen til at Statoil ikke blir drevet effektivt nok, slik at det er store forventninger til at ledelsen nå skal endre denne "negative" kulturen. Ledelsen vil nå få et press på seg til å vise at de er i stand til å endre kulturen hvis de fortsatt skal kunne være ledere i Statoil. OFS tror mange Statoilansatte vil få et ublidt møte med den nye kulturen. OFS er redd for at de naturlige konsekvensene som slike privatiseringer gir, noe også Lars Anders Myhre vet, også vil ramme dette selskap. Jeg har sagt det før, og sier det igjen vil Nopef også da ta ansvar og stille sine medlemmer til rådighet?

Høyesterettssaken der OFS var stevnet av Nopef/avd.43, vår tidligere ABC-klubb, har pågått siden 1997 er nå ferdigbehandlet. OFS er godt fornøyd med at Høyesterett stadfestet og gav oss medhold i det prinsipielle, og det som var sakens kjerne nemlig at ABC-klubbens utmeldingen var vedtektsstridig. Høyesterett sier at dommen er en klar markering på dette punkt. Retten mente allikevel at det mest hensiktsmessige tidspunktet for utmeldingen ville være det tidspunkt den andre uravstemningen ville ha vært avholdt dersom vedtektene var fulgt av ABC-klubben. Derfor ble det fastsatt at klubben var medlem av OFS frem til 30. juni 1997. OFS forventer at en seriøs fagforening uoppfordret betaler de forpliktelser et slikt medlemskap gir.

Sikkerhetsproblematikken i oljevirkosomheten på norsk sokkel er nå i fokus. OD spiller en noe merkelig rolle, ja faktisk så spiller de flere roller som gjør rollebildet deres uklart som tilsynsmyndighet. Den ene uken "friskmelder" OD næringen fordi sikkerheten nå blir ivaretatt, den neste uken stenger de ned boreaktivitetene på Ekofisk med bakgrunn i et elendig sikkerhetsarbeid, samtidig som de tillater at det fjernes et beredskapsfartøy på Ekofisk som igjen er i strid med Stortingsvedtaket i forbindelse med ny sikkerhetsmelding. Det kan virke som om OD har endret sin politikk fra å være en aktiv premissleverandør til å sette seg selv på sidelinjen og overlate utviklingen til næringen. OFS reagerer meget negativt på en slik utvikling.

OFS deltar i et utvalg, Sikkerhetsforumet, som er nedsatt av Arbeids- og Administrasjonsdepartementet, AAD. OLF har samtidig satt i stand sitt eget utvalg, Samarbeid for Sikkerhet. OFS mener det var utidig av OLF å nedsette et utvalg som skulle arbeide parallelt med myndighetenes utvalg. Vi ønsket å forholde oss til det sistnevnte og ville konsentrere vår aktivitet og våre ressurser der. OLF ønsket ikke det, de ville ha den fulle og hele kontrollen der de selv kan legge vilkårene. OFS opplevde det helt klart når de også forsøkte å styre oss i hvilke personer som eventuelt skulle representere OFS i utvalget. Vi har lang erfaring med resultatløse utvalgsarbeid med OLF og valgte å takke nei.

Det er imidlertid Sikkerhetsforumet som er det viktige og det overordnede som vi forholder oss til. Der kan alle aktører komme med sine innspill, og hvor vi alle har det samme utgangspunkt.

Leserinlegg - Loss of Licence m.v

Skrevet av: Mette Møllerop

Noen arbeidsgivere offshore har i sin iver for ikke å ha noen LOL (Loss of Licence) registrerte, begynt å utbetale en mindre sum til ansatte som slutter frivillig offshore. Disse utbetalingene er dessverre langt lavere enn full LOL utbetaling.

Noen arbeidsgivere har også gått til det skritt å minske utbetalingene fra 8G (knappt 400.000) til 1-3G-fra ca. 49.000 til ca. 145.000. Statistikken blir penere når ansatte slutter uten LOL. Spesielt når en vet at i Eurest og Phillips med ca. 2000 ansatte har ca. 500 – 600 ansatte mistet helsesertifikatet fra 1988-90.

Hva betyr det for den offshoreansatte med redusert helse som begynner i land? La oss ta en forpleiningsassistent i 40-årene som har helseproblemer. Hun får kanskje 100.000 fra bedriften for å slutte. Hun begynner i land som stuepike og går ned i lønn fra ca. 300.000 til 160.000 i året. Hun klarer kanskje å være i jobb i 5 år i land istedenfor i 3 år offshore.

Dette får dramatiske konsekvenser for hennes uføretrygd og senere pensjonsforhold. Har hun ikke 20 års opptjening med høy lønn, blir pensjonen redusert når hun blir pensjonert som 67-åring i land. Uføretrygden som er ca. 66 prosent av lønn, blir redusert til ca. 120.000 istedenfor ca. 200.000. Utbetalingene for å få ansatte til å slutte offshore, istedenfor å legge arbeidet til rette og lavere pensjonsalder, er et utspøkert tiltak for å spare utgifter for arbeidsgiverne, men hindrer ikke utstøting fra arbeidslivet offshore. Arbeidsmiljøloven sier i formålsparagrafen at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Myndighetene, og spesielt OD, har i alt for lang tid hatt et passivt syn på forbruk av mennesker offshore. Det er i og for seg en arbeidsmiljøkriminalitet. Den politiske ledelse i OD får snart tørre å ta et ansvar for problemene med utstøtning. Dagens arbeidsliv skriker etter fleksibilitet. I Finland får eldre skiftarbeidere redusert arbeidstid med kompensasjon fra trygdemyndighetene. Fra 6 til 8 timers arbeidsdag med kompensasjon fra trygdemyndighetene og opp til 12 timer, må være svaret på at nesten utslitte offshorearbeidere kan være i arbeidslivet til ca. 57 år når de bør få pensjon.

