



SAFE Magasinet

Nr. 6 – 2001

Innhold:

| <u>SIDE</u> | <u>INNHold</u> | <u>SKREVET AV:</u> |
|--------------|--|--------------------|
| Side 1 – 3 | Beredskapsfartøy, livsviktig redningsplanke eller falsk trygghet? | Roy Erling Furre |
| Side 4 – 6 | Blow out - Bare kultur - gammel vin i ny skinnende flaske? | Mette Møllerop |
| Side 7 – 8 | En kynisk holdning brer seg i forpleiningsområdet | Mette Møllerop |
| Side 9 | Invitasjon - Sikkerhetskonferansen | |
| Side 10 – 11 | Leder - Fremtidens tariffoppgjør; Hvordan vil de bli? | Terje Nustad |
| Side 12 | NY OFS klubb i Odfjell Drilling | Terje Nustad |
| Side 13 – 14 | Nytt fra klubber og bedrifter - Reiseutgifter m.v | |
| Side 15 | Program for Sikkerhetskonferansen | |
| Side 16 – 17 | Sikkerhetsalliansen avholder en stor konferanse | Bjørn Tjessem |
| Side 18 | Vedtak fra årsmøte i OFS Klubben Dolphin | Mette Møllerop |
| Side 19 - 20 | det juridiske HJØRNE - Endring i arbeidsforholdet - styringsrett eller oppsigelse? | |
| Side 21 – 22 | Leserinnelegg - Angående oppsigelser av OFS sine medlemmer i V Ships Norway | |
| Side 23 – 24 | Lokale avtaler også i fremtida? | Mette Møllerop |
| Side 25 – 26 | Medlemsfordeler gjennom OFS | |

| <u>SIDE</u> | <u>INNHold</u> | <u>SKREVET AV:</u> |
|--------------|--|--------------------|
| Side 27 – 28 | Rydd opp - Hudopptak av kjemikalier | Halvor Erikstein |
| Side 29 – 30 | Tiden er inne - krev 6-timers arbeidsdag | Terje Nustad |

Beredskapsfartøy, livsviktig redningsplanke eller falsk trygghet?

Skrevet av: Roy Erling Furre

For en tid siden ble det iverksatt et prosjekt kalt "område beredskap". Bakgrunn for at OD tok initiativ til prosjektet "område beredskap" er ønsket om samordning av beredskapen og å få en felles standard innen industrien. OFS nedsatte en egen arbeidsgruppe som arbeidet med disse problemstillingene. Rapporten fra utvalget ble lagt frem 15. mai 2000. Utvalget påpekte blant annet at det er viktig med gode DFUer og VSKTBer.



Training på å evakuere helikopter. Artikkelforfatteren understreker viktigheten av å bruke både helikopter og beredskapsfartøy.

Forkortelsene betyr:

DFU = Definerte Fare og Ulykkesituasjoner

VSKTB = Virksomhetens Spesifikke Krav Til Beredskap

Beredskapsmål:

Det er avgjørende at forutsetningene for beredskapen er godt gjennomtenkt og dekker alle typer hendelser som kan oppstå. I OLF-brosjyren om områdeberedskap er det blant annet foreslått krav til at en person som faller i sjøen uten overlevingsdrakt skal plukkes opp innen 8 minutter. På grunn av værbegrensninger ved bruk av MOB (Mann over bord) båt og Daughtercraft (litt større overbygde MOB båter), medfører det at arbeid over åpen sjø ikke kan tillates ved værforhold der man ikke oppfyller 8 minutterskravet.

En annen viktig forutsetning er at personell i sjøen med overlevingsdrakt skal plukkes opp innen 120 minutter. Man beregner at personellet er havnet i sjøen som følge av enten helikopterulykke eller nødevakuering fra plattform via redningsstrømpe.

Faren for storulykker

Problemet for oss som arbeider på innretningene er at man med dette har besluttet at "storulykker skjer ikke". Beredskapen er ikke dimensjonert til å håndtere storulykker som Alexander Kielland- eller Piper Alpha katastrofene.

Ved disse ulykkene rakk man ikke å ta på seg overlevingsdrakter. De som var om bord, måtte hoppe i sjøen fra det punkt man tilfeldigvis oppholdt seg. Evakueringen var spontan og ukontrollert.

Tigerstatistikk?

Spørsmålet vi nå må stille oss i forbindelse med prøveprosjektene på Haltenbanken og sørfeltet er om industrien prøver å analysere seg bort fra de forhold som medfører at vi har bruk for beredskapsfartøy? Vi bruker ofte et begrep som kalles

"tigerstatistikk".

Det betyr at statistisk sett er tiger det sikreste husdyr vi kan ha i Norge fordi hittil er ingen blitt drept av tiger i vårt land. Den samme argumentasjon møter vi når analytikerne fra OLF og oljeselskapene skal overbevise arbeidstakerne om at statistisk sett vil det aldri inntreffe ulykker der vi har bruk for beredskapsfartøy.

For en tid siden ble det iverksatt et prosjekt kalt "område beredskap". Bakgrunn for at OD tok initiativ til prosjektet "område beredskap" er ønsket om samordning av beredskapen og å få en felles standard innen industrien. OFS nedsatte en egen arbeidsgruppe som arbeidet med disse problemstillingene. Rapporten fra utvalget ble lagt frem 15. mai 2000. Utvalget påpekte blant annet at det er viktig med gode DFUer og VSKTber.

Fartøy på kollisjonskurs

Det er en lang rekke hendelser som kan oppstå der vi er avhengig av støtte og hjelp fra fartøy med beredskapsoppgaver. Blant annet når vi blir utsatt for fartøy på kollisjonskurs mot innretning. Beredskapsfartøyet vil forsterke radarovervåkingen og kan både oppdage og avskjære andre fartøy. På grunn av stor skipstrafikk i Nordsjøen vil faren alltid være overhengende.

Det er registrert fartøy styrt av autopilot og med sovende mannskap om bord. Slike forhold må ikke analytikerne få "beregne" seg bort fra.

Ekstern hjelp ved brann

Antallet gasslekkasjer og branner på sokkelen viser hvor overhengende faren for storulykke er. For de fleste som arbeider på sokkelen, er trusselen om ulykker en del av hverdagen. Togulykken på Lillestrøm hvor et godstog med gasstanker sto i brann, er et godt eksempel å bruke, for at de som sitter på land skal forstå hvilken trussel arbeidstakerne på sokkelen må forholde seg til, og hvilket beredskapsbehov vi har krav på.

Personell i sjøen

Ved grov sjø og vanskelige værforhold vil ikke MOB båt kunne brukes. Da er vi avhengig av at fartøy med utstyr for å ta personell opp fra sjøen, er i nærheten. (Ref. artikkel om Sealift i OFSA nr. 3).

Ved grov sjø vil ikke innretninger med konvensjonelle livbåter klare å evakuere plattformen. Vi kan heller ikke hoppe i sjøen fra stor høyde med overlevingsdrakt uten å bli skadet. Dette medfører at alle innretninger uten stuplivbåter har et særlig behov for å ha beredskapsfartøy i kort avstand fra innretningen.

Bedre beredskapsfartøy

Det var tidligere i sommer et oppslag i TV2 nyhetene der en talsmann fra de som arbeider ombord på fartøyene påsto at beredskapsfartøyene ikke ville klare oppgavene sine under vanskelige forhold, og at det derfor var falsk trygghet. Jeg oppfatter denne uttalelsen som et rop om hjelp for å få bedre utstyr, bemanning og øvelser på beredskapsfartøyene, snarere enn en bekreftelse på at båtene er "ubruklige". Jeg registrerer at andre organisasjoner også uttaler at de ikke har noe imot fjerning av beredskapsfartøy.

Det virker som om de oppfatter helikopter som et fullgodt alternativ til fartøyene. Jeg er sterkt uenig i dette synet. Helikopter er glimrende til medisinsk beredskap og ved ulykker med få skadde. Dessverre har helikopter mange begrensninger. Derfor må vi ikke la oss lokke til å tro at helikopter kan erstatte beredskapsfartøy. Det må snarere understrekes at både fartøy og helikopter har sine sterke sider som utfyller hverandre.

Evakuering ved krig- og terrorhandlinger

Den siste tids grusomme terrorhandlinger i USA er en påminnelse om at vi som arbeider på sokkelen også kan rammes av slike handlinger. I slike tilfeller er det også tvilsomt om vi rekker å gjennomføre en kontrollert evakuering. Myndighetene har også lagt opp til at produksjonen skal opprettholdes i en krigssituasjon. Det får være deres ønsketenkning!. Dersom innretningene på sokkelen utsettes for terror- og krigshandlinger, er umiddelbar evakuering det eneste rette for våre medlemmer! Ingen kan forlange at de som arbeider på sokkelen skal være kanonføde. Opprettholder man produksjonen, vil faren for angrep bare øke.

Eldre arbeidstakere

Økningen av antall eldre arbeidstakere som i dag har pensjonsalder mellom 65 og 67 år, medfører at kravene til evakuering

og beredskap må settes meget høyt. Det er ikke ungdommer som skal hoppe i sjøen fra stor høyde. Dette må beredskapen ta høyde for! Så lenge OLF og industrien ikke vil imøtekomme våre krav om lavere pensjonsalder, er de tvunget til å dimensjonere beredskap og evakueringsmidlene for 67 åringer.

Min oppfordring til våre medlemmer, tillitsvalgte og verneombud er: **Still krav!**

Ikke finn dere i bortforklaringer og analyser som svekker vår sikkerhet og vår beredskap!

Blow out - Bare kultur - gammel vin i ny skinnende flaske?

Skrevet av: Mette Møllerop

Norsk og britisk sokkel blir ofte sammenlignet i forhold til hvor selskapene tjener mest penger pr fat olje. Det er vel aldri noen som har greid å overbevise oss om at den norske sokkelen har noe lavere inntjening enn den britiske. Dette selv om standarden på lønn/arbeidsvilkår, sikkerhet og arbeidsmiljø er vesentlig forskjellig. Det OFS ser, er at selskapene veldig ofte overfører en rekke prosesser og filosofier fra UK sektor. Våre skotske og britiske arbeidskollegaer har en helt annen hverdag en den vi er vant med og OFS vil fremover prøve å formidle litt av deres hverdag til våre medlemmer. Grunnen til dette er at vi ikke ønsker velkommen de samme forholdene på norsk sokkel som vi har på den britiske. Britisk sokkel har på lik linje med norsk sokkel (om ikke verre), hatt en forverring av sikkerheten de senere åra. Et av tiltakene de har iverksatt er et prosjekt som de kalte Step Change in Safety. OLF forsøkte å overføre "samme" prosjekt med samme navn på norsk sokkel. Navnet slo ikke særlig godt an her, så de kalte det for "sammen for sikkerhet". Jeg skal ikke kommentere det norske prosjektet her. Det er blitt gjort tidligere, men vi har valgt å oversette et innlegg som lederen av OILC, Jake Molloy har skrevet til deres medlems-blad Blowout. Før en leser artikkelen vil jeg legge til følgende: Bransjen fant ut at det var arbeidstakerens holdninger det var noe galt med. De gikk derfor i gang med å endre holdningene deres. Jeg gjør oppmerksom på at det var kun selskapene som var involvert i prosjektet, ikke arbeiderne. Hvordan de tenker, sier denne artikkelen litt om. Resten får artikkelen selv tale for.

