



SAFE Magasinet

Nr. 3 – 2001

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 2	det juridiske HJØRNE - Arbeidsgivers adgang til trekk i lønn	
Side 3 – 4	Eurest og NHO i klappjakt på OFS-tillitsvalgte	Terje Nustad
Side 5 – 6	Informasjon om Bedriftsinterne lønssystemer T (4 A) på OLF området	Terje Nustad
Side 7 – 8	La operatørene overta forpleiningen	Mette Møllerop
Side 9 – 11	Leserinnelegg - Undersøkelse om matkonseptet på Statfjord/Gullfaks-feltet m.v	Mette Møllerop
Side 12 – 13	Medlemsfordeler gjennom OFS	
Side 14 – 15	Notiser - Krankonferanse m.v	
Side 16 – 18	Nytt fra klubber og bedrifter - Streiken på flyteriggene øker m.v	Mette Møllerop
Side 19 – 20	Rydd opp - Filtermasker - bruk og begrensinger	Halvor Erikstein
Side 21	To our foreign members - A taxing problem	Allan Atkinson
Side 22 – 23	Torturert og drept for fagforeningsarbeid	Mette Møllerop
Side 24 – 26	Ulykke etter oppskrift?	Roy Erling Furre

det juridiske HJØRNE - Arbeidsgivers adgang til trekk i lønn

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.

Vi har nok alle en eller annen gang mottatt en lønsslipp hvor det fremgår at arbeidsgiver har trukket fra et beløp som i utgangspunktet skulle vært utbetalt i henhold til arbeidsavtale og timetall. Dette kan iblant bli svært vanskelig for den enkelte, som har innrettet seg i tillit til den forventede utbetalingen. Arbeidsgiver har helt klart en særlig sterk posisjon overfor den ansatte i kraft av at han kontrollerer utbetalingen av lønn. Dette forholdet har lovgiver vært oppmerksom på, og det finnes i arbeidsmiljøloven regler som legger sterke bånd på retten til å foreta slike trekk i lønn.

Bare i unntakstilfeller

Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke har rett til å trekke fra noe som helst i den lønn som du har krav på i henhold til arbeidsavtalen. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 55 nr. 3. Bestemmelsen nevner enkelte unntak fra hovedregelen, og vi skal se nærmere på disse unntakene nedenfor.

- Adgang til trekk i lønn kan følge av andre lovbestemmelser. Den vanligste formen for trekk er selvfølgelig skattetrekk, som arbeidsgiver etter skattebetalingsloven er pliktig til å gjennomføre. Av andre trekk etter loven kan nevnes trekk til dekning av underholdsbidrag, og trekk besluttet av namsmannen etter regler i tvangsfullbyrdsloven. Det sistnevnte er aktuelt eksempelvis etter misligholdt gjeldsbrevlån eller betalingskrav som er pådømt i forlikrådet. • Det kan være bestemt at den ansatte skal være tilknyttet en privat pensjons- eller sykekasse, og bidrag i den forbindelse kan det være korrekt av arbeidsgiver å trekke.
- Det kan være fastsatt i avtale med fagforeningen at den enkelte kan trekkes for kontingent, eller for bidrag til utviklings- eller lavtlønnsfond.
- Den enkelte arbeidstaker kan på forhånd avtale skriftlig med arbeidsgiver at det i bestemte tilfeller kan trekkes i lønn. Slik avtale er vanlig i forbindelse med lån fra arbeidsgiver.
- Arbeidsgiver kan trekke i lønn i helt spesielle tilfeller hvor arbeidstaker er erstatningsansvarlig for tap i bedriften. Dette gjelder bare hvor den ansatte har forårsaket skaden med vilje eller fordi han var grovt uaktsom – i tillegg må han skriftlig ha påtatt seg ansvaret eller han må være dømt for forholdet. Retten til å trekke gjelder dessuten i tilfeller hvor bedriften lider tap som følge av at den ansatte avslutter sitt arbeidsforhold før han har rett til det.
- Trekk er tillatt i de sjeldne tilfeller hvor det oppstår problemer med lønnsberegningen fordi arbeidsgiver ikke har rutiner som kan håndtere fravær på grunn av streik eller lockout.

Ser man bort fra de tilfeller hvor trekket er avtalt på forhånd, vil det normalt gjelde en regel om hvor stort trekket maksimalt kan være hver måned. Samlet trekk skal ikke være større enn at arbeidstaker får beholde det han eller hun 'med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand'. Her kan det nok oppstå uenighet mellom partene – veiledning om hvordan denne beregningen skal utføres kan man antakelig få hos namsmannen (byfogdembetet eller lensmann) eller fra kommunens kemnerkontor.

For mye utbetalt på forrige lønn

Vi bør altså legge merke til at loven normalt ikke gir arbeidsgiver rett til å trekke i neste lønn fordi du eventuelt fikk for mye på forrige utbetaling! Har det blitt beregnet for mye overtid, har man brukt feil timesats eller har det på annen måte blitt utbetalt for mye, kan dette ikke rettes opp av arbeidsgiver – uten din medvirkning. Det har i denne sammenheng ingen betydning hvem som er skyld i at feilen er oppstått. Vær for øvrig oppmerksom på at den som har mottatt for mye utbetalt lønn i noen tilfeller faktisk har rett til å beholde alt sammen!

Hvis pengene i god tro er blitt brukt opp, kan det i mange tilfeller være mest rettferdig at arbeidsgiver blir nektet å kreve beløpet tilbake. Reglene om akkurat dette spørsmålet finnes ikke i noen lov, og det er derfor vanskelig å gi en presis beskrivelse av hvor langt arbeidsgivers såkalte tilbakesøkningsrett faktisk går. Et moment som taler til den ansattes fordel er at det er gått lang tid før feilen oppdages. Det samme gjelder dersom det er arbeidsgivers skyld at beløpet er blitt feil. Man må også legge vekt på om det var vanskelig for lønsmottakeren å oppdage feilen. Dersom arbeidsgiver, når alt kommer til alt, kan kreve beløpet tilbakebetalt, må han få din godkjennelse til å trekke beløpet, eller han må sende regning på vanlig måte.

Mottatt lønn i ond tro

Dersom arbeidstaker har mottatt for mye beregnet lønn samtidig som han skjønte eller måtte ha skjont at det var gjort en feil, kan det oppstå erstatningsansvar. Dersom han ikke sørger for at forholdet blir ordnet på riktig vis, risikerer han å opptre på en måte som med rette kan betegnes grovt uaktsom. Som jeg nevnte ovenfor kan lønnstrekk i slike tilfeller være tillatt, men bare dersom den ansatte skriftlig har erkjent erstatningsansvar (eller er dømt for forholdet).

Hva med forskudd?

Situasjonen blir svært annerledes når det dreier seg om tidligere mottatt forskudd på lønn. En avregning på senere lønnsutbetaling for tidligere mottatt forskudd på lønn regnes i denne sammenheng ikke som trekk i lønn. Grunnen til dette er vel at avregningen gjelder lønn som du allerede har mottatt (på forskudd) og at det derfor i realiteten ikke skjer noe trekk i lønn som du nå har til gode hos arbeidsgiveren. Har du virkelig mottatt det forskudd som fremgår av lønnslippen kan du følgelig ikke protestere på at sluttbeløpet blir mindre enn vanlig.

Eurest og NHO i klappjakt på OFS-tillitsvalgte

Skrevet av: Terje Nustad

Dette spørsmålet stiller OFS seg når NHO nå krever at vår klubbleder i Eurest, Oddleiv Tønnessen, skal fjernes fra sitt verv. Det er direkte oppsiktsvekkende, men samtidig avslørende av NHO å gå til en slik dramatisk aksjon. Denne sak viser at NHO lar seg bli manipulert med, når de hevder at Tønnessen opptrer illojalt overfor bedriften og dennes interesser. Tønnessen driver en direkte sabotasje av Hovedavtalen, hevder NHO videre i sitt brev til YS. NHO har nå satt seg i føreseter i en ufin klappjakt på en dyktig og kunnskapsrik tillitsvalgt som er kritisk til utviklingen i norsk oljevirksomhet. Det kan synes som om Eurest Support Services a/s er blitt et selskap som har mistet grepet om gode relasjoner til klubben og der igjennom til sine ansatte. Selskapets lederstil har endret bedriften fra det vi kaller en seriøs til en useriøs aktør i norsk oljevirksomhet. OFS tror utviklingen må være en konsekvens av en lederstil som har ført til en vanskelig økonomisk situasjon for bedriften. Kontraktene gir ikke lenger nødvendig avkastning, noe som umulig bare kan være som en følge av press fra oljeselskapene. Det må jo også være et resultat av selskapets ledelse og deres feilslåtte forhandlingsstrategier som nå slår tilbake på selskapet. Dette må nå arbeidstakerne ta belastningen av med et forverret arbeidsmiljø, der sykemeldingene og tap av helsesertifikat blir deres "bonus". Tønnessen som ikke lar seg bli styrt eller manipulert, som stiller kritiske spørsmål og som nekter å akseptere en slik utvikling, må fjernes for en hver pris. Ledelsens negative opptreden har vi erfart flere ganger og sett hvordan dette tidligere påvirket vår klubb og deres opptreden mot selskapet. Nopef-klubben er rammet av det samme, og vi ser der tydeligst resultatet når de henger seg på bedriftens klappjakt. Bedriftens ledelse trykkes også på klubben for å iverksette en politisk streik med mål å få Statfjord kontrakten.

Bedriften tok initiativ til å få AMU med på en ledelsesstyrt undersøkelse med hovedmål å sette OFS i gapestokken som årsak til Eurest sitt elendige arbeidsmiljø.

Nå er turen kommet til NHO, Eurest får NHO med på ufine metoder ved å svarte og forsøke å eliminere en aktet og respektert tillitsvalgt. OFS vil hevde at han opptrer lojalt overfor Eurest, konsernet og eierne da han synliggjør galskapen og at det er heller andre som burde fjernes. Husk det er ikke bare Tønnessen, men også klubbens nestleder Kenneth Hatteberg som utsettes for intrigemakernes råtne spill. Han har nå fått flere usakelige advarsler der det fremsettes trusler om avskjed.

Med bakgrunn i usakligheten har de vært nødt til å trekke advarslene. Det de imidlertid oppnår er å trakkasere våre tillitsvalgte og fremprovosere sykdom, for noen unnskyldning gies ikke. Det kan synes som om tidligere anklager mot bedriften for arbeidsmiljøkriminalitet var vel berettiget. OFS ser på dette som grove og uakseptable angrep på alle arbeidstakernes organisasjonsfrihet, alle arbeidstakeren må reagere uansett organisasjonstilknytning og bekjempe disse kreftene med alle midler. OFS oppfordrer dere alle til å diskutere dette og ta aktivt del i den kamp som nødvendigvis må komme. OFS og YS støtter våre tillitsvalgte og vil gjøre det som er mulig for å eliminere slike fremstøt fra bedrifter og fra NHO mot dyktige tillitsvalgte. Vi håper og forventer at NHO vil innse galskapen og trekke saken før den havner i Arbeidsretten.

