



SAFE Magasinet

Nr. 5 – 2001

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 2	De multinasjonale kommer	Kari Bukve
Side 3 – 7	Den nye personopplysningsloven	Terje Nustad
Side 8 – 9	det juridiske HJØRNE - Skatteavtale med Storbritania	
Side 10	Leder - Rettsak mot YS/OFS - Oddleiv Tønnessen	Terje Nustad
Side 11	Leserinlegg - Isocyanater fakta og følelser	Halvor Erikstein
Side 12 – 13	Leserinlegg - Nytt fra Nordsjødykkeralliansen	Kari Bukve
Side 14	Leserinlegg - Når tilsynsmyndighetene svikter	Tarjei Lodden
Side 15 – 16	Leserinlegg - Sykelønnsordningen under sterkt angrep	Bjørn Tjessem
Side 17 – 18	Medlemsfordeler gjennom OFS	
Side 19	Notiser - Stavanger Byrett ga Eurest Support Services A/S medhold på alle punkter i saken m.v	Mette Møllerop
Side 20 – 22	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 23 – 24	Oddleiv Tønnessen - en resursperson i Eurest	
Side 25 – 26	Rydd opp – Støy	Halvor Erikstein
Side 27 – 28	Stabel-utvalget	Mette Møllerop

De multinasjonale kommer

Skrevet av: Kari Bukve



Fra forpleiningen. – Foto: Statoil v/ Øyvind Hagen

Teksten er hentet fra Asbjørn Wahls artikkelserie og redigert av Kari Bukve, OFS.

Asbjørn Wahl er Formann i Foreningen for Velferdstaten. Totalt er det ca 900.000 medlemmer der i dag. Fem fagforbund i AF, LO, YS og det frittstående lærer laget har etablert aksjonen "for velferdstaten"

Skrivet er ment å sette søkelys på strategien til multinasjonale konsern og skyggevirkingene av den. Selv om de negative vinklingene er hentet fra det offentlige rom, forteller det noe om hvem som tjener og hvem som taper. Jeg mener at vi kan trekke noen paralleller til vår egen situasjon.

Store internasjonale konsern er i ferd med å skape store private monopoler som er i stand til å dele aktuelle markeder seg i mellom. Monopol tendensen viser seg i den såkalte "myke sektoren".

En undersøkelse fra Dagens Medisin viste at Partena Care AB (Eid av Sodexo Allianse) var giganten på det private pleie og omsorgsmarkedet. Både når det gjaldt antall ansatte og omsetting, var dette firmaet like stort som de fem neste på listen til sammen.

ISS Care er tyngst i Norge både på renhold og på helse og omsorg. ISS er aktivt i hele Europa, Nord og Sør Amerika. ISS dominerer fullstendig markedet for renhold her i landet særlig etter det overtok renholdsdivisjonen til Eurest, som i sin tur er et datterselskap til britiske Compass group, og som nå helt og fullt sikter mot omsorgssektoren i Norge. I løpet av 1997 var for første gang i historien et flertall av de 100 største økonomiske enhetene i verden, selskaper og ikke stater. 1/3 av verdenshandelen er intern handel i de multinasjonaleselskap. Noen av de mest ekspansive har spesialisert seg nettopp på å overta offentlig virksomhet.

En av strategiene til de multinasjonale gigantene er å legge inn taps bud for å presse ut konkurrenten med sikte på at det vil betale seg i det lange løp når monopolsituasjonen gjør det mulig å ta ut ekstra profitt. På mange områder foregår det en stilltiende fordeling av markedene mellom multinasjonale konserner. Resultatet er at anbudssystemet på sikt ikke gir økt konkurranse, men økt monopolisering.

Bedre tjenester for brukerne eller korttenkt strategi ?

Et firma kan gjøre vaskejobben billigere ved at de ansatte vasker et større areal til samme timeantall som tidligere – men dette gir økte kostnader i form av sykemeldinger og uføre trygd. Det har vært flere skandaler pga konkurranseutsetting. Det ble blant annet avslørt at ISS vanskjøttet pasientene i Solna i Sverige. Ved Risenga sykehjem i Asker som har vært drevet av ISS siden 1 juli 1997, måtte kommunen ut med 15 millioner ekstra fordi ISS mente at pasientene var dårligere enn kontrakten tilsa.

I Helse og Sosialforbundets blad var det en reportasje fra Partenas nye sykehjem (Sodexo): "De satser på unge friske folk uten familie som arbeider mye og sier lite."

Hvor lenge kan de holde på med en slik rovdrift på de ansatte ?

Hva skjer med de ansatte etter noen år i et slikt arbeidsmiljø?

Hvem skal ta ansvar for belastningslidelser og atferdingsproblemer som følger av dette?

I hvor stor grad vil arbeidstakere som ikke yter 110 % ha særlig muligheter?

Det danske ISS gjorde en så dårlig jobb ved Ullevoll sykehus at de ble løst fra kontrakten og kastet ut. Samme veien gikk det med 70 Oslo skoler. I Bergen og Bærum har lignende ting skjedd. Årsaken er ikke at private arbeidstakere gjør en dårligere jobb enn offentlige, men private selskaper har en tendens til å pålegge sine arbeidstakere vask av flere kvadratmeter på kortere tid. Hovedmålet med et privat selskap er å skaffe høyest mulig avkastning på investert kapital.

Brutaliseringen av arbeidslivet

(hentet fra Asbjørn Wahl)

Om lag 10 % av hele den norske befolkning mellom 16 og 66 år er for tida uføretrygdet. Tar vi med de som er på rehabilitering/ førtidspensjon, nærmer vi oss 15 %. Av alle mellom 55 og 60 år er 25 % uføretrygdet. Meningsmålinger viser at en sterkt økende andel av arbeidstakere opplever økende stress og press på jobben. For stadig flere yrkesgrupper er uføretrygding nå den mest vanlige måten å gå ut av arbeidslivet på. Slik har det vært lenge for renholdspersonale, buss-og lastebilsjåførere, anleggs-og gruvarbeidere, samt den såkalte "trøste og bære gruppen," helse og omsorgssektoren. Den siste gruppen som kan legges til, er en relativt ny yrkesgruppe. Oljearbeideren i Nordsjøen som nå i masse omfang ryker ut av arbeidslivet tidlig i 50-årsalderen. Det er med andre ord i fred med å utvikle seg et arbeidsmiljø der et normalt utrustet menneske ikke er i stand til å holde ut et helt arbeidsliv, men støtes ut før vanlig pensjonsalder.

Arbeidslivet er i ferd med å brutaliseres. For store deler av befolkningen fører ikke vekst og velstandsøkning til et bedre liv, tvert i mot. Presset på den enkelte øker og fysisk og psykisk helse brytes raskere ned. Denne brutaliseringen av arbeidslivet henger sammen med sterke underliggende krefter i samfunnet. Konkurransen skjerpes på alle områder og kravene til avkastning øker dramatisk. Stadig raskere omstillinger og nedbemanninger av arbeidstakere øker kravene til den enkelte arbeidstaker. Kort sagt, markedsliberalisme er helsefarlig. Tidligere statsminister Bondevik har i kronikker invitert den sittende regjering til et stort nasjonalt kompromiss for å råde bot på problemet og med positiv respons. Flere politikere og myndighetspersoner har fulgt opp med alvorstunge uttalelser. Nesten uten unntak har bekymringen begrenset seg til utgiftene på trygdebudsjettet, der det antydes at løsningene er å skjerpe betingelsene for å få uføretrygd. Når dette samfunnsproblemet ennå ikke har fått sin fortjente plass i samfunnsdebatten, har det flere årsaker. For det første er det et utrendy tema hos den påtatt urbane og postmoderne eliten som har skaffet seg kontroll over mediene og dermed over samfunnsdebattens dagsorden. For det andre fordi de styrende og de styrte etter hvert rekrutteres fra hver sine sosiale sjikt. For det tredje, de som rammes individualiserer problemet: Det er jeg som ikke strekker til, som ikke mestrer de nye kravene i arbeidslivet.

Hentet fra det ideologiske og politiske fundament for konkurranse utsetting av offentlig sektor. Foredrag av Ivar Johansen Sv bystyregruppe i Oslo) samt fra av artikkel av Espen Mathisen i bladet fysioterapeuten.

Den nye personopplysningsloven

Skrevet av: Terje Nustad

Artikkelen er redigert av Odd Moen, datatillitsvalgt og nestleder i Statoilansattes Forening

Fra 1 januar i år ble den nye personopplysningsloven satt i kraft. Denne erstatter den gamle personregisterloven. Den nye loven inneholder selve loven, forskrifter til denne og sikringsbestemmelser og disse må sees i sammenheng. I forskriftene for personopplysningsloven beskrives overgangen som følger:

Forskrift til personopplysningsloven (personopplysningsforskriften)

1. Innledning

Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) avløser lov 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre m.m. Ved kongelig resolusjon 30. juni 2000 ble det fastsatt at personopplysningsloven trer i kraft 1. januar 2001. Personopplysningsloven representerer delvis en videreføring, oppdatering og videreutvikling av bestemmelsene i personregisterloven fra 1978, men inneholder også en rekke nye regler.

Loven fokuserer ikke så sterkt på personregistre som personregisterloven, men regulerer i stedet elektronisk behandling av personopplysninger mer generelt. Den omfattende forhåndskontrollen etter personregisterloven (konsesjonsplikt) ved opprettelse av personregistre er nedbygd. Det er lagt større vekt på etterfølgende kontroll fra Datatilsynet med grunnlag i en meldeplikt for dem som behandler personopplysninger. Personopplysningsloven gjennomfører EØS-avtalen vedlegg XI nr. 5e (Europaparlamentet og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger). *Avsnittet er noe forkortet.*

De største forandringen ligger i at det etter den nye loven legges mer opp til meldeplikt for de som skal behandle personopplysninger enn en konsesjonsplikt. Det legges også mer opp til egenkontroll hos den registeransvarlige enn tidligere. Dette er for øvrig en tendens som en kan se i mange sammenhenger når det gjelder det offentlige kontroll utøvelse.

Om formålet med personopplysningsloven.

Sitat:

§ 1. Lovens formål

Formålet med denne loven er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger. Loven skal bidra til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger.

Lovens § 2 inneholder definisjoner som en bør merke seg siden den sier noe om ansvarsforhold og hva som regnes som sensitive personopplysninger.

§ 2. Definisjoner

I denne loven forstås med:

- 1) personopplysning: opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson,
- 2) behandling av personopplysninger: enhver bruk av personopplysninger, som f.eks. innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter,
- 3) personregister: registre, fortegnelser m.v. der personopplysninger er lagret systematisk slik at opplysninger om den enkelte kan finnes igjen,
- 4) behandlingsansvarlig: den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes,
- 5) databehandler: den som behandler personopplysninger på vegne av den behandlingsansvarlige,
- 6) registrert: den som en personopplysning kan knyttes til,
- 7) samtykke: en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv,
- 8) sensitive personopplysninger: opplysninger om
 - a) rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning,
 - b) at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling,

- c) helseforhold,
- d) seksuelle forhold,
- e) medlemskap i fagforeninger.

Under punkt 7) defineres hva som legges i begrepet samtykke.

Dette forteller at en ikke kan registrere og behandle persondata uten et klar uttrykt samtykke fra den opplysningene gjelder. Hvordan dette i praksis skal løses finnes det vel ingen enkel løsning på, men jeg anbefaler at fagforeningene utfordrer den behandlingsansvarlig i sine bedrifter på dette punktet. Husk også at alle bedrifter skal ha en som er behandlingsansvarlig.

Jeg regner med at mange bedrifter pr. d.d. ikke har satt seg godt nok inn i den nye loven og vil sannsynligvis bli svar skyldig.

Under punkt 8) defineres det eksempler på hva som regnes som sensitive personopplysninger.

Dette gjelder bl.a. medlemskap i fagforeninger. Normalt er dette ikke noe stort problem i Norge, men i mange andre land kan dette være meget sensitive personopplysninger. Nå sier loven at i Norge er dette også sensitive opplysninger og da må bedriftene forholde seg til det.