Ingen forlanger at ballettdansere (pensjonstid 41 år), operative politimenn (pensjonsalder 57 år), flypiloter (pensjonsalder 55 år) m.v. skal skifte til et arbeide som gir de en lønn som er ca. halvparten av hva de har i sitt egentlige yrke. Det er bare sjømenn, dykkere og offshorearbeidere en kan behandle så skammelig. Leger som er spesialisert på arbeidsmedisin advarer mot for stort arbeidspress i unge år. Det er arbeidsmiljøet og for få ansatte offshore som gir ekstrabelastninger på de fleste som må ta hovedskylden for den store utstøtning av offshorearbeidere fra arbeidslivet før oppnådd pensjonsalder.

Myndighetene kan ikke forvente å få redusert antall uføretrygdete før de gjør noe med arbeidsmiljøet.

Overalt blir det tøffere og tøffere. 12 til 16 timer dag og natt offshore i opptil 3 uker sliter på unge og gamle kropper. Løsningen er ikke å gi noen få tusenlapper til et menneske med ødelagt helse. Når det meste av helsa er tatt ut i 20-30 årene, så er det naturlig at de ansatte får anstendig pensjon. La deg ikke lure til å gå i land for tidlig. Det kan koste deg ca. 50.000 til 100.000 i året i pensjon. Som nettopp førtidspensjonert (57 år) på grunn av nedtrapping (tomme felt), ser jeg at min rimelig gode pensjon ikke er mer enn det jeg daglig bruker på langtidsferie i Thailand. Det blir bedre tider når jeg blir 65 år og får privat pensjonsforsikring i tillegg.

Det jeg vil fram til er: Undervurder ikke behovet for pensjon. Folketrygden står under press. La ikke utspøkerte arbeidsgivere lure fra deg dine rettigheter. De har ingen rett til å forbruke din helse til 40-års alderen og senere la deg bli et stygt tall i deres statistikk. I tillegg lar de myndighetene gi deg full trygd når de selv ikke sørger for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Tarjei Lodden Tidligere OFS tillitsvalgt - Nå: TotalFinaElf førtidspensjonist

Hva skjer med kokkefaget i Nordsjøen?

Hva skjer med kokkefaget i Nordsjøen? Det er synd med det som skjer ute på Statoils installasjoner i Nordsjøen hvor mer og mer av maten kommer fra halvferdige produkter. Det blir hele tiden pekt på økonomi og sparing av arbeidskraft. Da er det godt å lese Dagens Næringsliv og Aftenposten som tar for seg kaninene til Astrid Roppen som fremhever at i hennes kantiner serveres det hjemmelaget mat basert på gode råvarer, og i tillegg finner du ikke mange E-stoffer her som du gjør i halvfabrikert mat. Ja, det er ikke bare hennes kantiner som får strålende omtale i media. Vil også henvise til VG hvor ordene DELIKAT, HJEMMELAGET, KREATIVT OG TILTALLENDE, ALTSÅ MAT MED SJEL, BLIR OMTALT AV VÅR KJENTE MATEKSPERT LARS BARMEN.

Det er jo synd for mange av disse dyktige kokker ute i Nordsjøen som blir påtvunget å servere slik mat fordi at SJEFER på land kun ser det økonomiske i dette. Vi som kjenner til kokkefaget vet at frem og tilbake er like langt. Det jeg mener med det er at disse økonomer skal prøve alt, koste hva det koste vil. Så tilbake til gamle måten å koke på, og ingenting spart i kroner og ører. Kun sure og frustrerte gjester som er lei av dette med halvfabrikert mat.

Når jeg prater om sjefer på land, tenker jeg først og fremst på sjefene i Eurest som kun tenker økonomi og glemmer det

som har med HELSE, MILJØ OG SIKKERHET å gjøre. Det man sparer i første omgang er kanskje noen kroner, pluss en medarbeider mindre. Men i det lange løp er jeg ikke så sikker på dette. Hva gjør så STATOIL, FORPLEINING, jo da, nå skal det spares over en lav sko, koste hva det koste vil. Inn med halvfabrikata over hele linjen. Det føles som om det er visse personer i forpleining som skal vise at det kan spares i kroner uansett hva det måtte koste å få gjennomført dette. Har nylig hørt at kjøkkensjefer og bakere har reist Europa rundt for å se på halvferdige produkter som kan brukes i Nordsjøen. Ja, ja, det er vel og bra hvis dette lar seg gjennomføre, men tenk å sende bakere til Sveits på en internasjonal messe for å se på småkaker laget av sjokolade. Det skal være billige småkaker. Kan det virkelig lønne seg å servere dette i Nordsjøen? Ja tenk, ca. 30 stykker reiser Europa rundt pluss diett og overtidsbetaling. Man kunne vel ha drevet en hel plattform bare på dette reisebudsjettet. DET ER MERKELIG AT INGEN REAGERER.

Det er sikkert masse bra halvfabrikata, men da syns jeg at vi skal begynne i rette ende. Jeg vet for min egen del at for eksempel det å kjøpe halvferdige bakervarer kan være like bra i forhold til det vi får ute i Nordsjøen. Når man så begynner med halvfabrikata av kjøttvarer som det er så mye skriverier om i media, ser det ikke ut som ledelsen tenker langt. Jeg håper med dette at noen snart ser hva som foregår og at vi kokker får utføre vår profesjon, OG AT VI IGJEN FÅR SE SMILET HOS VÅRE KUNDER. DET ER TROSS ALT DE VI ER HER FOR.

Vennlig hilsen en anstendig kokk.
Morten Daland

Medlemsfordeler gjennom OFS

Vi får en del henvendelser vedrørende prisen på OFS/YS innboforsikring. Prisene er delt inn i 3 soner etter hvor i landet du bor. Det har også vært en endring av distriktsinndeling på innboforsikringen for Asker og Bærum, og dette innebærer at prisen i disse kommunene reduseres fra kr. 1.482,- til kr 974,-
Dette pga. lavere skadeutvikling enn forventet på slutten av år 2000.