Sommeren er her og da skal lønnsoppgjørene normalt være ferdigforhandlet. Det såkalte OLF-oppgjøret er på plass med et generelt tillegg på kr. 14 770,- inkl. feriepengene som resultat.

Som en følge av bonusutbetalinger i enkelte oljeselskap har OLF og Nopef innført et nytt element i avtalen, nemlig engangsutbetalinger. OFS sine anmerkninger om at dette er i strid med det vi alle tidligere var enige om, enser de ikke. Bonusutbetalinger i oljeselskapene på mellom 15 000 og 43 000 ble nå verdisatt til at det blir utbetalt et engangsbeløp på kr. 5 640,-. OFS er tilfreds med den økonomiske rammen, men vi er svært bekymret for tariffavtalens utvikling og de økende lønnsforskjellene som nå etableres. Dette i motsetning til Nopef som jubler over det de har fått til, og det de ikke har fått til. Det er ikke utenkelig at NHO og LO har som strategi å undergrave og sprengte vår tariffavtale på en slik måte at denne utraderes på sikt. Farvel solidaritet og takk til alle oljearbeidere som lar dette få utvikle seg.

Våre forhandlinger med Norges Rederiforbund, NR, har imidlertid kollapse. Under forhandlingene etablerte Nopef, DSO og OFS et samarbeid. Vi har nå felles krav og en felles forhandlingsstrategi. Det er varslet plassoppsigelser for mannskapet på totalt 8 flyterigger. Streik kan bli iverksatt fra og med 2 juli kl. 24.00. Grunnen til en eventuell konflikt er at NR ikke vil innfri tidligere lovnader om ny 2-4 arbeidsrotasjon. Vi har imidlertid et håp og et ønske om at vi skal greie å komme til enighet før en eventuell konflikt, men vil rederne?

OFS spiller en viktig rolle i myndighetenes Sikkerhetsforum. Vi ønsker at sikkerhetsmeldingen skal fokusere mer på forhold knyttet til arbeidsmiljø. Noen aktører forsøker å sette fokus på risikoen for storulykker og minimalisere arbeidsmiljøproblematikken. OFS får imidlertid medhold fra myndighetene om at slike forhold er viktige for å kunne se helheten. Det etablerte arbeidsmiljøet og den kulturen som der utvikles danner etter vår oppfatning basen for sikkerhetsutviklingen. Faren for storulykke elimineres best gjennom et godt og dynamisk arbeidsmiljø.

OFS gratulere Nordsjødykker Alliansen som nå endelig har fått representasjon i kontaktforumet til granskningskommisjonen vedrørende arbeidsforholdene til dykkerne som Stortinget har nedsatt. Dette ble en konsekvens av vår konferanse i fjor hvor dykkersaken ble presentert for flere politikere. Siv Jensen grep fatt i saken og fikk Stortinget med seg i å granske

arbeidsforholdene til dykkerne før 1990. Alliansen ble i utgangspunktet holdt utenfor dette arbeidet, men etter press fra flere hold er de nå representert i forumet ved Rolf Guttorm Engebretsen og Roald Wigen. Vi deltar også i utvalget ved Halvor Erikstein, utvalget har endelig kommet i gang og OFS ønsker utvalget lykke til og krysser fingrene for dykkerne.

Det er sommer og sol, og vi alle må nyte årstiden det beste vi kan. OFS ønsker dere alle en hyggelig sommer med bading, grilling, turer og alt som hører med til disse herlige sommerdager.

Med vennlig hilsen
Terje Nustad – leder

Informasjon om Bedriftsinterne lønssystemer (4 A) på OLF området

Skrevet av: Terje Nustad

1. Hva er 4 A ?

Bedriftsinterne lønssystemer er et punkt i tariffavtalen, 4A, som ble avtalt inn i overenskomsten mellom OLF og fagforeningene i 1998. Dette punkt åpner for at de lokalt i operatørselskapene kan avtale lønns- og bonusutbetalinger ut over det som er forhandlet sentralt. Dette er en prøveordning frem til hovedoppgjøret 2002.

2. Hvordan påvirker dette lønsmatrisen som allerede ligger i OLF avtalen ?

- For de selskap som har etablert en 4A-struktur så får det som konsekvens at lønsmatrisen i OLF-avtalen blir en minstelønsmatrise. De lokale partene har nå anledning til å avtale større lønnstillegg enn det som blir gitt på OLF-avtalen. Det betyr også at de flytter lønnsforhandlingene vekk i fra OFS /OLF og inn i bedriftene.

- For andre som er tilsluttet avtalen, og som ikke kan forhandle lokalt, betyr det at OLF-avtalen er en normallønnsavtale. Det menes at det er en kollektiv avtale som gjelder likt for alle som er omfattet av avtalen, et avtalefelleskap. Alle står derved solidarisk bak en utvikling av tariffavtalen.

3. Hva gjør vi med mulige lønnsforskjeller ?

Punkt 4A2 sier at det skal føres årlige forhandlinger mellom landsforeninger og forbund som sikrer at lønnsutviklingen på overenskomsten er tilnærmet lik den gjennomsnittlige lønnsutviklingen på bedriftstilpassede lønssystem.

Det må beregnes en X-faktor som uttrykker forskjellen i lønnsutviklingen.

I årets mellomoppgjør fikk alle ansatte i bedrifter som ikke kan forhandle lokalt et engangsbeløp på kr 5640,- som utgjorde verdien av bonusutbetalingene operatørselskapene utbetalte i fjor. I tillegg til det generelle tillegg på kr 8000,- blir det pluss på verdien fra de lokale lønnstilleggene som i fjor utgjorde kr 6770,-, det vil si kr 14 770,- som blir tillagt årslønnen på lønsmatrisen inkl. feriepenge.

4. Hvordan reagerer OFS på bedriftstilpassede lønssystemer ?

Vi er bekymret for hva dette kan føre til.

Eks 1:

I fjor fikk operatørselskaper fra 15000,- til 43000,- i bonus. I år ble dette til kr 5640,- for de som ikke har lokale lønnavtaler.

Dette var måten de regnet det ut på :

De tok den samlede verdien av bonusene og fordelte den på alle operatørselskaper, også de som ikke hadde utbetalt bonuser.

Når da de to store selskapene, Hydro og Statoil, ikke har utbetalt noen bonuser så gir det et lavt tall. OFS er også dypt uenig i måten OLF fordeler disse verdier på. Når vi ble enige om en slik lokal mulighet så skulle hele verdien bli en del av lønnsutviklingen og tillegges lønsmatrisen.

På den måten som OLF praktiserer dette på så blir ikke lønnsutviklingen lik på området, men forskjellene bare øker.

Eks 2:

Hvorfor gir selskapene bonus belønninger til ansatte ?

Normallønnsavtalen gir ikke rom for bruk av produktivitet og resultatbaserte virkemidler i belønningspolitikken.

Internasjonalisering med konserner som var vant til å belønne mer effektive arbeidsformer har påvirket dette.

Med andre ord så betyr det at innsparinger og økt effektivitet gjerne ved hjelp av oppsigelser av "overflødig ansatte" gir bonus til de gjenværende.

Men de som er igjen på arbeidsplassen hvilken arbeidsdag har de?

Hvordan blir sikkerheten i varetatt med mindre ansatte ?

Dersom operatør stiller krav til innsparinger og effektivisering, må kontraktør selskapene følge opp for å henge med i

konkurransen. Så dette betyr at arbeidsplassen blir berørt også på det området som ikke har bedriftstilpassede lønssystemer.

Synes du en eller flere kollegaer mindre på arbeidsplassen din er verd Kr 6540,- ?

Synes du at redusert sikkerhetsnivå, billigere matkonsepter og dele lugar med andre stort sett hver tur er verd pengene ?
Godtar du A og B inndeling i arbeidslivet ?

De operatøransatte må også være meget oppmerksomme på at med dette systemet så vil de kunne prise seg ut av markedet på sikt. Dette er lett å glemme da selskapene frister med noen tusenlapper ekstra. Tror noen virkelig at de får noe gratis, husk dette kan bli kostbare tusenlapper eller er det grunn til å tro noe annet?

All fagforeningsvirksomhet bygger på "sammen er vi sterke " prinsippet.

Ved at operatøransatte kan avtale 2-4 ordning og lønnsvilkår lokalt , undergraver det solidaritetstanken i all fagforeningsvirksomhet. "Apartheid" systemet mellom operatør og kontraktør ansatte kan bli forsterket og skape splid, ikke forening.

Internasjonalt er husforeninger velkjente, husforeninger blir dannet for å få kontroll med arbeidstakerenes lønns og arbeidsvilkår, men også stoppe fagpolitiske diskusjoner.

OFS vil fremover mot oppgjøret 2002 arbeide med problemstillinger knyttet til 4A, men det viktigste er at du som leser dette har en holdning til det.

Spørsmål og kommentarer til 4A problematikk kan rettes pr E-mail til: Kari@ofsa.no eller til Bente Arner ;
BEAR@statoil.com

La operatørene overta forpleiningen

Skrevet av: Mette Møllerop

Hvis ikke forpleiningselskapene kan drive butikk i Nordsjøen uten å ødelegge helsa til de ansatte, må operatørene selv ta over forpleiningen. Vi godtar ikke at tillitsvalgte som kritiserer arbeids- og kontraktsforhold i sin bedrift trues av arbeidsgiverne.

Klubber og tillitsvalgte slår ring om Oddleiv Tønnessen etter at NHO krever ham fjernet som tillitsvalgt i Eurest. I brevet fra NHO vises det til paragrafene 6 til 10 i Hovedavtalen og det listes opp en rekke argumenter som skal underbygge kravet: Sitat: "Grunnlaget for å fjerne Tønnesen som tillitsvalgt er at hans opptreden som tillitsvalgt er direkte illojal overfor bedriften og dennes interesser. Det vil bli hevdet at Tønnesen driver ren sabotasje av samarbeidsbestemmelsene i Hovedavtalen og at det er gitt tendensiøs og misvisende informasjon om bedriften, både overfor egne medlemmer, media og myndigheter. Tønnesen bruker belastende og grove beskyldninger om selskapet og ledelse som åpenbart er til skade for bedriften.