§ 3. Saklig virkeområde

Loven gjelder for

- a) behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler, og
- b) annen behandling av personopplysninger når disse inngår eller skal inngå i et personregister.

Her sies det noe om virkeområde og ut fra dette kan en lese at virkeområde for personopplysningsloven ikke bare gjelder elektroniske hjelpemidler, men også andre former for lagring og behandling av personopplysninger.

Fra selve personopplysningsloven vil jeg til slutt ta med § 8 og 9 som sier noe om vilkår for å behandle personopplysninger.

§ 8. Vilkår for å behandle personopplysninger

Personopplysninger (jf. § 2 nr 1) kan bare behandles dersom den registrerte har samtykket, eller det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling, eller behandlingen er nødvendig for

- a) å oppfylle en avtale med den registrerte, eller for å utføre gjøremål etter den registrertes ønske før en slik avtale inngås,
- b) at den behandlingsansvarlige skal kunne oppfylle en rettslig forpliktelse,
- c) å vareta den registrertes vitale interesser,
- d) å utføre en oppgave av allmenn interesse,
- e) å utøve offentlig myndighet, eller
- f) at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.

§ 9. Behandling av sensitive personopplysninger

Sensitive personopplysninger (jf. § 2 nr 8) kan bare behandles dersom behandlingen oppfyller et av vilkårene i § 8 og

- a) den registrerte samtykker i behandlingen,
- b) det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling,
- c) behandlingen er nødvendig for å beskytte en persons vitale interesser, og den registrerte ikke er i stand til å samtykke,
- d) det utelukkende behandles opplysninger som den registrerte selv frivillig har gjort alminnelig kjent,
- e) behandlingen er nødvendig for å fastsette, gjøre gjeldende eller forsvare et rettskrav,
- f) behandlingen er nødvendig for at den behandlingsansvarlige kan gjennomføre sine arbeidsrettslige plikter eller rettigheter,
- g) behandlingen er nødvendig for forebyggende sykdomsbehandling, medisinsk diagnose, sykepleie eller pasientbehandling eller for forvaltning av helsetjenester, og opplysningene behandles av helsepersonell med taushetsplikt, eller
- h) behandlingen er nødvendig for historiske, statistiske eller vitenskapelige formål, og samfunnets interesse i at behandlingen finner sted klart overstiger ulempene den kan medføre for den enkelte.

Ideelle sammenslutninger og stiftelser kan behandle sensitive personopplysninger innenfor rammen av sin virksomhet selv om behandlingen ikke oppfyller et av vilkårene i første ledd bokstav a - h. Behandlingen kan bare omfatte opplysninger om medlemmer eller personer som på grunn av sammenslutningens eller stiftelsens formål frivillig er i regelmessig kontakt med den, og bare opplysninger som innsamles gjennom denne kontakten. Personopplysningene kan ikke utleveres uten at

den registrerte samtykker. Datatilsynet kan bestemme at sensitive personopplysninger kan behandles også i andre tilfeller dersom viktige samfunnsinteresser tilsier det og det settes i verk tiltak for å sikre den registrertes interesser. Hvis en ønsker og sette seg inn i loven er det viktig at en også ser på forskriftene som utdyper veldig mye i forhold til selve loven og jeg gir noen eksempler på dette:

§ 2-3 Sikkerhetsledelse

Bestemmelsen understreker at det er den behandlingsansvarlige, ved virksomhetens daglige ledelse, som skal sørge for tilfredsstillende informasjonssikkerhet, jf. personopplysningsloven § 13, og dermed har ansvar for at bestemmelsene i dette kapittelet følges. Virksomhetens ledelse skal utøve dette ansvaret blant annet ved å beskrive virksomhetens sikkerhetsmål. Sikkerhetsmål vil omfatte beslutninger om til hva, og hvordan informasjonsteknologi skal benyttes i virksomheten. Eksempler på slike beslutninger kan være valg av hvilke behandlinger av personopplysninger som skal skje med elektroniske hjelpemidler, hvordan virksomheten forholder seg til opplysninger som må sikres både med hensyn til konfidensialitet og tilgjengelighet, og føringer for medarbeideres eventuelle private bruk av informasjonssystemet. Videre skal virksomhetens ledelse beskrive valg og prioriteringer i sikkerhetsarbeidet i en sikkerhetsstrategi. Sikkerhetsstrategien vil omfatte grunnleggende beslutninger om organisering og gjennomføring av sikkerhetsarbeidet. Eksempler på slike beslutninger kan være fordeling av arbeidsoppgaver for drift og informasjonssikkerhet mellom ledelse, drifts- og sikkerhetspersonell og den enkelte bruker, eventuelt krav til at konfidensielle personopplysninger behandles i informasjonssystem uten tilkobling til eksterne datanett, og bruk av leverandører for å få utført sikkerhetsoppgaver. Virksomhetens ledelse skal jevnlig, eksempelvis årlig, gjennomgå sikkerhetsmål og strategi. Slik ledelsesgjennomgang vil ha som formål å vurdere hvorvidt de beslutninger som er tatt, er i samsvar med virksomhetens behov for informasjonsteknologi og informasjonssikkerhet. Gjennomgangen vil danne grunnlag for eventuelle endringer av sikkerhetsmål eller strategi. Praktisk kan ledelses- gjennomgang gjennomføres innenfor rammen av årlig økonomi- eller virksomhetsplanlegging.

til § 2-4 Risikovurdering

Bestemmelsen pålegger den behandlingsansvarlige å holde oversikt over de personopplysninger som behandles med elektroniske hjelpemidler, sammen med angivelse av hvilke opplysninger det er nødvendig å sikre konfidensialitet, tilgjengelighet eller integritet for. Oversikten benyttes som del av grunnlaget for risikovurderingen. Den behandlingsansvarlige skal fastlegge kriterier for den risiko som kan aksepteres, eller eventuelt må reduseres ved hjelp av sikkerhetstiltak. Slike beslutninger kan overprøves i de tilfeller der Datatilsynet ikke finner informasjonssikkerheten tilfredsstillende, jf. § 2-2.

Den behandlingsansvarlige skal klarlegge sannsynlighet for, og konsekvens av sikkerhetsbrudd ved hjelp av risikovurdering. Begrepet "risikovurdering" er valgt i stedet for den mer formelle betegnelsen "risikoanalyse". Dette for å signalisere at arbeidet med å avdekke risiko ikke bør være mer omfattende eller formalisert en strengt tatt nødvendig. Begrepet "risikovurdering" er også valgt i stedet for "sårbarhetsanalyse" som normalt benyttes kun til å beskrive vurdering av motstandsdyktighet mot uønskede hendelser.

Risikovurdering skal gjennomføres før behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler settes i gang, og deretter ved endringer med betydning for informasjonssikkerheten. Dette kan være endringer som følger av beslutninger hos den behandlingsansvarlige, eller hendelser den behandlingsansvarlige ikke har herredømme over, eksempelvis endringer i trusselbildet, feil i standard programvare eller lignende. Risikovurdering kan utføres med utgangspunkt i norsk standard NS-5814, Krav til risikoanalyser.

Resultat av risikovurdering skal sammenlignes med de fastlagte kriterier for akseptabel risiko forbundet med behandlingen av personopplysninger. Resultatet benyttes som del av grunnlaget for valg av de konkrete sikkerhetstiltak som må etableres.

til § 2-5 Sikkerhetsrevisjon

Bestemmelsen pålegger den behandlingsansvarlige jevnlig, eksempelvis årlig, å etterprøve sikkerhetsarbeidet for å verifisere at de sikkerhetstiltak som er besluttet etablert, faktisk er iverksatt og fungerer etter sin hensikt. Ved sikkerhetsrevisjon sammenlignes faktisk bruk av informasjonssystemet med de retningslinjer for slik bruk som er besluttet. Slik revisjon må ikke blandes sammen med ledelsens gjennomgang av sikkerhetsmål og strategi, jf. § 2-3, hvor formålet er å vurdere ledelsens beslutninger opp mot virksomhetens behov for informasjonsteknologi og informasjonssikkerhet. Resultatet fra sikkerhetsrevisjonen vil imidlertid være del av grunnlaget for slike gjennomganger. Sikkerhetsrevisjon er et viktig grunnlag for kontinuerlig forbedring av informasjonssikkerheten. Praktisk kan sikkerhets- revisjoner gjennomføres etter de samme fremgangsmåter som benyttes i HMS-arbeidet, jf. forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften).

til § 2-6 Avvik

Bestemmelsen pålegger den behandlingsansvarlige å behandle uønskede hendelser i informasjonssystemet med formål å gjenopprette normal tilstand og å hindre gjentagelse. Avviksbehandling iverksettes ved sikkerhetsbrudd og/eller når oppgaver er utført i strid med de rutiner som er besluttet. Avviksbehandling vil normalt omfatte rapportering, strakstiltak, permanent korrigerende avvik og oppfølging av korrigerende tiltak over tid for å vurdere om dette fungerer etter sin hensikt. For de tilfeller der avviksbehandlingen har avdekket uautorisert utlevering av personopplysninger hvor konfidensialitet er nødvendig, skal Datatilsynet meddeles resultatet fra avviksbehandlingen.

til § 2-7 Organisering

Bestemmelsen pålegger den behandlingsansvarlige å organisere arbeidet med informasjonssystemet slik at tilfredsstillende informasjonssikkerhet oppnås. Det skal etableres klare ansvars- og myndighetsforhold med utgangspunkt i beslutninger tatt av virksomhetens ledelse. Ansvars- og myndighetsforhold skal dokumenteres og gjøres kjent for virksomhetens medarbeidere. Det er viktig at ansvar og myndighet relatert til drift av informasjonssystemet (driftsledelse) og for oppfølging av sikkerhetsarbeid (sikkerhetsledelse), er klarlagt. Disse funksjoner er henholdsvis "utøvende" og "kontrollerende" og bør ideelt sett tillegges forskjellige medarbeidere i virksomheten. For mindre virksomheter kan det likevel være nødvendig å legge begge funksjoner til en og samme person. Arbeidsoppgaver for sikkerhetsleder vil normalt omfatte forberedelse av ledelsesgjennomganger, gjennomføring av sikkerhetsrevisjoner samt kontroll med risikovurdering og avviksbehandling. Den behandlingsansvarlige pålegges videre å konfigurere informasjonssystemet slik at tilfredsstillende informasjonssikkerhet oppnås. Med "konfigurasjon" menes informasjonssystemets utforming, det vil si utstyr og program samt sammenkoblinger mellom disse. Informasjonssystemet konfigureres med utgangspunkt i beslutninger tatt av virksomhetens ledelse. Konfigurasjonen skal dokumenteres.

Ved valg av konfigurasjon skal virksomhetens behov for informasjonssikkerhet tillegges vekt, i tillegg til vurdering av økonomi og behov for funksjonalitet. Eksempelvis vil slik vurdering omfatte etablering av sikkerhetsbarrierer, bruk av nettverkssegmentering for å skille forskjellige behandlinger av personopplysninger fra hverandre i informasjonssystemet eller lignende. Den behandlingsansvarlige pålegges å beslutte hvordan arbeidet med informasjonssystemet skal foregå. Slike beslutninger må gjøres kjent for virksomhetens medarbeidere i form av rutiner for bruk. Rutiner må ha et omfang og en detaljeringsgrad som sikrer at arbeidsoppgaver utføres med tilfredsstillende sikkerhet som resultat, og at de utføres likt hver gang de repeteres.

til § 2-8 Personell

Den behandlingsansvarlige pålegges å begrense bruk av informasjonssystemet til det som er tjenstlig nødvendig. Som hovedregel vil all bruk av informasjonssystemet medføre risiko. Slik risiko reduseres til akseptabelt nivå ved hjelp av sikkerhetstiltak. Ved å begrense bruk av informasjonssystemet oppnås:

- minst mulig eksponering av personopplysninger overfor trusler
- at den behandlingsansvarlige kjenner til, og har vurdert risiko forbundet med den bruk av informasjonssystemet som pågår.

