



SAFE Magasinet

Nr. 7 – 2001

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHOOLD</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 5	Alle produkter skal være sunne, fri for skadelige stoffer...	Kari Bukve
Side 6	De Facto-rapport: Lokal lønn - ett skritt frem eller to tilbake?	Mette Møllerop
Side 7 – 10	En annen verden er mulig	
Side 11 – 12	Leder - Nei til terrorisme - stans bombingene - et globalt ansvar	Terje Nustad
Side 13 – 14	OFS på den Europeiske Arbeidsmiljøkonferanse	Bjørn Tjessem
Side 15	Årsmøtet 2001 i Hydroklubben	Mette Møllerop
Side 16 – 17	det juridiske Hjørne - Advarsel fra arbeidsgiver	
Side 18	Leserinlegg - Bombene smeller for å stoppe terroren, styresmaktene gir sin fulle støtte for dette.	Mette Møllerop
Side 19 – 21	Nytt fra klubber og bedrifter - Verneombud m.v.	Mette Møllerop
Side 22	Rydd opp - 24 timers innemennesker. Hva betyr inneklima?	Halvor Erikstein

Alle produkter skal være sunne, fri for skadelige stoffer...

Skrevet av: Kari Bukve

Det dreier seg om mat, nytt matkonsept, og tittelen er hentet fra Statoils dokument "Retningslinjer om bord for forpleiningsvirksomhet til havs i Norge".

I lengre tid har det vært arbeidet med å samle inn data om de nye driftskonseptene for forpleining offshore. Målsettingen var å lage en rapport som skal være et innspill til debatten om disse nye driftskonseptene. Et utvalg bestående av Odd Moen (SaF), Trond Cato Fylling (SaF), Frode Birkelund (SaF), Per Ove Økland (SaF), Helge Fantoft (SaF), Torunn Mona Straumøy (OKE) og Kari Bukve (OFS), har hatt ansvar for prosjektet. Rapporten skal gi faglig og saklig informasjon til bruk i de ulike AMU utvalg.

- På den delen som angår arbeidstakermedvirkning, har vi valgt å legge vekt på Statoils mål innen helse, miljø og sikkerhet, altså null skader på mennesker og miljø, null ulykker og tap, forteller Kari Bukve, OFS sin representant i utvalget. I den forbindelse kan Statoils mål gjerne repeteres:

"Å være ledene innen HMS har en verdi og omdømme i seg selv og bidrar til gode resultater og et godt omdømme."

"Vi vil bidra til en bærekraftig utvikling."

"Vi har de samme holdninger til HMS overalt i vår virksomhet"

"Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere har samme holdninger, verdier og mål innen HMS som oss".

"Vi har et felles ansvar for å ta vare på miljø, verdier og hverandre."

- Når det gjelder nye matkonsepter, er Statoils dokument om retningslinjer om bord for forpleiningsvirksomhet til havs i Norge, det utgangspunktet vi har brukt. Det har følgende ordlyd:

Alle produkter skal være sunne, fri for skadelige stoffer, for norske varer skal kvaliteten være klasse 1, generelt skal nedenstående kvalitets elementer oppfylles: Spisekvalitet: Smak lukt, konsistens, utseende, friskhet og produkt sammensetning. Hygienisk kvalitet: Innhold av smitte stoffer og fremmed stoffer. Miljøkvalitet: Miljømessig forsvarlig produksjon, distribusjon og lagring av mat. Etisk kvalitet: Kvalitetsverdier som gjenspeiler holdninger med hensyn til dyrevern, religion, genteknologi og bruk av vekstfremmende midler (hormonbruk). Brukskvalitet: Tilberedningskvalitet. Ytre kvalitet: Pakningsutforming og merking.

Ingen konklusjon ennå.

Dere har valgt å ikke gå ut med verken anbefalinger eller konklusjoner på rapporten foreløpig. Hvorfor det?

- Vi har ennå ikke gått igjennom rapporten med Statoil. Vi syns derfor ikke det er riktig av oss å gå ut med noen konklusjoner før dette er tatt opp med dem. Leserne i OFSA blir derfor foreløpig presentert for deler av undersøkelsen hvor blant annet svarene på spørreskjemaene inngår, altså intervjudelen og brukerundersøkelsene. Intervjuene ble tatt på Statfjord B og C og Gullfaks C. Utvalget av personer som ble intervjuet var representativt for plattformen.

Hvordan var oppslutningen om undersøkelsen?

- Vi fikk totalt 275 skjema. Av disse ble 175 databehandlet .De øvrige skjemaene kom inn etter fristen for databehandling og er derfor ikke behandlet. Dette er vi svært fornøyd med og det har gitt oss et godt grunnlag for å kunne vurdere resultatet. Det er for øvrig InfoStrat som har databehandlet de spørsmålene som var mulig å databehandle, resten er gjort av oss i utvalget.

Verd å nevne er også det engasjementet undersøkelsen vekket hos folk ute. På Statfjord merket vi at folk satte stor pris på endelig å få si sin mening om matkonseptet, samtidig som anonymiteten ble ivaretatt.

Nye matkonsept

De nye matkonseptene ble innført på Ekofisk i 1999 via Eurest. Her besto konseptet av ferdigprodusert vakuumert kjøtt, grønnsaker og sauser. Videre fikk en gasspakke kuttete salater, frosne ferdigstekte eller halvstekte brød og kaker, ferdigproduserte desserter og sauser. Statoil kom litt etter og innførte konseptet på Statfjord A, B og C i 2000. Metodene som blir brukt for å ferdigprodusere maten kalles:

Sous Vide: Sous vide-metoden ferdigproduserer maten, vakuumerer den i plast og pasteuriserer den.

Cap - Cold: Pasteurisering i poser

MAP: Pakking i modifisert atmosfære.

Metodene gir flere fordeler med hensyn til kvalitet: Matvare kvalitet: Fordelene er at det bevarer farge og smak i produktene pga den skånsomme behandlingen. Vitaminstatus i produktene holder seg innenfor godkjent norm. Økonomisk kan metoden forsvares ved at en kan rasjonalisere matproduksjonen i et sentralanlegg. Kapitalutgifter dekkes gjennom

rasjonalisering av arbeidskraft, porsjonsytelse, kostnadsstyring og reduksjon av svinn/spill. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at metoden krever produksjons- og lagringsmetoder. Kravene til råstoffer er høyt, det samme gjelder kravene til hygiene.

Feil i løpet av produksjonsprosessen kan få alvorlige konsekvenser. Kirsten B. Allred skriver om dette i sin hovedoppgave fra 2001 i Mastergradstudiet i Samfunnssikkerhet, matsikkerhet og opplevd risiko fra Høgskolen i Stavanger:

"Problemstillingen er allikevel reell i den forstand at konsekvensene kan være store, hvis det går galt. Det skal bare en alvorlig hendelse til, utilsiktet eller tilsiktet og følgene kan bli veldig store. Hvis hele installasjonen blir rammet av matforgiftning, kan den lamme oljeproduksjonen om bord, enkelte kan få alvorlige ettersykdommer, det kan få rettslig etterspill og det vil bli en enorm mediefokusering på ennå et aspekt ved sikkerheten på sokkelen."

-I tillegg til faremomentene ved matforgiftning, er det et like viktig poeng at mat fra samme leverandør med ensartet meny til flere plattformer og felt, kan øke sårbarheten ved en matforgiftning, sier Kari Bukve.

Kvalitet eller ikke?