For øyeblikket er Shell Expros offshoreinstallasjoner "bare kultur". Det er basert på det prinsippet at alle og enhver har et juridisk og moralsk ansvar på jobben. Som Health and Safety at work Act sier det: "Arbeidstakere må ta vare på seg selv og medarbeidere som blir påvirket av deres gjerninger på jobben". "Bare kultur" er et brev beregnet på å overbevise folk om at de ikke burde krenke eller skade andre gjennom likegladhet og forsømmelse. Hvis de gjør det, vil det bli stilt spørsmål ved deres opptreden og handlingen betraktet som veloverveid.

Ingen kan være uenig i at ansatte har plikter som er sammenfallende med ledelsen. Men nylige forandringer av helse- og sikkhetsloven gir ansatte retten til å stoppe jobben hvis de skulle være i overhengende fare. Ansatte som stopper jobben skal ikke straffes. Sammen med rettigheter, kommer nemlig også ansvarlighet:

Å ikke stoppe et arbeid når noe trenger reoperasjon eller en kollega er skadet, er en unnlattelse eller et brudd på lovfestet plikt.

Det ser ut til at Shell Expro er korrekt når man tar i betraktning at "bare kultur" betyr å bringe hjem til alle at personalansvarlighet nå er en lov. Men det er foruroligende signaler på at dette kan gå veldig galt hvis det er ukorrekt gjennomført. Formålet med all sikkerhetsinitiativ må være, uten unntagelse, å positivt påvirke arbeidernes innstilling og oppførsel/opptreden. Hvis negativ innvirkning skal unngås, må bedriftsledelsen sørge for at disse naturlige rettighetene følges til enhver tid. Selv om et overgrep mot en ansatt kun skjer en gang, vil dette undergrave arbeidssikkerheten i "bare kultur". Det kan bli oppfattet som om en bevisst legger skylden på andre, eller henger ut en syndebukk som ønsker å ødelegge ledelsens planer. Det er derfor viktig at vi alle har en klar forståelse av hva "bare kultur" er – og hva det ikke er. Hvor begynner vi? Lederen som tar dette på alvor, er den lederen som virkelig har forstått viktigheten av dette punktet.

Den 10 mai slo Mark Hope, Shell Expro's HSE og External Affairs director an grunntonen i et foredrag hos Step Change in Safety OIM's network i et møte. Mark la selvsagt vekt på at "bare kultur" handler om å gjøre alle ansvarlige. Det er ingen tvil om at behovet for fortsatt forbedring fortsetter på et høyt plan. Han peker på at mye er blitt gjort innen ingeniørvitenskap og systemer. "I dag", sier han, "forekommer mange ulykker fordi arbeidere med vitende og vilje gjør ting som de vet de ikke burde gjøre." Wow! "Mange arbeidere er dermed utpekt som de skyldige?" Det håper vi ikke. Men du må innrømme at det er vanskelig å tolke denne uttalelsen. Senere i møtet ringer en liten alarmklokke i hodet når Mark uttaler: " Hvis mennesker forandrer seg, så vil også deres holdning/tenkning forandre seg".

Undertegnede vil ikke gi en gal fremstilling av Mark. Hans perspektiver ser ut til at (a) arbeidstakere forårsaker flest ulykker og (b) "bare kultur" kan være et verktøy som vil fokusere på å oppføre seg bedre.

Mark kommer med et eksempel som omhandler rekkverkene i parkeringshuset. Alle er blitt pålagt å bruke dem. Ingen liker å bli fortalt hva de skal gjøre, men fire mennesker ble i fjor skadet på grunn av at de ikke brukte dem. Vi er ikke blitt informert om at problemet i utgangspunktet er ingeniørenes feil. Ville det være rimelig å rettfærdiggjøre den femte personen som skadet seg på grunn av at han eller hun ikke holdt seg fast i rekkverket? – Er det dette Mark forsøker å si? I

hvilket tilfelle ville ledelsen avgjøre hvem som har ansvaret, myndighetene eller brukeren? Dette er et interessant filosofisk punkt.

Ansatte har ikke desto mindre plikt til å samarbeide med arbeidsgiveren for effektivt å administrere sikkerheten. Der hvor samarbeid ikke er mulig i dag, må ledelsen bruke det de har til rådighet for å sikre sikkerheten. I den utstrekningen er "bare kultur" uvurderlige trekk for det moderne ansettelsesforhold. Ikke desto mindre bør vi utfordre noen av forutsetningene som ble bemerket på OIMs mai møte.

For det første, er vi virkelig for en dyrking av rettferdig kultur? For det andre, vi hører mye om behovet for å forandre arbeidsinnstillingen og oppførsel, men hva med ledelsen? Kan de høste en fordel av dette?

Først tar vi for oss skylddyrking. Dette er vanligvis en variasjon av dette; "Finn den siste personen som var i kontakt med det og skyld på ham". I slike kulturer er etterforskningen av ulykken overfladisk, årsaken til dette er glemte eller gjenliggende uidentifiserte eller ignorerte bevis. Men tiår av granskning kan fortelle oss at menneskelig feil/overtrødelse er sjelden eller aldri alene den største faktoren. Kanskje de stakkars uheldige burde eller skulle ha gjort mer for å forhindre ulykken. Men erfaring forteller oss at bak hver ulykke eller farlig hendelse eksisterer det mange årsaker som hver har sine dype røtter i hvordan bedriften/organisasjonen blir styrt.

På en offshoreinstallasjon finnes det et mangfoldig forsvarsverk. Den første anledningen for effektiv kontroll begynner på tegnebordet – sjelden fullstendig vellykket. Andre linjer av forsvarsverket inkluderer hardware; maskinvakter etc. En annen måte er å ha mellomrom/luker mellom de eventuelle faremomentene. Administrative kontroller som søker igjennom prosedyrer er nødvendig for å guide arbeiderne som jobber med å styre sammensatte anlegg og systemer. Gjennomlysninger av årsaker av sikkerhetsfeil må omfatte hele organisasjonen og ikke bare deler. "Raskt-til-å-reparere biten"

Teorien går som dette; Ingen mennesker – ingen ulykker. "Fremtidsfabrikken vil ha to ansatte – en mann og en hund. Mannen vil være der for å mate hunden. Hunden vil være der for å holde mannen borte fra å røre utstyret". Et fristende forslag, men fabrikken ville i utgangspunktet blitt designet av mennesker. Og der er det jo rikelig med anledning til å ødelegge det. Der og da på tegnebordet. Nei, ingen lette svar her nei!

Det var åpenbart at på OIM's møte var det en frustrasjon blant lederne, de føler seg stort sett ute av stand til å påvirke opptreden til deres respektive arbeidsstyrke. En lurer på om Mark og hans kolleger har hatt sjansen å være tilstede på noen av de organiserte humane ressursledelse treningsprogram som er så inn for tiden. Det å forandre, som guruene sier, er ikke realisert på en planlagt og strukturert måte. Den negative innvirkningen blir derfor ofte større enn den gevinsten vi hadde håpet på. Den kritiske komponenten opppe i alt dette er mennesker. Det er de som kommer i klemme når ting begynner å gå galt, men likeledes, uten dem har ingenprogram/opplegg noen sjanse for suksess. En bedriftledelses initiativ vil visne og etterfølgeren er mindre effektiv enn den første. Initiativtrøtthet kan vi kalle dette.

For å få arbeiderne med i en organisatorisk holdningsendring, trenger du å etablere dine arbeidere i disse tre elementene: akseptering, tillit og informert deltagelse. Du må også bestemme hvilken plan av utvikling din organisasjon skal være i. Disse kan beskrives fra en til fire plan:

1. Samarbeid/ lagspill
2. Innflytelse
3. Informasjon
4. Ignorerende

Akseptering, tillit og informert deltagelse fra arbeiderne vil bedre forholdet mellom arbeidere og ledelse, men man kan også fastslå om organisasjonen er i stand til å utvikle seg fra et plan til det neste.

1. I samarbeidsmodellen har alle partier mer eller mindre den samme anledningen å påvirke det endelige sluttresultatet. Få organisasjoner oppnår dette kompliserte målet, men det er enorme fordeler for de organisasjonene som gjør det.

2. I innflytelsesmodellen har vanligvis ansatte retten til å komme med forslag, men den endelige avgjørelsen ligger hos ledelsen. Iverksetting er delegert til de ansatte.

3. I informasjonsmodellen er beslutningen tatt uten noen deltagelse eller dialog med de ansatte. De nødvendige opplysninger er gitt til arbeiderne og disse er forventet å lyde ordre lojalt og uten nøling.

4. I den ignorerende modellen er det ingen interesse fra ledelsen om hva arbeiderne mener eller ikke mener om beslutningene som blir tatt. Men det er arbeiderne som lever og jobber med deres beslutninger. Dette er "min vei eller ingen vei" versjonen av lederne.

Hensikten med denne diskusjonen er at vi bruker uttrykket arbeidere istedenfor ansatte. I Mark sin organisasjon, Shell Expro, består Shellansatte av 4 til 20% av offshore arbeidsstokken, avhengig av beliggenheten. Kanskje eksisterer og alle de fire modellene samtidig på hver installasjon, men om Shellansatte opererer i lag eller etter innflytelsesmetoden, så opererer leverandørene i de informerende og ignorerende modellene. Shellansatte er en gruppe, viktigere er det kanskje å diskutere flertallet av arbeidere på sokkelen.

Poenget her er at i det nederste hierarkiet i en organisasjon finnes det mindre sannsynlighet for at de tre nøkkelkvalitetene; akseptering, tillit og informert deltagelse verken vil synliggjøres hos arbeiderne eller i og av ledelsen. I samarbeidsmodellen vil disse kvalitetene derimot naturlig forsterkes og vokse.

I innflytelsesmodellen bygges det opp tillit. Etter en tid vil mange organisasjoner faktisk oppnå den høyeste formen for utvikling: Den «anstendige sirkel av forbedring», som ledelsesguruer kaller det. Imens, nede i den ignorerende sumpen, er den evige syklus av mistillit og konfrontasjon den eneste veien for både ledelse og arbeidere.

Naturligvis er linjen i alt dette makt. Bare ved å gi makt og myndighet til ansatte kan ledelsen håpe på å løfte deres organisasjon oppover på utviklingens tre.

Dessverre er ledelser ofte redd for å gi fra seg makt og velger istedet den veien de kan best. Spesielt synlig blir dette når arbeidskraften som brukes er leverandørbasert, og ledelsens arbeid på dette området ikke lenger er nødvendig.