Bestemmelsen innebærer ikke et absolutt forbud mot medarbeideres private bruk av informasjonssystemet. Privat bruk må imidlertid være kjent for den behandlingsansvarlige, og kunne gjennomføres uten at behandling av personopplysninger utsettes for ytterligere trusler. Eksempelvis vil privat bruk av internett-tjenesten "world wide web" kunne tillates forutsatt at det ikke er nødvendig å etablere egne sikkerhetstiltak for å muliggjøre slik bruk, og at "WWW" også benyttes for tjenstlige formål. Den behandlingsansvarlige skal registrere autorisert bruk av informasjonssystemet i den grad dette er nødvendig for gjennomføring av avviksbehandling.

På Datatilsynets WEB siden finnes det en del eksempler på problemstillinger og svar på disse. Jeg har tatt med noen eksempler her:

Kan arbeidsgiveren lese e-posten min?

Det er viktig å skille mellom privat og virksomhetsrelatert e-post. Arbeidsgiveren din har ikke adgang til å lese e-post du mottar som privatperson uten at du har samtykket. Dette gjelder selv om arbeidsgiveren må sies å være "eier" av datasystemet. Arbeidsgiveren har imidlertid rett til innsyn i virksomhetsrelatert e-post. Arbeidsgiverens interesse i å lese disse meldingene overstiger hensynet til ditt personvern.

Har de ansatte krav på forhåndsinformasjon når arbeidsgiveren vil lese jobbrelatert e-post?

God informasjon er en forutsetning for innsyn. De ansatte skal informeres om at arbeidsgiveren kan lese virksomhetsrelatert e-post som kommer inn til den ansattes postkasse. Datatilsynet anbefaler at det utarbeides rutiner for når det er aktuelt for arbeidsgiveren å lese slik e-post og hvordan dette skal gjennomføres.

Kan arbeidsgiveren bestemme at det ikke er lov å sende/motta privat e-post på jobben?

Ja, arbeidsgiveren kan bestemme dette i kraft av sin styringsrett. Den ansatte har ikke noe krav på å benytte e-postsystemet til privat bruk dersom instruks fra arbeidsgiveren sier noe annet. I slike situasjoner anbefaler imidlertid Datatilsynet at e-postsystemet innrettes på en slik måte at verken arbeidstaker eller 3. person får en forventning om at det kan brukes i privat øyemed. E-postadressen peder.aas@virksomhet.no gir for eksempel større forventning om diskresjon enn postmottak@virksomheten.no.

Jeg mistenker min arbeidsgiveren for å lese min private e-post selv om det ikke er lovlig. Hva gjør jeg?

Du kan ta kontakt med Datatilsynet som vil kunne hjelpe deg å ivareta dine rettigheter etter personopplysningsloven.

Jeg har instruert de ansatte om at e-post systemet ikke skal anvendes til private meldinger. hvordan kan jeg kontrollere at dette blir fulgt?

Tillitt er viktig i et arbeidsforhold, og akkurat som telefoner, vil e-post systemet og internett kunne misbrukes. Dersom arbeidsgiveren mistenker den ansatte for å bruke e-postsystemet til private formål i strid med instruks, kan disse e-postene slettes. Den ansatte må imidlertid informeres om at dette har blitt gjort.

Jeg har mistanke om at en av mine ansatte mottar ulovlig pornografi o.l som vedlegg til e-post. Kan jeg sjekke dette?

Arbeidsgiveren skal ikke drive privatetterforskning. Når man mistenker at materiale kan være i strid med straffelovgivningen, bør politiet kontaktes slik at disse kan ta lovlig beslag. Eventuelt kan arbeidsgiveren konfrontere den ansatte om sin mistanke, og be om samtykke til innsyn. Arbeidsgiveren må også kunne nekte den ansatte tilgang til bedriftens PC-utstyr

Hvordan informerer jeg mine ansatte om at e-post relatert til virksomheten vil bli lest?

Dette kan arbeidsgiveren med fordel informere om allerede i forbindelse med ansettelsesavtalen. Det viktigste er at den ansatte ikke har noen forventning om diskresjon etter å ha lest retningslinjene. Det bør klart komme frem i hvilke situasjoner e-post vil kunne bli lest (typisk ved sykdom, ferie etc.). Datatilsynet anbefaler at arbeidsgiveren begrenser innsynet til situasjoner hvor det er strengt nødvendig, og innhenter samtykke der det er mulig. På denne måten blir den ansattes følelse av overvåkning mindre.

I hvilke situasjoner har jeg som arbeidsgiveren et saklig behov for å lese virksomhetsrelatert e-post uten at samtykke innhentes?

Typiske eksempler på dette er lengre fravær, sykdom, ferie og arbeidsreiser. Siden vi nå har fått nytt lovverk som både ansatte og bedriftene må forholde seg til vil jeg oppfordre alle til og be om møte med bedriftens ledelse hvor de informerer om på hvilken måte de har forholdt seg til dette.

I min bedrift, Statoil, har flere fagforeninger Datatillitsvalgte som noen ganger i året møter bedriftens ansvarlige for personvern og hvor aktuelle saker blir tatt opp. Hvis det er noe jeg kan hjelpe til med så er min e-mail odmo@statoil.com.

Vi vil i senere nr. av OFSA ta opp en del temaer med personvern, så følg med.

det juridiske HJØRNE - Skatteavtale med Storbritannia

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.

Norge og Storbritannia ble i fjor høst enige om en ny avtale om hvordan inntekter skal beskattes i tilfeller som har tilknytning til begge stater. For Norges del får den nye avtalen virkning for inntekter som er opptjent fra og med 1. januar 2001. Det har vært en del spørsmål fra medlemmer om konsekvensene av avtalen og her skal jeg derfor forsøke å forklare hovedtrekkene i endringen og den nye avtalen.

Unntaksmetoden gjaldt før

Tidligere har i mange år prinsippet vært at Norge ikke skal beskatte lønnsinntekter som er opptjent i Storbritannia eller på britisk sokkel. De to statene har vært enige om denne ordningen for å unngå dobbeltbeskatning. Prinsippet blir kalt fordelingsmetoden (eller unntaksmetoden). Hvis arbeidstakeren var bosatt i Norge men arbeidet på britisk sokkel, ble inntektene fra dette arbeidet beskattet kun i Storbritannia. Ettersom britisk skatt ofte var lavere enn den norske, ble konsekvensene av dette systemet at arbeidstakere bosatt i Norge ble forskjellsbehandlet avhengig av om inntekten var opptjent på norsk eller britisk side. Dette er en del av begrunnelsen fra statens side for å forandre ordningen.

Kreditmetoden er innført

Etter det nye systemet skal urimelig dobbeltbeskatning forebygges ved hjelp av den såkalte kreditmetoden. I utgangspunktet skal det nå beregnes skatt etter de vanlige norske regler uavhengig av om inntekten er opptjent på norsk eller britisk sektor. Dette vil ofte bety at engelske og norske myndigheter beregner skatt på den samme inntekten. For å unngå urimelige følger for den enkelte så blir det i den norske skatten likevel gitt fradrag (kredit) for det beløp som er blitt betalt i britisk skatt. Dersom britisk skatt er lavere enn den norske, tilfaller differansen altså de norske myndighetene. Skulle britisk skatt mot formodning være større enn beregnet norsk skatt på samme inntekt vil det ikke bli gitt fullt fradrag for hele den britiske skatten – fradraget begrenses i slike tilfeller til det beløp som utgjør beregnet norsk skatt på denne inntekten.

Lønn beskattes i begge land

Hovedregelen i skatteavtalen hva gjelder lønnsinntekter er at de kan beskattes i det land hvor arbeidstakeren bor så vel som i det land (eller tilhørende kontinentalsokkel) hvor arbeidet foregår. Med et lite unntak for enkelte sjøfolk gjelder dette generelt på kontinentalsokkelen. For ansatte på land (onshore) gjelder et ytterligere unntak dersom den ansatte oppholder seg mindre enn 183 dager i utlandet (hvor arbeidet foregår) og er ansatt i (og reelt sett lønnes av) selskap hjemmehørende i det land der han er fast bosatt – I slike tilfeller skal han beskattes kun i det land hvor han bor fast. Hvis arbeidet regnes som utleie av arbeidskraft til utenlandsk oppdragsgiver, kan lønnen derimot beskattes i begge land fra dag én.

Det ligger i den nye ordningen at inntekt opptjent i Storbritannia (eller på britisk sokkel) skal medregnes fullt ut i Norge ved beregning av samlet inntekt, slik at den får betydning for toppskattens størrelse m.v.

Verdt å nevne er at pensjon og sosiale trygdeytelser bare kan beskattes i det land hvor mottakeren er fast bosatt.

Sjøfolk

For ansatte på skip i internasjonal fart gjelder at de, uansett hvor de bor, kan beskattes i det land (av Norge eller Storbritannia) hvor rederiet er hjemmehørende. Lønn opptjent på det andre landets kontinentalsokkel kan i tillegg beskattes der. Sistnevnte gjelder likevel ikke for ansatte på forsyningskip, herunder skip for ankerhåndtering. Lønnsinntekt fra slik virksomhet skal bare kunne beskattes i det land (av Norge eller Storbritannia) hvor rederiet er hjemmehørende.

Skattetrekk

Blant de praktiske konsekvensene av den nye avtalen er at forskuddstrekk i Norge som utgangspunkt skal foretas av arbeidsgiver uavhengig av om samme inntekt beskattes også i Storbritannia. Det blir opplyst fra ligningsmyndighetene at det vil være naturlig at arbeidsgiver og/eller ansatt søker om reduksjon i pliktig forskuddstrekk dersom skatt også blir innbetalt til Storbritannia. Dette er spørsmål som den enkelte må ordne i samråd med sin arbeidsgiver.

Kom endringen overraskende?

Det blir opplyst fra Finansdepartementet at det i mange år har vært kjent at ny forandret skatteavtale ville komme. Partene

var enige om hovedtrekkene i ny avtale allerede 1996. Myndighetene skal i 1998 ha uttalt at man håpet på innføring fra år 1999. Det året ble det sagt at man håpet på innføring fra år 2000. Vi kan altså trygt legge til grunn at de som steller med skatt i internasjonale forhold burde ha vært kjent med den kommende endringen i god før den ble gjennomført.

En liten advarsel

Skatt er ofte komplisert. Fremstillingen ovenfor er en forenkling av avtalen, og kan derfor være noe unøyaktig. Den som blir berørt av avtalen bør søke sakkyndig hjelp før viktige beslutninger tas. Husk også at andre regler vil komme inn dersom arbeidstaker eller arbeidsgiver er tilknyttet et annet land enn Norge eller Storbritannia.

Leder - Rettsak mot YS/OFS - Oddleiv Tønnessen

Skrevet av: Terje Nustad

Forrige leder rettet oppmerksomheten i hovedsak mot Eurest sin klappjakt på sine OFS-tillitsvalgte, og jeg vil også denne gang komme med noen betraktninger. Den første rettsaken mot Oddleiv Tønnessen ble i perioden 13 - 17 august avholdt i Stavanger byrett. NHO har nå på vegne av Eurets stevnet YS/OFS og Tønnessen for Arbeidsretten i et forsøk på å frata Oddleiv retten til å være tillitsvalgt. Det er ikke ofte slike saker blir fremmet for Arbeidsretten, men vi erfarer at stadig flere tillitsvalgte blir forsøkt kneblet og nøytralisert. LO-tillitsvalgte Boye Ullman var også en aktiv og dyktig tillitsvalgt som NHO forsøkte å 'tilintetgjøre'. Den saken endte med et forlik for noen måneder siden med en god økonomisk kompensasjon til Ullman, men han mistet jobb og sitt tillitsverv. Vi kan ikke akseptere at det samme skjer i denne sak. Slike saker blir lett en stor personlig belastning for den enkelte og den nærmeste familie. For alle OFS'ere blir det derfor viktig å støtte opp om Oddleiv og hans familie, da denne saken gjelder oss alle og et vern om demokratiske spilleregler. Hvis ikke kan vi melde oss inn i andre organisasjoner som heller velger å opptre som nyttige 'idioter' for direktørene.