Offshorearbeideren har spesielle bo- og spiseforhold. Hun/han bor tett, bor sammen med fremmede og har lang arbeidsdag. Forholdet til andre mennesker ute er viktig. Måltidet er den beste anledningen en har til å kunne utvikle de sosiale forholdene. Det er også en god anledning til erfaringsoverføring både faglig og kulturelt.

- Tabellene viser stor forskjell i tilfredsheten med mattilbudet. På en skala fra 1 (misfornøyd) til 5 (svært tilfreds), scorer Statfjord med den gjennomsnittlige poengverdien 1.2 mot 3.8 på Gullfaks.) Det er ingen vesentlig forskjell mellom Statfjord B- og C-plattformen i disse svarene.

Tabellen viser de gjennomsnittlige poengverdiene på spørsmålene som ble analysert:

Spørs. 1. År = Antall år jobbet offshore

Spørs. 2. Tilfr = Tilfredshet med mattilbud

Spørs. 3. Forandr = Forandring i kostvanene offshore i forhold til på land

Spørs. 5. SV = kjennskap til at sous vide betyr forhåndstilberedt mat

Spørs. 8. Betydn = Hvor stor betydning maten har når en jobber offshore

Spørs. 9. Matsikk = Trygghet for at matvaresikkerheten ivaretas offshore

Spørs 10. Tilber = Betydning om maten tilberedes offshore eller sous vide og oppvarmes offshore

	Statfjord	Gullfaks	Forskjell
År	13,9	12,3	1,6
Tilfr.	1,2	3,8	-2,6
Forandr.	1,7	1,6	0,1
SV	1,7	1,7	0,0
Betydn.	3,4	3,9	-0,4
Matsikk.	1,2	1,8	-0,6
Tilber.	3,2	3,8	-0,6

Forandrer folk kostvanene sine offshore i forhold til land?

Gullfaks: De mest tilfredse forandrer ikke kostvanene offshore. De legger ikke så stor vekt på maten eller tilberedningen av den, og mener at matvaresikkerheten ivaretas offshore. Tilfredsheten stiger med alderen.

Forskjell i matvaner offshore	Spiser mer varm mat offshore	Spiser mer brød offshore	Spiser mer fisk og grøn offshore
Antall svar Gullfaks	25	23	31
Antall svar Statfjord	21	2	9

Opplevd matvaresikkerhet offshore

Svargrupperinger	Gullfaks (62 stk)	Statfjord (9 stk)
Tillit til leverandørs rutiner offshore	17	8
God erfaring med mat og service	30	1
Ikke opplevd sykdom eller andre negative erfaringer knyttet til mat	4	
Maten er nylaget ombord	11	

Totalt	62	9
--------	----	---

Opplevde ikke matvaresikkerhet offshore

Svargrupperinger	Respondenter på Gullfaks	Respondenter på Statfjord
Ikke tillit til leverandørs rutiner (pris er avgjørende, kjøtter kommer ikke fra Norge, hormonbruk etc.)	8	37
Maten inneholder tilsetningsstoffer		3
Negative erfaringer med mat og service	2	11
Hepatitt, Statfjord år 2000 (husker eller har opplevd)	1	9
Totalt	11	60

Endring i matvaner med Sous vide konseptet:

Respondenter som opplevde endring i kostholdet	Svar fra gruppe 1 Statfjord (22 stk)	Svar fra intervju kontrollgruppe Statfjord (10 stk)	Svar fra gruppe 2 Statfjord (23 stk) Opplevde endring av konseptet, usikkert om de opplevde endring i kostvaner	Svar fra Gullfaks med brukererfaring (22 stk)
Spiser mindre brødmat, salat og poteter	6	4		2
Spiser mer pizza, karbonader, pommefrites og snitzel	4			1
Spiser mer brødmat	4	1		3
Spiser mindre, unngår noen retter	7	4		12
Maten smaker mindre/smaker ikke			9	
Maten smakte bedre før			7	
Opplever mindre variasjon i kostholdet	1	1	7	6

Statfjord : Statfjord B og C er klart forskjellig fra Gullfaks med hensyn til hva som opptar folk. Matvaresikkerhet er det viktigste temaet på Statfjord B og C. De mest skeptiske forandrer kostvaner offshore og mener maten er av stor betydning. Skepsisen øker noe med alderen. Den er uavhengig av om en er tilfreds med mattilbudet eller ikke.

Hvilke tendenser ser dere i svarene som omfatter endring matvaner?

Endel reagerer på matkonseptet Sous vide, og velger derfor andre retter eller spiser rett og slett mindre. Særlig gjelder dette kjøttretter.

Matens betydning offshore

Statfjord: 40 stk svarte at maten hadde svært stor betydning. 28 stk svarte at maten hadde stor betydning og 6 stk mente at maten hadde middels betydning. 1 stk at maten hadde liten betydning

Gullfaks: 82 stk mente at maten hadde svært stor betydning offshore. 13 stk mente at maten hadde stor betydning.

Maten som trivsels faktor

Her la vi opp til at folk i undersøkelsen kunne uttrykke det han/hun hadde på hjertet, enten det gjaldt undersøkelsen eller matkonseptet.

Statfjord: 56 stykker svarte på spørsmålet. Svarene dreide seg i hovedsak om matens smak og matens betydning for trivselen.

Her følger et utvalg av de mest typiske svarene sitert ordrett:

Smak på maten

"Smaken er så godt som fraværende.

Man gleder seg ikke lenger til måltidene. Nattskift får ikke samme tilbud som dagskift. Hjemme var jeg aldri plaget med luft(les gass) dette er en stor plage her ute. Brødmaten er for øvrig av veldig varierende kvalitet. Trivselen med god mat gir resultater langt utover i rekkene."

"Mye smakløs og dårlig utseende mat. Før var måltidene noe man så frem til, i dag er det redusert til et nødvendig onde. Blir ofte sint /irritert i forbindelse med måltider. Nattematen er ekstra ille. Hvis for eksempel en av ingrediensene fra middagen er oppspist, så blir det ikke laget nytt til nattskiftet. Man kan sammenfatte det litt flåsete på følgende måte: "før levde vi for å spise - nå spiser vi for å leve. Maten er med på at terskelen for å sykmelde seg er lavere."

Matens betydning for trivselen

"De som har forhandlet frem denne kontrakten kan umulig ha jobbet offshore og spiste denne maten tur etter tur, de kan heller ikke ha begrep om hvor mye det psykososiale miljøet betyr for oss - at vi har et sosialt samvær rundt mat og ikke minst at vi kan glede oss til et godt måltid. Det føles urettferdig at vi på Statfjord skal ha annenrangsmat – noe det ikke er på andre Statoilopererte felt. Dette må det bli en slutt på."

"Mat = trivsel og miljø. Vi bør få bedre kvalitet på kjøtt og brød. Fisken er OK og det meste av grønnsaker og fisk er OK."

"Statoil bør heller betale litt mer å få fornøyde arbeidere. Det psykososiale betyr så mye at det kan føre til at flere blir sykmeldt – og det blir dyrt."

" Er blitt noe bedre enn da det begynte."

Gullfaks

81 stk på Gullfaks ga kommentarer. Hovedvekten av kommentarene gikk på matens betydning for trivselen. Noen svarte også ut i fra erfaring fra andre plasser med dette konseptet:

"Gi oss god mat, det øker vår trivsel og gir større effektivitet."

"Vi vil ha mat som er fersk. Dette har med helse og trivsel og gjøre."

"Kvaliteten på mat vil synke og arbeidsmiljøet vil bli dårligere pga av dette. Arbeidsmiljøet er det viktigste som er på en arbeidsplass. Innføres denne maten, så tror jeg det kommer til å få uante konsekvenser."