I denne modellen er det bare et spørsmål om å gjøre jobben best mulig i mellomtiden. Er det dette "bare kultur" handler om? Det håper jeg inderlig ikke.

En kynisk holdning brer seg i forpleiningsområdet

Skrevet av: Mette Møllerop

Ute på Ekofisk er både NOPEF og OFS sine verneombud helt på linje i synet på forholdene innen forpleiningen, sier Einar Urdal, verneombud i Eurest og nyinnmeldt OFS-medlem. Urdal har vært medlem av NOPEF i 17-18 år og sittet i klubbstyret i de fleste av disse årene.



Einar Urdal

Ute på Ekofisk er både NOPEF og OFS sine verneombud helt på linje i synet på forholdene innen forpleiningen, sier Einar Urdal, verneombud i Eurest og nyinnmeldt OFS-medlem. Urdal har vært medlem av NOPEF i 17-18 år og sittet i klubbstyret i de fleste av disse årene.

- Vi har fått en mye større belastning innen forpleiningsområdet. De ansatte er hele tida satt i en skvis i forhold til det som er avtalt, sier verneombud i Eurest, Einar Urdal.

Det var problematisk for oss å gå inn på en omstillingsavtale, men vi valgte likevel å gjøre det, selv om det altså var vanskelig. Vi ville være lojale mot bedriften, det var viktig for oss da. Vi gikk derfor med på en avtalt bemanning ut i fra de arbeidsmengder vi ble forespeilet. Vi trodde kanskje at dette kunne gå, men dersom dette ikke gikk, skulle vi komme tilbake igjen og gjenoppta forhandlingene.

Var bedriften innforstått med det?

- Ja, det er vedtatt av AMU i bedriften.

Dessuten har vi tariffavtalens paragraf 27, som gir oss rett til å komme tilbake med forhandlinger om bemanning. I ettertid har det vist seg å bli nødvendig. Man har tilbakeført arbeid som har gitt økte belastninger på gruppen, spesielt kjøkkengruppen. Denne gruppen har "gått skoa av seg" for å klare oppgavene, dessuten har verken økonomi eller kvalitet på produktet vært god nok.

Einar Urdal forteller at verneombudene har skrevet en rekke brev om forholdene innen forpleiningen, uten å rekke fram hos ledelsen. Urdal påpeker også at verneombudene fra begge foreningene ute er enige om disse sakene.

- Ute på Ekofisk er både NOPEF og OFS sine verneombud helt på linje i vårt syn på forholdene innen forpleiningen. Brevene er sendt i fellesskap, uavhengig av organisasjonene våre.

Det betyr med andre ord at dere har et bra samarbeid ute?

- Ja, det har vi, og i denne saken har jeg også inntrykk av at det er en viss grad av enighet mellom organisasjon og

vernetjeneste.

Hvordan vil du karakterisere utviklingen de siste årene?

- Det har utviklet seg en mer kynisk holdning til oss ansatte og arbeidet vi skal utføre. I stedet for å gå framover, har utviklingen gått sterkt tilbake. Selv om bedriften har lagt ned mye ressurser i bedriftshelsetjenesten som er bra, hjelper det lite når vi fortsatt har for stor arbeidsmengde og folk ryker ut i sykemeldinger og taper helsesertifikat.

Framover, hva tror du om Eurest og arbeidet i forpleiningen?

- Jeg tror nok at arbeidsplassene vil bestå, folk må jo ha mat. Men hvem som har ansvaret for arbeidsplassene, hvilket selskap det blir, er mer usikkert. Konkurransen er beintøff og når man klarer å hale i land et anbud, er det ikke rom for å ivareta helse og arbeidsmiljø for de ansatte. Det er jo også noe av det saken til Oddleiv Tønnessen handler om; å kvitte seg med en brysom tillitsvalgt som i lang tid har kjempet for å bedre forholdene for de ansatte i forpleiningen.

Invitasjon – Sikkerhetskonferansen

Sikkerhetsalliansen, et samarbeidsforum mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS), Norsk Lokomotivmannsforbund, Elektropersonalets Forening i Norsk Jernbaneforbund og Heismontørenes Fagforening (HMF), inviterer til to dagers sikkerhetskonferanse på Quality Hotel Mastemyr, den 24. og 25. oktober 2001.

På hver sine områder har de deltakende forbund og foreninger opplevd en uro-vekkende ulykkesutvikling i yrkes-sammenheng. Parallelt har det på sikkerhetsområdet skjedd en systematisk nedbygging av offentlige krav til standarder, reguleringer og kontrollinstanser.

Samarbeidet og erfaringsutvekslingen i Sikkerhetsalliansen viser at problemene har mange av de samme røttene, og at initiativer og press for å snu utviklingen nå er sterkt påkrevd.

Konferansen skal samle deltakere fra de samarbeidende organisasjoner, samt ressurspersoner fra relevante fagmiljøer, og målsettingen er lage en strategi som bringer fagbevegelsen på offensiven med krav om skjerpede sikkerhetskrav og et mer aktivt offentlig ansvar og tilsyn med sikkerheten i norsk arbeidsliv.

Vi håper konferansen skal drive arbeidet framover på blant annet følgende områder:

- vedta en plattform som kan brukes til mobilisere større deler av fagbevegelsen i sikkerhetsarbeidet
- utvikle gjensidig forståelse for omfang og alvor i situasjonen gjennom å presentere konkrete eksempler fra de representerte bransjene
- bruke egne erfaringer, og innspill fra de inviterte ressurspersonene, til å diskutere hvilke krav som bør reises;
– i hver enkelt bransje og i samarbeid
- legge en plan for det videre arbeidet mht. krav, initiativer, markeringer, etc

Det konkrete programmet vil bli utformet på et møte i Sikkerhetsalliansen 14. sept., og for planleggingen er det viktig at organisasjonene innen da har avklart hvor mange deltakere de vil stille med (bindende påmelding).

Kursavgiften på Quality Hotell er kr. 1295 for rom og helpensjon, og kr. 390 pr. dag for ikke-boende. I tillegg må hver av de samarbeidende organisasjoner garantere for et beløp på inntil kr. 5 000 til dekning av fellesutgifter (møterom, gjester, etc).

Leder - Fremtidens tariffoppgjør; Hvordan vil de bli?

Skrevet av: Terje Nustad

I vår la et regjeringsoppnevnt utvalg, det såkalte Stabelutvalget, fram en innstilling vedrørende den fremtidige norske forhandlingsstrukturen.

Det ble der foreslått at riksmeklingsmannen skal kunne utarbeide et forslag til ny avtale som han så kan pålegge partene å stemme over. For å forsterke hans posisjon skal han også kunne kople avstemningen med andre utenforstående fagforeninger. Det samlede resultatet av avstemningen blir avgjørende for om hans forslag godtas eller ikke.

Meklingsmannens hovedoppgave er å unngå konflikt, derfor vil en kopling bli et strategisk valg ut i fra det. Når han kopler vil han undergrave de forbundsvisе forhandlingene. Det blir helt andre medlemmer enn de som tariffavtalen omhandler, som vil kunne avgjøre om et forslag blir godtatt eller ikke. Hvem han vil kople vet ingen og hvilke varianter vil det kunne bli?

I tiden fra 1953 til 1982 var kopling akseptert i Norge. I den tiden ble LO-forbund koplet sammen med frittstående organisasjoner, også YS-forbund. Store forbund ble koplet med små. Motstanden mot kopling vokste naturligvis sterkt i hele fagbevegelsen. Etter initiativ fra OFS/ROF i 1982 ble kopling stoppet av arbeidsretten da de støttet vårt syn om at tvungen avstemning var i strid med loven. Nå vil arbeidsgiverne og LO-ledelsen innføre dette på nytt.

Organisasjoner som representerer over 300 000 medlemmer reagerer meget negativt på disse utspill, og samme dagen som de ble offentliggjort, den 2. april, samlet de krefter og arrangerte en felles pressekonferanse der de gikk hardt ut mot forslagene.

Gjennom Uavhengige Fagforeningers Forum deltar vi i kampen mot Stabelutvalgets innstilling, på samme måte som vi kjempet mot Arbeidsrettsrådets innstilling fra 1997, og som igjen dannet grunnlaget for opprettelsen av Stabelutvalget.

UFF har sendt brev til alle politiske parti der de ble spurt om sitt standpunkt til Stabelutvalgets forslag. Svarene viser at det er et åpent spørsmål om utvalgets forslag blir vedtatt eller ei. Verken Høyre eller Arbeiderpartiet har offisielt tatt standpunkt til forslagene.

Stabelutvalget forutsetter at forslagene blir gjort til lov innen førstkommande tariffoppgjør våren 2002. Stortinget må altså gjøre vedtak i løpet av vinteren.

Avgjørende for utfallet er opinionskampen. Dette er en viktig sak for alle i organisasjonen og vi oppfordrer medlemmene til å engasjere seg i saken. Diskuter på arbeidsplassen, skriv i aviser og påvirk kjente politikere slik at organisasjonsfriheten kan sikres og videreutvikles.

Fagforeningsrettigheter er grunnleggende demokratiske rettigheter. Blir disse svekket, vil det ha mye større konsekvenser for våre lønns- og arbeidsforhold enn eventuelle avgiftsendringer som har preget årets stortingsdebatt.

NHO har nå i september gått ut og sagt at de vil arbeide etter en ny strategi der forhandlingene i hovedsak skal foregå på lokalt plan. Da må jo også forutsetningen være at konfliktretten også ligger lokalt. Dette betyr at NHO ikke lenger ser nødvendigheten av solidariske samordnede oppgjør, verken på sentralt- eller på forbunds nivå. Det betyr en videreutvikling av hva vi i dag har for operatørselskapene på OLF-avtalen. Det blir det enkelte selskaps økonomiske situasjon som blir det avgjørende. For ansatte i økonomisk sterke oljeselskap vil det i utgangspunktet virke interessant. Det stikk motsatte vil være for alle andre. En slik utvikling vil kunne få en stor konsekvens for oss som organisasjon og for den enkelte arbeidstaker. Selve bærebjelken til hvilken som helst organisasjon er tariffavtalene og de må man pleie med omhu. Solidariteten mellom oss arbeidstakere flagges ut og ofres i dansen rundt det vi tror er gullkalven. Dette vil ikke bare gjelde i tariffspørsmål. Når alle skal kjempe om sine bonuser, vil det også bety et farvel til solidaritet i de fleste arbeidsmiljø saker. Vil vi tillate en slik utvikling?

Stortingsvalgets resultat vitner også om at vi kan få et mer individualisert samfunn der markedskreftene vil få friere spillerom. De statoilansatte kan forvente et ytterligere nedslag av statens eierandeler i selskapet, og vi vil se et angrep på de offentlige tjenester med krav om å privatisere, der EU vil være en av pådriverne. Arbeidsmiljøloven, sykelønnsordningen og

AFP vil bli angrepet. Norges befolkning har valgt en samfunnsutvikling der likhetsprinsippet svekkes gradvis til fordel for et klassesamfunn. Alt dette vil også få betydning for vår situasjon og den tariffmessige utvikling.