Han gjentar til stadighet at bedriften driver med sosial dumping og trakassering av tillitsvalgte/fagforeningsknusing. Ved en anledning går Tønnesen så langt at han skriftlig sier at det foreligger arbeidsmiljøkriminalitet. Dette til tross for at både AMU og eksterne fagrapporter konkluderer med at det ikke er hold i påstandene. Informasjonen fra Tønnesen er relativt konkret, udokumentert og noen ganger direkte feil, slik at informasjonen samlet sett gir et misvisende og negativt uttrykk av de faktiske forhold ved bedriften.

OKE v/Tønnesen har også vist en helt ekstrem konfronterende linje i sitt såkalte samarbeid med bedriften. Det foreligger for tiden ca. 70 tvisteprotokoller fra det siste året. Det er i tillegg åpenbart at Tønnesens egen rettsak overskygger enhver vilje til å finne løsninger i aktuelle tvistesaker ved bedriften. En slik sammenblanding av egeninteresser og verv som tillitsvalgt er også uholdbart. "Sitat slutt".

- Da bedriften hadde mistet kontrakten med BP, fikk jeg tilbud om å gå over i Kelvin som baker på Valhall. Måten tilbudet var formulert på, gav meg en følelse av at det Eurest egentlig ønsket, var at jeg skulle inn som tillitsvalgt for å mobilisere de ansatte til å stille krav om bedre rammevilkår i forpleiningskontraktene. Ettersom Statfjordfeltet skulle avgjøres noen måneder senere, ville det selvfølgelig vært gunstig for Eurest.

Med dette i bakhodet, takket jeg derfor nei til dette tilbudet, selv om det offisielt var formet som en bakerjobb på Valhall.

Oddleiv Tønnessen forteller at det var etter årsmøtet hvor han stilte opp til valg som klubbleder, at kjøret startet.

Jeg var tydeligvis god nok som aktivist i Kelvin, men ikke i Eurest. Fra bedriften ble det en isfront fra dag en.

Det har tidligere vært et greit og ryddig forhold mellom deg og Eurest. Hva er det som har fått bedriften til å snu så totalt?

- Jeg har vært sterkt kritisk til de kontraktene de har skrevet. Kontraktene og de rammebetingelsene vi jobber under er strammet kraftig inn, faktisk så kraftig at de truer arbeidsmiljøet vårt. Selv om vi i dag har all forpleining på Statfjordfeltet, tjener vi ikke penger. Vi fikk beskjed om å matche Kelvins anbud. Vi visste at dette ikke ville gå. Derfor ble tonen mellom oss skjerpet. Bedriften ønsker en "Ja-organisasjon". De som ikke sier ja, angripes og knuses. Det siste er altså at jeg henges ut av NHO og skal fjernes som tillitsvalgt, blant annet fordi jeg varsler om bedriftens planer

NHO sier at du bruker "belastende og grove beskyldninger om selskapet og ledelse". Gjør du det?

- Jeg har sagt at prisene på kontraktene er dumpingpriser. Jeg står ved det. Situasjonen på helseområdet i Eurest sier jo også sitt. Langt over 200 ansatte har mistet helsesertifikatet. I følge bedriftens bedriftshelsetjeneste er 25 prosent av de ansatte i rød sone, noe som i realiteten betyr at de snart vil tre inn i de uføres rekker. Forsikringselskap vil ikke lenger tegne forsikringer til normal pris. Vi har klaget på arbeidstakermedvirkning. Vi er satt på sidelinjen. Derfor gir vi lyd fra oss. Vi registrer at enkelte av oss får "særbehandling". Kenneth Hatteberg får advarsel for å informere. Jeg saboterer, i følge NHO. Når det gjelder samarbeid, er det forøvrig alltid to parter.

Har klubben og bedriften prøvd å endre rammebetingelsene i kontraktene ved å gå til operatørene?

- Vi har støtte fra medlemmer og tillitsvalgte i Statoil for å gjøre dette, men ledelsen i Eurest vil ikke det. Hadde dette skjedd for noen år siden, ville vi i forpleiningen gått ut sammen med operatørklubbene for å bedre rammevilkårene. Den gang hadde vi også en høyere posisjon på rangstien ute.

I dag er det viktigste å redde ledelsens ære, ikke bedre rammevilkårene hos operatører og myndigheter. Vi må altså slåss innenfor rammene, innenfor huset. I de siste 3-4 årene har vi fått kutt i kontraktene på 20 til 40 prosent. Da bedriften nå skulle forhandle om kontraktene, var vi gode nok i forhandlingsfasen. Da kontraktene var under-skrevet, skulle alt som

angikk saken skje innenfor huset.

Direktør Bjarne Sortland, sa til Henrik Carlsen, Statoil:

"Jeg har gitt deg 23 prosent ekstra fortjeneste, på forpleiningskontraktene, nå får du gi meg litt arbeidsfred." Vi har derimot like mange trapper å gå, like mange trapper å vaske, like mange senger å re, like mye mat som skal lages, men alt skal altså gjøres med færre folk.

Ryktene sier at plastikkmaten er på vei ut. Kan det bety at ledelsen i ferd med å snu både når det gjelder matkonsept og bemanning?

- Når det gjelder maten, har bedriften nå innrømmet at maten i det nye konseptet er dyrere enn det vi hadde tidligere. Det betyr at plastikkmaten er i ferd med å forsvinne og de ferdigskrelte potetene skal bort. Folk ble rasjonalisert vekk da potetene ikke lenger skulle skrelles. Nå sier bedriften; «vær så god, skrell potetene selv, trim biffene selv, men dere får ikke folkene tilbake igjen».

Svaret på spørsmålet er altså ja, plastikkmaten vil forhåpentligvis forsvinne, men folkene som ble rasjonalisert vekk fordi ledelsen sa at dette matkonseptet var så arbeidsbesparende, kommer ikke tilbake igjen. Den steile holdningen bedriften viser både i forhold til de ansatte, i forhold til arbeidsmiljøet og i forhold til klubben, er de tydeligvis ikke innstilt på å endre.

Nok er nok

Et raskt innkalt møte med en rekke av OFS sine klubbledere ga klare svar. Ingen var innstilt på å "gi ved dørene" i denne saken.

Bjørn Tjessem, 1.nestleder OFS: "Det er en ærekrenkelse ovenfor oss alle, både klubber, forbund og YS, at det påstås at dette kun er et soloutspill fra Oddleiv Tønnesen. Klubben i Eurest har hatt ekstraordinært årsmøte på denne saken og gir Oddleiv full ryggdekning. Det er også litt av en påstand at Oddleiv får skylden for 70 tvistesaker i bedriften. Det er som kjent to parter i en tvist. Eurest var i alle år en mønsterbedrift når det gjaldt samarbeid mellom klubb og bedrift. Dette ble dramatisk endret da rammevilkårene for forpleiningselskapene ble strammet kraftig inn. Statoil og de andre operatørselskapene ønsket større fortjeneste og lot kontraktørselskapene ta støyten. Eurest valgte å følge med på ferden og kuttet ned på egen inntjening for å få kontrakter. Fortjeneste ønsket de selvfølgelig fortsatt.

I stedet for å ta fra de store, sterke operatørselskapene, valgte de å ta fortjenesten fra egne ansatte. Bedriften har sett på alle muligheter for å bedre inntjeningen. OFS klubben har sett på alle muligheter for å bevare noen av de rettighetene de ansatte hadde. En kunne ha valgt å godta de endringer som bedriften har villet gjennomføre, men det har ikke klubben og medlemmene ønsket.

Roy Alexandersen, Smedvig: Kostnadskutt på sokkelen gjelder oss alle. Alle kontraktører lider under samme kostnadskjør. Vi er nødt til å sette foten ned nå.

Øivind Olsen, Sodexho: Skal vi i det hele tatt ha forpleining? Bør ikke operatørene ta over forpleiningen? Slik situasjonen nå er blitt, ser jeg ikke andre løsninger.

Oddvar Lea, Norsk Hydro: I Hydro hadde vi tidligere forpleiningen i bedriften via U&P. Deretter fikk vi Hydro Support. Nå er alle i forpleiningen ansatt der. De har det bedre enn dere, men det er mye støy der og. Også vi har hatt rettsaker. Når det gjelder egen forpleining, kan vi selvfølgelig gå på Hydro og forlange at vi overtar forpleiningen selv.

Men på grunn av kontrakter kan det være vanskelig å få gjort noe med det på kort tid. Uansett, vi vil gjøre det vi kan for å støtte dere.

Stig A. Knudsen, Dolphin: Nok er nok!

De forholdene forpleiningen i dag lever under, holder ikke. Vi støtter opp om klubben i Eurest.

Jan Bakker, Trancosean: Forpleiningsstandarden har gått nedover. Se på østeuropeerne. De har en latterlig lav månedslønn og må betale hjemreisen selv. Nå er det viktig med klare meldinger. Hva godtar vi, hva godtar vi ikke. Vi har et klart krav. Disse folkene skal ansettes i selskapene de jobber for. Det handler om moral. Hvem kan sitte å se på at dette skjer?

Øivind Olsen: « Enkelte selskap med egen forpleining har både høyere kostnadsøre og flere ansatte. Likevel er de konkurransedyktige i forhold til entreprenørselskapene.

Tor Stian Holte, Statoil: Vi vil kreve at Statoil overtar forpleiningen selv. På grunn av kontraktene og tidsperspektivet kan det bli vanskelig nå, men vi har stilt kravet.

Leserinlegg - Undersøkelse om matkonseptet på Statfjord/Gullfaks-feltet m.v

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS, SaF og OKE har et utvalg som skal se på "Nye matkonsepter".

Formålet med utvalget er å se om det er forskjeller på standarder og konsepter, undersøke om det er forskjeller i helsemessig aspekt knyttet til ernæring og næringsmidler ved de forskjellige konseptene, undersøke om det er forskjeller i arbeidstakermedvirkning.

De lages en rapport som det er ment å brukes i de ulike AMU utvalgene når det skal avgjøres om Statoil skal innføre nye matkonsepter på alle sine plattformer. Denne rapporten var ment å være ferdig den 6.juni, men den har blitt utsatt til august.

Statfjord har innført nye matkonsepter og Gullfaks lager maten fra bunnen av på tradisjonelt vis. Vi delte ut spørreskjema på Statfjord B og C og Gullfaks C.

Vi har ikke lyst å avsløre så mye fra undersøkelsen enda, statistisk sett fikk vi et tydelig bilde på hvordan matkonseptet fungerte for brukerne på Statfjord B og C, og hvordan det fungerte for brukerne på Gullfaks C.

Innen fristen for databehandling fikk vi inn 177 spørreskjema, og det er kommet inn minst 100 stykker i ettertid, som ikke har blitt databehandlet.