"Mat som reoppvarmes på land er i utgangspunktet ikke unik. Mat som tilberedes offshore bærer preg av hver enkelt kokk sin interesse og faglige dyktighet. Dersom kokkene ikke skal ha et personlig forhold til maten, vil de sannsynligvis ikke legge sjela si i den maten de skal servere. Grønnsaker og poteter er veldig svampete og smakløse. Maten for oss som jobber offshore er en viktig trivselsfaktor. Dersom man skal velge et matkonsept utfra et økonomisk synspunkt tilegger man ikke trivselsfaktor noen stor betydning. Trivsel = positivitet. Positive mennesker = fornøyde mennesker. Fornøyde mennesker = pliktoppfyllende mennesker. Pliktoppfyllende mennesker jobber sikrere, er mer miljøbeviste og gir mer penger i kassa. La ikke et dårlig matkonsept forstyrre dette."

Noen uttrykte også egne (tidligere erfaringer) eller andres erfaring: "De som jobber på Statfjord og har ordningen med ferdigmat fra land er meget misfornøyd med dette. Jeg har tidligere jobbet i en bedrift i Sverige med ferdigmat i kantinen. Dette var vi ikke fornøyd med."

"Maten blir mye bedre når den er laget her på plattformen. Bakervarene som kommer ferdig fra land er gode på smak, men er helt uspiselig for meg – har luftsmertes kvar dag eg inntar det."

"Har spist Sous vide mat på land med blandet resultat."

"Synes dette med mat er generelt for mye fokusert eller industrialisert. Ingen forneker god mat, men det bør være nøkternt og sunt. Stekt fisk gjennomtrukket av fett burde ikke forekomme."

Innenfor rammen av de spørsmålene som er stilt i undersøkelsen går det fram at det på Statfjordplattformene fokuseres sterkest på om matvaresikkerheten ivaretas offshore. Dette har ikke sammenheng med om en er tilfreds med mattilbudet eller ei. På Gullfaks faller holdningen til matvaresikkerhet sammen med graden av tilfredshet - jo større tilfredshet med mattilbudet, desto mer stoler en på at matvaresikkerheten ivaretas. Dette er ikke tilfellet på Statfjord. Statfjord: Først matvaresikkerhet, deretter tilfredshet med mattilbudet.

Gullfaks: Først tilfredshet med mattilbud og matvaresikkerhet, deretter spørsmålet om maten lages ferdig offshore eller tilberedes sous vide på land.

Selv om dere foreløpig ikke velger å trekke konklusjoner, kan du kanskje si noe om tendensen i svarene?

- Jeg kan tenke meg å igjen sitere fra Kirsten Allred sin tidligere omtalte hovedoppgave, om mat sikkerhet og opplevd risiko:

"Som gruppe er de enige; de er alle i mot endringen i mattilbudet. Konsekvensene de frykter mer enn matens betydning for den fysiske helse, er de trivselsmessige. Det er faren for å miste maten i den form de har i dag, og som symboliserer trivsel, samvær og er av de positive tingene som er spesielt for et arbeid ute i havet. Når det bare er en "seng og mat" å se fram til etter at jobben er gjort, hvorfor da ta fra ham den ene av disse godene?"

-Mat og drikke er en av de få ting mennesket kan velge å innta, påpeker Kari. Maten du spiser forteller hvor du kommer fra og hvilke preferanser du har. Vi som sitter i utvalget besøkte både Statfjord B , C og Gullfaks C og spiste maten som ble servert på alle disse plattformene.

Maten var ikke dårlig på Statfjord, men det var en annen og mer positiv opplevelse å spise på Gullfaks på grunn av at utvalget var annerledes (selv om menyen var den samme). Friske grønnsaker er friske grønnsaker og vakuumerte grønnsaker og maskinkuttet salat er noe annet! I tillegg fornemmet vi at stemningen rundt maten var mer positiv på Gullfaks enn på Statfjord. Vårt inntrykk er at oljearbeideren vil ha hjemmelaget og god mat, ikke nødvendigvis biff, bearnaise og andebryst. Det kan vel ikke få så store konsekvenser for Statoil å lytte til oljearbeideren i denne sammenhengen?

De Facto-rapport: Lokal lønn - ett skritt frem eller to tilbake?

Skrevet av: Mette Møllerop

Denne forskningsrapporten er laget av Roar Eilertsen, De Facto, på oppdrag fra OFS. Den gir et grundig innblikk i lønnsdannelsen i Nordsjøen etter innføring av lokalavtaler i operatørselskapene i 1998/1999.

Dette er svært interessant og nyttig lesing, som vil danne grunnlaget for den debatten OFS er nødt til å ta foran tariffoppgjøret 2002.

Rapporten er tilgjengelig på våre WEB-sider. Vi ber medlemmer og tillitsvalgte om å sette seg inn i denne rapporten og gi oss i styret tilbakemelding og reaksjoner.

Spesielt interessant var gjennomgangen av Defacto-rapporten om lokal lønnsavtale av Eilertsen fra samme selskap.

OKH ser viktigheten av at alle våre medlemmer og andre, leser gjennom rapporten og jobber aktivt med dette frem mot hoved-oppgjøret i 2002.

Terje Nustad var gjest fra OFS, og vi hadde også et godt innlegg fra konsern-tillitsvalgt i NH, Kjell Kvinge. Leder i SAF, Tor Stian Holthe var også gjest og holdt et godt innlegg for forsamlingen.

En annen verden er mulig

Det var 39 seminarer og tre plenums møter over tre dager. I tillegg kom avslutningsmøtet i Attacs lokaler søndag, hvor det å bli kjent med Attac og Attacs lokallag var prioritert.

Nina Drange, leder av Attac i Norge, skriver i Stavanger Aftenblad 18.10 om Globaliserings-konferansen 2001, 11.-13.oktober i Folkets Hus i Oslo:

"1500 var innom Globaliseringskonferansen 2001 i Oslo i forrige uke. Det er ganske mange mennesker det, i norsk sammenheng. I løpet av den tre dager lange konferansen, arrangert av blant andre Attac i samarbeid med en rekke andre frivillige organisasjoner i et felles kjempeløft, diskuterte vi mulige alternativer til en annen utvikling for verden. Fellesnevneren var vissheten om at det ikke er slik at en global turbokapitalisme utenfor demokratisk kontroll kan skape en verden der goder fordeles anstendig."

Hun avsluttet artikkelen med følgende:

"Min visjon for Attac er nettopp at vi skal bidra til å få i gang denne debatten. I Norge har de negative konsekvensene av globaliseringen vært lite på dagsorden. Med globaliseringskonferansen i Oslo som utgangspunkt er vi på god vei."

Det var 39 seminarer og tre plenums møter over tre dager. I tillegg kom avslutningsmøtet i Attacs lokaler søndag, hvor det å bli kjent med Attac og Attacs lokallag var prioritert.

YS var godt representert ved politisk rådgiver for Randi Bjørgen, Wenche Paulsrud, 2.nestleder i Prifo, Gunnar Liengjerde, KHVO i Statoil, Peter A. Hansen og en pensjonist (undertegnede). I alt var det ca. 25 deltakere fra Attac sentralt og lokallagene. Det dominerende lokallag var Attac Blindern, hvor Helge Ryggvik og Stavanger-mannen Idar Helle er med.