Endringen gjelder fra 09.02.01 og de av medlemmene som allerede har betalt sin innboforsikring for 2001 vil bli godskrevet for det overskytende beløp som er på ca. kr 460.-
Prisene for 2001 blir da:

Distrikt 1: Oslo, kr. 1.482,-

Distrikt 2: Asker og Bærum Bergen, Trondheim, Kristiansand, Stavanger, Drammen, Tromsø, Lørenskog, Skedsmo, Oppegård, Ski, Nesodden, kr. 974,-

Distrikt 3: Landet for øvrig, kr. 784,-

Gjennom ditt medlemskap i OFS kan du og din familie spare penger på å benytte dere av de kollektive forsikringsordningene. I tillegg til innboforsikring til en gunstig pris kan dere også kjøpe reiseforsikring og gruppelivsforsikring, samt få rabatt på private skadeforsikringer. Rabatten er fra 11-18%.

Ønsker du å melde deg inn i forsikringsordningen eller du har spørsmål vedrørende priser eller vilkår tar du kontakt med Gjensidige NOR tlf. 815 00 110 eller ditt nærmeste Gjensidige NOR kontor.

YS og Gjensidige NOR Forsikring samarbeider også for at medlemmene til enhver tid skal ha et best mulig og aktuelt bank- og forsikringstilbud til medlemspris.

Banktjeneste; ring 815 00 073 eller kontakt ditt nærmeste Gjensidige NOR kontor.

Husk at forsikringsordningen i OFS er frivillig ordning, og ikke inkludert i kontingenten.

Har du spørsmål vedr. OFS sine kollektive forsikringer tar du kontakt med Gjensidige Nor tlf. 815 00 110 eller ditt nærmeste Gjensidige NOR kontor, eller benytt deres Internettadresse www.gjensidige.no

Nei til privatisering av Statoil

Skrevet av: Mette Møllerop

Redegjørelse fra arbeidsutvalget i Statoilansattes Forening.

I Stortingsproposisjonen fra Olje- og energidepartementet vises det til at det i andre land har funnet sted en omfattende privatiseringsprosess. Blant grunnene for dette nevnes effektiviseringshensyn og at statens interesser bedre kan ivaretas gjennom lover og reguleringer enn gjennom eierskap. De 'glemmer' å nevne at det store flertallet av de store produsentlandene fortsatt har statseide oljeselskap. Det er heller ikke riktig at private selskap alltid gir bedre resultater. Blant eksemplene på dette finner vi det privat norske oljeselskapet som nå er 'en Saga blott' og Kværner som skulle ut i verden for å bli stor. Britiske jernbaner som nå har færre og dyrere togavganger og langt dårligere sikkerhet enn før og den kriserammede energiforsyningen i California i USA er utenlandske eksempler på det samme. Statoil derimot er et godt eksempel på at statdrift slett ikke er ensbetydende med dårlige resultater. I følge konsultentselskapet McKinsey er Statoil blant de tre mest effektive selskapene i nordsjøbassenget og selskapet hadde i fjor et rekordstort resultat før skatt på 38,1 milliarder kroner.

I rapporten fra styret i Statoil der de går inn for privatisering av selskapet heter det: 'Selskaper som skal hevde seg i dagens konkurranse må ha en klar og entydig fokus på kostnadseffektivitet og lønnsomhet. Dagens eierstruktur legger ikke tilsvarende press på Statoils organisasjon som tilfellet er hos de viktigste konkurrentene.'

I bladet Status uttaler ekspedisjonssjef i Olje- og energidepartementet Tore I. Sandvold: 'Vårt utgangspunkt er at de endringer som nå skjer, skal føre til høyere verdiskaping. Dette er overordnet alle andre hensyn.'

Det er riktig at privatisering vil føre til at kravet om størst mulig økonomisk avkastning vil bli enda mer fastlåst som det eneste saliggjørende. Men vi vet at presset for å gjennomføre kostnadsreduksjoner har vært mer en sterkt nok som det er. Våre medlemmer opplever daglig hvordan for lav bemanning fører til uforsvarlig høyt arbeidspress som igjen fører til dårligere sikkerhet og mange utslitte arbeidstakere.

Den viktigste forandringen skjer i det øyeblikket det åpnes for en privat eierandel. Selv om denne andelen ikke er så stor betyr den at selskapet skal drives etter de prinsipper som de private investorene ønsker. Dette sier også regjeringen i stortingsproposisjonen: 'Det må klargjøres for investorene at selskapet skal videreutvikles etter forretningsmessige kriterier, for å skape best mulig avkastning over tid på den investerte kapital'.

Blir Statoil privatisert, vil det bli som et hvilket som helst internasjonalt oljeselskap. Det var nettopp for å hindre at norsk oljevirkosomhet skulle bli fullstendig dominert av slike selskap at Statoil ble opprettet. Vi har sett at sikkerheten på norsk sokkel i det siste har blitt alvorlig svekket. Det har altså ikke ført fram å basere seg på lover og reguleringer alene, staten må også som eier ta ansvar og sørge for at Statoil ikke har den samme dårlige utviklingen på sikkerheten som de andre selskapene. Så lenge Statoil er statlig kan statsråden stilles til ansvar overfor Stortinget for sikkerhet og arbeidsmiljø i selskapet og vi har et selskap som ikke kan true med å trekke seg ut for å presse fram lettelser i lover og regelverk. Vi trenger nå mer enn noen gang Statoil som et helstatlig selskap for å hindre en utvikling tilbake til 'cowboy'-tilstandene i oljeindustriens barndom i Norge.

Også for å sikre en forsvarlig utnyttelse av olje- og gassforekomstene er det viktig å ha et selskap som ikke bare tenker på størst mulig avkastning. En slik tankegang vil føre til at en heller investerer i nye felt i utlandet framfor å sørge for å få ut mest mulig av de norske feltene når de nærmer seg slutten av sin levetid.