Det viser at det er engasjement rundt saken.

Når rapporten er ferdig kommer vi med konkrete opplysninger om ut fallet av undersøkelsen.

Kari Bukve, OFS

Forlengt tur på Statfjord B

Under revisjonsstansen på Statfjord B, kom følgende skriv underskrevet av fellesforbundsklubben R&M Industrier: "I forbindelse med revisjonsstans på Statfjord B er det enighet mellom partene om at oppholdsperioden utvides i forhold til ellers normalt rotasjonsmønster. Arbeidet har en planlagt varighet på 18 dager, fra 30.mai til 16.juni. Arbeidet består hovedsakelig av i overflatebehandling for Statoil, men også noe stillasarbeid for AOP. Da det er det lite hensiktsmessig å skifte personell etter 14 dager, er det enighet mellom partene om at oppholdsperioden kan utvides med inntil 7 dager, jfr forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten., §18. Arbeid utover 14 dager lønnes med ordinær offshorebetaling uten overtidstillegg, med påfølgende avspasering. Dette ut fra at det her er en planlagt aktivitet hvor alle på forhånd er innforstått med at oppholdsperioden vil bli utvidet i forhold til vanlig offshore rotasjon."

Skrivet er undertegnet av Jan Jakobsen for bedriftsklubben og Kenneth Høyland for bedriften. Nå skal det i sannhetens navn sies at det ikke ble noe av dette tøvet her, de som ble værende utover 14 dager fikk overtidsbetaling. Men det var ikke FF klubbens fortjeneste. Grunnen til det var at ingen gikk med på å arbeide gratis overtid.

Det er mulig at jeg har misforstått dette, men jeg trodde at denne klubben skulle snakke medlemmenes sak og ikke løpe ærend for bedriften. Malere, stillasbyggere og isolatører er blant de dårligst betalte i Nordsjøen, og slik undergraving av eksisterende avtaler er vel neppe med på å bedre våre kår. Et råd til dere som fremdeles er medlemmer i Fellesforbundet: Meld dere ut, dette er bortkastede penger.

Hilsen OFS medlem og maler

Eurest trakasserer sine tillitsvalgte.

Jeg har fulgt med i hva som foregår i Eurest i lengre tid. Men dette tar kaka. Vil galskapen ingen ende ta ???

Eurest har i mange år blitt brukt som eksempel på hvordan godt samarbeid mellom bedrift og fagforening brukes til å løse problemstillinger for bedrift og ansatte. Men i den senere tid er dette tilsynelatende snudd helt på hode.

OFS-klubben i Eurest har lenge kjempet mot arbeidsmiljøkriminalitet, ikke kun i eget selskap, men på sokkelen generelt. De kjemper også for at bedriften skal tegne forsikringer på sine ansatte som gir avtalefestet uttelling på Lost-of-lisens og en pensjon det går an å leve av. Men fordi bedriften produserer et stort antall uføretrygdede mennesker i kjølvannet av nedpinte kontrakter, krever forsikringselskapene en høy premie.

Og dette er altså måten bedriften reagerer på. Åpen trakassering av tillitsvalgte som tør å kjempe for folks helse. Smising med NOPEF slik at de går åpent ut FOR arbeidsmiljøkriminalitet og MOT folks ve og vel.

Jeg må si det er ganske freidig av NOPEF-klubben i Eurest å trekke ODS informasjonssjefs ord i tvil. Men at bedriften og NOPEF (mis-)bruker AMU til fagforeningsknusing, må være ganske unikt. AMU må heller spørre seg hvordan og hvorfor ble det slik? Trakassering og trusler om oppsigelse av tillitsvalgte har aldri bedret arbeidsmiljøet.

Som ansatt i Hydro, ønsker jeg ikke at "min" bedrift benytter seg av leverandører som driver med trakassering av tillitsvalgte. Saken er tatt opp med Hydro og klubben har overlevert kaktus til ledelsen i Eurest..

Min støtte går til OFS-klubben i Eurest.

Send din protest til Eurestledelsen :

bjarne.sortland@eurest.no

marie.smith-solbakken@eurest.no

roald.larsen@eurest.no

svein.ivar.forland@eurest.no

borge.hansen@eurest.no

jan.otto.klausen@eurest.no

Solidarisk hilsen Kirsti Lavold, OFS-tillitsvalgt på Snorre TLP.

Støtte-erklæring

Smedvig-Klubben i OFS vil med dette gi sin støtte til våre kollegaer i OKE som nå opplever noe av det verste innen arbeidslivet i Norge.

Det virker som om Eurest nå er trengt opp i et hjørne etter alle de krumspring de har foretatt i de senere år. De handler nå på en måte som vil medføre at de får alle arbeidstagerne mot seg.

Det er direkte sykdomsfrembringende bare å lese om en slik trakassering som vi nå ser dere opplever.

Det er alle tillitsvalgtes plikt og alle organiserte arbeidstageres rett til å gi og få all informasjon som angår deres forhold innen arbeidslivet.

Dersom vi aksepterte reduksjon av dette forholdet, vil det si det samme som at det bare var å legge ned det organiserte arbeidsliv.

Smedvig-Klubben forventer at OFS gjør det maksimale for å få en slutt på situasjonen, og at bedriftens representant i dette får sin straff.

Når årsmøtet i OKE har behandlet saken og gjort sine vedtak, skal dere være klar over at vi i solidaritet er klar til å bruke alle midler for å få en rettfærdig slutt på slike ting.

Med varme solidariske hilsener - Roy Aleksandersen - Leder Smedvig-K

Kaktus til Eurest

Tor Stian Holte har i møte med ledelsen for EUREST framholdt at SaF ser vært alvorlig på den siste utviklingen i forholdet mellom EUREST og OFS-klubben i selskapet. Tidligere har det etter vår mening funnet sted en rekke tilfeller av trakassering av tillitsvalgte. Nå har EUREST tatt opp forholdet til foreningen med NHO og NHO har overfor YS krevet at lederen i OFS-klubben i EUREST skal fjernes som tillitsvalgt. I følge Grunnloven er det ytringsfrihet i Norge og en leder i en fagforening har rett til å si sin mening om utviklingen av arbeidsvilkårene i bedriften. Etter SaF sin mening har konkurransen om forpleiningskontraktene ført til at arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke lenger er oppfylt.

Både operatørselskapene og forpleiningsselskapene bærer et tungt ansvar for denne utviklingen. Det er fagforeningenes rett og plikt å ta kampen opp mot slike uverdige arbeidsforhold og de fagorganiserte må aldri godta angrep på fagforeningsledere som gjør jobben sin i en slik situasjon.

Medlemsfordeler gjennom OFS

Forsikringsavtale med YS og Gjensidige Nor:

Forsikringsordningen er et tilbud til alle OFS medlemmer og er basert på frivillighet. Ingen forsikringer er derfor inkludert i OFS kontingenten.

Gjennom Gjensidige/YS har du som OFS medlem tilbud om følgende forsikringer til en gunstig pris:

- Innboforsikring • Reisforsikring • Gruppelivsforsikring • Ulykkesforsikring • YS Card
- YS Gjensidige-Avtalen gir deg også rabatt på skadeforsikring (bil, bolig, hytte, båt m.m)

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

Les også mer om forsikringsordningen på www.gjensidige.no

Juridisk bistand i saker knyttet til arbeidsforhold:

OFS - etter anbefaling fra din klubb - tilbyr advokatbistand i saker knyttet til arbeidsforhold.

Har du spørsmål/ problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand.

Ved behov vil OFS sine advokater bistå i saken.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

OFS har inngått avtale med Advokatene Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland vedrørende gratis juridisk telefonservice for OFS medlemmer. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.30 – kl. 15.30.

Ta kontakt på tlf.: 51 89 13 03.

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.

Ytterligere advokathjelp tilbys for kr. 300,- for første halvtime, deretter kr. 820,- pr. time.

Medlemskap

Følgende regler gjelder for medlemskap;

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

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

Passivt medlemskap:

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

a) arbeidsløshet b) verneplikt c) skole/kurs, utdanningstid u/lønn d) permittering uten lønn

Du blir i ovennevnte tilfelle fritatt for 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 inntekts- og skatteopplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette.

Notiser - Krankonferanse m.v

Krankonferansen i Trondheim 7. juni

- d.å. om 'samarbeid for sikkerhet ved kran-og løfteoperasjoner' konkluderte bla. med kompetanseheving i form av ett nytt kranfagbrev, som ett viktig tiltak for å få til en langsiktig heving av HMS nivået for dette fagområdet.

KUF v/ Kari Berg presenterte følgende status for kranfaget på konferansen:

1. KUF godkjenner kranfaget som eget lærefag.

2. Etter råd fra ORBA vil iverksetting av kranfaget bli vurdert i sammenheng med det pågående arbeidet med forenkling av tilbudstrukturen. KUF kom med dennekonklusjonen etter at ORBA var presset til å akseptere et alternativ som bransjen i 1998 sa nei til. KUF har begrenset seg til å foreslå 2 alternativ, senest i brev til ORBA av 9. Mai 2001, ingen av disse er forenlige med bransjen sine forslag og forventninger.

Alternativ 1.: 'Departementet sender ut rundskriv om at kranfaget er godkjent som nytt lærefag. I rundskrivet gjøres det oppmerksom på at struktur for opplæringen og iverksetting vil bli sett i sammenheng med det pågående arbeid med forenkling av tilbudstrukturen. Det vil ta noe tid før læreplanarbeidet kommer i gang. Det samme vil da også gjelde praksiskandidatordningen'.

Alternativ 2.: ' Opplæringsrådet foreslår et eksisterende VK1 som kranfaget inntil videre kan bygge på. Når vi har fått opplæringsrådets svar på dette, vil departementet umiddelbart sende ut rundskriv om godkjenning av kranfaget. I rundskrivet vil det bli gjort oppmerksom på at opplæringsstruktur og læreplan for kranfaget vil bli godkjent inntil videre, for eksempel for en periode på 2 år. Læringscenteret vil få til oppgave å sørge for at det blir utviklet læreplan for opplæring i bedrift. Læreplanen for kranfaget kan da utvikles forholdsvis raskt, slik at det blir mulighet for praksiskandidater å melde seg opp til fagprøve.'

SaF har igjennom OFS og kransikkerhetsarbeidet i Statoil stilt med personell som har arbeidet aktivt for å få hevet HMS- og kompetansenivået for dette området.