Bedriftsdemokrati

Under seminaret "Business Unionism", oversatt med bedriftssjåvinisme, sa Idar Helle at LO og fagbevegelsen måtte se seg som kjernen i Attac. Olav Boye, sekretær i Norsk Grafisk Forbund hadde ansvaret for denne innledningen som hadde som tittel "Fra bedriftsdemokrati til business unionism, og tilbake igjen".

"En av fagbevegelsens viktigste historiske kampsaker var gjennomføring av bedriftsdemokrati. Det vil si at de som skapte verdiene skulle bestemme over bruken av disse verdiene. Det vil si at folkevalgte og samfunnets behov skulle legges til grunn for næringsvirksomhet. Langt inn på 70-tallet var en slik debatt preget av klare sosialistiske mål. For mange av oss var Aake Anker-Ordnings bok fra 1965, Bedriftsdemokrati, den beste kilde for solid dokumentasjon på hva vi mente om denne saken. Vi fikk Aspengrenutvalgets innstilling, som førte til endringer i Lov om aksjeselskaper, med rett til

styrerepresentasjon, valgt av og blant de ansatte. Denne reformen på 70-tallet, ble feilaktig betegnet som bedriftsdemokrati, mens det egentlig var en demokratisering av bedriftsdiktaturet. Store bedrifter skulle ha en bedriftsforsamling og de fleste skulle ha et styre, hvor de ansatte har en tredjedel av plassene med like rettigheter som kapitaleierne.

LO-leder Thor Halvorsen sa at vårt system skulle bygge på innflytelse gjennom arbeid. Det betyr at han avviste Jan P. Syse og Høyres "selveierdemokrati". I Sverige valgte man innflytelse gjennom Meiderfondene, for kjøp av aksjer. Senere kom Skytøenuvalget som skulle gi de ansatte 50 prosent av styreplassene. Dette ble aldri fulgt opp. Under Leif Haraldseth sin lederperiode gikk LO til høyre med DNA. Bedriftsdemokrati som faglig-politisk målsetting forsvant fra dagsorden."

Olav Boye var meget kritisk til deler av den internasjonale fagbevegelse (Der LO er tilknyttet). Han avsluttet innlegget med følgende: "I FFI tror de den kalde krigen fortsatt står på dagsorden. I DEFS tror man at fagbevegelsen er en del av EU-byråkratiet. (DEFS=EURO-LO). Derfor taper vi terreng hver dag. Det er behov for et internasjonalt nettverk av radikale faglige tillitsvalgte på siden av de faglige organisasjonene. Et slikt nettverk må kunne organisere aksjoner og streiker mot flernasjonale selskaper. Plukk ut noen verstinger og sett i gang.

Det er en stor oppgave for oss å snu denne utviklingen her hjemme, i Europa og globalt. Vår kritikk mot globalisering og EU-tilpasning må ut fra analysestadiet, over til mål og strategi. Vårt alternativ til rikmannsklubben i Europa og den kapitalistiske globaliseringen, er et sterkt FN, basert på mange demokratiske stater. Bare en slik global kraft kan ta opp kampen mot de flernasjonale selskapene og deres nettverk, i Verdensbanken, Valutafondet, Verdens Handelsorganisasjon og den globale finanskapitalen. Vi må sette Tobinskatten på dagsorden.

Har vi andre tiltak? Bare en slik global kraft kan i fellesskap stå opp mot stormaktene og deres vanvittige politikk. Svaret må bli at fagbevegelsen har for liten makt i dag. Svaret må bli at det er opp til fagbevegelsen sjøl om vi vil ha makt. Svaret må bli at fagbevegelsen kan få makt og innflytelse, hvis en vil. Svaret må bli at vi må skape en debatt og en opinion for våre mål og vår strategi. Hvis vi tror på oss sjøl og våre faglige og politiske mål. Hvis vi kan skape felles mål og felles strategi globalt. Hvis vi kan bygge faglige og politiske allianser globalt. *Da er jeg sikker på at vi kan få en annen verden."*

Vi ser at mange av forslagene til Olav Boye er forslag og tanker som OFS allerede har arbeidet med. Vi har knyttet kontakter med radikale faglige tillitsvalgte og vi har streiket mot et flernasjonalt selskap sammen med franske fagforeningskolleger. (Statoil og Gaz de France). Franske fagforeningskolleger av OFS har advart oss mot delprivatisering av Statoil. Dette begynte de med i ELF, for siden å helprivatisere selskapet. Profitten gikk fra ELF til staten, og fra staten til private eiere. Dette vil også skje med Telenor og Statoil. Det betyr at folkets rikdom forsvinner over til kapitaleierne. De rike, de som har mest, får enda mer, arbeidere og fattige blir enda mer utarmet.

Olav Boye kom også inn på Blålidsutvalgets (revisjon av Arbeidsmiljøloven) innstilling, som stort sett dreier seg om fleksibilitet fram til helsa ryker. Dette er et bestillingsverk fra EU, sa Boye, og viste til lederen i Daimler-Chrysler, Jürgen Schrempp, som sa for et par år siden: "Det blir ikke noe fart på europeisk næringsliv før vi får samme lønns- og arbeidsvilkår som i Indonesia." Olav Boye: "Den mektige sjefen for den flernasjonale matvaregiganten Nestle, Helmut O. Maucher, mener at WTO, IMF og Verdensbanken må tilføres mer makt. På et internasjonalt ledelsesseminar tok han et knusende oppgjør med de krefter som ønsker en demokratisering av disse overnasjonale organer. Han hevdet at det ville bli tyngre og vanskeligere å få beslutninger om mer liberalisering av verdensøkonomien. Han advarte særlig mot miljøorganisasjoner og fagbevegelsen, som har presset hardt på for å få innpass i disse internasjonale maktorganene. Det må være et skrekksenario for de flernasjonale selskapene. Folkestyre og fagbevegelse, nei takk"

50 år i kamp mot global kapital

På seminaret "50 år i kamp mot global kapital: Hva kan vi lære av fagbevegelsens kamp mot redere under bekvemmelighetsflagg og andre internasjonale faglige solidaritetsaksjoner?" innledet Per Østvold, leder i Norsk Transportarbeiderforbund, Dag Seierstad (SV) og Lars Anders Myhre, leder ICEM og tidligere leder i Nopef. Per Østvold fortalte om hvordan de fire ITF-inspektørene i Norge sørget for at havnearbeiderne blokkerte skip som ikke holdt IFTs sats for minstelønn.

Lars Anders Myhre sa blant annet at han i ILO-regi hadde vært med på å lage regelverk for offshorevirksomhet i 25 år. Videre fortalte han om en vellykket aksjon hvor en fikk Statoil med på å få en avtale med et amerikansk selskap etter at de

ansatte hadde vært fem år i streik. Dag Seierstad fra SV var opptatt av hvordan blant annet Oljefondet kunne stille kritiske spørsmål på generalforsamlingene til rå, transnasjonale selskap. Representanter for amerikanske pensjonsfond gjør det, mens det norske oljefondet har forholdt seg helt passiv ovenfor Rio Tinto (internasjonalt gruveselskap, ikke spesielt fagforeningsvennlig).

Etter innleggene tok jeg opp problemene med bekvemmelighetsflagg. Etter 25 år som sjømann anser jeg rett og slett det norske flagget som et bekvemmelighetsflagg. Videre sa jeg at OFS ikke hadde rekorden i tvungne lønnsnemder, men at det var Norsk Styrermannsforening som sitter på rekorden på grunn av elendige lønns- og arbeidsvilkår på norske skip. Ettersom Statoil flere ganger var nevnt i debatten, viste jeg til Reidar Hirsti sin spennende bok fra 1996 om Yngve Hågensen. Hågensen sier i boka at han ikke forsto at Statoil skulle privatiseres. I fjor gikk LO inn for nettopp å privatisere Statoil, mens YS gikk i mot!