Hvordan fremtidens tariffoppgjør vil bli er altså et berettiget spørsmål. Vi kan alle ta ansvar og bidra slik at vi får riktig svar.

NY OFS klubb i Odfjell Drilling

Skrevet av: Terje Nustad

OFS medlemmene i Odfjell Drilling har tatt initiativet og dannet en OFS klubb i bedriften.



På bildet fra venstre sitter: Ove Lundgren, Erik Mikkelsen, Eivind Mariusen, Thea Rasmussen, Inger Staff og Paul Paulsen.

OFS har i de senere årene kun hatt et mindre, men trofast , antall medlemmer i Odfjell.

Med West Delta fikk imidlertid Odfjell mange gamle OFS medlemmer fra Smedvig med på kjøpet. Det skulle vise seg at det kun var det lille løftet i medlemsmassen som skulle til for at ting igjen skulle begynne å skje i den bedriften.

Klubbleder i OFS klubben Smedvig, Roy Aleksandersen, har sagt seg villig til å være "fadder" for den nye klubben, og bistå styret med både råd og vink i den viktige oppstartsfasen. Det i tillegg til den hjelp og støtte de selvfølgelig vil få fra OFS sentralt. Det er nedsatt et interimstyre som skal drive klubben frem til et ordinært Årsmøte kan avholdes. Det tas sikte på å få gjennomført et Årsmøte i første halvdel av 2002.

Styret var første gang samlet i Odfjells lokaler på Sandsli, hvor det ble lagt en strategiplan for det videre arbeidet, samt fordeling av forskjellige arbeidsoppgaver til styremedlemmene.

Vi nevner noen: Forslag til vedtekter, forslag til en lokalavtale for tillitsvalgtarbeide skal utarbeides osv. Styret vil også snart få gjennomført valg på plasstillitsvalgte på den enkelte innretning.

Det var også veldig positivt at bedriftsledelsen i Odfjell la alt til rette for at dette møtet skulle kunne avholdes.

OFS vil ønske den nye klubben lykke til med det videre arbeidet, og ser frem til et konstruktivt samarbeid i fremtiden, og ber samtlige OFS medlemmer i Odfjell, både gamle og nye, støtte opp det nye klubbstyret. Slik at klubben kan bli det verktøyet medlemmene fortjener.

Nytt fra klubber og bedrifter - Reiseutgifter m.v

Reiseutgifter

Dette er en sak SaF og YS i Statoil har arbeidet hardt med i lengre tid. Vi regner nå med at bedriften vil opprette en slik ordning i løpet av denne måneden. Vi er kjent med at det i andre bedrifter utbetales inntil kr 4000 i reiseutgifter pr. tur. I tillegg betales hotell og diett når overnatting er nødvendig. Det gis også en godtgjørelse når forsinket innreise fra feltet fører til økte reiseutgifter. Det er ingen grunn til at ikke Statoil skal være fullt på høyde med de beste ordningene i andre selskap på dette området.

Brev til Forsvarsdepartementet

OFS har i dag sendt et nytt brev til Forsvarsdepartementet der vi ber om svar på redegjørelsen vedrørende olje- og gassproduksjonen i en krigssituasjon. Norge endret sin offisielle strategi i 1997, fra å stanse produksjonen og forlate installasjonene, til å fortsette produksjonen.

OFS ønsket den gang et møte med Forsvarsdepartementet for å diskutere den nye strategien.

OFS mener et slikt møte er påkrevd, og ber igjen om et møte der alle involverte parter kan delta.

Dette med bakgrunn i den alvorlige situasjonen i USA, hvor President Bush har erklært landet i krig. Nato har fulgt opp med å iverksette artikkel 5, som igjen betyr at det ikke bare er USA som er i en krigssituasjon, men hele Nato og da også Norge.

OFS er svært bekymret for sine medlemmer, som fortsatt produserer olje og gass som om landet er i en normalsituasjon.

Dette til tross for:

- Norge er i en krigssituasjon.
- Alle offshoreinstallasjoner er meget utsatt og sårbare.
- Forsvaret kan ikke beskytte offshoreinstallasjonene.

OFS ønsker derfor å få svar på følgende:

- Når Forsvaret ikke kan oppfylle sine forpliktelser ut i fra ny strategi, hvorfor er ikke olje- og gassproduksjonen redusert, eventuelt stengt ned?
- Når Forsvaret ikke kan oppfylle nevnte forpliktelser, hvilken kompensierende tiltak er iverksatt?
- Hvilken rolle har Forsvaret egentlig på norsk kontinentalsokkel?
- Hvilken rolle har Nato?
- Hva er gjort i fra innføring av ny strategi og frem til i dag for at installasjonene skal kunne bli gitt full beskyttelse?

OFS har nær 5500 medlemmer på norsk sokkel, og mener der er påkrevd med et samspill mellom myndighetene og alle berørte parter i slike situasjoner.

OFS tillater seg å håpe på et raskt svar på ovennevnte.

Sosial dumping

Statoil driver sosial dumping, og setter miljøet rundt norskekysten i fare. Statoils rederi Navion kan representere en svekkelse av sikkerhetsnivået ved norskekysten. Statoil har nå gått vekk i fra sin tidligere praksis der de hadde norsk mannskap på alle skip for å trygge sikkerheten og miljøet.

Navion har kun krav om norske dekksoffiserer, og skifter ut alt underordnet mannskap med lavtlønnede utenlandske arbeidere.

OFS frykter konsekvensene, og vi har allerede fått melding fra overordnede skipsoffiserer som føler seg utrygge på sikkerheten om bord, grunnet manglende faglig dyktighet og språkproblemer.

Oljeindustrien kan vise til større overskudd enn noen gang, og legger rammevilkår til grunn som tillater sosial dumping av norske sjøfolk. Det er betenkelig at statens eget selskap nå endrer strategi for å tjene noen kroner ekstra. Kravet som Statoil stiller til Navion er at mannskapet skal være sikret betaling i henhold til internasjonal tariffavtale for sjøfolk, som er en svært dårlig avtale.

Navion er et NIS registrert selskap, derfor kan de gå frem på denne måten. OFS kommer til å kreve at myndighetene må komme på banen!

OFS ser den samme tendensen på flyteriggisiden, der Statoil leier inn riggen Stena Done fra et suspekt svensk firma der en ikke vil akseptere lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for slike installasjoner.

Lovendringer på kontinentalsokkelen.

Det er nå innført noen endringer i lovene om folketrygd og barnetrygd for dem som arbeider i olje- og gassvirksomheten på den norske delen av kontinentalsokkelen. Endringen i loven om folketrygd går ut på at de som bor i utlandet og arbeider i olje- og gassvirksomheten på den norske delen av kontinentalsokkelen fra 1. januar 2001 blir medlemmer av folketrygden med fulle rettigheter. Tidligere hadde disse arbeidstakerne bare rettigheter ved yrkesskade. På visse vilkår gis det også medlemskap for tida etter 1. januar 1994 mot å innbetale trygdeavgift for den aktuelle tida. Endringen i lov om barnetrygd går ut på at arbeidstakere og selvstendige næringsdrivende som er statsborgere i et EØS-land og bor innenfor EØS-området har rett til barnetrygd i Norge. Dette gjelder for barn under 18 år for de periodene etter 1. januar 1994 da forsørgeren arbeidet på norsk sokkel.

Disse opplysningene vil også bli lagt ut på internettsidene til trygdeetaten på denne adressen:

<http://www.trygdeetaten.no>

Forpleiningen i Nordsjøen

OFS klubben Dolphin ser på den økende negative utvikling i forpleiningsnæringen som et onde vi må bekjempe. Det er blitt et slikt press på kontraktene og inntjeningen til forpleiningselskapene at det slår negativt ut på lønns- og arbeidsvilkår. Matkonseptet er blitt endret og resultatet av dette er nye argumenter for enda større kutt i bemanningen. Dette fører igjen til økte belastninger på en allerede hardt belastet yrkesgruppe. OFS Klubben Dolphin viser til eget selskap hvor en fremdeles har egen forpleining. Ledelsen i Dolphin a.s. har i et intervju sagt at de ikke vil selge ut forpleiningen eller overføre dette til kontraktørselskap.

En av grunnene til dette, er de arbeidsmessige fordelene det gir ved å ha egne ansatte.

Program for Sikkerhetskonferansen

Onsdag 24.10 kl 10.00 - Åpning av konferansen v/ representant for "Sikkerhetsalliansen"

kl 10.20 - Hvem sin skyld var det?

Presentasjon av arbeidsulykker og lærdommer fra fire forskjellige områder av arbeidslivet:

- offshoreindustrien Nordsjøen
- heisbransjen
- elektroområdet i NSB
- lokomotivførere i NSB v/ representanter for hhv

Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS), Heismontørens Fagforening (HMF), Elektropersonalets Forening i Norsk Jernbaneforbund, og Norsk Lokomotivmannsforbund (NLF).

kl 1300-Lunsj

kl 14.30 - Sikkerhetstenkning på ville veier?

Ser vi en utvikling hvor sikkerhet går fra å være lovpålagte rammebetingelser og offentlige tilsyn til å bli fleksibel, konkurranseutsatt kostnad og egen-kontroll? v/ Sverre Rød Larsen, Arbeidsforskningsinstituttet

kl 15.30 - Gruppearbeid

kl 17.00 - Heter problemet "markedsliberalismen"? Lærdommer fra ulykker og sikkerhetsarbeid i Norge og andre land - eksempler fra jernbane og oljeindustri. Hvilken rolle kan fagbevegelsen spille?

v/ Helge Ryggvik, TIK-senteret, Universitetet i Oslo

kl 18.00 - Slutt

kl 19.30 - Middag

Torsdag 25.10

kl 09.00 - Plenumsoppsummering etter 1. dag

kl 10.00 - Hvor er det det svikter? Hva må gjøres? Erfaringer fra sikkerhetsarbeid og etterforskning av ulykker

- Innledninger ved
- Overinspektør Jon Tran, Havarikommisjonen for sivil luftfart
- Prof. Jan Hovden, SINTEF
- Tillitsvalgt fra OFS

kl 12.30 - Lunsj

kl 13.30 - Paneldebatt – oppsummering

Deltakere: Innledere og LO / YS sine representanter i utvalget for ny arbeidslivslov

kl 15.00 – Slutt

Sikkerhetsalliansen avholder en stor konferanse

Skrevet av: Bjørn Tjessem

OFS har i over et år samarbeidet med Norsk Lokomotiv-mannsforbund, Elektropersonalets Forening i Norsk Jernbane-forbund og Heismontørenes Fagforening (HMF). Samarbeidet kom i stand etter at OFS hadde et innlegg om sikkerhet på Heismontørenes landsmøte i fjor.