Det var OFS som laget det første forslaget til kranfagbrev i 1991. Nå støtter bransjen, opplæringsrådet, rådet for fagopplæring, oljedirektoratet, arbeids- og administrasjonsdepartementet og olje- og energidepartementet dette synet. Etter konferansen i Trondheim tok SaF initiativ overfor vår bransje om å arbeide for at personell innenfor dette området kan starte opplæring til fagbrev gjennom praksiskandidatordningene fra høsten 2002. Bransjen har nå satt ned en arbeidsgruppe bestående av OLF, OFS, NOPEF, NR og representanter fra kranskolene som skal arbeide fram en løsning for å nå denne målsettingen.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning

NHO og Eurest opprettholder kravet om at klubbleder Oddleiv Tønnessen må fratre som tillitsvalgt.

Dette ble resultatet etter møte mellom NHO og YS torsdag 28 juni hos NHO. OFS ser på dette som en ren krigserklæring mot hele OFS. Klubbl lederne i OFS har tidligere lovet bråk dersom Eurest og NHO ikke trakk dette kravet tilbake. OFS klubbene er harnisket mot NHOs kravbrev til YS.

Påstandene til Eurest og NHO er at Oddleiv har en illojal opptreden, at han driver tendensiøs og misvisende informasjonsvirksomhet mot bedriften og at han driver ren sabotasje mot samarbeidet i selskapet. Dette blir på det sterkeste avist fra YS og arbeidstakersiden. Det er påstander tatt totalt ut av sammenheng.

Påstandene fra NHO er et rent angrep på ytringsfriheten samt menneskelige og faglige rettigheter. Alle OFS-klubber har

lovet at de vil slå ring om Oddleiv Tønnessen. Budskapet til NHO og Eurest er at tilnærmet alle midler vil bli tatt i bruk og en akter ikke å sitte stille å se på at en av OFS' fremste tillitsvalgte blir forsøkt mobbet bort på denne måten.

Problemet er ikke OFS-klubben og klubbleder Oddleiv Tønnessen, men forpleiningsselskapene på sokkelen som snart spiser sin egen bestemor i mangel på inntjening. De ansattes rettigheter blir systematisk angrepet, og da er det enhver tillitsvalgt rett og plikt å forsvare seg og medlemmene mot en stadig mer brutal hverdag. OFS krav er at nå må operatørselskapene og rederiene ansette alle forpleiningsarbeiderne selv, slik at en blir kvitt selskap som i kampen om inntjening skviser de ansatte og tillitsvalgte.

OFS-klubben i Eurest vil bli få all støtte, slik at den faglige kampen for å opprettholde lønns- og arbeidsvilkår, samt ivareta medlemmene og de tillitsvalgtes rettigheter, blir ivaretatt.

Bjørn Tjessem - 1.nestleder OFS

Sealift, ny teknologi til MOB og beredskapsfartøy.

Tekst: Roy Erling Furre

Torsdag 14. juni var undertegnede tilstede på Sotra for å overvære demonstrasjon av et nytt hjelpemiddel for å plukke personell opp fra sjøen. Nopef og LO industri var også tilstede.

Sealift kan best beskrives som en kurv som senkes i sjøen under den forulykkede og løfter personene vannrett opp i liggende stilling. Løftearmen svinger kurven over dekk uten bruk av muskelkraft. Dette fungerte meget velsmurt under demonstrasjonen der flere personer ble plukket opp med hjelp av den minste armen og en MOB båt. Sealift finnes i to modeller. En stor som monteres på beredskapsfartøy. Denne kan løfte hele flåter opp direkte fra sjøen. Den minste modellen er for montering på Daughtercraft og MOB båter.

Regelverket har bestemmelser om at fartøyene skal være utstyrt med hjelpemidler for opplukking av personell fra sjøen. Dette medfører at Sealift skulle ha gode forutsetninger for å bli standardutrustning på fartøyene på sokkelen. En tidligere sjøkaptein står bak ideen og utviklingen av redningsarmen. De viktigste fordelene med dette redningsmidlet er:

- Ved å løfte personell fra sjøen i liggende stilling, unngår man at de går i sjokk.
- Redningsarbeidet går hurtig med mindre risiko og belastning for både den forulykkende og redningspersonellet.
- Man unngår at redningspersonellet blir utslitt og ikke klarer å gjennomføre redningsarbeidet.

Ytterligere informasjon om dette redningshjelpemidlet finner du på: www.smv.no/sealift/.

Nytt lærefag for havbunnsinstallasjoner, (Subsea)

Rådet for fagopplæring i arbeidslivet (RFA), gjorde den 1/6-01, et enstemmig vedtak om å opprette lærefaget Havbunnsinstallasjoner. Arbeidet med å få opprettet dette faget ble startet på initiativ fra bransjen i fjor høst. Dette nye faget vil bli en ny fordypnings retning som bygger på det eksisterende VKI Brønnteknikk. Arbeidet med å lage læreplaner er under forberedelse, slik at læringer til det nye faget sannsynligvis kan taes inn allerede neste høst.

Vi gratulerer bransjen med at dette nye faget nå er på plass.

Nytt fra klubber og bedrifter - Streiken på flyteriggene øker m.v

Skrevet av: *Mette Møllerop*

Nytt fra klubber og bedrifter

Klubber, bedrifter og tillitsvalgte som ønsker plass til korte meldinger eller informasjon, inviteres til å bruke denne spalten. Merk stoffet "Nytt fra klubber og bedrifter" og send dette til redaksjonen. Eller send stoffet til : mette.mollerop@c2i.net

Streiken på flyteriggene øker

Riksmeklingsmannen innkalte Norges Rederiforbund (NR), OFS, Nopef og DSO til forberedende meklingsmøte torsdag 21. juni kl. 16.00. Etter bruddet i tariffforhandlingene 31. mai har det vært noen drøftelser mellom partene, og forhandlingsutvalget i NR ga en skriftlig tilbakemelding om de forslagene som forelå etter drøftelsene. OFS' syn på tilbakemeldingen fra NR var svært negative. Svaret kan kun tolkes som at NR er tilbake til der vi var i første forhandlingsrunde i mai. Om dette skyldes taktikk fra NR eller om det er fullstendig splittelse i NR skal være usagt, men OFS ser med stor uro på det som skjer. De største problemene for NR er å akseptere en 2-4 ordning. Som kjent vil vi få 122 timer til overs med en 2-4 ordning. Disse timene vil NR at vi skal bruke dersom vi må stå utover ordinærtid eller reiser ut på vår fritid. Dette vil bety en rasering av tariffavtalen og kan ikke aksepteres av OFS. Å jobbe i fritiden skal kompenseres med overtid. Dette prinsippet kan vi ikke fravike. Videre utvikling i lønnsoppgjøret er nå i hendene på Riksmeklingsmannen. På møtet i Oslo i går ble Riksmeklingsmannen satt grundig inn i saken fra vår side. Partene vil møtes i Oslo hos meklingsmannen kl. 11:00 mandag 2. juli, og har frist til 2. juli kl. 24:00 til å bringe partene til enighet.

OFS-medlemmer på følgende installasjoner vil bli tatt ut i streik fra midnatt den 2. juli: Scarabeo V (Saipem), Mærsk Guardian (Maersk Contractors Norge), West Venture (Smedvig Offshore), Jorunn Knutsen (Knutsen Offshore), Deepsea Trym (Odfjell Drilling), Transocean Arctic (Transocean), og Borgila Dolphin (Dolphin AS).

OFS vil og minne om at nedstengningsprosedyrer skal forligge 7 dager før meklingsfristen utløper.

Ny seirer i kampen mot isocyanater

Aftenposten, NRK og Stavanger Aftenblad har den siste uken hatt bred dekning av malingsarbeidene som utføres av Kværner Rosenberg på Petrojarl. Petrojarl skal være produksjons-skip for Statoil på Glitne-feltet.

Et besøk ombord førte til at vår yrkeshygieniker så seg nødt til å kontakte tilsynsmyndighetene og be dem om å ta ansvar. Skipet ble malt med store mengder kreftframkallende tjæreepoxy og ekstremt helsefarlig polyuretanmaling. Kværner Rosenberg har etter inspeksjon fra Arbeidstilsynet beklaget at disse produktene ble benyttet. I ettertid har også klubbformann Einar Risa ved Kværner Rosenberg gått ut med krav om at disse malingene må forbys. Dette er en viktig seier i arbeidet for å fjerne de farligste kjemikaliene i norsk arbeidsliv. Innen deler av svensk fagbevegelse vurderes problemet med isocyanater å være verre enn de tidligere asbestproblemene. Denne kjemikalieskandalen har også ført til at Statoil, som eneste operatørselskap som spesifiserer bruk av isocyanater, har revidert sitt syn. I følge Stavanger Aftenblad uttaler informasjonssjef Hans Aasmund Frisak at "...Statoil ønsker å være en pådriver for å få både tjæreepoxy og isocyanater ut av sokkelen". Nå gjenstår det å se om Statoil mener alvor.

OFS ser fram til et samarbeid med resten av fagbevegelsen om og bedre arbeidsmiljøet innen konstruksjon og vedlikehold.

NHO krever Oddleif Tønnesen fjernet som tillitsvalgt

YS/OFS har mottatt krav fra NHO om at Tønnesen må fratres som tillitsvalgt. Grunnen til dette er i følge NHO at Tønnesen som tillitsvalgt har en opptreden som bedriften mener er direkte illojal overfor bedriften og dennes interesser. Samtidig hevder de at det er av egeninteresse at Tønnesen har måttet skrive under på 70 tvistesaker siden nyttår. Det NHO her gjør er å sette beslutninger fra klubben og klubbens medlemmer tilside. De forsøker i stedet å "ta" en klubbleder som følger demokratisk fattede vedtak fra årsmøte og styre.

Hvorfor skjer dette?

Eurest var i alle år en mønsterbedrift da det gjaldt samarbeid mellom klubb og bedrift. Dette ble dramatisk endret når rammevilkårene for bedriften ble endret ved at operatørbedriften Statoil osv. ville tjene mer penger. De bestemte seg

for å kutte kostnadene til forpleining, og da valgte Eurest å følge dette opp med å kutte ned på sin egen inntjening. Men dette ønsker de jo å ta tilbake. Ikke fra de store sterke operatørselskapene, men fra egne ansatte. Hva har de å ta av? Jo, vilkårene til sine egne ansatte. Det har nå i et par år pågått store endringsprosesser i Eurest. Dette har ført til innskrenkninger i bemanning, angrep på opparbeidede rettigheter som pensjon, forsikringer, og andre goder en har hatt i selskapet. Eurest er den bedriften på sokkelen som har flest antall ansatte som har mistet helsesertifikatet. Bedriften har sett på alle muligheter for å bedre inntjeningen. OFS klubben har sett på alle muligheter til å bevare noen av de rettighetene de hadde. En kunne ha valgt å godta de endringer som bedriften har villet gjennomføre, men det har ikke klubben og medlemmene ønsket. Årsmøtet i 2000 valgte et styre med Tønnessen som leder. Retningslinjer og strategi for å kjempe imot bedriftens angrep på de ansattes rettigheter ble lagt.