Lars Anders Myhre svarte på det siste at Hågensen og LO hadde skiftet standpunkt på grunn av EU direktiv. Ellers ønsket han ikke der og da en diskusjon om privatisering av Statoil. Min motstand mot EU og EØS avtalen økte betraktelig etter Lars Anders Myhres oppklaring i forhold til LOs standpunkt til privatisering av Statoil. Vi blir mer og mer prisgitt EU og kapitalistenes interesser og arbeidsfolks hverdag blir hardere og hardere.

Multinasjonale selskaper

Under seminaret "Multinasjonale selskap i Norge og norske selskap i utlandet", kom Helge Ryggvik inn på de transnasjonale (multinasjonale) selskapers massive lobbyvirksomhet og om "kjøp" av "NGOer" (Non Governmental Organisations)

Mange utenlandske selskap har strategier for ikke å ha fagforeninger og de kjøper opp levedyktige bedrifter for å legge disse ned og flytte produksjonen til land med billigere arbeidskraft. I Norge er store deler av leverandørbedriftene til oljeindustrien oppkjøpt av utenlandske selskap. Norske bedrifter sysselsetter over 200 000 ansatte i utlandet. Det er viktig å stille de norske bedriftene etisk til ansvar for hvordan de opptrer ovenfor de ansatte utenlands.

Ikke til salgs

"Vår verden er ikke til salgs!" var tittelen på spesialseminarene for fagbevegelsen. Faglig aktivitet i Norge og på tvers av landegrensene er det som skal til for å redde kloden for demokratisk styring, ikke konsernmakt.

Attacs plattform tar til orde mot en globalisering som foregår på premissene til de multinasjonale selskapene og finansmarkedene – en globalisering der pengene styrer og politikerne står maktesløse. Attac mener det er på tide å globalisere politikken, i en tid der økonomien allerede er globalisert. Attac er en global organisasjon. Den ble stiftet i Frankrike i 1998 og har siden spredt seg til et tjuetalls land. Organisasjonen ønsker, gjennom oppfyllelsen av en rekke konkrete krav, å styrke demokratiet på bekostning av markedskreftene. Attac i Norge ble stiftet den 31.mai 2001. Målet er at Attac skal bli en bred bevegelse som samler kritiske og konstruktive krefter i Norge i kampen for demokratisk styring over økonomien. En bred grasrotbevegelse trives best hvis den vokser fra røttene.

I Norge er det opprettet lokkallag og det er her det viktigste arbeidet i Attac skjer. På Attacs hjemmeside, www.attac.no, kan du få med mer informasjon og se hva som skjer i lokallagene rundt i Norge. Her kan du også melde deg inn i Attac. Medlemsavgiften er 200 kroner. Studenter, pensjonister og arbeidsledige betaler 100 kroner. Du blir medlem gjennom å registrere deg på hjemmesiden, etter registrering får du et KID nummer som du senere skriver på innbetalingsgiroen.

Har du spørsmål eller innspill, ta kontakt på attac@attac.no Attac, Solidaritetshuset, Osterhausgate 27, 0183 Oslo, Tlf.: 22 98 93 04, Faks: 22 98 93 01

"Globalisering av finanskapitalen øker den økonomiske utryggheten og forsterker de sosiale ulikhetene. Dagens økonomiske globalisering svekker de valg vanlige folk verden over kan gjøre i sin egen hverdag, samtidig som den omgår og svekker de demokratiske institusjonene."

Tobinskatt: "Mer enn 1800 milliarder dollar blir daglig flyttet rundt på valutamarkedene i jakten på rask profitt. Selv en beskjeden skatt på disse transaksjonene vil kunne motvirke manglende stabilitet i verdensøkonomien. Den amerikanske økonomen James Tobin har foreslått at det legges en liten skatt på valutatransaksjoner. Siden denne skattesatsen skal være svært lav – antydningvis 0,05 – 0,1 prosent – innebærer den ikke et hinder for den som vil investere langsiktig i et land."

Gjeldsslette: "I den sørlige delen av verden hindres mye av utviklingen av en urimelig gjeldsbyrde. Store beløp strømmer hver dag fra verdens fattigste til den rike delen av verden gjennom renter og avdrag på gamle lån. Store deler av gjelden stammer fra illegitime utlån, og bør derfor slettes uten krav om strukturtilpasning. Gjeldsslette handler ikke om veldedighet, men om rettferdighet."

Det nyliberale eksperimentet: "Gjennom hele 80- og 90-tallet har regjeringer gitt fra seg makten over økonomien, i tråd med nyliberalismens idealer. Da finanshandelen ble avregulert ble kontroller over valutastrømmen flyttet fra de demokratiske institusjonene til markedets kjøpere og selgere. Tanken med det nyliberale eksperimentet var at den ukontrollerte valutastrømmen skulle gi økt vekst for alle. Dessverre fungerte ikke teoriene. I stedet fikk vi en ustabilitet i hele verdensøkonomien."

Skatteparadiser: "Sammen med kravene om Tobinskatt og gjeldsslette vil Attac også avskaffe skatteparadiser. Dagens globale markedsøkonomi gjør det mulig for multinasjonale selskaper og storkapitalister å undergrave offentlige velferdsordninger og sosiale sikkerhetsnett. Et av problemene er skatteparadiser; definert av OECD som land eller territorier hvor det er liten eller ingen skattlegging, manglende informasjonsutveksling og manglende åpenhet omkring økonomiske transaksjoner. Her kan alt fra lovlige spekulanter og investorer til korrupte politikere, mafia, terrorister og andre kriminelle fritt investere, opprette hemmelige bankkonti og hvitvaske penger."

Oljefondet: "Som verdens nest største oljeeksporterende nasjon, har Norge nå samlet opp en enorm nasjonal formue som investeres i utlandet. Det har kommet fram at den norske stats petroleumsfond (oljefondet) er investert i en lang rekke ytterst tvilsomme bedrifter, fra forurensende oljeselskaper til selskaper som er ansvarlige for brudd på menneskerettighetene. Det hittil mest graverende eksemplet er et singaporesisk firma som produserer landminer.

Attac ønsker at investeringer av det norske folks penger skal underlegges strenge etiske og miljømessige retningslinjer, og at en viss andel av midlene øremerkes investeringer i fattige land i sør."

Leder - Nei til terrorisme - stans bombingene - et globalt ansvar

Skrevet av: Terje Nustad

Nok en krig er iverksatt på vår klode, nå med godkjenning av Nobels Fredsprisvinner FN, og denne gang i Afghanistan. Dette som en følge av den grusomme terrorhandlingen i New York den 11. september. En terrorhandling utført av en eller flere kriminelle terrororganisasjoner.

Ingen bør eller skal akseptere slike handlinger, og de ansvarlige må straffes hardt og nøytraliseres. Det positive i tragedien er at mennesker verden over spør seg om hvorfor, av hvem og hvordan bekjempe slik umenneskelig virksomhet.