Grunnen til samarbeidet har vært økningen av antall ulykker innen alle disse områdene. Vi har forsøkt å finne en felles plattform for oss alle og det ser nå ut til at vi har lykket med det. Det har ikke vært enkelt å finne denne plattformen, men når vi fant fellesnevner var det meste ganske innlysende. Samarbeidet er ganske unikt og svært spennende. Hva har vi til felles med jernbane og heis, og hva kan vi sammen gjøre med den negative utviklingen som opptar oss alle?

Dette er noen av spørsmålene vi har jobbet med. Vi vil nå ha en felles konferanse for å sette dette arbeidet skikkelig i gang. Det vil bli mange spennende innlegg, med mange dyktige forelesere. OFS mangeårige samarbeidspartner og venn, historikeren Helge Ryggvik, jobber i dag med jernbanenes historie og har tidligere skrevet oljearbeidernes historie. På konferansen vil han trekke linjene mellom jernbane og oljearbeidere nasjonalt og internasjonalt. Han vil og komme inn på forhold som fagforeningens rolle for en god sikkerhet etc.

Vi håper at vi kan bli mellom 50 –70 deltakere på konferansen. OFS vil forsøke å stille med flest mulig, minst 10-15 stk men, det er plass til flere. Kostnadene med konferansen er ikke store; det blir reisen for de som bor utenfor Oslo som blir den store utgiften.

Vi kan med vår kompetanse innen HMS være en sentral bidragsyter ovenfor andre arbeidstakere nasjonalt og internasjonalt. Kan vi berge liv eller hjelpe til for å forhindre ulykker må vi la andre få ta del i vår erfaring på området. På konferansen vil en bli kjent med yrkesgrupper som har din og min sikkerhet som fag. Hvem tar ikke heisen og reiser med tog?

Alle kan melde sin interesse men konferansen er i hovedsak basert på tillitsvalgte og verneombud, så disse vil bli prioritert.

Sikkerhetsalliansen har blitt enige om følgende uttalelse.

Ovennevnte fagforeninger og organisasjoner oppfordrer alle deler av fagbevegelsen om å slutte seg til arbeidet for å snu markedsliberaliseringen av helse- og sikkerhet i arbeidslivet. La konkretiseringer for hver enkelt bransje lede fram til konkrete krav til endringer i aktuelle lover og forskrifter!

Helse- og sikkerhet – et offentlig ansvar!

Helse- og sikkerhetsarbeidet i norsk arbeidsliv gjennomgår for tiden en stille, men dramatisk omlegging. Offentlige kontroll- og tilsynsorganer bygges ned i stadig flere bransjer. Klare sikkerhetskrav og standarder tas ut av lovverk og forskrifter, og de uavhengige og ikke-kommersielle tilsynene trapper ned sin direkte kontroll med produkter, produksjonssystemer og arbeidsforhold.

I stedet legges det opp til at bedriftene i stadig større grad skal kontrollere seg selv. Internkontroll og private kontrollører tar nå over det ansvaret offentlige myndigheter tidligere har hatt. Resultatet er at helse- og sikkerhet omgjøres fra rammebetingelse til fleksibel, konkurranseutsatt kostnad. For arbeidstakere og brukere er denne markedsliberaliseringen livsfarlig. Ulykker og skader øker i omfang, ansvaret pulveriseres, og presset mot arbeidstakerne blir utålelig.

Fagbevegelsen krever

- Gjenopprett uavhengige, offentlige kontrollorganer
- Gjeninnfør konkrete sikkerhetskrav og standarder i lover og forskrifter
- Ulykker og farlige hendelser skal etterforskes som åpne,
- offentlige granskninger

God kompetanse og trygge arbeidsforhold er basisen for godt sikkerhetsarbeid.

I stedet for de siste årenes linje med å lempe på kravene til opplæring og kompetanse, bør myndighetene innskjerpe at arbeid med sikkerhetsrisiko bare skal utføres av personer med offentlig godkjent fagopplæring.

Ustabile ansettelsesforhold, leiefirmaer og kontraktørvirksomhet truer sikkerheten. Lover og forskrifter bør pålegge bedriftene å ha egne, fast ansatte i alle sikkerhets-funksjoner. Arbeidstakerne må sikres et bedre vern i Arbeidsmiljøloven, dersom de nekter å utføre arbeid som de mener går på akkord med sikkerheten.

Fagbevegelsen krever

- Alle som utfører arbeid med sikkerhetsrisiko skal ha offentlig godkjent fagopplæring
- Flerfaglighet skal ikke baseres på svekkede krav innen hvert fagområde
- Bruk av fast ansatt personale i alle sikkerhetsfunksjoner

Vedtak fra årsmøte i OFS Klubben Dolphin

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS Klubben Dolphin krever at samtlige selskap innen rederi og operatørselskap ansetter egen forpleining slik at det negative presset på våre arbeidskolleger blir mindre og at selskap som Eurest og Universal Sodexo ikke får kontrakter offshore.

Oljevirkosomheten er ikke tjent med at slike selskap får operere på norsk kontinentalsokkel.

Vi krever at Dolphin a.s., som er et selskap i Fred Olsen Energy ASA, går foran som et godt eksempel og bidrar til at Dolphin Drilling Ltd. også ansetter egen forpleining. Dette er et firma i samme gruppe som opereres fra Aberdeen i Skottland og har rigger på britisk sokkel.

Klubben ser med forferdelse på at NHO prøver å få klubbleder Oddleiv Tønnessen fjernet som tillitsvalgt.

De uttalelser og det arbeid Tønnessen har gjort for de forpleiningsansatte i Eurest, er en plikt og en rett enhver tillitsvalgt har for å motarbeide den negative utviklingen næringen bedriver. Vi krever at dette menings- løse kravet fra NHO trekkes umiddelbart og at NHO kommer med en uforbeholden skriftlig unnskyldning til Oddleiv Tønnessen.

det juridiske HJØRNE - Endring i arbeidsforholdet - styringsrett eller oppsigelse?

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.

Skiftende behov i bedriften kan gjøre at arbeidstaker iblant blir pålagt endringer i arbeidssituasjonen. Det kan dreie seg om endring av arbeidssted, andre arbeidstider og andre arbeidsoppgaver. Indirekte kan slike endringer få økonomiske følger ved at den ansatte mister lønnstillegg.

Til en viss grad ligger slike endringer innenfor arbeidsgivers styringsrett. Bedriftens frihet er likevel sterkt begrenset, og går endringene for langt vil omleggingen måtte regnes for å være en oppsigelse. Det har i den sammenheng ingen betydning at arbeidsgiver benekter at det dreier seg om en oppsigelse. En slik endring (oppsigelse) vil som hovedregel være ugyldig dersom de strenge kravene i arbeidsmiljøloven til oppsigelsens grunnlag og til oppsigelsens form ikke er oppfylt.

Styringsrettens omfang bestemmes av den ansattes avtaler

- "Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men det må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen". Uttalelsen kommer fra Høyesterett i en viktig dom om styringsretten, Nøkk-saken, hvor mannskaper på brannbåten Nøkk fikk endrede arbeidsoppgaver. De berørte maskinistene fikk tilleggsoppgaver i den vanlige branttjenesten, men beholdt tittel og lønn og de tidligere oppgaver på Nøkk. Høyesterett var i tvil, men kom til at endringen måtte aksepteres av maskinistene.

Dersom arbeidssted, arbeidstid og arbeidsoppgaver er nærmere bestemt i avtalen, vil bedriften i normale tilfeller være bundet av dette. I mange tilfeller sier ikke ansettelseskontrakten så mye om disse spørsmål, og det vil lett oppstå en usikkerhet om hva som er bestemt på forhånd. Muntlige avtaler er like bindende som skriftlige (men vanskelige å bevise). Opplysninger som arbeidsgiver har gitt før ansettelsen, for eksempel i stillingsannonse eller i brev til arbeidstakeren, vil kunne regnes som en del av avtalen. Er det ikke sagt noe bestemt om arbeidsoppgavene, vil en angivelse av stillingsbetegnelse i kontrakten måtte forstås som en henvisning til de oppgaver som vanligvis utføres i dette yrke. Eventuell stillingsinstruks vil ha stor betydning, det samme gjelder dersom yrkets arbeidsoppgaver er omtalt i tariffavtale.

Stillingens grunnpreg må være i behold

Omlegginger må ikke medføre at grunnpreget i arbeidsforholdet blir vesentlig annerledes enn avtalt. Særlig vekt legges på om arbeidet blir mer byrdefullt, intensivt eller belastende. Det nærmere innholdet i denne regelen må vi lete etter i rettspraksis. Et særdeles klart eksempel på slik endring i stillingens grunnpreg finner man i lagmannsrettens dom fra 1997 vedrørende tidligere bakere i rederiet Transocean. Etter overtakelse i Stavanger Catering ble bakerne satt til å arbeide som forpleiningsassistenter, og baking utgjorde bare 5 pst. av tiden mot tidligere 80 pst. Retten fant at endringen lå utenfor styringsretten, og at det dreide seg om en ugyldig endringsoppsigelse. Merkelig nok hadde byretten tidligere kommet til et motsatt resultat, og fikk støtte av lagmannsrettens mindretall. (Denne uenigheten illustrerer forresten at man aldri kan ta rettssakers utfall for gitt på forhånd!)

Ytterligere eksempler fra rettspraksis

Av andre rettsavgjørelser kan nevnes at jordmor på sykehus ikke kunne omplasseres til assisterende sykepleier på kirurgisk avdeling, en ansatt sjåfør kunne ikke settes til å rive en garasje og sette opp et gjerde, en ansatt salgssinspektør med lederfunksjon kunne ikke gis oppgavene til en ekspeditør. I et pådømt tilfelle var det feil å pålegge kafeteriahjelp renholdsoppgaver noen få dager i måneden, ettersom det ved ansettelsen var forutsatt at renhold skulle utføres av annet personell. Det kunne ikke hjelpe at avtalen bestemte at den ansatte skulle utføre annet arbeid "når forholdene gjør det nødvendig". På den annen side måtte en sjåfør som kjørte godsroute finne seg i å kjøre shovel og lastebil ved oppføring av parkeringsplass.

Stavanger byretts ferske avgjørelse i sak om Oddleiv Tønnesen bygger på at en baker som er fast ansatt på en bestemt innretning på sokkelen, kan overføres til vikarpool i kraft av styringsretten. Dommen legger til grunn at muligheten til nettopp en slik overføring fulgte av lokale avtaler. Verken Tønnesen selv eller OFS er enig i en slik oppfatning, og avgjørelsen ankes til lagmannsretten.