I tillegg til privatisering av Statoil foreslår regjeringen også at 20 % av Statens direkte økonomiske engasjement skal selges til Statoil og andre oljeselskap. Dette utgjør svært store verdier for det norske samfunnet. Om Statoil blir privatisert vil utenlandsk kapital få avgjørende innflytelse på selskapet. Erfaringer fra andre statlige selskaper som er blitt delvis privatisert er at den statlige andelen gradvis reduseres inntil selskapet er 100 % privat. Det er dermed stor fare for at salg av SDØE-andeler vil utgjøre et billigsalg av våre naturressurser som skulle komme kommende generasjoner til gode. Både tidligere statsminister Kåre Willoch og sentralbanksjef Gjedrem har advart mot slikt salg av SDØE. Trygve Hegnar uttalte til Dagbladet at han er imot både privatisering av Statoil og salg av SDØE.

Representanter for ledelsen i Statoil hevder at privatisering vil føre til fordeler fordi en etter tildeling av SDØE-andeler kan få ryddet opp i 'teigblandingen' på norsk sokkel og dermed oppnå stordriftsfordeler i de ulike områdene. Vi mener det ikke er redelig å bruke slike argumenter, fordi dette kan løses ved salg eller bytte av andeler selskapene i mellom og verken krever privatisering av Statoil eller salg SDØE-andeler. Men vi frykter at slike endringer vil bli fulgt av bemanningsreduksjoner som det slett ikke er grunnlag for og dermed vil svekke arbeidsmiljøet og sikkerheten ytterligere.

En annen alvorlig følge av privatisering er at gasstransport og gassbehandling vil bli skilt ut av selskapet og at de fleste arbeidsoppgavene i disse områdene vil bli utført av Statoilansatte på entrepriser. Det kan bety en forringelse av lønns- og

arbeidsvilkårene for disse arbeidstakerne. Videre er det sannsynlig at privat utenlandsk kapital vil kreve en sentralisering som fører til at mange baser og kontorsteder blir nedlagt.

Derfor er det viktig at flest mulig sier klart fra til politikerne og ber dem følge fjellvettregelen om å snu i tide når saken etter planen skal behandles i Stortinget i slutten av april.

Notiser - Politisk streik m.v

Skrevet av: Mette Møllerop

Politisk streik

Statoilansattes Forening vedtok på sitt årsmøte i mars i år å gå inn for politisk streik mot forslaget om privatisering av Statoil.

Bakgrunnen for aksjonen er at vi mener at forslaget om privatisering innebærer en grunnleggende omlegging av norsk olje- og energipolitikk og at konsekvensene av en slik omlegging er alt for dårlig analysert til at Stortinget kan fatte en beslutning om dette nå.

Vi mener at en privatisering av Statoil truer arbeidsmiljøet og arbeidsvilkårene for alle som arbeider i oljevirksomheten i Norge og betyr at vi mister mulighetene til å kontrollere hvordan våre naturressurser skal forvaltes i framtida. Dessuten kan vår kamp mot privatisering ses som en del av en felles kamp mot tendensen til at all statlig og offentlig virksomhet for enhver pris skal privatiseres.

Streiken vil bli gjennomført onsdag 11. april 2001. Omfanget av vår streik er definert ved at nedkjøring starter klokka 12.00 og oppkjøring starter klokka 24.00. Dette utgjør 6-7 timer effektiv streik, fordelt over to skift. Streiken er et samarbeid mellom OFS og den franske fagorganisasjonen CGT. CGT vil gjennomføre en streik i Frankrike samme dag fra klokka 08.00. Den felles aksjonen retter seg mot liberaliseringen av det europeiske gassmarkedet og privatisering av de statlige selskapene Gaz de France og Statoil.

Vi mener at en privatisering av Statoil truer arbeidsmiljøet og arbeidsvilkårene for alle som arbeider i oljevirksomheten i Norge og betyr at vi mister mulighetene til å kontrollere hvordan våre naturressurser skal forvaltes i framtida. Dessuten kan vår kamp mot privatisering ses som en del av en felles kamp mot tendensen til at all statlig og offentlig virksomhet for enhver pris skal privatiseres.

Vi vil med dette oppfordre dere til å støtte aksjonen vår og ber om at dette blir behandlet i deres organisasjon. Slik støtte kan bestå i at dere slutter opp den politiske streiken i en del av det tidsrommet den foregår, eller at dere sender en støtteerklæring til Statoilansattes Forening

For SaF
Tor Stian Holte

OFS og Droit à l'énergie deltar

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, og Droit à l'énergie tilsluttet den store franske hovedsammenslutningen CGT, går til politisk streik onsdag den 11 april.

Bakgrunnen for streiken er å markere vår motstand mot liberaliseringen av det europeiske gassmarkedet, og privatisering av statlige selskap som Statoil og Gaz de France. For første gang i historien vil en norsk og en fransk fagforening gå til fellesaksjon. OFS vil stoppe ca. 50% av norsk olje- og gassproduksjon på norsk sokkel. CGT vil stenge gasskranene fra Norge til Frankrike, samt store deler av det lokale distribusjonsnettet i Frankrike.

Vi har sett nok av hvilke konsekvenser privatisering fører med seg. Privatiserer en Statoil nå, så er det fritt fram for jernbane, sykehus, osv.

Privatansattes Fellesorganisasjon (PRIFO) vil støtte opp med en to timers markering på Statoils anlegg på Kårstø og Mongstad.

OFS oppfordrer alle andre fagorganiserte til å støtte opp om streiken, og vise sin motstand mot den liberaliseringen som nå skjer i hele Europa.

Les mer på våre hjemmesider www.ofsa.no

Motmelding til st.prop.nr 36, samt mer info om streiken ligger under aktuell litteratur og pressemeldinger.

Status for opprettelse av FU faget.

Arbeidet med å få opprettet de første klassene for fremtidige FU operatører pågår kontinuerlig. Etter at RFA (Rådet for Fagopplæring i Arbeidslivet) ifjor støttet opprettelsen av dette faget, har det vært avholdt flere møter for å få bredest mulig

enighet om det beste skole / læreløpet for faget. Det har fra starten blitt diskutert hvor opplærings strukturen dette faget passer best. Det ble fra bransjen tidlig signalisert at den beste løsningen var å få opprettet et eget VK II for FU operatører. Dette ble presentert i møte med KUF, som ba Opplæringsrådet for oljerelaterte fag (ORO) om å kontakte andre berørte opplæringsråd samt Rogaland Fylkeskommune for å få aksept for et nytt VK II. Disse møtene har funnet sted med positivt utfall.