OFS mener at klubben og leder av klubben Oddleiv Tønnesen ikke har gjort seg skyldige i brudd på hovedavtalen. OFS har ved flere anledninger vært i møte med OLF/NHO vedr. bedriftens brudd på hovedavtalen, uten at det har hjulpet. OFS mener blant annet at Eurest bryter overenskomsten ved å sette ned forsikringsbeløpet vedr. tap av helsesertifikat til 2 G.

OFS vil hevde at dette er et klassisk eksempel på fagforeningsknusing, og vil gi Tønnessen og Eurest klubben all den hjelp de måtte trenge. YS/OFS er blitt innkalt til møte med NHO i neste uke.

Har du fått nok søvn?

Ofta tar våre medlemmer opp problemer knyttet til søvn.

Det kan være forhold knyttet til:

- Behovet for enmannslugarer og snorking, uro på lugaren.
- Hotbedding og utilfredsstillende innkvartering.
- Støy på lugarene.
- Svingskift og påfølgende søvnmangler.
- Forsinkelser ved utreise og behovet for kvalifisert hvile.

Dersom man går på jobb med mangel på søvn i kroppen, tilsvarer dette det samme som å gå på jobb med høy promille. Man er med andre ord en fare for egen og andres sikkerhet. OFS registrerer at selskapene har liten vilje til å bekjempe disse problemene. Nye prosjekter kommer stadig ut med mindre og mindre boligkvarter. Beregninger viser at det er marginale kostnader med å utføre et nybygg med tilstrekkelig lugarkapasitet. Disse småbeløpene ønsker selskapene å innkassere selv om dette medfører stor fare for sikkerheten på grunn av søvnmangel og dårlig velferd og arbeidsmiljø for arbeidstakerne på sokkelen. Disse forholdene må vi slå tilbake mot med følgende tiltak:

- Krev flotell. Ta saken opp i AMU og krev flotell dersom det er manglende lugarkapasitet.
 - Skriv "Rapport om uønsket hendelse, RUH" dersom du går søvnløs på jobb.
 - Krev at din bedrift redegjør for hvilke tiltak de vil sette inn for å motvirke problemer knyttet til mangel på søvn og hvile.
- Diskuter disse problemene på alle medlemsmøter og sikkerhetsmøter. Søvn-mangel medfører redusert produktivitet, sikkerhet og øker antall feilbeslutninger. Både gamlehjem og fengselsvesenet har fått gjennomslag for kravet om enmannsrom. Den siste bastionen i landet som enda ikke blir innrømmet slike grunnleggende velferdsrettigheter er vi som arbeider offshore. Sjøfolk som begynner offshore sier det er som å komme tretti år tilbake i tiden velferdsmessig.

Regelverket og avtaleverket har mange begrensninger når det gjelder å fange opp forhold knyttet til kvalifisert hvile. Vi må derfor bruke de funksjonelle bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, og kreve fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også med hensyn til kvalifisert hvile og fullgod restitusjon før man går på jobb.

SaF og privatisering

SaFs styre er fortsatt i mot privatisering av Statoil. Men ut fra dagens situasjon mener vi at SaF skal kjøpe aksjer i Statoil for minimumsbeløpet 5.000 kr. Dette for å kunne møte på generalforsamlingen med tale og forslagsrett for derigjennom å ivareta våre medlemmers interesser på en best mulig måte.

Status FU Faget.

Siste utvikling her er at en hurtigarbeidende læreplangruppe klarte å få ferdig læreplanen på forsommeren. Denne er nå sendt til Kirke, Undervisnings og Forsknings Departementet for godkjenning. Arbeidet pågår kontinuerlig, slik at vi håper å kunne starte inntak av læring så snart som mulig.

De siste tre årene har vist en positiv fremvekst av nye fag offshore.

For tre år siden kom faget Boring, i fjor FU faget og i år altså Havbunnsinstallasjoner.

Vi ser altså at flere og flere av offshore faget finner sin plass i skolesystemet.

Ståle Håheim - Opplæringsrådet for Oljerelaterte fag, "ORO"

Statoil: Finale i lønnsforhandlingene 2001

Vårens vakreste(?) eventyr er over! Etter 30 timers sammenhengende forhandlinger har vi nå kommet frem til følgende resultat:

Tariffert område:

I tillegg til dette får alle ett engangsbeløp på 2,5% , minimum kr 7800,-.

Det vil bli utbetalt feriepenger av engangsbeløpet, men beløpet kommer ikke inn i beregning på lønnstabellene, og er heller ikke med i pensjonsgrunnlaget i Statoil. Vi presiserte ovenfor bedriften at vi ikke godtar å bli møtt med dette års engangsbeløp ved neste lønnsforhandling. Selv om vi ikke kan si oss helt fornøyd med resultatet, må det vektlegges at dette var et mellomoppgjør. Vi har gitt bedriften klart signal om at de ansatte i lgr. 6-8 har fått lite uttelling de siste årene, derfor har vi vektlagt denne gruppen.

For logistikk avdelingen på sokkelen, har vi krevd å få en mer rettferdig uttelling ved overgang til IBD-organisasjonen. Resultatet i denne omgang ble at dekkarbeidere med IBD og kombistillinger med IBD får et ekstra ansiennitetstrinn ut over avtalt ansiennitetsutvikling for karriereløpene. Resultatet kan vi ikke si oss fornøyd med, men bedriften var ikke villig til å diskutere temaet utover dette.

Når det gjelder 14-28 ordningen er det enighet om at bedriften innen 31.12.01 vil innkalle foreningene til sluttbehandling av rapporten fra utvalgsarbeidet.

Pensjon:

Dette er administrative bestemmelser, men bedriften vil jobbe videre med pensjonsgrunnlaget i forbindelse med overgang fra skiftgang til dagtid. Bedriften opplyste også at heretter vil alle førtidspensjonister i Statoil få en ytelse på 66% av pensjonsgrunnlaget.

Gangtid på Kårstø/Mongstad vil bli forhandlet om lokalt eventuelt neste hovedoppgjør.

Dette lønnsoppgjøret bærer klart preg av godt samarbeid mellom alle fagforeningene i Statoil. Og vi håper dette kan være en trend med tanke på kommende forhandlinger med bedriften.

Fra Data-tillitsvalgt for YS i Statoil

Statoil har via intranet oppfordret alle til og ta i bruk e-opplæring fra sin hjemme-pc. Det er ikke inngått noen avtale om hvordan denne type kurs skal betales.

I november 2000 ble det nedsatt en gruppe med deltagere fra fagforeningene (Lederene, NOPEF og YS) som bl.a skulle se på mulige kompensasjonsordninger for denne type opplæring. Pga. manglende forståelse fra bedriftens side på de synspunktene vi hadde så har alle tre foreningene trukket seg fra utvalget. Vi venter nå på nytt utspill fra bedriften.

YS kan derfor ikke anbefale at dere følger oppfordringen fra bedriften så lenge det ikke foreligger noen avtale om kompensasjoner.

Rydd opp - Filtermasker - bruk og begrensinger

Skrevet av: Halvor Erikstein

Mange arbeidsoppgaver er slik at skal de utføres forsvarlig, må det benyttes åndedrettsvern. Filtermaske blir som oftest valgt, men den beskytter ikke alltid godt nok. Å bruke et filter til en kjenner kjemikalielukt, er direkte helsefarlig. Filter kan forlengst være mettet. Feil eller manglende bruk av åndedrettsvern kan koste deg helsen. Du merker det ikke i dag, men kjemiske helseskader kommer snikende. En dag har kroppen fått nok.

Arbeidsgiveren har etter Arbeidsmiljøloven plikt til å gjøre risikovurderinger og svare på følgende spørsmål;

Hvilken type filter skal benyttes?

Hvilke kjemiske forbindelser finnes i arbeidsatmosfæren, og opptrer de både i gass- og aerosolform?

Hvilken konsentrasjon vil det være av forurensningen?

Kan det bli en atmosfære som gir øyeblikkelig fare for liv og helse?

Hvor lenge vil filteret vare?

Hvilke rutiner skal det være for skifte av filtre?

Skjegg og filtermaske kan ikke kombineres

Det er mange faktorer som kan være ukjente og som gjør at en må velge trykkluftforsynt åndedrettsvern. La en ting var klart. Har du skjegg skal du ikke bruke filtermasker, men utstyres med trykkluftforsynt åndedrettsvern. Gassfilter beskytter ikke mot partikler (aerosoler) i sprøytetåke eller sveiserøyk.

Administrative normer som mål for arbeidsmiljøforurensning

Administrative normer brukes for å vurdere arbeidsmiljøstandarder på arbeidsplassen der luften er forurenset av kjemiske stoffer. Normene er utarbeidet for en arbeidsuke med fem arbeidsdager på åtte timer. For offshore arbeidstid på 12 timer skal normen reduseres med faktoren 0,6.

Mens eksplosjonsgrenser angis i deler pr 100 (volumprosent), blir administrative normer angitt som gasskonsentrasjon i deler pr million (parts pr. million).

Eller de oppgis som vekt av forurensningen i tusendels gram (milligram) pr kubikkmeter (mg/m³). En gasskonsentrasjon på 1 volumprosent er det samme som 10.000 ppm.

Bruk av administrativ norm

Xylen er en tynner som brukes i produksjonskjemikalier og i maling. Den har en administrativ norm på 25 ppm. I vekt tilsvarer dette 108 mg/m³. Et vanlig kontor kan ha et volum på eksempelvis 40 m³. Mengden xylen som skal til å få forurense luften til administrativ norm er Volum multiplisert Administrativ norm blir 108 mg/m³ x 40m³ = 4320 mg = 4,32 gram. Som vi ser skal det ikke mer til en liten skvett på ei fille.

Vurdering av akutt fare for kjemisk helseskade.

Ved høye konsentrasjoner blir kjemikalier akutt giftige. Til slike vurderinger bruker vi IDLH (Immediately Dangerous to Life and Health) som er utarbeidet av amerikanske myndigheter. IDLH er definert som 'det maksimale nivået en frisk arbeider kan eksponeres for i 30 minutter og rømme fra området, uten at det går utover fluktevnen, eller personen blir påført varige helseskader. I arbeid i områder hvor det kan bli IDLH nivå, må det kun benyttes åndedrettsvern som gir maksimal beskyttelse (friskluftststyr med overtrykk). For xylen er IDLH verdien satt til 900 ppm (3888 mg/m³).