Særlig om helt kortvarige endringer

Varigheten av omleggingen vil bety en god del. Det er sikkert at arbeidsgiver i ekstra-ordinære tilfeller kan kreve at den ansatte utfører arbeid som ligger klart utenfor den avtalte ramme. Kravet er her at behovet for arbeidskraft ikke kan avhjelpes på annen måte. Dersom det er mulig må bedriften ta inn vikarer eller innleid arbeidskraft i stedet for beordring av egne ansatte. En situasjon som skyldes dårlig planlegging i bedriften vil neppe kunne regnes som slik ekstraordinær situasjon med mindre selskapets fortsatte eksistens står på spill.

I et tilfelle fra sokkelen, som ikke kom for retten, ble det kjent at bedriften ville la en kranfører gå som rigger i seks måneder. Dette er noe helt annet enn en kortvarig endring. Ved siden av at arbeidet på noen måter ville bli mer byrdefullt og belastende, er det klart at grunnpreget i arbeidsforholdet ville blitt vesentlig annerledes enn avtalt. Et viktig moment her var også at endringen innebar et element av degradering. Klubben hevdet helt riktig at endringen lå utenfor arbeidsgivers styringsrett, og etter noe frem og tilbake trakk bedriften påbudet tilbake.

Også styringsretten begrenses av krav til saklig grunn!

Høyesterett har gått oppsiktsvekkende langt i å slå fast at også den private arbeidsgiver innenfor sin styringsrett må følge krav til saksbehandling og saklig begrunnelse for sine beslutninger. Dette kommer klart frem i dommen fra tidligere i år om arbeidstidens beregning på Kårstø-anlegget. Retten uttaler at arbeidsgivers avgjørelse må bygge på et forsvarlig grunnlag, den må ikke være vilkårlig og den må ikke baseres på utenforliggende hensyn.

Nytt om trekk ved feil lønnsutbetaling

Reglene om arbeidsgivers adgang til trekk i lønn ble omtalt i Det juridiske hjørne i OFSA nr. 3/01. Det ble der konstatert at arbeidsmiljøloven gir adgang til å forhånds-avtale at slikt trekk kan skje. Det ble videre nevnt at slik avtale var vanlig ved lån fra arbeidsgiver. Men det er også forholdsvis vanlig at ansettelseskontrakten inneholder en bestemmelse om at det kan trekkes i påfølgende lønn dersom det er skjedd en feilutbetaling. De fleste har gått ut fra at en slik ordning er lovlig, og at den medfører at arbeidsgiver uten videre kan trekke tilbake beløp som han mener er blitt feil utbetalt – også i tilfeller hvor den ansatte kanskje ikke er enig i at utbetalingen var feil.

Sivilombudsmannen har myndighet til å prøve avgjørelser og fremgangsmåter i den offentlige forvaltning. I en slik forbindelse har han nylig kommet med en lang og velbegrunnet uttalelse om denne type forhåndsavtaler. Hans konklusjon er at en generell adgang for arbeidsgiver til å trekke i lønn ved feil utbetalinger ikke lovlig kan avtales på et tidspunkt forut for den aktuelle feilutbetalingen. Arbeidsmiljølovens §55 nr 3 bokstav c kan etter Sivilombudsmannens oppfatning ikke forstås slik at uttrykket "på forhånd" sikter til tiden før feilutbetalingen. Han viser til en rekke uttalelser i forarbeidene til den aktuelle lovbestemmelsen og argumenterer overbevisende for sin oppfatning. Det er all grunn til å legge avgjørende vekt på Sivilombuds-mannens uttalelse, ettersom den mest sannsynlig vil bli fulgt opp av domstolene dersom en sak havner der. Også private arbeidsgivere bør derfor legge om sin praksis dersom den ikke er i tråd med de nye signaler som er kommet. Våre medlemmer og klubber bør følge opp hvordan disse spørsmål behandles for fremtiden. Trekk i lønn på grunn av feilutbetaling er tillatt kun dersom skriftlig avtale er inngått med den ansatte etter at feilen er oppstått! (Og slik avtale gjelder selvfølgelig bare for denne ene feilen...

Leserinlegg - Angående oppsigelser av OFS sine medlemmer i V Ships Norway

Til høsten går kontrakten med Esso ut og skipet får kontrakt med selskapet Navion, som er eid av Statoil. Oppsigelsene gjelder i første omgang den norske besetningen på m/t Knock William som opererer på norsk sektor som bøyelaster. Fartøyet er Liberia registrert fartøy, med en besetning på 50 personer fordelt på 2 skift. Alle fast ansatte går på bøyelasteravtalen som er oppbygd rundt den norske sjømannsloven. Fartøyets eier er Fred Olsen (first Olsen Tankers) som også er norsk og har hovedkontor i Oslo.

Å få oppsigelse for å bli byttet ut med utenlandsk mannskap mener vi er driftsmessig, etisk og moralsk forkastelig, samt helt uten respekt for den innsats hver og en av oss har bidratt med for å klare å være i teten med hensyn til effektivitet, kvalitet, miljø og helse og sist men ikke minst sikkerhet. Utenlandsk mannskap er billigere, men har vanskeligheter med kommunikasjon grunnet språkproblemer.

Jeg mener og tror at dette er starten på slutten for den norske sjømann, da vi kun har Nordsjøbassenget igjen som inntil nå har krevd norsk besetning eller iallfall norsk avtale på norsk sektor. Utfasingen av norske sjøfolk som begynte på slutten av 80 tallet har gjort ubotelige skader på Norge som verdens fremste sjøfarts nasjon. Det gode sjømannskap som sjømenn i generasjoner før oss har erfart og gitt videre til oss er i fare for å bli glemt for all fremtid.

Vår arbeidsplass har hierarkisk oppbygning med streng disiplin, noe som er nødvendig på en arbeidsplass som frakter eksplosjonsfarlig last. Vi er lojale i forhold til vår arbeidsgiver; vi klager ikke på dårlig lønn, stressende dager, dårlige arbeidsforhold og for å ikke snakke om smått med kommunikasjon med våre kjære hjemme.

Hvor hadde man ellers i Norge akseptert at en norsk bedrift kastet sine lojale stab på dør, for så i neste øyeblikk ansatt polakker til å utføre samme type arbeid i samme bedrift billigere? Nei det hadde blitt et helvetes liv, med streik, avisskriverier, sympatierklæringer og sanksjoner fra tilknyttede bedrifter /institusjoner.

Har folk enda vrangforestillinger mht til sjøfolk? Er det derfor media ikke vil nevne oss med et ord en gang?

Dersom en hadde intervjuet en sjømann med litt ballast ville nok de fleste illusjoner blitt brutt ned. Sjømannsromantikken eksisterer ikke.

En sjømann er et menneske med familie, forpliktelser, lån i bank og kjøpekort. Vi er ikke lenger horehusgående, alkoholiserede livsnytere slik det engang var for lenge siden. Vi har Null politikk om bord mht alkohol og narkotika og vi blir uannonsert testet på det flere ganger i året. Arbeidet er på sitt mest hektiske når vi har et knapt døgn i en luguber havn for å laste og losse. Vi har daglig arbeidstid på mellom 10 og 12 timer og 24 timers beredskap om bord.

Jeg vil mene og tro at dette er en mer inntresant historie enn for eksempel Mette –Marit. Kanskje vil de gå et lys opp for alle de som utnytter et godt utbygd sosialt system i landet. De ville måtte tenke seg om en gang ekstra før de benyttet seg av egenmelding uten gyldig grunn. Dette blir i alle fall ikke misbrukt i noen grad her ute.

Norske rederier mistet refusjonsordningen i 1998, dette sammen med andre momenter gjør at rederne ikke kan konkurrere på like vilkår sammen med andre vestlige land. Dette er en av grunnene som til at norske redere er tvunget til å tenke alternativt.

Jeg tror at unge gutter og jenter som har valgt å satse på sjømannslivet føler seg litt lurert når de kommer om bord og opplever flommen av plikter og mangelen på rettigheter som er realiteten til sjøs i dag.

Unge sjøoffiserer med lite eller ingen erfaring, eller de som er under utdanning til sjøoffiserer er ført bak lyset av rederne, skolene og den Norske stat som har lurer dem til å tro at dette er en attraktiv internasjonal næring.

De ufaglærte sjøfolkene som har satset på yrket i optimistiske tider og kan yrket sitt til fingerspissene – hvem har bruk for disse i land?

Hvem skal brødfø familiene deres?

Rederiene som har god inntjening fra før av skal nå på vår bekostning tjene enda mer. I dag må norske sjøfolk sitte å se på at en blir kastet i land til fordel for utenlandske sjøfolk, samtidig som båten blir operert i norsk sektor (rett uten for vår egen stuedør).

Det er vi som må gå over på ledighetstrygd, sosialtrygd, dyre omskoleringer og det som verre er – for det gjør noe med deg å bli oppsagt på et sånt grunnlag, eller hva tror dere?

Er ikke staten tjent med at vi betaler skatt heller enn at vi får trygd?

Er ikke i de minste vår dyrebare kyst vært å ta vare på mht til eventuelle forurensninger pga oljesøl?

Når uhellet er ute er det viktig med god kommunikasjon, godt drillet personell, vilje til innsats og god moral er viktig for å best mulig kunne ivareta menneskeliv, verdier og ikke minst miljø. Hva om en slik ulykke skjer og besetningen har problemer med hensyn til kommunikasjon?

Må det virkelig skje en katastrofe til for å få øynene opp på vårt formynderi?

Lokale avtaler også i fremtida?

Skrevet av: Mette Møllerop

Organisasjonene står overfor tre ulike alternativer, når de ved tariff-oppgjøret i 2002 skal velge framtidens tariffsystem for arbeidstakerne på sokkelen. Man kan enten fortsette dagens utvikling mot bedriftsvise avtaler, man kan gå tilbake til den tidligere bransjeavtalen, eller man kan satse på en tredje løsning; – en minstelønnsavtale med lokale særavtaler.



Det kan bli siste gang vi ser slike delegasjoner i forhandlinger ved tariffoppgjørene.

Dette er en av konklusjonene i den rapporten De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte - har laget for OFS i forbindelse med at erfaringene med bedriftsvise lønnsavtaler nå evalueres. I denne artikkelen skal vi presentere noen av de spørsmål som De Facto-rapporten behandler.

I rapporten brukes det forholdsvis mye plass på å vise hvordan dagens prøveordning kan bli en alvorlig trussel mot tariffsystemet og fagforeningsfellesskapet i Nordsjøen. I dag prøver man ut en modell hvor selve lønnsystemet er flyttet fra overenskomsten (mellom OFS og OLF) og til bedriftsvise avtaler. Hele lønnsfastsettingen skjer ute i det enkelte selskap, - i alle operatørselskaper med unntak av Esso. Arbeidsgivernes mål er å få etablert lokale avtaler i alle selskaper som omfattes av OLF-overenskomsten, - også bore- og forpleiningselskapene. I tillegg mener de det er "naturlig" at flere spørsmål som i dag ligger i overenskomsten, skal flyttes ut lokalt; - så som skifttillegg, ulempetillegg, mv. Derimot er de klare på at streikeretten ikke skal flyttes ut lokalt.