I en sårbar tid preget av stor sorg og sympati fra oss alle blir imidlertid verdenssamfunnet forledet av USA til å delta i en krig mot terrorismen. Bin Laden og hans organisasjon blir raskt utpekt som syndebukk, og Talibanregimet i Afghanistan ble utpekt som medansvarlige. Selv uten at entydige bevis kunne presenteres for verdenssamfunnet, ble bevisene som var så klare og som skulle offentliggjøres plutselig så hemmelige at de måtte gjemmes for offentligheten. Det er imidlertid et paradoks at både USA og flere land i Europa har lenge akseptert at de selv har vært tilholdssted for terrorister. Det er altså ikke bare Afghanistan som huser slike elementer. Afghanistan, et lutfattig og utbombet land i nød etter 20 år i krig med Russland, blir imidlertid et mer passende bombemål. Landet ligger jo også strategisk viktig til for fremtidig oljetransport fra tilgrensede land, bare det kan være grunn nok. Det er også et paradoks at USA har trent opp Laden og hans menn, samt hjulpet Talibanregimet i å komme i maktposisjon. Den gang lukket de også øynene for regimets fundamentalisme. De kunne da utnyttes for å påføre Russland en ydmykelse og et eventuelt tap i krigen.

Nato vedtok artikkel 5 som betyr at alle medlemslandene sidestiller seg med USA som har erklært Afghanistan krig. Nato er i krig, Norge er med i Nato og i realiteten i krig med Afghanistan. Den eneste som den realiteten var daværende utenriksminister Jagland som ukritisk støtter USA sin strategi. Realiteten gjør også Norge til et mulig og et mer interessant terrormål. Vår oljevirkosomhet er sårbar, og risikobildet har økt vesentlig. OFS har tatt dette opp med de ansvarlige departement som er svært unnskikende i sine svar. Det for ikke å synliggjøre den økte faren og deres manglende forsvarsverk til å overvåke og beskytte.

Vi som de såkalte mest velutviklede, rike, demokratiske og siviliserte land, ser vi virkelig ingen annen utvei enn å svare terror med terror? Har vi ikke kommet lenger i vår utvikling enn å rope krig, krig, drep, drep og mere blod i en voldsspiral der enda flere uskyldige menneskeliv går tapt?

Hva med å analysere de bakenforliggende årsaker og vise vilje til å løse disse? Hvilken utvikling har dette vært i denne del av verden? Hvilken rolle har USA og deres allierte hatt i denne regionen? Hva med Midtøstenproblematikken som de samme etablerte etter annen verdenskrig og som fremdeles er like uløst? Hva med sanksjonene mot Irak hvor millioner av barn dør? Er et menneskeliv i U-land mindre verd enn våre, hvilken toleranse har vi egentlig i mot disse menneskene? Hva med våpenindustrien sin skjulte verdenshandel? Hva med den økonomiske politikken mot alle U-land, som også lett kan karakteriseres som en type terror? En "terror" som utføres av generalene, Verdensbanken, IMF og WTO der kapital er våpenet, det som så fint blir kallet Globalisering?

Dette er en kamp der de fattige land skal sidestilles med de rike i et marked der de udemokratiske våpendragerne skal få regjere. Deres samfunnsfiendtlige politikk gjør de fattige fattigere og de rike rikere på de fattiges bekostning. I løpet av de siste 20 år har U-land, som i utgangspunktet er rike på naturressurser, hatt en dårligere økonomisk utvikling enn U-land som ikke har noen naturrikdommer. Norge forsøkte med hell å skjerme sine olje- og gassressurser for at rikdommen skulle tilfalle det norske samfunn. Nå skal vi aktivt delta i globaliseringen og "frarøve" andres lands verdier med Statoil og Hydro i spissen. Nå skal vi plutselig sidestilles med den internasjonale oljeindustrien som vi selv beskyttet oss mot. Privatiseringen av Statoil var nødvendig for å kunne fritt delta i spillet uten å være politisk bundet.

Hva med U-landsgjelda som kveler disse landene, hvorfor forverre deres situasjon i stedet for å gjøre det motsatte ved å slette gjeldsbyrden? Hvorfor vises det stor uvilje i mot menneskevennlige handlinger som kan gi et mer rettferdig verdenssamfunn? Vi ser i disse dager at utviklingen av fattige øker, selv i lille Norge. Velger vi å lukke øynene for realitetene, for at vi selv skal bli rikere på ubetydelige materielle ting og det på andres bekostning?

OFS krever stans i bombingene og den meningsløse krigføring mot Afghanistan. Terrorismen kan og bør løses på en mer menneskeverdig og sivilisert måte. Historien har klart vist at krig er umenneskelige handlinger som gir næring til økt terrorvirksomhet og nye terrormål. La oss "røyke ut terrorismen" på en mer utspekulert måte, vi kan hvis vi vil.

La oss ikke bli styrt av ismekarusellen, men heller bruke den menneskeskapte ondskapen til å utvikle et mer rettferdig verdenssamfunn, der toleranse og menneskeverd blir styrende. Et slikt globalt ansvarstakende mener jeg

verdenssamfunnet skylder de som ble rammet av katastrofen den 11. september i New York, hvis ikke lider også de forgjeves.

OFS på den Europeiske Arbeidsmiljøkonferanse

Skrevet av: Bjørn Tjessem

OFS var representert med Bjørn Tjessem, Roy Erling Furre, Halvor Erikstein, Kari Bukve, Peter Aleksander Hansen, SaF, Frode Birkelund, SaF, og Anbjørn Myren, SaF. Referat som bygger på oppsummering av workshops i Wien Konferansen er den 8. konferansen om arbeidsmiljø.



Konferansen ble innledet med at nestlederen i fagforeningen jern-og metall fortalte litt om arbeidsvilkår under den høyreekstreme regjeringen i Østerrike. Økonomiministeren i Østerrike er selv bedriftseier og hans kone eier en stor farmasøytisk industri. Arbeidstilsynets rolle har gått fra å være en kontrollinstans til å bli en servicevirksomhet.

Sykelønnsordningene og pensjonsordningene i Østerrike er under angrep. Sykeforsikring er innskrenket, spesielt med hensyn til psykisk sykdom. Andre rettigheter er også under angrep. I Østerrike opplever en 200 arbeidsbetingede dødsfall i året

40 % arbeidsbetingede sykdommer

20 % psykiske lidelser

27,5 % opplever stress i hverdagen

15 % opplever mobbing på arbeidsplassen

4 % opplever vold på arbeidsplassen

OFS ledet en Workshop om isocyanater ved Halvor Erikstein og Workshop om Arbeidsmiljøkriminalitet (sammen med England) ved Bjørn Tjessem.

OFS brukte utslitning av forpleiningspersonalet og kontraktører spesielt innen maling og stillas som eksempel. OFS benyttet også sjansen til å fortelle om hvordan fagforeningsledere som kjempet for ansattes rettigheter ble behandlet. (les; Oddleiv Tønnessen). At 200 catering ansatte i et selskap har mistet helsesertifikatet i løpet av en 10-års periode vakte reaksjoner. Hvilket selskap var det? Hva gjorde de med sine ansatte? Hadde de stadige nedbemanninger? osv. Når det gjelder arbeidsmiljøkriminalitet var det enighet på konferansen om at strengere straffer trengs. Målet må være også å få anmelde og straffe den aktuelle ledelsen i bedriften, ikke bare selskapet. Hvordan vil det se ut når en bedriftsleder har tre anmeldelser på seg? Eller må i fengsel? Det vil bety at ledelsen er ansvarliggjort for arbeidsmiljøet i større grad.

Globalisering er blitt et politisk tema. Hva betyr det for arbeideren og for fagforeningene?