Det som nå står for døren er å gå tilbake til KUF og presentere resultatene.

Ståle Håheim
OFS Repr. Opplæringsrådet for oljerelaterte fag (ORO).

Medlemsskap

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 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.

JURIDISK TELEFONSERVICE FOR OFS-MEDLEMMER

OFS tilbyr som tidligere, advokatbistand i saker knyttet til arbeidsforhold i samråd med din klubb/forening.

OFS går nå lenger i sitt medlemstilbud med å tilby:

- gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter".
- ytterligere advokat-hjelp for kr. 300,- for første halvtime. Deretter kr. 820,- pr. time.

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.

For at flest mulig skal få nytte av tilbudet må den enkelte telefonsamtale begrenses til 10 - 15 minutter.

TELEFON 51 89 13 03

OFS vil få oversendt en liste med navn og medlemsnummer på dem som benytter seg av tilbudet, OFS vil imidlertid ikke få opplysninger om hva henvendelsen gjelder.

Nytt fra klubber og bedrifter - Støtte til Heismontørenes fagforening m.v

Skrevet av: Mette Møllerop

Støtte til Heismontørenes Fagforening

OFS var den 11. april 2001 selv i en politisk streik mot den samme liberaliseringen som skjer i landet i dag. Da gjaldt det privatisering av Norges største økonomiske suksess Statoil.

Nå gjelder det privatisering (konkurransetsetting) av heiskontrollen. Når Arbeiderpartiet mener at et statlig kontrollorgan som heiskontrollen kan privatiseres og settes ut på anbud, kan de like godt sette Arbeidstilsynet, Oljedirektoratet, Biltilsyn osv. ut på anbud. Hvor går grensene?

Vi har inntil nå vært trygge når vi har gått inn i heiser i Norge. Den faglige kompetansen har vært høy og kontrollen har myndighetene hatt ansvar for. Den dagen selskapene selv skal drive kontroll samtidig som de vil øke inntjeningen, ja, da vet vi alle hva som ikke blir prioritert. Skal det også bli farlig å ta heisen?

Profitt- jag og sikkerhet til arbeidstakere og brukere hører ikke sammen. Det har vi som oljearbeidere smertelig fått erfare. Hvor mange offer og bevis må vi ha før myndighetene ser at kobling mellom sikkerhet og stadig større inntjening svekker sikkerheten?

Det er dokumentert gjentatte ganger at det eneste som kan ivareta sikkerheten til arbeidsfolk og brukere er en sterk faglig statlig styring og kontroll av sikkerheten.

Heismontørene streiker for vår sikkerhet, og OFS oppfordrer alle andre til å støtte streiken deres den 2. mai 2001.

Vedtak fra årsmøtet i Statoilansattes Forening

Statoilansattes Forening er sterkt i mot privatisering av Statoil. Statoil ble opprettet for å sikre at de internasjonale oljeselskapene ikke skulle bli for dominerende på norsk sokkel. At vi har hatt et norsk statlig oljeselskap er bakgrunnen for at det er utviklet et norsk fagmiljø i oljeindustrien og at vi oppnådde gode resultater innenfor arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette er nå i ferd med å svekkes og behovet for et norsk statlig oljeselskap er etter vår mening like stort som før.

Dersom Statoil blir privatisert vil det føre til at kravet om økonomisk avkastning blir enda mer fastlåst som det aller viktigste for bedriften. Nettopp den ensidige vekten på størst mulig størst mulig avkastning er hovedårsaken til at arbeidsmiljø og sikkerhet er svekket.

Skal dette endres er det viktig at vi gjennom et statlig norsk oljeselskap kan sikre oss en aktør som går inn for å drive virksomheten slik at det blir lagt tilstrekkelig vekt på hensynet til arbeidsmiljø, sikkerhet og ressursforvaltning.

Privatisering vil dessuten føre til at store verdier innenfor gasstransport kan bli skilt ut fra selskapet.

Dersom Statoil blir privatisert vil utenlandsk kapital få avgjørende innflytelse på utviklingen av selskapet. Statens direkte økonomiske engasjement, SDØE, representerer svært store verdier for det norske samfunnet.

Statoilansattes Forening er i mot at disse verdiene skal overføres til private og privatiserte selskaper. Vi er derfor også i mot overføring av SDØE-andeler til Statoil dersom Statoil blir privatisert.

"Omstilling og omorganisering: Konsekvenser for arbeidsmiljø og sikkerhet".

Årsmøtet gjorde følgende vedtak i denne saken: Oljedirektoratet

Med henvisning til den negative utviklingen vedrørende de mange uønskede hendelsene på sokkelen, krever SaF årsmøte 2001 at OD får tilført ressurser som gjør at rollen som tilsynsmyndighet blir ivaretatt. Den negative utviklingen vedrørende sikkerheten på sokkelen krever et meget sterkt OD som spiller en aktiv rolle overfor virksomheten, og som har nok ressurser til å sørge for en forsvarlig sikkerhetsstandard og en sunn sikkerhetskultur i selskapene. Derfor tas det kontakt med departementet der vi krever økte ressurser for OD, og der vi krever at staten må gå mer aktivt inn for å utøve

eierrollen overfor selskapet.

SaF årsmøte 2001 krever at Statoil ansetter nok personell til å drive sine kontor og anlegg på en forsvarlig måte. De mange endringsprosessene har resultert i store bemanningsreduksjoner som har resultert i en belastning som for den enkelte er uakseptabel. Økt overtid, sykefravær og et dårligere arbeidsmiljø dokumenterer dette. Det tas kontakt med olje- og energiministeren, Statoils generalforsamling, for å kreve at virksomheten drives med tilstrekkelig bemanning. IBD/BRA prosjektet har resultert i mange negative konsekvenser, ref. Sleipnerrapporten. SaF årsmøte 2001 krever derfor at det blir foretatt en nøye gjennomgang av prosjektet i konsernet der kost/nytte blir vurdert, og der de nødvendige konsekvensutredninger blir foretatt. SaF årsmøte krever at dette blir fremlagt overfor Statoils styre.