Sett fra fagforeningenes synspunkt representerer en slik utvikling store utfordringer. Jo mer overenskomsten tømmes for innhold, og jo større forskjeller som utvikler seg i lønn og vilkår ute i selskapene, desto vanskeligere blir det å få til felles opptreden i sammenhenger hvor det er viktig. Den konkurransedempende virkningen tariffavtalene har, og det fellesskapet de skaper, blir erstattet av mer frittstående lokale avtaler og mer "uavhengig" opptreden. Veien er ikke lang tilbake til tidligere tiders husforeninger.

Erfaringer fra andre bransjer viser også at innslaget av individuelle lønnsavtaler vil øke i takt med at lønnsdannelsen desentraliseres. I første omgang kan det synes trygt nok å være ansatt i et operatørselskap med solid økonomi. Lokal lønnsdannelse kan like gjerne gi mer lønn som mindre. Men i fremtida kan spørsmålet om hvem som er operatøransatt bli viktigere enn hva de operatøransatte tjener. Når tariffellesskapet er brutt kan det bli lettere for arbeidsgiverne å presse igjennom utskilling og outsourcing av stadig flere oppgaver i operatørselskapene. Og lykkes en i tillegg med å bryte koblingen mellom lønnsutviklingen i leverandør- og serviceindustrien og lønningene i operatørselskapene, kan det samlede lønnsnivået over tid bli presset kraftig nedover.

Mot større forskjeller

Rapporten dokumenterer at de lokale avtalene allerede har ført til forskjeller i lønnsutviklingen i de ulike selskapene. Topp

fagarbeiderlønn i selskapenes lønnsmatriser varierer i dag fra 446 000 kr. (Norsk Hydro) til 473 000 kr. (Statoil). I tillegg er det åpnet for individuell avlønning av enkelte grupper, - nivåene ligger noe høyere og forskjellene er omtrent tilsvarende.

Innføringen av bedriftsvisse bonusordninger har også gitt svært ulike utslag. Mens de totale lønnstilleggene i Norsk Hydro U&P i 2000 utgjorde ca 18 000 kroner, førte store bonusutbetalinger i BP Amoco til at man der fikk tillegg på til sammen vel 63 000 kroner.

Rapporten viser at det er innføringen av bonuser som de siste par tre årene har sikret lønnsutviklingen for de ansatte i flere operatørselskaper. Satsene i avtalenes lønnsmatriser har i flere tilfeller utviklet seg dårligere enn det som har vært veksten i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i årene 1999-2001. På størstedelen av 1990-tallet var lønnsutviklingen på OLF-avtalen omtrent lik utviklingen for industriarbeidere i land.

Selv om det formelt heter at bonusene skal holdes utenfor lønnsfastsettelsen i avtalene, viser det seg at selskapene i praksis tar hensyn til bonusene når det forhandles. Like viktig er det at selskapene i hovedsak opererer med administrative bonusordninger, hvor de selv bestemmer kriteriene og størrelsen på utbetalingene. Det betyr at en økende andel av lønnsdannelsen tas ut av forhandlingssystemet, og arbeidstakernes lønninger vil kunne gå både opp og ned i årene framover.

Tilbake til overenskomsten?

Operatørselskapene har satsset mye på å få til overgangen til lokale avtaler. Avtalene har åpnet for større differensiering, man har lagt penger i potten og sikret at noen arbeidstakere har tjent litt ekstra på overgangen til nytt system, og selskapene kan nå vise til større handlerom når det gjelder å velge en egen profil på lønnsystemet.

I tillegg har arbeidsgiverne insistert på at adgangen til å betale ut bonuser forutsetter lokale avtaler, og bonusordninger er nå innført (eller er i ferd med å bli innført) i alle selskaper med lokal avtale. Det fremstilles som om alt dette vil gå tapt dersom man vender tilbake til en felles overenskomst.

I følge OLF er det dagens OLF-overenskomst som er alternativet til de bedriftsvisse avtalene, dersom disse ikke blir videreført etter at prøveperioden går ut ved neste tariffrevisjon.

I realiteten er dette spørsmål som er gjenstand for forhandlinger. Man kan muligens frykte et slikt resultat, men organisasjonene skal selvfølgelig ha et ord med i laget. Og i det lange løp vil slike forskjeller jevne seg ut. Da vil lønnsnivåer og lønnsutvikling først og fremst være et resultat selskapenes økonomi, de samfunnsmessige rammebetingelsene, og styrkeforholdet mellom partene.

Spørsmålet blir mer hva man ønsker? Etter at pluser og minuser er veid mot hverandre, må man velge strategi. Felles overenskomst er fortsatt ett av alternativene.

Minstelønnsavtale?

De Facto-rapporten peker også på et tredje alternativ; - en såkalt minstelønnsavtale med lokale særavtaler. Dette er den modellen som mange kjenner fra industrien, hvor Verkstedoverenskomsten av 1907 har vært malen for de fleste andre.

Dette er en modell som er bygd opp rundt to forhandlingsnivåer; bransje og bedrift. Bransjeavtalen inneholder satser for minstelønn (grunnlønn), samt en rekke felles bestemmelser om ulike tillegg, arbeidstider, overtidsgodtgjøring, ferie, permisjoner, etc. På basis av denne avtalen opprettes det så bedriftsvisse særavtaler, hvor lokal lønnsutvikling mv. bindes sterkere opp til situasjonen og utviklingen i den enkelte bedrift. Et sentralt punkt i minstelønnsavtalen bør være en garantibestemmelse som sikrer at de lokale tilleggene ikke fører til for store forskjeller mellom bedriftene. I Verkstedoverenskomsten heter det f. eks. at ingen gruppe i en bedrift skal ligge under 87% av tilsvarende gruppes bransjegjennomsnitt.

Minstelønnsavtalens styrke er at den kombinerer tariffelleskapet på bransjenivå med noe lokal fleksibilitet. Man forhandler om både lønn og andre spørsmål på begge nivåer, og det åpnes for økt lokal aktivitet. Sikringsbestemmelsene gjør at forskjellene ikke blir for store, og sørger for at en god utvikling i et selskap etter hvert også kommer andre til gode. Bonus- eller produktivitetsavtaler er ofte en del av slike lokale avtaler.

I forhold til dagens lokale avtaler i operatørselskapene innebærer en minstelønnsavtale at grunnlønnssatser (og forhandlinger om disse) flyttes tilbake til overenskomsten, og at det settes en effektiv stopper for forsøkene på å tømme overenskomsten for innhold. Det er en måte å kombinere behovet for fortsatt fellesskap med ønskene om større lokal frihet.

Medlemsfordeler gjennom OFS

Forsikringsavtale med YS og Gjensidige Nor:

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

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

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

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

Les også mer om forsikringsordningen på www.gjensidige.no

Juridisk bistand i saker knyttet til arbeidsforhold:

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

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

Ved behov vil OFS sine advokater bistå i saken.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

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

Ta kontakt på tlf.: 51 89 13 03.

Før du ringer, ha følgende klart:

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

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

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

Medlemskap

Følgende regler gjelder for medlemskap;

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

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

Passivt medlemskap:

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

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

Du blir i ovennevnte tilfelle fritatt for kontingentinnbetaling, men opprettholder de samme fordelene som et aktivt medlem.

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

a) pensjonering b) uførhet c) attføring d) støttemedlemskap

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

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

Rydd opp - Hudopptak av kjemikalier

Skrevet av: Halvor Erikstein

Forskerne er svært bekymret over den risiko som avdekkes om hudkontakt med kjemikalier. Det viser seg at hudopptak er kraftig undervurdert som årsak til kjemisk helseskade. På mange arbeidsplasser hvor innsatsen har vært satt inn på å redusere forurensningen av luften, skjer den alvorligste påvirkningen via hudopptak.

Tradisjonelt har en vært mest opptatt av å redusere mengden som pustes inn og tas opp i kroppen via lungene. Det har derimot vært lite fokus på at kjemikalier kan gå inn i blodbanen via hudopptak.

Faktorer som påvirker hudopptak

Ren og tørr hud gir mindre hudopptak enn avfettet og tynnskrubbet hud. Svette og varme øker hudopptaket. Kommer det kjemikalier inn i hanskene, kan varmen og fuktigheten faktisk femdoble hudopptaket. Bruk aldri hanskene flere ganger om du ikke er absolutt sikker på at hendene er rene.

Kjemiske hansker finnes ikke!

Det finnes ikke kremer som erstatter bruk av hansker. Ingen barrierekremer fortjener å bli kalt "kjemisk hanske". Hvis en mekaniker smører seg inn med barriere krem etter å ha fått olje på hendene, kan det faktisk føre til økt hudopptak. Fuktighetskremer og barrierekremer må bare brukes på ren hud.

Valg av hansker

Hansker må velges med omhu, og ut fra de kjemiske forbindelsene det skal beskyttes mot. Det må være strengt forbudt å bruke tøyhansker og lærhansker under arbeid med kjemikalier. Nettopp fordi det er så stor forskjell på kjemikalier, må det være så stort utvalg i hanskematerialer.

Brukstid

Det er nærmest umulig å vite hvor lenge en hanske kan brukes. Endrer hanskene seg til å bli myke, harde, krympe eller swelle opp, er de nedbrutt av kjemikaliene og gir ikke lenger tilstrekkelig beskyttelse. Hansker kan også slippe igjennom kjemikalier uten at det er synlig tegn på forandring. Ved siden av at hanskene må velges ut fra type kjemikalie de skal beskytte mot – blir det viktigste rådet; Skift hansker mye oftere!

Eksempel på opptak av løsemiddel

Styren brukes som løsemiddelet til polyester. Styren er det som gir den karakteristiske plastlukten. Færre kjenner til at styren på hud fører til et kraftig hudopptak, og kan gi et veldig stort bidrag til den totale kjemiske belastningen. Eksempelvis kan en teskje (3 milliliter) med styren sølt på huden, gi samme dose som å puste 8 timer i luft med en forurensning på 50 ppm. Administrativ norm for styren er 25 ppm. Litt uoppmerksomhet fører fort til en kraftig overeksponering.

Epoksy og laminathansker

Epoksyallergi er en fryktet yrkesallergi som rammer mange mennesker. Allergien oppstår først og fremst ved hudkontakt. Arbeid med epoksy krever bruk av laminathansker. Laminathansker er bygd opp av ulike lag med hanskematerialer. Dette gir hanskene større spennvidde i beskyttelse. Hanskene kan virke litt uformelige og upraktiske, men det er nettopp fordi det kreves helt spesielle egenskaper for beskyttelse mot disse produktene.

Hudkontakt og astma

De siste årene er det også blitt økt oppmerksomhet på at hudkontakt med isocyanater kan gi isocyanatastma og overfølsomhet. For mange er dette ny kunnskap, og er enda et argument for å sette en stopper for bruk av isocyanater i maling.