OFS kan ikke akseptere at internasjonale 'møkkaselskaper' skal kunne få etablere seg i Norge og undergrave demokratiske rettigheter. På norsk sokkel er det flere selskap som gjerne vil følge etter og følger denne saken med argusøyne. Det er oljeselskapene som i hovedsak er ansvarlige for den negative utviklingen og som fremtvinger uholdbare tilstander. Dette ser vi tydelig innen forpleiningssektoren hvor rammevilkårene er en trussel mot arbeidstakernes helse i et forverret arbeidsmiljø. Dette kan ikke få fortsette, og OFS vil gjøre det som er mulig for at oljeselskapene selv må ta ansvaret for disse tjenester som alle felt er totalt avhengige av i hele sin levetid. Det er disse uholdbare tilstander som er den bakenforliggende årsaken til den spente situasjonen i Eurest og som Oddleiv har motarbeidet for medlemmenes beste.

OFS vil forsøke å mobilisere organisasjonslivet i Norge i kampen mot disse udemokratiske krefter. OFS vil også advare en samlet oljenæring og oppfordrer dem til å få satt en stopper for hekseprosessen. Hvis ikke, vil situasjonen lett kunne komme ut av kontroll og skape uheldige konfliktsituasjoner.

Sommeren har heldigvis vært rolig for organisasjonen da alle tariffområder har kommet til enighet. Vi måtte imidlertid en runde hos Riksmeklingsmannen sammen med Norges Rederiforbund, Nopef og DSO. Det var 2-4 arbeidsrotasjon som var 'stridsspørsmålet', men sent på kvelden la Riksmeklingsmannen frem en skisse som partene kunne enes om. OFS er meget godt fornøyd med resultatet, og vil berømme partene for et godt samarbeid med vilje til konstruktive løsninger. En arbeidsrotasjon 2-4 skal nå innføres i hele rederiområdet både på faste og flytende installasjoner fra 01.01.02.

Arbeidstakerne vil bli trukket i lønn tilsvarende arbeidstidsreduksjonen, 7,71%. OFS vil påminne sine medlemmer om at det vil skje fra og med januar lønn. Vi tror at med årets lønnstillegg på kr. 15 000,- og med et nytt hovedoppgjør til våren så skal endringen være 'betalt'.

OFS beklager også denne gang OLF sin fullstendige manglende forhandlings vilje vedrørende samme problemstilling. Vi beklager også at Nopef innen dette området ikke prioriterte kravet. Det må være svært betenkelig for Nopef sine medlemmer på OLF-tariffen å se at på rederiområdet så kan OFS og Nopef samarbeide og få gjennomslag for viktige endringer. Nopef er innenfor dette området politisk styrt og må moderere sine krav. Derfor er samarbeid innen dette området en umulighet, dersom vi tar feil, inviterer vi herved Nopef til et tariffmessig samarbeid i år 2002. Det er ingen 2-4 rotasjon innen OLF-området ut over den individuelle rett den enkelte arbeidstaker har i henhold til Arbeidsmiljøloven vedrørende redusert arbeidstid. Ingen selskap har anledning til å inngå kollektive lokale avtaler om dette, da de er bundet av eksisterende tariffavtale.

OFS vil nå få en ny og oppdatert hjemmeside, www.ofsa.no, og håper den tilfredstiller medlemmenes ønsker og forventninger. Vi har der åpnet for et debattforum der alle kan si sin mening og debattere forskjellige temaer. Det vil også bli mulig for OFS å gjøre noen 'meningsmålinger' om aktuelle problemstillinger.

Høstens Stortingsvalg nærmer seg og OFS vil oppfordre alle om å benytte seg av sin demokratiske rett. Vi vil samtidig takke spesielt noen av politikerne fra Rogaland som har talt OFS sine medlemmers sak i den perioden som har vært. Jeg vil ikke nevne navn på person eller parti, men vi har registrert at det er ikke fra de største partiene som oljearbeiderne får sin støtte.

Ha et godt valg!

Leserinnlegg - Isocyanater fakta og følelser

Skrevet av: Halvor Erikstein

Tekst: Halvor Erikstein, yrkeshygieniker, Oljearbeidernes Fellessammenslutning OFS. Leserinnlegget har også stått i Stavanger Aftenblad 17 august 2001

Stavanger Aftenblad har de siste månedene hatt flere reportasjer om bruk av isocyanater i oljeindustrien. På lederplass er Statoil bedt om å forholde seg til helsefarefakta, og stoppe bruken.

Teknisk direktør Aabø i R&M Industrier leverte 1. august et leserinnlegg med forsvar av Statoil og påføringsbransjen. Det er bemerkelsesverdig at Aabø ikke opplyser at han nylig kom fra Statoil og selv har vært sentral i utviklingen av oljeselskapets særegne malingsfilosofi.

I Sverige vurderes isocyanater som et nasjonalt problem, og blir ofte sammenlignet med asbest både i helsekonsekvens og ved at den farligste eksponeringen skjer ved etterarbeid. Forskningsmiljø, arbeidsmiljømyndighet og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har sammen gjennomført meget omfattende forsknings-, kartleggings- og informasjonsprosjekter.

En arbeidsgruppe i Norsk Yrkeshygienisk Forening som undertegnede var medlem av, utarbeidet i 1993 en veiledning for å møte denne helsetrusselen. Arbeidstilsynet overtok senere veiledningen og omarbeidet den til Orientering 536 "Fremstilling og bruk av polyuretanprodukter (isocyanater)". I 1995 gav Oljedirektoratet anvisninger om at isocyanater om mulig skal unngås.

Etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal det alltid søkes etter mindre helsefarlige produkter. Dersom isocyanater absolutt ikke er til å unngå, kreves særskilt helseovervåkning, målrettet opplæring og omfattende arbeidsmiljøkartlegginger og arbeidsprosedyrer.

På midten av 90-tallet hadde de fleste oljeselskapene etablert policy mot polyuretanmaling

Statoils sjenerøse investering i utvikling av isocyanatbaserte malinger startetskjedde følgelig etter på et tidspunkt når at de fleste oljeselskapene hadde sluttet med disse produktene.

Arbeidsmiljølovens reguleringer stiller sterke og klare krav til risikovurderinger av kjemisk arbeidsmiljø. Til det kreves en kompetanse som dessverre mangler i mange bedrifter. Vi må aldri akseptere et arbeidsliv hvor ansvarlige ledere tror at alt som ikke er absolutt forbudt, fritt kan benyttes.

Fakta er at polyuretanmaling tilbakedanner store mengder isocyanater ved oppvarming (termisk dekomponering).

Konstruksjons- og vedlikeholdsarbeiderne som utfører varmt arbeid som sveising, sliping og brenning er ekstremt utsatt. Denne gruppen betaler prisen når polyuretanmaling velges. Senere års forskning har vist at astma sannsynligvis kan utvikles etter enkelte meget kortvarige, men høye toppe av isocyanateksponering.

Isocyanater er de mest astmaframkallende stoffene som benyttes i industrien.

Hos de som er blitt skadet, kan livstruende astmaanfall utløses ved svært lave konsentrasjoner. Det er ikke uvanlig at plagene først melder seg om kvelden eller natten etter endt arbeidsdag. Den forsinkede virkningen kan gjøre det vanskelig å kople plagene til yrkeseksponering. Sammen med astmaen utvikler mange overfølsomhet og får pustebesvær fra eksempelvis bileksos, tobakksrøyk og parfymen. Men det er dessverre også fakta at det er mange andre helseeffekter. Lavt antall registrerte astmatilfeller rettferdiggjør ikke bruk av isocyanater. Nedsatt lungefunksjon uten astma, men med sterkt redusert kondisjon er veldokumentert. Symptomer kan også være som snue, tett nese, vondt i halsen og brystet, hoste, feber og frysninger. Disse kan forveksles med influensa eller allergireaksjoner på dyr eller pollen. Ved kortvarig høy eksponering er det en risiko for lungebetennelse og lungeødem. Mange har problemer med neseblod. En del utvikler overfølsomhet mot innemiljøforurensning. Disse kan reagere på avgassing fra polyuretanskum i møbler, madrasser og biler. Fordi isocyanatbaserte produkter brukes i så mange sammenhenger, blir hverdagen for den skadde svært vanskelig. Sosial isolasjon kan bli eneste mulighet til å unngå påvirkning. Tidsperspektivet for en industriarbeider er 40 år med kjemisk eksponering. Dessverre gir anbudssystemet oljeselskapene anledning til å bytte arbeidere med få års mellomrom. Dette systemet fører trolig til at mange helseskader ikke blir registrert.

I tiden framover skal Statoil ha store vedlikeholdskontrakter ut på anbud. Etter mange år med nedpinte kontrakter, trenger hele overflatebransjen et løft. La oss håpe Statoil benytter anledningen til å gi entreprenørene kontrakter som gir økonomisk rom for fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er også å håpe at Statoil snart innser at innsatsen framover ikke må være å forsvare bruk av polyuretanmalinger, men å begrense helseskadene fra isocyanater som oppstår ved varmt arbeid.

Leserinlegg - Nytt fra Nordsjødykkeralliansen

Skrevet av: Kari Bukve



På vei ned til en dybde på 180-190 meter. I dykkerklokken sitter Jan Egil Pettersen. utenfor står Aksel Luhr

I desember skrev Terje Nustad, leder i OFS et brev til statsminister Stoltenberg hvor vi etterlyste et ansvarstakende fra myndighetenes side vedrørende nordsjødykkernes situasjon. OFS informerte statsministeren om den resolusjon som ble vedtatt på OFS kongressen i november, der vi blant annet krevde at dykkerne må få en anstendig pensjon og økonomiske vilkår som kan trygge deres fremtid. Stortinget fattet et vedtak i august måned om at det skulle nedsettes en granskningskommisjon som skulle granske de bakenforliggende årsaker til dykkernes situasjon. Statsministeren ga OFS et intetsigende og feilaktig svar på vår henvendelse, der han blant annet sier at det er igangsatt granskning og at det er løpende kontakt mellom dykkernes advokat og Sosial- og Helsedepartementet. Etter en oppklarende samtale mellom Kommunal- og Regionaldepartementet så ville en granskningskommisjon antagelig bli nedsatt i løpet av januar måned.

Her gjengies kommentarer av 20.juli 2001 fra Nordsjødykker alliansen:

Nordsjødykker Alliansen har gjentatte ganger skrevet og forespurt Statsministeren om å rette opp feilinformasjonen til OFS. Det har Statsminister Jens Stoltenberg til nå ikke gjort. Vi pionerdykkere føler derfor sterkt at Statsministeren selv avslører en holdning som er meget uverdigg og særs klanderverdig i dykkersaken. Kommunal- og regionaldepartementer måtte til slutt overlate opprettelsen av granskningskommisjonen til Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Først 2.mars ble kommisjonen til slutt opprettet, da hadde det gått nesten 9 måneder.

Ap-regjeringen satte ny rekord i trenering av opprettelsen av en granskningskommisjon. Det oppsiktsvekkende var i tillegg at de opprettet en granskningskommisjon som var blottet for dykkefaglig kompetanse. Stortinget måtte på nytt instruere Ap-regjeringen slik at granskningskommisjonen kunne få nødvendig dykkefaglige kompetanse. Mot Ap stemmer.

Den fortrenge Ap-historikk: Arbeiderparti regjeringene på 70-tallet hadde opptatt enorme lån i utlandet i påvente av oljeprofitten. Men den kom ikke så raskt som ventet. De enorme lånene truet hele den norske handlefriheten. Tap eller fortjeneste var avhengig av pionerdykkerne.

Selv Ap-statsminister Trygve Bratteli uttalte:

“uten deres heltedige pionerinnsetts ville Norges økonomiske vekst ikke vært mulig. Det skal aldri glemmes... Takk gutter.

Pionerdykkerne berget både Arbeiderparti regjeringen og Norges økonomiske vekst. Nordsjødykker Alliansen har en liste

med navnene på 66 døde dykkere, i tillegg har 16 norske dykkere begått selvmord, oftest i trygdekøen. Tydeligere kan det vel ikke bevises at Ap både glemte og sviktet yrkesgruppen som engang reddet dem. Lurer man fortsatt på hvorfor? Dykkersakens bakenforliggende årsaker avslører at to av arkitektene heter Gro og Tore. At det blir kjent ønsker Ap å forhindre. Derfor er ikke Ap interessert i å få dykkersaken løst.