Mengden xylen for å nå IDLH nivå i det tidligere eksemplet blir 3888 mg/m³ x 40 m³ = 156 gram. Dette tilvarer et forbruk av omkring 2 desiliter av tynneren i et rom av kontorstørrelse.

Metning av filter

Tiden det tar før et filter er mettet har vært studert nøye. Den er avhengig av faktorer som konsentrasjon av luftforurensning, luftforbruk, temperatur og luftfuktighet. For en rekke kjemikalier kan gjennombruddstiden nokså enkelt bestemmes ved bruk av tabeller eller beregningsprogram. Gjennombruddstiden for arbeid i en atmosfære på 1000 ppm er

for xylene 99 minutter ved et luftforbruk (pustehastighet) på 53 l/min, temperatur 22 Celsius og luftfuktighet på 50%. Gjennombruddstiden er i dette eksemplet definert som tiden det tar før filteret er mettet og slipper igjennom 1% (10 ppm).

Målinger av forurensning.

Det er enkelt å gjøre målinger ved hjelp av instrumenter med PID (fotoionisasjonsdetektor). Instrumentene er direktevisende, men de krever at en vet hvilke stoffer som luften er forurenset av. I tillegg må brukeren ha god opplæring i å tolke måleresultatene.

Isocyanater

Isocyanater har til sammenlikning en administrativ norm på 0,005 ppm! Beskyttelse mot disse stoffene må håndteres helt spesielt.

Informasjon i form av lysark og bakgrunnstoff fås ved henvendelse til undertegnede på telefon eller e-post.

To our foreign members - A taxing problem

Skrevet av: Allan Atkinson

New Years Day may seem a long time ago now, but there were some taxation changes taking place that are affecting you now and you may not be aware of them. On 1st January a new tax convention between Norway and the UK came into effect. In the UK, it is the Statutory Instrument 2000 No. 3247 and is called 'The Double Taxation Relief (Taxes on Income) (Norway) Order 2000' whilst in Norway it is referred to as the 'Tax Agreement between Norway and Great Britain' and its purpose is for the 'avoidance of double taxation and the prevention of fiscal evasion with respect to taxes on income and capital.' This new tax convention affects all residents of Norway and the UK who may work from time to time in the other country. Residents of countries other than Norway and the UK are not affected by this change.

Having got the legal jargon out of the way, what does it really mean to OFS members. Put simply, it means that a Norwegian resident will be taxed as if they were working all of the year in Norway, even if they have been working in the UK (or on the UK Sector) and a UK resident will be taxed as if they were working all of the year in the UK, even if they have been working in Norway (or on the Norwegian Sector). I use the expression 'as if' because both countries will still tax you in the same way as they have done before, but they will operate a 'tax credit' system with regard to tax already paid to the other country.

Previously, the earnings and taxation on each side of the North Sea have been treated separately, but this will no longer be the case. From this year (1st January for the Norwegian tax authority and 6th April for the UK tax authority) you will need to declare to the tax office in your country of residence, how much you have earned in the other country and how much tax you have paid. They will then use this information to calculate your total earnings (Norwegian + UK) and from that, calculate how much tax you would have paid in your own country, had all of your earnings been from that country. From this calculated tax figure they will then deduct the 'tax credit' already paid to the other country and what is left is your tax assessment for the year.

Some you win and

With the introduction of this new 'tax credit' system, there may be some winners, but the vast majority will be losers compared to last year. Double taxation will be prevented, but you will no longer have the benefit of personal allowances from both countries. You will still be granted personal allowances in both countries, but when your own tax office does their calculations, the personal allowance from the other country will effectively be discarded.

Another potential problem, at least for UK residents is the relatively high income tax levels in Norway compared to the UK. If a UK resident has most of their earnings in Norway then the 'tax credit' (an amount equal to the tax already paid in Norway) used by the UK tax office to set against your total UK tax assessment, may be more than the actual tax bill to the UK. In this case the UK tax office cannot give a negative tax assessment as they cannot give back something that should not have been paid.

For a Norwegian resident with any UK earnings, in virtually every case it will result in an increase in total taxation, compared with last year.

Special protection for some....

Interestingly, Article 32 of the new tax convention specifically protects 'the fiscal privileges of diplomatic or permanent missions or consular posts,' from the new rules. It would seem that those who helped to write the convention, do not have to follow it.

In summary, in most cases you will pay in total tax, an amount equal to the tax payable in your own country, had all your earnings been in your own country. One thing to note however is that payments to National Insurance schemes in either country are in addition to tax and are charged separately.

If you need further information on how the taxation changes will affect you personally, you should contact your own tax office, in your country of residence.

Torturert og drept for fagforeningsarbeid

Skrevet av: Mette Møllerop

Fengslet og drept for å ha deltatt i demonstrasjon med krav om økt minstelønn. Utenkelig? Kanskje i Norge, men i store deler av verden risikerer man tortur og fengsel i kampen for å fremme arbeidernes rettigheter. Amnesty International arbeider for å avdekke og stanse disse overgrepene.

Tusenvis av fagorganiserte blir hver eneste dag utsatt for brudd på menneskerettighetene. Fagbevegelsen og Amnesty har et klart interessefelleskap, nemlig å sikre fagorganisertes rettigheter.

Drap på fagforeningsaktivister i Colombia

Colombia er et farlig sted for fagforeningsaktivister. I år 2000 ble 112 fagforeningsledere og aktivister drept og hundrevis av andre måtte flykte etter å ha mottatt trusler. Paramilitære grupper med nære bånd til væpnede styrker begår alvorlige og omfattende overgrep og terroriserer befolkningen nærmest uten at det blir iverksatt etterforskning og straffeforfølgelse av forbrytelsene. Fagforeningsledere, ansatte i offentlig sektor, olje og gruvearbeidere er spesielt rammet - de utsettes for stadige trusler, vold og drap. Amnesty International har dokumentert systematiske forfølgelser av fagforeningsaktivister i Colombia. Syv fagforeningsledere ble skutt og drept under en 15 dagers streik i 1998. En av disse var Jorge Ortega Garcia, nestlederen i paraplyorganisasjonen Central Unitara de Trabajadores (CUT). Ingen av drapene har blitt etterforsket. Amnesty ber colombianske myndigheter om å ta effektive skritt for å foreta grundig etterforskning og rette tiltale mot de som er ansvarlig for menneskerettighetsbruddene mot fagforeningsaktivister og andre. Først da vil fagforeningsaktivister være i stand til å gjennomføre sine aktiviteter.

Fagforeningsleder fengslet og drept i Etiopia

I 1996 ble fagforeningslederen Taye Wolde Semayat arrestert på flyplassen i hovedstaden i Etiopia. Han holdes fortsatt ulovlig fengslet og sitter dag og natt isolert med fotlenker og håndjern, tiltalt for å ha ledet en "væpnet sammensvergelse" og for å ha manet til "vold og forstyrrelse". Semayat ble holdt fengslet i tre år før rettsaken hans startet. I disse årene satt han isolert i en trang celle med elektrisk lys døgnet rundt. I juni 1999 ble Semayat dømt til 15 års fengsel etter en farse av en rettssak. To av hovedvitnene var svært lite troverdige og i tillegg fantes det ingen tekniske bevis for at Semayat hadde ledet noen væpnet gruppe. Faktisk fantes det ingen bevis for at denne gruppen overhode hadde eksistert. Alt tyder på at dommen var politisk motivert. Som leder av landets største fagforeningsaksjon, lærerorganisasjonen ETA, hadde Semayat skaffet seg ry som en skarp kritiker av statsmakten. De etiopiske myndighetene hadde nå kvittet seg med en viktig motstander.

Semayat sitter fortsatt fengslet, og Amnesty International har adoptert ham som en samvittighetsfange. Tusenvis av Amnesty-medlemmer over hele verden står sammen med krav til etiopiske myndigheter om at Semayat må slippes fri umiddelbart og uten betingelser.

Faglige rettigheter er menneskerettigheter

FNs verdenserklæring om menneskerettighetene er grunnlaget for Amnestys arbeid. Artikkel 20 i erklæringen sier at alle har rett til fritt å delta i fredelige møter og organisasjoner. Artikkelen er et viktig utgangspunktet for Amnestys arbeid mot overgrep på fagforeningsorganiserte.

Amnestys årlige fagforeningsaksjonen 1.mai inngår som en del av dette arbeidet. På denne dagen aksjonerer tusenvis av Amnesty-medlemmer i hele verden nettopp for å sette fokus på undertrykkelsen og forfølgelsen av fagorganiserte. For Amnesty er det viktig å synes i gatebildet 1. mai. Derfor deltar Amnesty-medlemmer på mange av 1.mai- arrangementene rundt om i landet, blant annet ved å holde appeller, gå i 1.mai tog og dele ut protestbrev.

Faglige rettigheter og menneskerettigheter er to sider av samme sak. Fagorganisertes rettigheter handler ikke bare om for retten til å danne og gå inn i fagforeninger for å beskytte sine interesser, men også om retten til menings- og ytringsfrihet. Tortur og drap på menneskerettighetsaktivister strider mot retten til liv og personlig sikkerhet. I følge verdenserklæringen om menneskerettighetene skal ingen utsettes for tortur eller grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff. På denne bakgrunn oppfordrer vi YS-medlemmer til å vise solidaritet for fagforeningsorganiserte som forfølges og utsettes for tortur. Oppsøk Amnesty-standen på ditt lokale 1. mai arrangement og send protestbrev til myndighetene i Colombia og Etiopia.

Ferdig skrevet protestbrev finner du også på: www.amnesty.no/fagforening

Amnesty International er en verdensomspennende, politisk og religiøst uavhengig organisasjon som arbeider for løslatelse av samvittighetsfanger, rettferdig rettergang for alle politiske fanger, for avskaffelse av tortur, "forsvinninger", politiske drap og henrettelser. Organisasjonen finansieres av de over 1 million medlemmene og støttespillere verden over, og tar ikke imot penger fra regjeringer til sitt aksjonsarbeid. Som medlem bidrar du til å sikre Amnesty Internationals regelmessige og langsiktige inntekter, noe som styrker planleggingen og gjennomføringen av arbeidet.

Oppsøk vår hjemmeside på: www.amnesty.no for mer informasjon om våre medlemskapsformer.

Ulykke etter oppskrift?

Skrevet av: Roy Erling Furre

**“Sikkerheten er ute av kontroll” sa Roy Erling Furre, 2.nestleder i OFS i fjorårets desembernummer av OFSA.
“Før året er omme er jeg redd vi passerer 500 uønskede hendelser som er så alvorlige at de formelt sett er rapportert til OD.”**

I "god tid" før året faktisk var omme, hadde antall uønskede hendelser passert 500. Julaften kom den verste: Kranulykken som tok livet av Rune Grønningen.