Forpleiningsseminar i OD "Et løft for forpleiningen"

- Hovedmålet med seminaret var å få til et samarbeid mellom aktørene.
- Utvikling av felles grunnlag for planlegging, gjennomføring og oppfølging av endringsprosesser.
- Videreutvikling av arbeidsmiljø.
- Ivaretagelse av helse.

Samlingen den 2. mai 2001 var beregnet som en idé-dugnad.

På programmet var det ulike tema med en idé-utveksling knyttet til hvert tema. 2. nestleder i OFS, Roy Erling Furre, hadde innlegg om arbeidstakermedvirkning.

Noen av punktene han tok opp var:

- 25 % av arbeidstakerne som har hatt sitt arbeid i forpleiningen offshore har mistet helsesertifikatet.
- Sykefraværet er kronisk høyt.
- Arbeidstakerne blir ikke hørt når de sier fra om forholdene.
- Verken operatør- eller forpleiningselskapene viser vilje til å gjøre noe med problemstillingen. Utviklingen blir møtt med ytterligere nedbemanning.
- Rovdrift på vikarer. Utrygge ansettelsesforhold.
- Trivsel og velferdsstandard svekkes.
- Trakassering av tillitsvalgte.

Noen av tiltakene som han anbefalte :

- Fastsette styringssystem for hvordan HMS-standarder blir ivarettatt ved kontraktsforhandlinger.
- Fagbrev for forpleiningsassistenter.
- Gjennomføre opplæring i forhold som har betydning for HMS-standard.
- Ta hensyn til de forhold som har betydning for fysisk arbeidsmiljø ved nybygg om ombygging av eksisterende anlegg.

På temaet omstilling var både Eurestledelsen og Universal Sodexhos ledelse på banen og fortalte om de "gode" systemene som de hadde innført, og hvor godt arbeidstakermedvirkningen fungerte.

Ledelsen ble stilt spørsmål fra salen om hvilket mål de hadde på at det fungerte. Var miljøet godt? Var det færre konflikter? Var ansatte fornøyd? Ingen av selskapene fant det for godt å gi et svar.

HVO-representanter i Eurest og Sodexho mente at det ikke var noe problem pr. dags dato.

Hva oppnådde vi den dagen? Vi registrerte at ingen av beslutningstakerne for operatørbedrifter var der. Det er stor avstand mellom forpleiningsbedriftene og fagforeningen i forhold til hvilken standard som skal gjelde for forpleining med hensyn til HMS. Det er heller ikke gjort undersøkelser på forpleiningen som helhet for å se hvilke forskjeller det finnes mellom kontraktør- eller operatøransatt forpleining.

Med andre ord er det foreløpig lite grunnlag i dag til å finne en felles norm for forpleiningen både på kontraktør- og operatørsiden.

Fane til OFS

OFS trenger forslag til fane, og dette vil også bli utlyst i OFSA. Finn kreativiteten frem og send inn forslag til: mette.mollerop@c2i.net, eller send inn forslag til OFS kontoret.

Riggbesøk på Statfjord og Gullfaks

OFS og SaF har besøkt Statfjord B og Statfjord C, samt Gullfaks C. Her gjorde vi en spørreundersøkelse og ett intervju i forhold til nye matkonsepter. En av de sakene som vi også fikk med oss var lugarforhold. Å dele lugar er en ekstrabelastning som burde være unødvendig. Dette er et allment kjent problem som vi vil fokusere sterkere på. OFS takker for et hyggelig besøk og god oppslutning.

Spørreundersøkelse

OFS er blitt informert om at det pågår en spørreundersøkelse blant kontrollromsoperatører. Prosjektet er et ledd i en kampanje for å flytte kontrollrommene på sokkelen over på land. OFS er sterkt kritisk til at slikt arbeid er igangsatt bak ryggen på organisasjonene. Nopef og Lederne er heller ikke blitt involvert i dette arbeidet. Vi stiller oss tvilende til at menneske-/ maskinforhold er ivaretatt, og at industrien er klar til å gjennomføre et slikt prosjekt.

Vi vil derfor be våre medlemmer ta avstand fra prosjektet, og avstå fra å svare på denne spørreundersøkelsen. De som får tilsendt materiell i denne sammenheng må informere sitt forbund om hvilke fremstøtt industrien setter inn mot våre medlemmer bak vår rygg.

OFS har besøkt Petrojarl

Produksjonsskipet Petrojarl har i en årrekke vært på Britisk sokkel. Skipet ligger nå ved Kværner for oppgradering. OFS er bekymret over den totale mangel på arbeidstakermedvirkning i forbindelse med oppgraderingen. Dette vil vi ta opp med OD. PGS som eier skipet har mye å lære når det gjelder å omstille seg til norske forhold og regelverkets krav til arbeidstakermedvirkning. Mange graverende forhold ble avdekket ved besøket om bord.

OFS har besøkt Jotun A

OFS har også vært på besøk ute på Esso's Jotun A. Her var medlemmene særlig opptatt av lokale lønssystem. Esso ga i år et tilbud til klubben som klubben mente var for dårlig til at en ville gå inn med lokale lønnsavtaler. Esso-klubben er dermed den eneste av operatørklubbene som ikke har lokal lønnsdannelse. OFS vil frem til neste tariffoppgjør utrede konsekvensene med de lokale avtalene, slik at en i 2002 kan ta en endelig beslutning om dette skal fortsette. OFS takker for invitasjonen og gjestfriheten til alle om bord.

Kurs i NR-området

OFS, NOPEF og DSO er blitt enige om å gjøre en felleshenvendelse til Norges Rederiforbund og be om et møte, hvor vi ønsker å diskutere praktiseringen av kursbestemmelsen i NR-avtalen. Bakgrunnen er de mange tvistene/uenighetene denne bestemmelsen har medført.