Før brukte fagforeningen konflikt for å bedre arbeidsforholdene, denne type dialog ga mulighet til å bedre arbeidsforholdene for alle. Nåtidens dialog er enighet eller også kalt konsensus, der selskapene prøver å overbevise oss at konflikter ikke finnes. Bedriftene krever fleksibilitet fra arbeideren. Noen av de positive effektene er at arbeiderne har mer frihet til å organisere seg selv, men fleksibilitet har også noen uønskede bivirkninger: En av fagforeningens fremtidige oppgaver er få øye på de negative effektene av fleksibilitet og Outsourcing.

Et eksempel som ble nevnt er offentlig ansatte postmenn eller gartnere. De organiserer arbeidet sitt selv, men flere ganger om dagen må de innom stasjoner der de skanner inn oppgavene de har gjennomført. Arbeidsinnvandring betyr at arbeidere fra andre land kan komme og overta arbeid på langt dårligere arbeidsvilkår. Et norsk eksempel er det Statoileide rederiet Navion som overtar norske skip og sier opp arbeiderne for å bruke filippinske arbeidere på langt dårligere arbeidsvilkår. Når det gjelder arbeidsinnvandring ser det ut som de fleste land har for dårlig lovverk til å takle dette. Selskapene konkurrerer også på tid. Flere arbeidsmiljøundersøkelser viser at tidsraten på å utføre arbeidet er blitt mindre, du har friheten til å organisere arbeidsdagen din slik du vil, men gjør det fort!

Ved Outsourcing slankes selskapene, og en ansetter kontraktører. Den ultimale trusselen er at jobben blir overført til et land i den tredje verden med billigere arbeidskraft - usikkerhet i jobben blir resultatet.

Arbeidstilsynets rolle ble også diskutert; Felles for alle land er at arbeidstilsynet vegrer seg for å ta ansvar for forhold som blir rapportert fra tillitsvalgte. Bedriftene kan leie konsulenter dersom de mener de trenger kunnskap, så hvorfor inntar da arbeidstilsynet en rådgiverrolle?

HMS ble diskutert i flere Workshops; Ikke individualisere helseproblem. Det ble foreslått at en fortsatt kjemper mot kjemisk helsefare, tungt arbeid, lange arbeidsdager og monotone arbeidssituasjoner. Bekjemp dødsulykker på arbeidsplassen! Den 28. april er det arbeidernes minnedag, få døds- tilfellene på arbeidsplassene frem. Det er viktig at fagforeningene slår sammen saker med andre organisasjoner som også kjemper for bedre samfunnsforhold. Styrken av kollektiv makt over landegrensene blir nødvendig i fremtiden. Helse, Miljø og Sikkerhet, samt fagforeningsarbeid må også globaliseres. Spesielt skal det nevnes organisasjonene NGO og Attac som er organisasjoner som også arbeider.

Årsmøtet 2001 i Hydroklubben

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS-klubben Hydros årsmøte ble i år avholdt på SAS Bryggen 31/10-1/11. Årsmøtet var et av de mest vellykkede i klubbens historie, med et stort oppmøte av tillitsvalgte og interessante foredrag og innlegg. Fra Hydros ledelse møtte Torgeir Kydland og informerte om sikkerhetsprosjektet.

Roar Eilertsen fra De Facto orienterte klubbens tillitsvalgte om sitt forskningsprosjekt vedrørende lokalavtalene (se mer om dette nedenfor). Lederen i SaF, Tor Stian Holte, fokuserte i sitt innlegg på Tampen 2003. OFS-leder Terje Nustad fortalte om arbeidet som foregår sentralt i OFS, mens "vår" konserntillitsvalgte Kjell Kvinge orienterte om forholdene i Hydrokonsernet.

Årsmøtet vedtok en vedtektsendring som medfører at "menige" medlemmer får mulighet til å delta på klubbens årsmøter med tale- og forslagsrett. Klubbens tillitsvalgte vedtok også (enstemmig) følgende resolusjon, som blir oversendt ledelsen:

Resolusjon fra årsmøtet 2001 i Ofs-klubben Hydro

Ofs-klubben Hydro krever at Hydro ikke skal benytte kontraktørselskaper som trakasserer sine tillitsvalgte. Eurest har over lengre tid utsatt flere av de tillitsvalgte i ofs-klubben Eurest for utilbørlig press. Vi krever derfor at Hydro avvikler sine kontrakter med Eurest, og selv ansetter forpleiningspersonellet på Tampen-området.

Valg på årsmøtet / nytt styre:

Leder: Oddvar Lea (ikke på valg)

1. nestleder: Anne Brinck-Johnsen (valgt for 2 år)

2. nestleder: Kirsti Lavold (ikke på valg)

Sekretær: Porfirio Esquivel (valgt for 2 år)

Kasserer: Olav Kolaas (valgt for 2 år)

Styremedlemmer: Arne Kjølberg (valgt for 2 år)

Johnny Sjøberg (valgt for 2 år)

Anders Lothe (ikke på valg)

1. vararep.: Kari Bjormyr (ikke på valg)

2. vararep.: John Sommersel (valgt for 2 år)

3. vararep.: Andre Kjellevold (valgt for 2 år)

Revisor: Dag T. Knudsen

Datatillitsvalgt: Atle Hovstad

Valg/vedtektskomite: Ottar Espeland - Lars Hjortland.

det juridiske Hjørne - Advarsel fra arbeidsgiver

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

Vi ser ofte at det mangler kunnskap om hvilken adgang arbeidsgiver har til å gi advarsel til den ansatte, og hvilken betydning det eventuelt skal ha for ansettelsesforholdet at slik advarsel er blitt meddelt.

Et viktig ledd i arbeidsledelse

Ledende personell har rett, og i en viss utstrekning også plikt, til å korrigere arbeidstakere som bryter mot de retningslinjer som gjelder for virksomheten på arbeidsplassen. Innholdet i slike retningslinjer finner man i lovverket, i kollektivavtaler, i den enkeltes arbeidsavtale og i instruks som arbeidsgiver selv har gitt. Slik instruks er likevel avgjørende bare i den grad den ligger innenfor den korrekte rammen for arbeidsgivers styringsrett.

Begrepet advarsel brukes om så vel muntlig som skriftlig korreks, og det har som hovedregel ingen betydning hvilken form som benyttes. Viktig er imidlertid at advarselen kommer raskt etter at de ansvarlige i ledelsen har oppdaget, eller burde ha oppdaget, det forhold som er grunnlaget for kritikken. Dersom det reageres mange dager eller uker etterpå, kan ledelsen ved sin passivitet ha mistet sin rett til å klage – noe som gjelder på tilsvarende måte i andre avtaleforhold, eksempelvis ved varekjøp. Advarsel lang tid etterpå har ingen berettigelse og kan nærmest regnes som trakassering.

Krav om saklig grunn

Hensynet til rask reaksjon må ikke føre til at den ansattes interesse krenkes. Det er ledelsens ansvar at det gjennomføres en forsvarlig saksbehandling før den endelige kritikken deles ut. Det må være et minstekrav at den ansatte selv får forklare seg, fritt og fullstendig. Dersom arbeidstakeren nekter for å ha oppført seg i tråd med beskyldningen, må ledelsen foreta ytterligere undersøkelse. Først etter et grundig forarbeid er det mulig å avgjøre hvilket faktum som er mest sannsynlig. Det vil som den klare hovedregel ikke være forsvarlig saksbehandling dersom opplysninger, eksempelvis navn på ledelsens kilder, holdes skjult for arbeidstakeren.