Dette er trolig grunnen til at Statsministeren ikke vil korrigere sin feilinformasjon til OFS. Dette er trolig grunnen til at Ap-regjeringen bygger fortsatt "dykkersaken" på en påstand om Statens ansvarsfrihet! Hvordan det er mulig har de unntatt fra offentlighet! Dette er trolig grunnen til at sosialminister Guri Ingebrigtsen synes dykkerne har fått en ryddig og ordentlig behandling. Lurer man fortsatt på hvorfor Statsminister Jens Stoltenberg ikke våger å se oss i øynene?

But their Milosevich time may have arrived....

Kommentarer fra OFS Nordsjødykker Alliansen består av pionerdykkerne : Rolf Guttorm Engebretsen, Jan Erik Eriksen, Tom H Eng, Johan Otto Johansen, Roald Wigen, Karl Revheim, Åsbjørn Jørgensen, Bjarne Nordstrand, Gui Tassier, Henning O Haug, Anthon Smith og Tom Halvorsen.

Leserinlegg - Når tilsynsmyndighetene svikter

Skrevet av: Tarjei Lodden

Etter Piper Alpha ulykken i 1988 opprettet de engelske myndigheter en anonym rapporteringskanal for å si ifra om sikkerhets og helsefare offshore for de ansatte. Oljedirektoratet som tidligere var de offshore ansattes beste støttespiller i sikkerhetsarbeide har blitt mer og mer usynlig offshore. I flere år har oljedirektoratet arbeidet med nytt regelverk som har vært enormt resurskrevende. Antall ansatte har i OD stagnert og installasjoner offshore blir flere og flere. Offshore skjer det flere og flere nesten uhell. Det er stadig blitt redusert vedlikehold og redusert inspeksjonsprogram.

I enkelte bedrifter blir de som sier ifra uglesett. Verneombudsapparat og tillitsvalgte er under så stort press i enkelte bedrifter at det ikke fungerer. Bedriftene "presser" ansatte til lojalitet. Den enkelte arbeidstaker har en naturlig lojalitet til sin arbeidsplass og bedrift. Egotripperne i mellom-leder skiktet som misvisende kaller seg bedriftens kvinne og mann er livsfarlige for alle. De kan "gå over lik" for å nå sine mål.

Hva gjør vi? En ansvarlig arbeider? Jeg har for et par tre år siden foreslått muntlig for OD at en anonym rapporteringslinke bør opprettes. De skulle vurdere det. Ingen kan stoppe en anonym rapportering hvis forholdene i bedriften er slik at en ikke tør å gå vanlig frem gjennom linjeledelse, verneombudssystem eller tillitsvalgt.

Jeg foreslår at en skriver et anonymt brev til Oljedirektoratet, PB 600, 4001 Stavanger. Kopi til Stavanger Politikammer, Politimesteren i Stavanger, Lagårdsvegen 6, 4010 Stavanger. Videre kopi til din fagforening OFS (eventuelle andre) OFS, PB 145, 4001 Stavanger. Gjerne en kopi til en avis eller to. Har du tro på administrerende direktør i selskaper, bør han få en kopi. Der kan være klokest å sende det til han først, men det er nok personavhengig. For å bevare anonymitet må jo brev ikke lagres noen plass eller sendes på e-post. Er forholdene vanskelige i bedriften vær du sikker på at alle midler blir tatt i bruk for å avsløre deg. Send brevet ikke fra ditt lille hjemsted, men fra en storby. Riv av et hjørne av brevet eller skriv på et vilkårlig 10 sifret tall slik at det ikke kan føres tilbake på deg. Men du har bevis på hva du har sendt.

Du bør saklig beskrive hva som er galt på din arbeidsplass spesielt sikkerhetsmessing og forhold. Vanskelige psykososialt (trivsel og arbeid) arbeidsmiljø kan vanskelig beskrives uten at beskriver blir identifisert. Manglende vedlikehold og manglende inspeksjoner som mange registrerer egner seg bra å beskrive uten bruk av sterke ord eller sjikanering av personer. Men ledende personer som kan svare myndighetene kan navngis. Hold brevet og innholdet for deg selv. Jo verre forholdene er i bedriften jo større blir heksejakten etter brevskriveren.

Husk vi alle har et ansvar for sikker drift av installasjonene. Vi må alle gjøre vårt for at helseskader og ulykker unngås. Det er ikke feigt å skrive anonymt hvis forholdene tilsier det. Men selvfølgelig kan du bruke fagforening og verneombudsapparatet er det best. I fjor var det minst 6 nedstegninger av plattformer på grunn av manglende brannvann. OD svarte OFS for vel et år siden at selskapenes styringssystemer skulle sørge for at dette fungerte. Der et ikke tilfældigheter at 6 plattformer ble nedstengt i fjor på grunn av manglende brannvann. Det var manglende vedlikehold og manglende inspeksjoner.

Etter dødsulykken på Oseberg Øst har det vært antydning fra ledelsen i Hydro at de hadde for svake fagforeninger. En tidligere kollega som jobbet i Hydro sa til meg i fjor sommer; "Når en oppdager feil på Hydros installasjoner sier en har fokus på det. Der jeg kom fra gjorde vi noe med det". NOPEF som organiserer flertallet av ODs ansatte har skrevet til Arbeids og Administrasjonsdepartementet om utviklingen av OD og tilsynet med sikkerhet og arbeidsmiljø på sokkelen. NOPEF er bekymret over følgene av omorganiseringen i OD. Jeg deler NOPEFs bekymring.

Husk hvis ulykker skjer og du har beskrevet situasjonen, har du eller din fagforening "nakketak" på politi, oljedirektorat og bedrift. Husk at du har en forpliktelse til å forhindre ulykker.

"Bedre å være føre var enn etter snar!"

Leserinlegg - Sykelønnsordningen under sterkt angrep

Skrevet av: Bjørn Tjessem

Ebba Wergeland:

„Det er viktig å ikke gjøre muskel- og skjelettlidelser til et eldreproblem – Grunnlaget legges i ung alder „

OFS er sammen med store deler av den norske fagbevegelsen medlemmer i en allianse kalt For velferdstaten. Her jobber en aktivt for å beholde de velferdsgodene vi i dag har i Norge. En rekke velferdsgoder er under sterkt press og det er vi som arbeidstakere som vil bli taperne dersom det blir svekkelser av de godene vi har. OFS vil i tiden fremover fokusere på noen av de endringene som er foreslått.

Det er ikke til å stikke under en stol at valget nærmer seg med stormskritt, og da bør våre medlemmer vite hva de forskjellige partiene ønsker å gjøre av endringer. Vi skal ikke si hva medlemmene skal stemme, det er opp til hver enkelt. Alle partiene kommer med løfter og lovnader. Problemet er at dette må betales, og som alltid er det oss som arbeidstakere som må ta regningen. En sak det har vært mye snakk om er sykelønnsordningen. Vi vil her prøve å komme med en del faktum i saken som angår oss alle. Mesteparten av dette er skrevet av For Velferdstaten. Sykelønnsordningen er en bærebjelke i velferdstaten. Den betyr mest for dem som har minst fra før, for dem som har de fysiske og psykiske mest krevende arbeidsforhold, og som sliter med kroniske helseproblemer. Sterke krefter, blant dem flere politiske partier, mobiliserer nå for å svekke ordningen. Fagbevegelsen krever en garanti for sykelønnsordningen og at politikerne heller angriper årsakene til at vi får et stadig mer brutalt arbeidsliv! I dagens ordning har arbeidstakerne her i landet rett til sykepenger med 100 prosent av brutto arbeidsinntekt fra og med første fraværsdag. Arbeidsgiver er forpliktet til å betale sykepenger de første 16 dagene (arbeidsgiverperioden), deretter refunderes sykepengerne av Folketrygden.

Siden 1994 har sykefraværet økt jevnt og trutt her i landet og i hovedsak er det det lange sykefraværet som har økt. Kortidsfraværet, 1-3 dager, har vært relativt konstant. Antall dager med sykepenger fra Folketrygden per sysselsatt har økt fra 8,2 dager i 1994 til 11,7 dager i 1999. I tillegg antas det at et tilsvarende antall fraværsgener faller i arbeidsgiverperioden. Det totale sykefraværet antas i år 2000 å utgjøre rundt 9 prosent av totalt antall dagsverk, det vil si om lag 24 sykefraværsgener i gjennomsnitt per sysselsatt. Sykefraværet er høyere for kvinner enn for menn, det er høyere for eldre enn for yngre, og det er høyere for lavtlønte enn for høytlønte. Overordnede har et langt lavere fravær enn underordnede. Mest tydelig er dette blant arbeidstakere som behandler klienter. Her har de underordnede nesten tre ganger så høyt fravær som de overordnede. Det er også i denne gruppen vi finner det høyeste fraværet totalt sett, i stillinger som hjelpepleier, klinikkassistent og barnepleier. Også blant underordnede i tjenesteytende stillinger, som hjemmehjelper, vaktmester, renholder, assistent og lærer uten godkjenning finner vi et høyt sykefravær. Når det gjelder det fraværet som utbetales av Folketrygden (over 16 dager), står om lag 2 prosent av arbeidstakerne for rundt halvparten av alle sykepengedagene. Cirka 5 prosent av arbeidstakerne står for rundt 80 prosent, mens rundt 15 prosent står for hele sykefraværet over 16 dager. Blant de fem prosent sysselsatte med høyest sykefravær, er det en klar overvekt av eldre arbeidstakere.

Diagnoser knyttet til muskel-skjelettsystemet er den klart viktigste årsaken til sykefraværet – med nær 50 prosent. Den nest største sykdomsårsaken (14%) utgjøres av psykiske diagnoser. Disse siste er de raskest voksende diagnoser. For øvrig har fordelingen på diagnoser vært relativt stabil på tross av stor økning i sykefraværet. Sykefraværet varierer sterkt mellom yrker og bransjer. Eksempelvis var sykefraværet i 1998 på 9,1 prosent blant mannlige arbeidere, mens mannlige funksjonærer var nede på 3,8 prosent (i følge NHOs fraværstatistikk). Innstramming i sykelønnsordningen vil med andre ord ha en svært skjev sosial fordelingsvirkning. Det foreligger ulike forslag til å svekke sykelønnsordningen. Sosialistisk Venstreparti, Arbeiderpartiet og Senterpartiet går inn for å beholde nåværende ordning med full lønnskompensasjon fra første dag. Høyre foreslo i sitt alternative budsjett for 2000 å redusere sykelønnsordningen med 50% de tre første dagene, deretter 90%. KrF går inn for 2 karensdager og deretter 90% dekning. Venstre går inn for 70% dekning de 3 første dagene, deretter full dekning. FrP går inn for 2 karensdager, deretter 80% dekning. (I følge LOs samfunnsnotat nr. 12/2000.) En kvinnelig industriarbeider med gjennomsnittslønn ville dermed tape nær 46.000 kr ved ett års sykefravær med FrPs forslag, og vel 23.000 kr. med Høyres. Det såkalte Sandman-utvalget (NOU 2000: 27 Sykefravær og uførepensjonering), som avga sin innstilling høsten 2000, gikk inn for en reduksjon i sykelønnsordningen – mot et mindretall bestående av medlemmene til representantene fra fagorganisasjonene og noen andre medlemmer av utvalget. Når det gjaldt sykelønnsordningen, gikk Sandman-utvalget inn for en reduksjon av sykelønnsordningen på 20 prosent i arbeidsgiverperioden (16 dager). Fra og med 17.

fraværsdag og til og med 52. uke ble det ikke foreslått noen endringer i sykepengene til arbeidstaker. Dette skulle kompenseres gjennom lavere trygdeavgift, men slik at de med lange fravær ville tape på det, mens de med mindre enn gjennomsnittlig fravær, ville tjene på det. Forslaget skapte sterke reaksjoner hos alle fagorganisasjoner. Under høringsrunden ble det skapt ytterligere usikkerhet, ettersom flere departementer støttet flertallets forslag til svekking av sykelønnsordningen, og enkelte tok til orde for et politisk kompromiss der en aksepterte en viss reduksjon i sykelønna. Med de politiske signaler som er kommet fra partiene, tyder mye på at full mobilisering fra arbeidstakernes side vil kunne bli helt avgjørende for sykelønns framtid.