Bruk av HMS datablad

De aller mest hudgjennomtrengelige kjemikaliene skal være merket med H (hudkontakt) i HMS-databladene. En generell regel er at løsningsmiddel som er både vann- og fettløselige har spesiell stor evne til å trenge igjennom hudbarrieren. Slike stoffer finnes i mange av boreslamstilsetningene.

Mange av opplysningene er hentet fra artikkelen "Under your skin: What you don't know about dermal exposures can make you sick" 24.05.2000. Internettutgaven av Industrial Safety and Hygiene News (www.ishn.com).

Tiden er inne - krev 6-timers arbeidsdag

Skrevet av: Terje Nustad

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, har deltatt i Samordningsgruppa for 6-timers arbeidsdag som sammen har fått utarbeidet en rapport om emnet. Den 21 august ble rapporten, "Tida er inne – Nye muligheter for 6-timersdagen", offentliggjort på et presseseminar i Oslo. Rapporten er utarbeidet av kunnskapssenteret DeFacto etter oppdrag fra samordningsgruppa.

OFS deltok i gruppa sammen med Norsk helse og sosialarbeiderforbund, Norsk Sykepleierforbund, Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere, Handel og kontor, Heisemontørenes fagforening, Norsk tjenestemannslag og Norsk lærerlag.

OFS mente det var riktig å samarbeide med andre organisasjoner om en rapport vedrørende et så viktig tema som arbeidstiden. Det er tross alt ca 100 år siden kravet om 8-timers arbeidsdag ble fremmet. Nå 100 år etter bør kravet bli 6-timers arbeidsdag, det materielle jaget bør skiftes ut med et mer innholdsrikt sosialt liv med familie og venner. Kravet må også sees i relasjon til den teknologiske utvikling, for denne utvikling skulle jo egentlig være til menneskenes beste for et bedre arbeidsmiljø og sosialt liv.

Den observante leser har registrert at det er de store kvinneorganisasjonene som dominerer "pådrivergruppen" for 6-timersdagen. Det er naturlig da mange kvinner er dobbeltarbeidende og kjenner at krav til økende effektivitet og omstilling får helsemessige konsekvenser. De får den største belastningen og de negative konsekvensene blir lett synlige. Spesielt innen helsevesenet har imidlertid arbeidsmiljøproblemene blitt dekket gjennom økt bruk av deltid. En slik strategi kommer til et metningspunkt og vi har nå kommet til et punkt hvor en må ta et oppgjør med denne "ukulturen". Vi ser økt sykefravær og utstøtning med uføretrygdede som konsekvenser vi må bekjempe. Det er ikke bare oljeindustrien som produserer syke pensjonister, vi ser altså det samme i offentlig sektor.

Syke pensjonister er kostbare for et samfunn, det er friske pensjonister som tjener både enkeltmenneske og samfunnet. Det er uforståelig at myndighetene kan sitte stille og akseptere en slik utvikling. Dette til tross for at vi har en meget god Arbeidsmiljølov hvis målsetting er å sikre et arbeidsmiljø som gi arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Foregår det arbeidsmiljøkriminalitet i stor stil i landet som vi alle stilltiende aksepterer? Hvor er vi alle tillitsvalgte og verneombud, bedriftshelsetjenester og tilsynsmyndigheter?

Hvilke hovedkonklusjoner gjør DeFacto i sin rapporten? Den viser at i løpet av 90-tallet har vi opplevd økende sykefravær, økende uføretrygding og økende førtidspensjonering. Det finnes flere forklaringer på denne økningen. Dels skyldes den at arbeidsstyrken blir eldre og feminisert, dels skyldes den at den sterke høykonjunkturen på 90-tallet har åpnet arbeidsmarkedet for grupper som presses ut når det er høy arbeidsløshet.

Men økende sykefravær og uføretrygding er også uttrykk for at arbeidslivet er blitt tøffere. I rapporten refererer vi offentlig statistikk og forskningsbidrag som dokumenterer dette:

- Levekårsundersøkelsene viser at stadig flere rapporterer om stress, svært stor arbeidsmengde og at arbeidstempoet er helt styrt av tidsfrister. Tendensen til større egenkontroll over arbeidet har nå stanset opp
- I en studie fra 2000 rapporterer nær halvparten av arbeidstakerne om økende kvalitetskrav og økende arbeidstempo i jobben
- Det blir stadig større gap i sykelighet mellom yrkesaktive og yrkespassive. Man må altså være stadig friskere for å ha jobb
- Overgangen fra industri til tjenesteyting fører til vekst i yrker der arbeidstakerne må bruke «følelser som arbeidsredskap». Slike arbeidstakere rapporterer svært ofte om følelsesmessig utmattelse
- Svært mange kvinner går ikke tilbake til fulltid når barna blir eldre. Ny forskning antyder at det kan skyldes arbeidsmiljøforhold ved arbeidslivet, ikke bare kvinners svakere tilknytning til arbeidslivet. Hjelpepleiere i syke- og aldershjem bruker for eksempel deltid og avbrekk fra arbeidslivet for å makte å stå i jobb
- Gjennom to konkrete eksempler, renovasjonen i Trondheim og oljevirksomheten i Nordsjøen, viser vi hvordan harde arbeidskrav fører til utstøting fra arbeidslivet.

Det er nær sammenheng mellom yrke, sykefravær og uføretrygding. For å si det enkelt; det er arbeiderklassen, og særlig arbeiderklassens kvinner, som presses ut av arbeidslivet på grunn av sykdom. Men ny forskning viser at uføretrygdinga nå øker i alle yrker og i alle bransjer. Det ser ut til at det økende tempoet i arbeidslivet rammer alle lag av arbeidstakere. Denne omfattende utstøtingen av arbeidskraft betyr både store belastninger for den enkelte og store samfunnsmessige

tap.

Flertallet i Sandman-utvalget (som utredet sykefravær og uføretrygding) konkluderer som kjent med at arbeidstakernes holdninger må endres for å få ned sykefravær og utstøting. De fleste forskningsarbeider på feltet konkluderer – i likhet med mindretallet i utvalget – motsatt: arbeidslivet må endres for å begrense utstøtinga. Vår rapport støtter en slik konklusjon; for å unngå at en stadig større andel av arbeidsstyrken tvinges til passivitet, må arbeidslivet tilpasses arbeidstakerne.

Vi argumenterer i rapporten for at redusert arbeidstid kan være en slik endring. Vi refererer ny forskning som tyder på at redusert daglig arbeidstid fører til at arbeidstakerne i mindre grad er utslitt etter dagens innsats. Kortere daglig arbeidstid gir også færre muskel/skjelettplager. I kombinasjon med undersøkelser som viser at hjelpepleiere tvinges til redusert arbeidstid for å makte jobben, kan dette gi ny kraft i kravet om kortere arbeidstid.

I rapportens andre del viser vi at det har svært stor betydning hvilken form en eventuell arbeidstidsforkorting får. Erfaringene viser at arbeidstidsforkorting som er knyttet sammen med økt fleksibilisering, ofte gir mye fleksibilitet og lite nedkorting av arbeidstiden.

Videre: Kravet om 6-timersdag er i hovedsak reist av kvinnebevegelsen og kvinnedominerte fagforeninger. Det skyldes at kravet har en klar kvinnepolitisk og likestillingspolitisk begrunnelse. I denne rapporten dokumenterer vi at arbeidstidsreformer som ikke er svært bevisst på kvinnespørsmål bare vil reprodusere og i -verste fall forsterke den nåværende kjønnsdelingen av husarbeidet.

- Et tidskontoprojekt i Sverige viste at flertallet av arbeidstakerne tok ut ekstraarbeidet som penger eller tidligere pensjonsalder
- Analysene av kontantstøtts virkninger viser at menn overhodet ikke endret sin jobbpraksis, mens kvinner reduserte arbeidstiden eller gikk ut av arbeidslivet. (selv når kvinnen hadde høyest lønn i familien)
- Erfaringene fra den norske tidskontoordningen for svangerskapspermisjon er dels at den brukes i svært liten grad, dels at nesten utelukkende kvinner benytter muligheten

I rapportens tredje del viser vi at den økonomiske veksten i Norge har vært formidabel, og at det bl.a. av miljømessige grunner vil være ønskelig at vi i framtiden erstatter noe av den økonomiske veksten med redusert arbeidstid. En slik reform vil nok i enkelte tilfeller kunne bety at bedrifter ikke finner det lønnsomt å fortsette, men helhetlig for den norske økonomien er det ingen tvil at man vil ha råd til å innføre 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon. Skulle økte kostnader få konkrete virkninger som vurderes som uakseptable, vil dette kunne kompenseres for på andre måter, f.eks. gjennom avgiftssystemet.

Vi drøfter tre forskjellige forsøk på å beregne den økonomiske virkningen av en slik arbeidstidsreform: To beregninger foretatt i Norge omkring arbeidstidsforkortelsen i 1987, og en beregning som nettopp er foretatt i Sverige. Alle beregningene viser kostnadmessige konsekvenser som ligger godt innenfor rammen av det den norske økonomien vil tåle. Men vi påpeker at slike beregninger er helt utilstrekkelige, fordi de ikke griper den betydningen en slik reform vil kunne få i form av redusert langtids sykefravær, redusert uførepensjonering og større muligheter for en skapende innsats i alderdommen.

Dette blir særlig viktig fordi andelen av eldre mennesker vil vokse kraftig utover i det 21. århundre. 6-timersdagen vil dermed kunne bli et viktig og nødvendig svar på den store utfordringen det blir å sørge for at menneskene ikke i stadig større grad støtes ut til passivitet. Summen av alders- og uføretrygdede passerer snart en million, og det vil både av økonomiske og sosiale grunner være nødvendig at disse i vesentlig større grad får mulighet til å utfolde sine produktive evner til beste for seg selv og resten av samfunnet. Dermed blir det ikke et spørsmål om hvorvidt Norge har råd til 6-timersdagen, men heller en konstatering av at vi ikke har råd til å la være.

Også fordelingsmessig er 6-timersdagen viktig, bl.a. for å bekjempe underbetalingen av kvinner. Vi beregner at kvinnene i kommunesektoren subsidierer kommuner og fylkeskommuner med et årlig beløp i størrelsesorden 9 milliarder kroner ved at de er underbetalt fordi de er kvinner.

Til slutt understreker vi den betydningen innføring av 6 timers normalarbeidsdag kan ha for å gi kvinnene i Norge et likeverdig økonomisk og tidsmessig fundament for selvstendighet, utfoldelse og samfunnsdeltakelse.

OFS mener alle arbeidstakere som kjenner denne problematikken på kroppen må samarbeide og finne mulige løsninger. Samarbeidsgruppa mener krav om 6-timersdagen kan være et viktig bidrag til en samfunnsutvikling der menneskeverdet settes i fokus. Gruppa håper rapporten kan bidra til et større engasjement hos flere organisasjoner med et håp om at hele arbeiderbevegelsen igjen kan samle seg bak et prioritert hovedkrav.