ABC tapte i høysterett

Høyesterett har 26. april avgitt sin dom i saken mellom OFS og Amoco Bedrifts Club (ABC). OFS saksøkte ABC for sin vedtektstridige utmelding av OFS. ABC fikk medhold i Stavanger byrett at klubben kunne melde seg ut av OFS uten å avholde 2 uravstemninger slik vedtektene bestemmer. ABC tapte saken i lagmannsretten, og anket videre til Høyesterett. Høyesterett har gitt ABC stryk i alle de grunner ABC anførte for at de kunne bryte vedtektene i OFS og slår fast at ABC sin umelding var vedtektstridig og uberettiget.

Høyesterett fastsetter tidspunktet for ABC's uttreden fra OFS, til etter det tidspunkt hvor 2. uravstemning kunne vært

avsluttet. Under tvil lar Høyesterett

ABC slippe saksomkostninger, i motsetning til lagmannsretten, som dømte ABC til å betale OFS saksomkostningene. OFS beklager Høyesterett sin unntakshet ved ikke å straffereagere mot ABC sin useriøsitet. ABC må imidlertid betale sine egne advokatutgifter, samt medlemskontingent for den tiden Høyesterett fastslo at de var OFS medlemmer.

For ytterligere informasjon kontakt advokat Bent Endresen mobil: 913 92 423.

OD utspill

OFS stiller store spørsmålstegn ved OD sine utspill i den senere tid. Uken før påske gikk OD sammen med Nopef ut og skrøt av sikkerheten i norsk oljeindustri som nå var vel ivaretatt. De hevdet der at næringen nå virkelig tok sikkerheten på alvor, og beroliget den norske opinionen med at nå var det ingen grunn til bekymring. Stortinget har bestilt en egen sikkerhetsmelding med bakgrunn i en "syk" næring hvor sikkerheten har hatt en negativ utvikling. OD og Nopef opptrådte som næringens lakeier når de går ut og friskmelder en næring med bakgrunn i noen utvalgsmøter hvor oljeselskapene forteller hvor alvorlig de tar dette. Hensikten med utspillet må være et forsøk på å bidra med noe som kan forbedre industriens omdømme. Omdømmet er meget viktig, så viktig at selv realitetene blir forsøkt bagatellisert.

Det tok ikke mange dagene før OD måtte forholde seg til realitetene og ble tvunget til å reagere med å stoppe all boreaktivitet på Ekofisk. Denne oppsiktsvekkende borenekt er som en følge av at oljeselskapet Phillips driver et elendig sikkerhetsarbeid og slurv i følge Stavanger Aftenblad. Dette skjedde etter en alvorlig ulykke på Ekofisk-Bravo under arbeid med manuelt boreutstyr. OD hadde registrert at det tidligere hadde vært lignende uhell med samme type utstyr på Ekofisk-feltet. Det hadde imidlertid ikke resultert i at Phillips hadde reagert og iverksatt noen konkrete tiltak for å unngå nye hendelser.

Phillips' ledelse sier i media at de forstår OD sin reaksjon, Phillips-direktøren tar OD sin beslutning til etterretning men bedyrer samtidig at selskapet tar sikkerheten meget alvorlig og er et prioritert område, har vi ikke hørt dette før?

OFS oppfordrer OD til å være mer forsiktig i fremtiden med slike utspill, som lett kan svekke deres troverdighet som en nøytral tilsynsinstans. De burde vite at dette er en næring med en spesiell kultur som ikke kan temmes, men som må overvåkes, kontrolleres og styres med strenge reaksjoner når det er nødvendig. Med et privatisert Statoil er OFS redd for at dette blir mer påkrevd enn noen gang.

V & M kontrakter

Siden NORSOK ble implementert i 1993 har entreprenørselskapene fått anledning til å bygge opp kompetanse som er av vital betydning for å drive offshoreanleggene. Som ansvarlig operatør er dette en utvikling som er uheldig. Dette underbygges av at det er et enormt behov for kvalifisert arbeidskraft i operatørselskapene. Siden mange av de stillingskategorier som settes ut til entreprenører inngår i de aktivitetene som normalt drives i feltets levetid, krever SaF årsmøte 2001 at dette personellet blir ansatt i Statoil.

Tillitsvalgtes bruk av tid/ressurser

De siste årene har vi sett en utvikling der våre sentrale tillitsvalgte er blitt engasjert av bedriften i arbeide som ikke alltid gavner foreningen.

Endringsprosesser tar en stor del av ressursene til fagforeningen, og når en ser konsekvensene av disse må SaF være mer oppmerksom på at våre tillitsvalgte kommer i en gisselsituasjon. Vi må arbeide for at våre TVer ikke blir utsatt for press og trakassering fra ledelsen i arbeidet sitt og foreningen må prioritere opplæring og skoling for å møte utfordringene vi står overfor.

Politisk streik mot privatisering av Statoil

Årsmøtet i SaF oppfordrer alle fagorganiserte i Norge til å være med på en politisk streik mot privatisering av Statoil.

Årsmøtet oppfordrer OFS til å etablere kontakt med de deler fagbevegelsen som er mot privatisering med mål å få en bredest mulig markering av denne saken.

Forpleiningstjenestene

Uttalelse fra årsmøtet i Statoilansattes Forening:

Årsmøtet i SaF 13.-15. mars 2001 tar sterk avstand fra måten Statoils ledelse konkurranseutsetter forpleiningen på plattformene i selskapet. Dette medfører en klar forringing av kvaliteten av disse tjenestene og vil på kort og lang sikt forsure arbeidsmiljøet på Statoils plattformer i Nordsjøen.