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 • Reiserforsikring • 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 trygdekontoen sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoen ved oversendelse av inntekts- og skatteopplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette.

Notiser - Stavanger Byrett ga Eurest Support Services A/S medhold på alle punkter i saken m.v

Skrevet av: Mette Møllerop

Stavanger Byrett ga Eurest Support Services A/S medhold på alle punkter i saken OFS hadde anlagt, vedrørende endringsoppsigelsen av Oddleiv Tønnessen

Pressemelding 28 August 2001 -Av Terje Nustad

OFS er uenig i dommen, og mener selskapets styringsrett er langt mer begrenset enn det Stavanger Byrett har lagt til grunn. OFS reagerer meget sterkt på det saksomkostningsbeløpet som Eurest også ble tilkjent. Kr 243.000,- er et meget høyt beløp, og kan skremme mange arbeidstakere fra å forfølge sin arbeidsgiver i en eventuell oppsigelsessak. Det underlige er, at argumentet de bruker for de høye kostnadene, er Tønnessen sine mange påstander og som har frembrakt merarbeid. Ut i fra papirbunken i sakens anledning, ser det heller ut som om Eurest har planlagt oppsigelsessaken mot Tønnessen over en lengre periode.

Utbetaling av reiseoppgjør etter ny SAP versjon 4.6c

I FORSPRANGETs nyhetsbrev fra juli står det at en ikke lenger kan godkjenne reiser frem i tid. Og utbetalingene vil heller ikke skje før bilagene er innsendt og skannet - dersom det kreves bilag for refusjonskravet. Dette er gjort av kontrollhensyn.

Statoilansattes Forening (SaF) har motatt mange henvendelser etter at dette ble inført. De mener at det vil ta for lang tid å få utbetalt reiseoppgjørene når en må vente til bilagene er skannet.

Ved innføringen av SAP var argumentene til bedriften at en skulle få ett tillitsbasert system, der reiseoppgjøret ble utbetalt mye raskere enn før (2-5) dager. Tilbakemeldingen vi har fra medlemmene er at dette har fungert veldig godt. SaF mener at denne nye ordningen får særlige konsekvenser for sokkelarbeiderne der alle nødvendigvis må sende inn bilag. Vi mener videre at enkeltpersoners opptreden ikke bør resultere i en slik kollektiv avstraffelse. SaF har igjennom YS i Statoil tatt dette opp med bedriften, de er innstilt på å komme frem til en bedre ordning enn det som er tilfelle i dag. Vi har samarbeidet med Lederne i denne saken.

Arbeidsrotasjonen 14-28 på flyterigger gjeldende fra 2002

Som Dere er kjent med ble OFS og NR (Rederiforbundet) enig om å innføre arbeidsrotasjonen 14-28 på flyterigger gjeldende fra 2002, i årets tarifforhandlinger. Det er nedsatt et partsammen- satt utvalg i Statoil som vil utrede denne arbeidsrotasjonen i bedriften. SaF og Ledern sitter i dette utvalget og i felleskap vil vi komme med konkrete forslag til utvalget om hvordan 14-28 i praksis kan gjennomføres.

Kontaktpersoner i Oljedirektoratet

Statoilansattes Forening har motatt flere henvendelser fra tillitsvalgte, verneombud og medlemmer der linjeledelsen mener at en ikke kan rådføre seg med Oljedirektoratet i saker en arbeider med. Statoilansattes Forening har gjennom OFS motatt følgende brev fra Oljedirektoratet. 'Kontaktpersoner for fagforeningsrepresentanter og verneombud'. Oljedirektoratet (OD) har fått henvendelser om at det etter omorganiseringen av OD fra januar 2001 er blitt vanskeligere for fagforbundene, de enkelte tillitsvalgte og verneombud å få kontakt med riktig person eller lag i OD. *Dette beklager vi.*

For å gjøre det lettere for fagforeningene, de enkelte tillitsvalgte, verneombud og andre ansatte å finne frem i den nye organisasjonen er det utpekt to kontaktpersoner som kan være behjelpelig med å svare på spørsmål eller finne frem til rett person eller lag i OD.

Det er:

Øyvind Lauridsen, tlf 51876021, e-post oyvind.lauridsen@npd.no

Tone Gulbrandsen, tlf 51876701, e-post tone.gulbrandsen@npd.no

Vi ber fagforeningene om å informere medlemmene om dette. Samtidig vil vi tilby forbund og fagforeninger som måtte ønske det å informere om oppbyggingen og funksjonene i ODs nye organisasjon.

Nytt fra klubber og bedrifter

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

Helikopterproblemer

Oljearbeiderne er nå lei av å sitte på 'heliporter' og vente i dagevis, og en er og lei av å ikke komme hjem etter 2 uker på jobb. Det sitter nå nærmere 700 oljearbeidere og venter på å komme på jobb, og samme antall for å komme hjem. Enkelte har måttet være på jobb en uke ekstra. At vi må vente på grunn av været er vi innforstått med. Det er slik det skal være. Sikkerheten må komme først. Men at vi unødvendig må vente i dagevis på grunn av at Helikopterservice ikke har nok maskiner og piloter er helt uakseptabelt. Det er i dag verken nok piloter eller helikopter til å kunne ta igjen forsinkelser i transporten på grunn av værforhold. Arbeidsbelastningen på mannskapet og helikopter er under enhver kritikk. Kontrakter er blitt inngått den senere tid hvor HS må basere seg på at pilotene jobber i sin fritid. For de aller fleste andre arbeidstakere er dette i strid med Arbeidsmiljølovens § 49 som sier at planlagt overtid er ulovlig.

OFS støtter de pilotene som neker å jobbe i sin fritid og krever at HS og bransjen rydder opp slik at piloter og maskiner får den hvile de trenger uten at det går på bekostning av den daglige trafikk. Hvilke andre passasjerer hadde akseptert å sitte flere dager og vente etter at det hadde vært stopp i transporten en dag? Annen luft- og landtransport kjører inn slike stopp i løpet av timer. OLF og oljeselskapene må og ta sin del av ansvaret og gi helikopterselskapene rammevilkår som gjør dem i stand til opprettholde et forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte, og at oljearbeiderne får trygge og stabile transportforhold til og fra jobb.

Ny OFS klubb

Mandag den 30. juli ble det nedsatt et interimstyre i den nye OFS-klubben i Odfjell som skal virke frem til ordinært årsmøte kan avholdes. Det nye styret består av følgende personer:

Leder: Tore Lundgren

Nestleder: Paul Helge Paulsen

Sekr/kass: Eivind Mariusen

Styremedl: Thea I. Rasmussen,

Inger Staff og Steinar Hansen

Vara: Erik Mikkelsen

OFS ønsker den nye klubben velkommen, og håper at den skal bli et nyttig 'verktøy' for både medlemmene og hele organisasjonen. Leder i Smedvig-klubben, Roy Aleksandersen har sagt seg villig til å være 'fadder' for den nye klubben i oppstartsfasen, og sammen med oss på OFS-huset er vi trygge på at styret skal få all den hjelp og oppbakking som måtte være nødvendig for å kunne fungere. OFS ønsker styret og medlemmene lykke til i det videre arbeidet.

Krav om ny helikopterlandings-plass

OFS har nå skrevet et brev til helseminister Tore Tønne, der vi krever at han gjør det som er mulig for at det kan etableres en forsvarlig helikopterlandingsplass ved Haukeland sykehus i Bergen. AP-regjeringen må sørge for nødvendige bevilgninger slik at dette kan bli en realitet så raskt som mulig. Vi er meget forundret over at det fremdeles ikke er etablert en slik landingsplass ved et slikt viktig sentralsykehus. Det er direkte hårreisende at et slikt sykehus med et slikt omland og med et mangfold av industri ikke har maktet å få et slikt mottak. OFS påpekte i sitt brev nødvendigheten av kravet med bakgrunn i oljevirkomheten og den beredskapsmessige funksjonen som er påkrevd. Det er flere olje- og gassfelt rett uten for Bergen og hvor helikopter er det eneste transportmiddel. Vi vil også henlede oppmerksomheten til den daglige akuttmedisinske beredskapen. Med en stadig aldrende arbeidsstokk blir denne beredskapen viktigere for hver dag som går. Det er helt uakseptabelt med en ekstra transport med ambulanse når en kommer til land, noe som igjen vil kunne forverre pasientens situasjon. I brevet vises det også til annen viktig industri og at samfunnet for øvrig også har et behov for en slik sikker helikopterlandingsplass. OFS mener sine medlemmer er viktige bidragsytere til gigantoverskudd som fyller statskassen. Vi bør derfor ha et legitimt krav om at beredskapen blir ivaretatt på best mulig måte. La oss nå håpe dette kan bidra til at AP-regjeringen viser handlingskraft og sørger for en rask bevilgning.

OFS, DSO og Nopef vant fram.

Organisasjonene er blitt enige med Norges rederiforbund, NR om ny tariff avtale. OFS fikk gjennomslag for sitt hovedkrav om ny arbeidsrotasjon på alle flyterigger. Det skal fra 01.01.02. innføres en 2-4 rotasjon, dvs to uker med arbeid og 4 uker fri. OFS var den første organisasjon som fremsatte et krav om en slik rotasjonsordningen på norsk sokkel tidlig på 90 tallet og endelig har vi fått kravet igjennom. Alle vil nå bli trukket 10,16 timer pr mnd som utgjør de 122 timer som arbeidstidsreduksjonen utgjør. Dette betyr at 2-4 blir vår normalarbeidstid og overtid vil bli gitt fra 1 time. OFS er svært fornøyd med resultatet fra meklingen som utover 2-4 rotasjon også gir de ansatte 15.000 pr år inkludert feriepengene. I tillegg vil det bli gitt et engangsbeløp på 5640,- til alle. De individuelt avlønnede gies et generelt tillegg på 3,9 %. Nattillegg økes med kr 1,- til kr 42 pr time.

OFS mener resultatet er meget bra og vil dempe effekten av timereduksjonen. Resultatet viser også at når organisasjonene samarbeider så kommer resultatene.

Lønnsmatrise på NR-området

Det hersker fremdeles uenighet mellom organisasjonene og NR om hvilket lønnstillegg gruppe 1.2 (forpleiningsjefene) skal ha. Derfor vil vi avvente utsendelsen av de nye matrisene til dette spørsmålet er avklart. Med virkning fra 1. juni vil oppgjøret medføre for gruppene A-E, som har normallønn, en økning i månedslønnen på kr.1.250,-. For de samme gruppene som har justert månedslønn utgjør tillegget kr. 1.125,-. Minstelønnsatsene økes med kr. 15.000,-. De individuelt avlønnede skal få fordelt en 'pott' på 3,9 % av de avtalte lønningene i den enkelte bedrift, men være garantert et tillegg på minst kr. 15.000. Nattillegget økes fra samme dato med kr. 1,- til kr. 42,- pr. time. I tillegg så skal alle ansatte ha utbetalt engangsbeløpet på kr. 5.640,-

Kurs for tillits-valgte, Trinn 2

- Makt og fagforeningsbevissthet
- Praktisk organisasjonsarbeid
- Fagbevegelsens utfordringer
- Organisasjonsutvikling og nett- verksbygging
- Medietrening
- Utfordringer i tariffpolitikken

Avholdes i Stavanger i perioden 19 - 23 november. Påmeldingsfrist 1. oktober 2001

Fra Datatillitsvalgt 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 nedsatte 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.