På spørsmålet om oljeindustrien selv er bekymret for sikkerheten, svarte Roy Erling Furre. "Nei, det ser ikke ut til at de bekymrer seg for den. For et par måneder siden hadde for eksempel Stavanger Aftenblad et oppslag hvor John Vemmestad, direktør i BP, sa at sikkerheten aldri har vært bedre. Kort tid etter dette intervjuet ble Valhall og Hod nedstengt på grunn av rust i overrisslingsanlegget og dårlig vedlikehold. I samme intervju uttalte han også at en kunne sammenlikne plattform og sokkel med en nybil-park! Og ikke nok med det. I forkant av dette omtalte Per Otto Selnes, OLF, oss som useriøse på grunn av sikkerhetsarbeidet vårt. Vi har heldigvis fått bred støtte fra OD og kommunalminister Sylvia Brustad som har markert en klar uenighet med oljeindustrien. Dette setter også industrien i klemme. Industrien kan ikke lenger bortforklare situasjonen."

Brev fra OD

Oljedirektør Gunnar Berge og sikkerhetsdirektør Magne Ognedal fra Oljedirektoratet sendte ut dette brevet til 22 rettighetshavere før Osebergulykken skjedde:

"De siste par årene er det blitt rettet nytt, kritisk søkelys mot sikkerheten på norsk sokkel. Arbeidstakerorganisasjoner har vært meget aktive, både overfor media og myndigheter, når det gjelder å formidle frykt for at utviklingen går i gal retning. Studier gjennomført av risikoanalysemiljøer i universiteter og næringsliv hevder med tyngde at risikoen er økende.

Langt på vei deler vi i Oljedirektoratet deres syn. Vår egen sikkerhetsstatistikk, informasjon og erfaringsgrunnlag underbygger disse bekymringene. I de senere år har den tidligere nedadgående trenden vi har hatt når det gjelder antall og alvorlighetsgrad av hendelser og ulykker vist en klar utflatning. De siste tre årene har det ikke vært noen forbedring. For enkelte kategorier ulykker og hendelser går utviklingen feil vei.

Vi mottar også mange rapporter om hendelser som har stort ulykkespotensial, som for eksempel branner eller branntilløp, større gassutslipp, kraner som feiler, etc. dersom de inntreffer enkeltvis, kan slike hendelser være enkle å kontrollere.

Men skulle to eller flere inntreffe samtidig, vil vi ha en helt annen situasjon med stort ulykkespotensial. Det er foruroligende at såpass mange selskaper rapporterer om mangler ved barrierer, slik som brannslukkingssystemer, som er til for å hindre at et uhell utvikler seg til katastrofe. Ofte er dette mangler som ikke kan observeres gjennom det daglige tilsynet med sikkerhet og arbeidsmiljø. Det er derfor ikke urimelig å anta det er fare for at dette kan utvikle seg mot uforsvarlig virksomhet. Direktoratet oppfatter denne utviklingen som meget urovekkende.

I denne situasjonen er det dessverre vår oppfatning at aktørene ikke i tilstrekkelig grad synes å ta problemene inn over seg. Selskapene har tilgang på de samme data fra virksomheten som vi har, men i media har for eksempel representanter for selskapene uttalt at sikkerheten aldri har vært så god som nå. Vi deler ikke dette synet. Tvert imot mener vi det er stor sannsynlighet for fortsatt tilbakegang når det gjelder sikkerhetsnivået på norsk sokkel om ikke næringen nå iverksetter nye tiltak.

Med "nye" tiltak mener vi også andre tiltak enn de som næringen tradisjonelt – og med hell – har benyttet for å redusere risikonivået på norsk sokkel, slik som satsing på teknologisk utvikling, og innføring av styringssystemer og prosedyrer for den daglige drift. Områder som med fordel kan få større oppmerksomhet i denne sammenheng er for eksempel videre utvikling av sikkerhetskulturen, holdninger og adferd – det gjelder på alle nivåer i selskapene. Aldring av teknisk utstyr og personell er også en faktor. Et annet viktig område for økt oppmerksomhet mener vi er gjennomføring av organisasjonsmessige endringer i selskapene, som det har vært en del av i den senere tid og hvor det er vår erfaring at det ofte ikke foretas gode nok konsekvensutredninger. Vi har også sett at selskapenes ledelse ikke i tilstrekkelig grad følger opp forutsetningene som opprinnelig ble lagt til grunn for endringene, slik som for eksempel at de ikke skal medføre reduksjon av sikkerhetsnivået, fortsatt er ivaretatt.

I det hele tatt: alle gode ideer og krefter bør nå settes inn for å snu den negative utviklingen vi ser når det gjelder sikkerhetsnivået på norsk sokkel.

I denne forbindelse vil vi peke på rettighetshavernes ansvar og sentrale rolle når det gjelder å styre operatørselskapene og legge forholdene til rette for at de skal kunne ivareta sitt ansvar for å drive forsvarlig og effektivt. Gjennom deltakelse som observatør i lisensene er det OD sin generelle oppfatning at i den senere tid har rettighetshaverne sine representanter hatt stor interesse for og oppmerksomhet rettet mot innsparinger i operatørens budsjetter. Det er helt naturlig og legalt. Imidlertid gir petroleumsloven den enkelte rettighetshaver også et ansvar og en nøkkelrolle i arbeidet for å bidra til en positiv utvikling når det gjelder sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på norsk sokkel."

Med hilsen
Gunnar Berge - oljedirektør
Magne Ognedal - sikkerhetsdirektør

Alvorlige mangler ved Norsk Hydros styring av virksomheten

Ikke lenge etter at brevet fra OD var skrevet og sendt ut, kom altså dødsulykken på Oseberg. I tråd med den kritikken som lå i brevet til rettighetshaverne, og i tråd med SINTEF-rapporten fra 1997 som beskrev mulige hendelser som kunne oppstå på grunn av omstillingsprosessene, kom ulykken nærmest som en "naturlig følge".

En rekke punkter ble listet opp i ODs granskingsrapport:

- Rørdekket har designmessige svakheter. Dette manifesterer seg i utilstrekkelig lagringsplassgrad og uhensiktsmessig utforming av rørdekk.
- OD kan ikke se at NH har definert operasjonelle forutsetninger for virksomheten på rørdekket som følge av mangelfull design.
- NH har ikke kompensert mangelfullt design og manglende operasjonelle begrensninger med innskjerpede rutiner, prosedyrer, opplæring mv.
- Eksisterende prosedyrer har ikke blitt etterlevd, og det synes å være en arbeidspraksis på rørdekket som bryter med grunnleggende prinsipper for sikkerhet.
- Det aktuelle løftet ble utført på en måte som bryter med grunnleggende sikkerhetslementer for slike operasjoner.

ODs granskning viser også at det har vært uklarheter knyttet til organisering, ansvar og ivaretagelse av ansvar for sikkerheten om bord. Grensen mellom Hydro, Procon og andre serviceselskaper synes ikke å være ivaretatt på en tilfredsstillende måte."

ODs hovedinntrykk er at dødsulykken på Oseberg avdekker en lang rekke forhold som bryter med kravene til forsvarlig virksomhet.

Hendelsesforløp

Ulykken skjedde i forbindelse med lasthåndtering på rørdekk. To personer fra Schlumberger Completion Systems (SCS) hadde klatret opp på en 3 meter høy rør-stabel for å teste utstyr. De hadde behov for å få flyttet noen rør og bedt om assistanse fra kran.

Sikkerheten har aldri vært bedre?

Utsagnet som kom fra BPs direktør John Vemmestad og harseleringen over OFS sitt sikkerhetsarbeid fra Per Otto Selnes, OLF, står i sterk kontrast til de over 500 hendelsene og ulykken på Oseberg.

ODs granskingsrapport har dette inntrykket:

Norsk Hydro har i en periode hatt flere prosesser som har hatt til hensikt å optimalisere vedlikeholdsarbeidet. Dette har vært en periode som har vært preget av uro, med til dels overlappende prosesser, og dessuten gjennomføring av flere krevende aktiviteter i det samme tidsrommet. Etter ODs vurdering har endringsprosessene som har vært gjennomført på Oseberg feltsenter de siste årene, hatt negativ innvirkning på arbeidsmiljøet til vedlikeholdspersonellet. På bakgrunn av ODs observasjoner knyttet til endringsprosessene mener OD at Norsk Hydro ikke har lagt tilstrekkelig vekt på å benytte systematiske metoder for planlegging og oppfølging av prosessene. OD finner det relevant å stille spørsmål ved Norsk Hydros rutiner for å vurdere mulige sikkerhets- og arbeidsmiljømessige konsekvenser i forkant av slike prosesser.

Norsk Hydro og ABB gir uttrykk for at de har et høyt sikkerhets- og arbeidsmiljønivå. Begge selskapene benytter KPIer (Key Performance Indicators), som i hovedsak er knyttet til antall personskader og arbeidsbetingede sykdommer. Dette er reaktive mål som alene har begrenset verdi som sikkerhets- og arbeidsmiljøindikatorer. Norsk Hydros oppfølging og vurdering av ABB på sikkerhets – og arbeidsmiljøområdet er i hovedsak begrenset til KPI-resultatene. Verken Norsk Hydro eller ABB har de siste årene gjennomført, eller har planer om å gjennomføre andre tilsynsaktiviteter knyttet til arbeidsmiljøområdet for å verifisere at det inntrykket de sitter med er korrekt. Etter ODs vurdering tilfredsstillende ikke selskapene i tilstrekkelig grad de krav som stilles i regelverket til oppfølging av eget og underentreprenørers arbeidsmiljø.

Norsk Hydros kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet på Oseberg Feltsenter har mangler i omfang og kvalitet. Selskapet anvender ikke systematikk og metodikk som er fullt ut egnet til å identifisere, vurdere og følge opp arbeidsmiljøforhold samt kvalifisere og verifisere forebyggende tiltak.

Norsk Hydro benytter i liten grad arbeidsmiljøkompetanse som støtte til utredningsarbeid, risikovurderinger, prioriteringer og valg av tiltak. OD merker seg at kapasiteten i helse- og arbeidsmiljøavdelingen ikke er større i dag enn for 6-7 år siden. I samme tidsrom har antall innretninger som Norsk Hydro operer økt betydelig. Norsk Hydro ser ut til å ha opparbeidet seg et underskudd på arbeidsmiljøfaglig kompetanse. OD er bekymret for de langsiktige effektene av et slikt underskudd."