For SaF
Tor Stian Holte

Forpleining

OFS ser med undring på at Nopef klubben med støtte i fra Leder i NOPEF Leiv Sande stiller seg kritisk til utspill fra Oljedirektoratet. OFS er lettet for at OD nå vil ta tak i ulike problemstillinger innen forpleinings området. Vi har jo også registrert at LO for første gang kjører rettsak mot NHO for trakkasering av en tillitsvalgt. Oddleiv Tønnesen klubbleder i OFS klubben Eurest ble tilbudt lederstilling i Eurest , da han takket nei til fordel for fagforeningsarbeide ble han forsøkt sparket. Eurest har siden systematisk forsøkt og undergrave Oddleiv Tønnesen fagforeningsarbeide på ulike måter. Våre tillitsvalgte reagerer med dyp skuffelse på Nopefs utspill.

OFS oppfordrer igjen innstendig herved alle fagforeninger til å slå ring om alle tillitsvalgte.

Kari Bukve
Organisasjonssekretær i OFS

Støtte til streik

OFS Klubben Dolphin hadde ekstraordinært klubbstyre møte den 04.04.01. Saken som var oppe var om klubben skulle være med i en politisk streik den 11.04.01 fra kl. 18:00 til kl. 20:00 slik at både dag og nattskiftet skulle kunne delta hver sin time.

Arbeidsutvalget var tilstede på OFS huset og ringte til de andre styremedlemmene 7 av 7 stemmeberettiget avga sin stemme. Utfallet ble slik 6 stemmer for og en stemme blank.

OFS Klubben Dolphin medeler med dette at vi vil være med på en politisk streik på en varighet av 2 timer melleom 18:00 og 20:00, etter OFS sentralt sine retningslinjer.

Med hilsen Stig A.Knudsen / Klubbleder

Rotashake, neste generasjon shaker rom...

Skrevet av: *Mette Møllerop*

Hvis operatør/boreentreprenør ønsker å sette arbeidsmiljø i høysete er dette et glimrende alternativ til å bedre arbeidsmiljø for arbeidstakerne samt bedre egen og samfunnets økonomi.

Jeg var tidligere denne vinter i Narvik å finn se en fullskala test av et Rotashake shale shaker anlegg i lokalene til Altinex.

Systemet er utviklet i et samarbeidsprosjekt mellom SB Rotashake A/S, Altinex ASA (Mercur Subsea Products), Norsk Hydro og Statoil.

Fordelene med Rotashake er et sterkt redusert støyninå, ingen vibrasjoner, ingen oljedamp da anlegget er helt lukket, stor væskekapasitet og grei tilkomst for skifting av screens/filter.

Anlegget ble fullskala testet/demonstrert. Ved henvendelse til Arild Saasen, kaksespesialist i Statoil som har hatt et lengre engasjement med utvikling av systemet, kunne han bekrefte at anlegget med letthet kan benyttes til testforsøk, altså teste ut borevæsker/slam tilsatt kjemikalier som benyttes i høye trykk og temperaturer for å sikre at dette ikke utvikler helseskadeligegasser som så igjen innåndes ombord i innretninger med skrøpelige shakeranlegg og utilfredstillende avlufting.

Det er ikke alltid man lukter det som er farlig.

Vel har det blitt gjort mange forbedringer i de forskjellige boremoduler på norsk sokkel, men det er langt i fra godt nok. Nå gjenstår det å se om bransjen er villig til å kjøpe det utstyret de selv har vært med å utvikle. Det koster selvsagt noen kroner i innkjøp, men samfunnsøkonomisk i form av bedre helse og arbeidsmiljø er denne investeringen en fremtidig besparelse.

Man kan håpe at fremtiden endres slik at pengene igjen blir et middel og ikke et mål.

En klar oppfordring til bransjen er å erstatte gammelt shakerutstyr med rotashake ved første anledning.

Som vår yrkeshygieniker sier det, "hva er helsa til en arbeider verdt"?

Web side med bilder: www.altinex.no

Rydd opp - Kjemisk eksponering i boreslamområder

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!



Oljebasert boreslam brukes stadig mer. Drivkraften for bruk av alternative borevæsker var hensynet til utslipp i havet. Det blir nå ivaretatt ved at borekaks reinjiseres eller behandles på land. Dessverre har det ikke vært samme fokus på arbeidsmiljø. Derfor finnes lite kunnskap om boreslam og arbeidsmiljø.

Boreslam inneholder en utall kjemiske forbindelser. Spesielt i området rundt vibrasjonssiktene blir det frigjort store mengder gass og væskepartikler som er helseskadelig. Det er også grunn til stor grunn til bekymring for de kjemiske forbindelser som tilføres boreslammet etter kontakt med oljereservoaret. Utviklingen innen boring har gjort at det nå stadig bores lengre seksjoner i de hydrokarbonførende lag.

Mange som arbeider i boreslamsområdet føler på kroppen at dette er helsefarlig, og er bekymret for hva denne kompliserte eksponering kan medføre på sikt. Mange spør også om nye kjemiske forbindelser dannes ved innblanding av tilsetningsstoffer og påvirkning av høyt trykk og temperatur. Dessverre vet vi ikke svaret.

Prøvetaking

Vi vil derfor oppfordre vår medlemmer om å kreve at de ansvarlige følger Arbeidsmiljølovens krav om kartlegging av arbeidsmiljøet. Vi bistår gjerne råd om måleteknikk og vurdering av analysene. Med dagens gode kjemiske analysemetoder kan en få svar på mange spørsmål omkring kjemisk helseisiko fra boreslam. Målingene må foretas når forholdene er verst. Dessverre har vi sett eksempler på at konsulenter sendes ut og gjennomfører målinger når forholdene er gode. Slike målinger kan fort bli misbrukt på et senere tidspunkt. Vi bistår gjerne når det gjelder vurdering av arbeidsmiljø og vurdering av analysemetoder og resultat- og rapportvurderinger. Vi krever i våre innspill til Stortingets HMS-melding at det gjennomføres et skikkelig forskningsprosjekt på kjemisk arbeidsmiljø innen boreoperasjoner.

Tiltak

Et lyspunkt de siste årene er ventilasjonsdesignet som er utviklet av Olesen Consult. De kan vise til meget gode resultater med sitt system for høyhastighetsventilasjon.