Ekstraordinær YS-kongress

YS skal i perioden 19. – 20. september avholde en ekstraordinær kongress. Dette som en følge av at forrige ordinære kongress ikke ble sluttført grunnet fusjonsplanene med AF. Disse planene ble det som kjent ikke noe av, men resulterte i en intern organisasjonsdebatt med krav om strukturelle endringer. YS ønsker å styrke det sentrale leddet ved å tilknytte seg store deler av seksjonsapparatet. Det har vært en stor motstand mot dette spesielt innen privat sektor, og det så lenge ut som om at det ville bli vanskelig å få det nødvendige 2/3-flertallet. Slik OFS ser dette, så vil den nye strukturen tvinge frem flere grunnleggende endringer i fremtiden, men ingen er så langt villige til å konkretisere hvilke konsekvenser dette vil kunne gi på sikt. Den offentlige sektoren er sterk i YS, og presser seg inn på privat sektor slik at skillelinjene mellom sektorene blir mer og mer usynlige. YS sin styrking av det sentrale leddet kan også gå på bekostning av den såkalte sjølråderetten. OFS var torsdag 23. august på en YS Pressekonferanse der alle forbundene innen privat sektor var til stede, og hvor denne sak ble diskutert. Seksjonen har tidligere avgitt et felles høringssvar, og der kom det frem at det bare var funksjonærforbundet, NOFU, som var enige i vedtektsendringene. På konferansen, og før diskusjonene kom det frem at Prifo hadde endret sitt syn, noe som igjen medførte at maskinistforbundet, DNMF, fulgte etter. Noen god forklaring til årsaken til snuooperasjonen kunne ingen gi. Flertallet er nå sikret, og den kommende kongress vil med stor sannsynlighet endre vedtektene og styrke det sentrale leddet. Hvilke konkrete endringer og betydningen av disse vil vi komme tilbake til etter kongressen.

DeFacto-rapport om 6-timersdagen

OFS har i samarbeid med en rekke organisasjoner utarbeidet en rapport vedrørende innføring av 6 timers arbeidsdag. Rapporten er utarbeidet av kunnskapssenteret DeFacto, og rapporten ble presentert på en pressekonferanse i Oslo 21. august. OFS er tilfreds med at rapporten kan bli et nyttig verktøy for arbeidstakerorganisasjonene når dette kravet skal fremmes. Vi håper rapporten også kan bidra til et bredt samarbeid blant arbeidstakerorganisasjonene, slik at kravet kan bli en realitet. 6 timers arbeidsdag blir et naturlig krav som en følge av den teknologiske og økonomiske utvikling. En utvikling som frembringer økte krav om avkastning, effektivitet, omstillinger og fleksibilitet fra arbeidsgiversiden. Dette betyr i realiteten en rovdraft på de menneskelige ressurser som resulterer i en økt utstøtning fra arbeidslivet, og en økt belastning på samfunnet med en anselig mengde uførepensjonister. Dette ser vi ikke bare innen våren egen industri, men også i hele samfunnet og spesielt innen offentlig sektor. Dette vil være et meget viktig tariffkrav i fremtiden, som vil kunne bidra til et bedre arbeidsmiljø med store helsemessige gevinster. OFS vil bruke rapporten i sitt videre arbeid for at våre krav om 2-4 arbeidsrotasjon og fleksible pensjonsordninger skal kunne komme på plass.

OFS støtter stans av prøveboring

OFS støtter Regjeringens stans av prøveboringen utenfor Lofoten. Hydro har tidligere fått godkjent boringen av myndighetene, men etter et massivt press fra en samlet fiskerinæring og flere miljøorganisasjoner ble det stopp. Forskningsmiljøer innen fiskerinæringen har også advart mot boreaktivitetene i Nord-områdene. OFS er enige i at dersom det skal drives oljevirkosomhet i Nord-områdene så må en skynde seg langsomt. Oljenæringen må gå i takt med fiskerinæringen og forskningsmiljøene, slik at de miljømessige utfordringer kan løses. Det må stilles strenge krav til all aktivitet i disse sårbare områdene. Regjeringen må innføre en langt mer restriktiv holdning, og kunne gi en garanti for at den miljømessige belastningen vil være minimal og ufarlig. Da kan vi ikke akseptere uhell slik som da Norsk Agip, i fjor i Barentshavet, slapp ut store mengder forurenset boreslam. Næringen må i langt større grad verne om sine interesser og omdømme.

Oddleiv Tønnessen - en resursperson i Eurest



Halvor Erikstein, Terje Nustad, Kenneth Hatteberg, Einar Urdal, Johannes Nilssen og Oddleiv Tønnessen

Det sa direktør for personal og utvikling Marie Smith-Solbakken i Eurest i Stavanger byrett i saken om endringsoppsigelse av Oddleiv. Dette er 1 av 3 rettsaker Eurest og NHO kjører mot Oddleiv. Neste sak som skal for arbeidsretten er at NHO vil ha fjernet Oddleiv som tillitsvalgt i Eurest. Marie Smith-Solbakken mente Oddleiv Tønnessen var som en 7. far i huset i Eurest. Dommeren Olav T. Laake spurte (og ble ikke motsagt) er det ikke bedre å si "Grå Eminense"? Solbakken konstaterte at Oddleiv var en resursperson. Senere bekreftet hun at hun alltid hadde opplevd Oddleiv Tønnessen som pålitelig.

Det dreide seg om penger da forpleiningskontraktene skulle fornyes i 1999. At de ansatte var flinke og hyggelige betydde lite. Kravet om å gå ned i kontraktspris med 25 % kom fra London, fra hovedkontoret til Eurest. Ved å redusere opparbeidede lønns og arbeidsbetingelser ble ærværsprosjektet finansiert - Eurest ansatte skulle få lavere sykelønn (maks 6G) og i tillegg ble firmapensjonen redusert fra 70 % til 66 % og egenandelen for de ansatte ble satt opp fra 2 % til 3 %. I helgen 28. til 30. mai 1999, den såkalte krystallhelgen, ble omstillingsavtalen forhandlet og lokalavtalene reforhandlet. Styret i NOPEF klubben i Eurest aksepterte nye avtaler med bl.a. redusert sykelønn. OFS klubben innkalte til ekstraordinært årsmøte for å behandle saken. Årsmøtet aksepterte ikke endringer i LO og krevde klare protokoller om tilbakeføring av full lønn under sykdom inklusivt kompensasjon for nattlegg når nærværsprosjektets 18 mnd periode var over. Selv om bedriften imøtekom dette under årsmøtet, viste det seg snart at bedriften brøt disse forutsetningene. Eurest utbetaler i dag kun 2 G ved tap av helsesertifikat og lønnskompensasjon for nattarbeid ble heller ikke gjeninnført.

OFS advokat minnet retten på i sin prosedyre at målsettingen i Arbeidsmiljøloven var å beskytte den svake i arbeidsforholdet, nemlig den ansatte. Endringsoppsigelsen gitt Oddleiv Tønnessen var full av formfeil og derfor uriktig. Eurest advokat T. Fougner prøvde å forklare retten at endringsoppsigelsen var betydningsløs. Oddleiv hadde fast jobb, fast stilling på fast schedule på Ekofisk hotell. Han hadde i tillegg til å være baker vært nattekokk i lengre tid. Oddleiv har også sin kone ansatt offshore i Eurest. Det var viktig, ikke minst på grunn av barnepass, at ut og hjemreise lå fast. Eurest advokat prøvde seg på at Oddleiv aldri hadde arbeidet som kokk. Andre bakere hadde fått tilleggsopplæring offshore til å bli fullt utlært kokk, det fikk ikke Oddleiv. Av de 73 overtallige etter nedbemanningen ved kontraktsfornyelsene i 1999 er Oddleivs sak den eneste som ikke er løst. Alle de andre oppsagte som ønsket å fortsette i Eurest er gjeninntatt.

Et av jobbtilbudene til Oddleiv var baker på Valhall etter at Eurest hadde tapt kontrakten til Kelvin. Noen i Eurest ledelse ønsket Oddleiv inn som 5. kolonist i et konkurrerende selskap for å drive prisen opp i forbindelse med Statfjordkontrakten.

Det ville selvfølgelig ikke Oddleiv. NOPEFs klubbleder i Eurest, Wilfred Jakobsen vitnet i retten og sa at de ansatte hadde prøvd å få hjelp av Oljedirektoratet for å fastsette bemanning, men der var det ingen hjelp få. OFS klubben i Eurest har aldri godtatt de nye bemanningsplanene som betyr ekstra arbeide og ekstra belastninger for en aldrende bemanning. Eurest som i dag har vel 500 ansatte offshore, har hatt ca 230 tap av helsesertifikat siden 1988. Klubbens oppfatning var at redusert arbeid på grunn av ny driftsform måtte gi de ansatte redusert arbeidspress. "Forbruket" av ansatte offshore, spesielt kontraktører (vedlikehold og forpleining), vil ikke opphøre før oljeselskapene og kontraktørbedriftene må betale uføretrygd for de ansatte som blir utslitt i arbeide.

Administrerende direktør i Eurest, Bjarne Sortland, husket dårlig under sin vitneforklaring i retten. Hvem som hadde utarbeidet omstillingspakken ved kontraktsfornyelsene i 1999 kunne han ikke svare på. Han kunne heller ikke svare på om nye bemanningsplaner var drøftet med fagforeningene. Anbudspapirene som ville vise arbeidsmengden hadde heller ikke fagforeningen fått se før anbudet ble overlevert oljeselskapene. Direktørens vitnemål styrker OFS krav om at forpleiningsansatte skal være ansatt hos operatøren.

Vitne Helge Bårdsen med fartstid i Nordsjøen fra 1973 svarte med kraft i stemmen på spørsmål fra en arrogant Oslo advokat om han hadde skrive og lesevaner. "Ja, jeg kan både lese og skrive, og det så godt at det har irritert bedriften flere ganger" svarte Helge Bårdsen som er nærmere 60 år. Han arbeider i dag som kokk på dagtid på Statfjordfeltet og slipper helseplagene han hadde som baker på nattetid. Professor Torbjørn Åkerstvedt, Stockholm, en av verdens fremste forskere på skift, nattarbeid og sikkerhet sa på OFS HMS (helse, miljø og sikkerhet) i 1998 at nattarbeid burde være frivillig for ansatte over 45 år. OFS har prøvd å ta opp Helge Bårdsens problem med nattarbeid med OD for noen år siden, men fikk lite konkret svar.

OFS advokat prosederte på at Oddleiv var usaklig oppsagt og at Oddleiv i tillegg til å få tilbake sin stilling også måtte få oppreisning for tort og svie. For meg var det tydelig at det var tillitsmannen Oddleiv Tønnessen bedriften ønsket å bli kvitt og ikke baker Tønnessen.

Noen inntrykk jeg sitter igjen med etter 5 dager i retten er:

- Tillitsvalgte og ansatte må passe på i sitt arbeidsforhold og tillitsvalgtarbeide blant annet
- ikke aksepter møtereferat som protokoller
- floskler i referater og protokoller, som at alle parter er fornøyd med bedriftens håndtering av sakene. Berømmelse til bedriften, spesielt i tvilsomme saker, må unngås. Bedriftene vil alltid skrive protokoller og møtereferat for å vinkle saker etter sitt hode og det blir enklere å bruke mot ansatte i ettertid hvis konflikter.
- vær nøye med å få skriftlige tilbud spesielt hvis du blir lovet jobb som du vet det kan bli vanskelig med å holde.
- Anbudspapirer skal gis til fagforeningene slik at de kan vurdere bemanningsbehov.
- Bruke lokale tillitsvalgte for å vurdere arbeidsforholdene, men la klubbleder undertegne protokoller.
- Bruke endringsoppsigelse ved forverret arbeidssituasjon.
- Klubbleder kan gi råd i forkant, ikke aksepter noe du mener er degradering uten kontakt med din tillitsvalgt/klubbleder.
- Hvis du får jobb i land (for eksempel opplæring) har ikke OFS avtale. Sørg for at tilbudet er tidsbegrenset og at du kan komme offshore igjen.
- Vær nøye med ordvalg i samtale med overordnet hvis du blir utsatt for press (for eksempel til å ta annen stilling).
- Be om betenkningstid og konferer med tillitsvalgt eller klubbleder i forkant av undertegnelse av ny arbeidsavtale.
- Bruk skriftlige notater for deg selv hvis du har vært oppe i ubehagelige samtaler med overordnet. Noter tid og sted.

Litt observasjoner fra rettsaken Oddeleiv Tønnessen – Eurest. Stavanger byrett 13/8 – 17/8 2001. Tanker og refleksjoner gjort i retten og etter.

Tarjei Lodden, pensjonert solidaritetsarbeider. Tidligere OFS tillitsvalgt.

Rydd opp – Støy

Skrevet av: Halvor Erikstein

Arbeid i høy støy gir i tillegg til nedsatt hørsel, mange andre helseplager. Støy gir stressreaksjoner, dårlig søvnkvalitet, konsentrasjonsvansker og høyt blodtrykk. Mange rammes av tinnitus. Det kan oppleves som alt fra svak øresus, til et hylende inferno av lyd som aldri gir ro. Tinnitus omtales med god grunn som Djevelens orkester. Det er spesielt vanskelig for larmskadede å føre samtaler der flere snakker samtidig. Mange som sliter med dårlig hørsel, føler de blir sosialt isolert.

Materialtrøtthet

Hørselsskader utvikles ofte gradvis, men skarpe smell eller en kortvarig høy lyd, kan være nok til å gi varig hørselstap. Hørselssansen er dimensjonert ut fra behovet mennesket hadde til å overleve i naturen. Vi er langt fra tilpasset den kunstige støyen i et moderne samfunn.

Hørselen er et sanseorgan hvor lyd overføres mekanisk via fine hårlignende celler som settes i svingning av lydølgerne. Via kopling med hårroten omdannes vibrasjonene til signaler til hjernen. Høy støy kan inneholde så mye energi at de fine cellene bokstavelig talt vibrerer i filler, og bryter av materialtrøtthet. I likhet med hjerneceller blir ikke hørselscellen fornyet.

Støydose

Den akseptable støydosen er den mengde støy (totale energi) som hørselscellene kan ta i mot i løpet av en arbeidsdag uten å bli ødelagt. Lydnivå blir oppgitt i desibel (dB). Desibel A (dBA) er en betegnelse på at en har tatt hensyn til ørets måte oppta støy på.

I styrke er spranget mellom lav lyd og høy støy veldig stort. For at støyskalaen skal være håndterbar, er den komprimert til logaritmiske verdier. I følge Arbeidsmiljøloven skal ingen utsettes for en gjennomsnittlig støydose høyere enn 85 desibel over en 8 timers arbeidsdag. Dette tilsvarer et gjennomsnitt på 83 dB ved 12 timers skift.

Desibelskalaen er komprimert så mye at en økning i støynivå på 3 dB betyr en dobling av støydosen. Eksempelvis blir vi påført samme dose på 23 minutter i 98 dB, som 12 timer i et område med 83 dB. En kan få en enkel indikasjon på støynivå ved å tenke på et støyfullt område hvor to personer må rope til hverandre for å bli forstått.

Støynivå dBA	Avstand meter	Maks støydose oppnås etter;
75-85	1-1,5	
85	1	8 timer
90	0,5	2,5 timer
100	inn i øret	15 minutter

Larmskade

Hørselstap starter ofte ved frekvensområdet 4000 Hertz. Her er øret mest følsomt. Deretter brer larmskaden seg til å dekke deler av talefrekvensområdet. Når hørselstapet blir på 20 desibel eller mer i frekvensområdet 500 - 3000 Hertz, blir skaden til alvorlig sjenanse og et kraftig handikap.

Hørselsvern og reell dempning

De fleste hørselsvern oppgis og gi en teoretisk dempning på minst 30 desibel. Disse tallene er utarbeidet etter tester utført under ideelle laboratorieforhold. Den praktiske beskyttelsen er langt dårligere. En amerikansk studie viser eksempelvis at 30 % av en gruppe maskinoperatører bare oppnådde en dempning på 10 desibel eller mindre.

Tommelfingerregel

Ved arbeidsmiljøvurderinger bør tommel- fingerreglen være at ingen typer hørselsvern gir bedre praktisk dempning enn halvparten av det teoretiske dempningstallet. Dempningstallene til propper og klokker kan ikke legges sammen direkte. Ved kombinasjonsbruk, legger en til 5 desibel for å komme til et praktisk dempningstall. Har klokkene et teoretisk dempningstall på 32, blir den praktiske dempningen $(32/2 + 5) = 21$ desibel. Ved kombinasjon av propper og klokker.

Hørselsvern og brukstid.

Fra tabellen om støydose ser en at brukstiden har ekstrem stor betydning for hvor stor støydose en person utsettes for. Hørselsvernprodusentene legger svært stor vekt på at brukerne skal finne fra til det hørselsvernet som er mest behagelig, og dermed mest brukt. Et hørselsvern som må vippes opp for å føre samtaler i et støyende område, kan i realiteten gi en dårligere beskyttelse enn et hørselsvern som har lavere dempning, men brukes hele tiden.

Vedlikehold og tilpassning

Øreklokker må vedlikeholdes, eller byttes ut med jevne mellomrom. Ørepropper leveres i ulike størrelser. Det er vesentlig at en bruker en størrelse som er tilpasset øregangen.

Stabel-utvalget

Skrevet av: Mette Møllerop

Teksten i artikkelen er hentet fra «SV: tvungen lønnsnemnd», Tellef Hansen, De facto; Organisasjonsfrihet og streikerett i Norge og Europa. I tillegg brukes UFF sidene med bistand fra Johan Petter Andresen.

Har du hørt om Stabelutvalget? - et utvalg satt sammen for å begrense dine demokratiske rettigheter?

I 1999 ble Stabel-utvalget satt sammen av sentrumsregjeringen. Stabel-utvalget består av representanter fra fagforeningene og arbeidsgiver siden bl.a. annet. LO, Akademikernes Fellesorganisasjon (nedlagt fra 1.7.01), NHO og Kommunenes Sentralforbund. Ingen uavhengige forbund var representert. De skulle se på ulike måter å begrense lønnsveksten og streikeretten på. Utvalget la frem sin innstilling i april i år. Innstillingen berører tre grupper: Kommunal- og fylkeskommunal sektor, privat sektor og statlig sektor.

1. Utvalget går samlet inn for at meklingsmannen skal kunne pålegge en avstemning når det gjelder kommunal og fylkeskommunal sektor.
2. Et flertall går inn for at meklingsmannen skal kunne pålegge en avstemning /behandling i et representativt organ i hele området omfattet av arbeidstvistloven.
3. Et flertall går inn for at meklingsmannen skal kunne kople avstemninger på tvers av viljen til en eller begge parter.

Arbeidstvistloven gjelder for privat sektor, kommunal- og fylkeskommunal sektor og tjenestetvistloven gjelder for statlig sektor.

Slik kan de fremtidige tarifforhandlingene bli :

Meklingsmannen kan bestemme at forslaget som ligger i bordet ikke skal ut på uravstemning. Han kan også kople forslaget med et han finner det for godt dvs både LO og YS eller andre fagforeninger kan bli trukket inn i å avgjøre våre lønns og arbeidsbetingelser. Utvalget foreslår å begrense streikeretten ytterligere. Utvalget foreslår en lovendring innen 2002. NHOs strategi er at mest mulig lønnsdannelse bør skje i den enkelte bedrift, med utgangspunkt i landsomfattende tariffavtaler som er lite detaljerte og bindene. Kampretten er knyttet til forhandlingene om tariffavtalen. Dette vil bety at en sentraliserer konfliktretten og desentraliserer lønnsdannelsen.

Er det noe nytt ?

Nei dessverre! I 1996 lanserte NHO og LO et lovforslag for å begrense fagforeningsrettighetene : Arbeidsrettsrådets innstilling. Det ble foreslått at kun sentrale hovedorganisasjoner med over 100.000 yrkesaktive medlemmer skulle ha reel forhandlings- og streikerett. Det ble også foreslått at uavhengige fagforeninger måtte godta tariffavtaler som hovedorganisasjonen hadde inngått på samme område. Forslaget møtte stor motstand og ble parkert da sentrumspartiene inntok regjeringkontorene i 1997.

Eksempler

Tvungen kobling betyr at meklingsmannen skal kunne pålegge en fagforening å stemme over et forslag til tariffavtale og at han skal kunne koble sammen avstemningene til de enkelte forbundene til en stor avstemning.

Et eksempel på kobling var tariffoppgjøret i 1980 der meklingsmannen koplede ulike forbund i privat sektor sammen for å sikre en løsning som N.A.F. og LO-ledelsen støttet. Jern & Metall hadde forhandlet ferdig og så vidt fått flertall i sin avstemning. Meklingsmannen koplede deretter så og si resten av privat sektor i en avstemning. Det samlede avstemningsresultatet ble da 53% ja stemmer. Uten kobling ville flere av forbundene gått ut i streik for høyere krav. Blant annet ble LO-oppgjørene i privat sektor i 1970, 1972, 1976 også koplede. For å holde fagforeninger utenfor LO i sjakk ble både tvungen lønnsnemnd og kobling brukt blant annet i innenriks sjøfart. Kobling ble også hyppig brukt mot Norsk Rutebilarbeiderforbund på 1970-tallet.

Arbeidsrettsdommen i 1982

I forbindelse med en interessetvist mellom Rederiansattes Oljearbeideres Forbund ROF, OFS og Norsk offshoreforening i 1982, ble spørsmålet om tvungen avstemning og kobling brakt inn for arbeidsretten. Riksmeklingsmannen ville pålegge ROF

å stemme over en skisse som Norsk Sjømannsforbund allerede hadde akseptert. Og samtidig skulle stemmene til ROF koples opp mot avstemningen i Sjømannsforbundet. Dommen var enstemmig og førte til at riksmeklingsmannen ikke kan pålegge avstemning mot fagforeningens vilje.

Norge et demokratisk Land...

På tross av at Norge ikke har særlig høy konflikt grad i arbeidslivet har Norge brukt tvungen lønnsnemnd 100 ganger siden 1953. Dette tilsvarer nivået til ikke demokratiske land. I sin rapport om grunnleggende rettigheter på arbeidsplassen i år 2000 skriver Generaldirektøren for ILO om hvilke land som bruker tvungen lønnsnemnd i strid med menneskerettighetene :
Algerie, Bolivia, Canada, Egypt, Guinea, Guyana, Honduras, Jamaica, Mali, Malta, Mauritania, Norge, Peru, Romania, Senegal

Organisasjonsfrihet og streikerett er nedfelt som en demokratisk rettighet i en rekke internasjonale konvensjoner.

FNs menneskerettserklæring :

Artiklene 22-27 i FNs menneskerettserklæring fastsetter, økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter som regnes som uunnværlig for menneskelig verdighet og fri personlighets utvikling. I artikkel 23 pkt 4 heter det : «Enhver har rett til å danne å gå inn i fagforeninger for å beskytte sine interesser»

FN sambandet 1950

ILO (international Labour Organization) konvensjonen nr 87. Det fastslåes i denne konvensjonen at det er partenes rett til selv å velge hvilke organisasjoner de vil slutte seg til for å forsvare sine interesser. Organisasjonene skal drives uten noe form for innblanding fra myndighetenes side. Organisasjonen kan også fritt slutte seg til forbund og hovedsammenslutninger og knytte internasjonale kontakter.

ILO konvensjonen nr 98 fastsetter vern mot oppsigelse og diskriminering av arbeidstakere som følge av fagforenings medlemskap. Både arbeidstagerens og arbeidsgiverens organisasjoner skal sikres mot dominans fra motpartens side og om nødvendig skal det oppfordres til frivillige forhandlinger for regulering av arbeidsvilkår ved kollektive avtaler.

Det står også nedfelt i :

- Den Europeiske menneskerettserklæring
- FN konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- Den Europeiske sosial pakten

Hva gjør OFS med det?

OFS vil sammen med mange andre fagforeninger protestere på forslaget som skal ut på høringsfristen er 1 oktober .

Dersom du er interessert i å lese mer anbefaler jeg deg videre til UFFs nettsider : <http://www.uff.no>