Advarsel kan være straffbar

Norge har særlig streng lovgivning om ærekrenkelser. Det følger av straffelovens §246 at også en advarsel kan være ulovlig dersom den "krenker en annens æresfølelse" som det heter i bestemmelsen. De fleste advarsler er i så måte krenkende. Avgjørende for lovligheten er da i første omgang om innholdet i beskyldningen kan bevises. Slike sanne beskyldninger kan fremsettes under forutsetning av at beskyldningen ikke gis en utilbørlig form. En må også huske at arbeidsgiver i kraft av ansettelsesforholdet har en lojalitetsplikt overfor den ansatte, og ledelsen må ikke minst av den grunn være hensynsfull og korrekt overfor arbeidstakeren.

En beskyldning som i ettertid viser seg å være feil, eller ikke lar seg bevise, kan i noen tilfeller likevel være tillatt (da den ble fremsatt). Dersom det er klart at arbeidsgiver "i enhver henseende har vist tilbørlig aktsomhet" vil beskyldningen ikke være straffbar, se straffeloven §249.

Advarsel og oppsigelse

Vi har ikke noen alminnelig regel som sier at advarsel alltid er nødvendig før ledelsen kan gå til oppsigelse eller avskjed. Ved særlig grove pliktbrudd kan resultatet bli avskjed uten videre. Hvis arbeidsgiver derimot velger å begrense seg til å gi en advarsel for et slikt forhold, kan han ikke senere ombestemme seg og bruke det samme forholdet som avgjørende grunnlag for en oppsigelse eller avskjed.

Ved mindre alvorlige pliktbrudd, herunder svak arbeidsprestasjon, vil det være naturlig at ledelsen gir en tydelig tilbakemelding slik at den ansatte kan rette opp forholdet og på en slik måte unngå oppsigelse. En formell advarsel kan her være på sin plass. Det er mange eksempler på at oppsigelser er blitt kjent ugyldige i retten nettopp fordi arbeidsgiver ikke på en klar måte har meddelt arbeidstaker at man ikke er fornøyd med hans innsats. Er det gitt tilstrekkelig advarsel og samme feilen gjentar seg, eller forholdet ikke bedres, vil det lett oppstå saklig grunn for oppsigelse. Viktig er likevel at den ansatte får tilstrekkelig tid til å innrette seg etter advarselen, at han blir gitt en reell mulighet til forbedring.

Det finnes ikke noen lovregel om at advarsel mister sin virkning etter en bestemt tid. I en oppsigelsessak vil en helhetsvurdering avgjøre om et gammelt forhold har relevans eller ikke. Også en advarsel fra flere år tilbake om forhold som senere gjentar seg vil lett få avgjørende betydning.

Protest

Det er viktig at den ansatte gir klar melding dersom han eller hun ikke aksepterer innholdet i en mottatt advarsel. En slik protest bør gjøres skriftlig, også i tilfeller hvor advarselen bare ble fremsatt muntlig. På slik måte kan det lettere bevises i ettertid at den ansatte ikke har innrømt de forhold som var grunnlag for kritikken.

Min tid i OFS er over, og neste bidrag til spalten kommer igjen fra advokat Birgitte Rødsæther. Jeg takker for den interesse som dere har vist, og håper noe av det jeg har skrevet har vært til nytte. Jeg åpner nå egen praksis i Stavanger og står gjerne til tjeneste i alle saker som faller utenfor rammen for den juridiske bistand i OFS.

Leserinnlegg - Bombene smeller for å stoppe terroren, styresmaktene gir sin fulle støtte for dette.

Skrevet av: *Mette Møllerop*

I skrivende stund smeller det bomber i stort omfang i Afghanistan. Norske styresmakter og en god del andre personer i landet mener dette er helt rett for å få slutt på terroren man opplever.

Innen området forpleining og rederi har det over tid vært brukt terror mot de tillitsvalgte og ansatte for at arbeidsgiversiden skal nå sine mål med marginale kontrakter og holde tillitsvalgsapparatet tilbake for å kunne få gjort forandringer i denne taktikken.

Vi er alle godt kjent med deler av denne terroren, da den er godt referert i OFSA og i andre infoer som er sendt fra flere klubber. Andre sider er ikke så godt kjent.

Forpleiningsområdet opplever at arbeidsgiverne driver med "dumping" av anbud for å få kontrakter, og samtidig blir hele tillitsvalgsapparatet satt til side når det gjelder den faktoren som er den egentlige bærebjelken i lovverket vårt, nemlig arbeidstakermedvirkning.

De ansatte i det enkelte selskap blir feilaktig informert om at dette må bedriften gjøre for de andre selskapene innen området har lagt inn/ vil legge inn anbud som er enda lavere.

Underforstått at om man ikke støtter eget selskap i denne fremgangsmåten så vil andre overta og da blir det enda verre.

I denne politikken ligger da også innføring av de nye matkonseptene som fremdeles ingen hos arbeidsgiversiden har greid å legge frem dokumentasjon på at disse konseptene ikke medfører helseskader over tid.

For de som i tillegg til å være i forpleiningsområdet også hører inn under rederiområdet, oppleves en direkte trakassering av hovedavtalen som setter hele tillitsvalgsapparatet i situasjoner som helt klart strider mot så vel lovverk som avtaleverk.

De organer som skal etterse at man har et forsvarlig arbeidsmiljø m.m. på sokkelen, er klar over alle disse sidene, men har frem til nå gjort lite for å få slike tilstander bort.

Dette er da en gren av våre styresmakter som vil ha slutt på terror med å la bombene smelle.

Enkelte vil nok hevde at det som blir gjort ikke er terror, men hva er så i tilfelle terror?

Området har opplevd en rekke traumatiske opplevelser:

- Ansatte mister sin helse.
- Ansatte blir sykemeldte over tid.
- Ansatte får forringet sitt familiære forhold.
- Ansatte og gjester opplever stor usikkerhet om helseskader på sikt.
- Neglisjering av arbeidstakermedvirkningen.
- Personlige hets og bakvaskelser.
- Daglige feilinformasjoner og løgner.
- Tillitsvalgte som sier noe blir direkte personlig straffet.
- Misbruk av arbeidskraft ved å bruke vikarer mot lovens intensjoner.
- Klubbstyret får ikke tilrettelagt så man får ha møter.
- Oppstart av nye prosesser for å få til nedbemanning før andre er avsluttet og godtatt av blant annet myndighetene.
- Prosesser mot de tillitsvalgte for bare å tappe økonomi fra forbundet.
- Total neglisjering av bindende avtaler mellom partene.

Dette er bare en del av det som området har konstatert.

Dette er terror.

Skal man følge de doktriner som i disse dager råder, vil det altså være kun en måte å stoppe dette på. La bombene smelle.

Det går fort mot neste års forhandlinger i alle områder.

Nytt fra klubber og bedrifter - Verneombud m.v.

Skrevet av: Mette Møllerop

Verneombud

Universal Sodexho: Klubben fikk medhold i sitt syn når det gjaldt verneombudenes tid til å få utført sitt arbeid i vervet. Dette var en sak som oppsto når verneombud hadde fått begrenset tid til arbeid rundt omstillingsprosessen på Smedvigkontrakten i en sak som kom direkte fra bedriften til disse verneombudene. Nå er det enda en gang dokumentert at verneombudene skal ha tilrettelagt så man kan få utført sitt verv innen ordinær arbeidstid (noe som ofte er vanskelig pga for lite folk på skiftet til å kunne ta verneombudets arbeid i denne tiden). Om ikke dette blir tilrettelagt, så skal dette arbeidet gjøres på fritiden med den tarifferte kompensasjonen, om man sansynliggjør nødvendigheten av dette i forkant med bedriftens representant.

Vi håper at man nå slipper flere saker om tid til verneombudsarbeid, for dette arbeidet er direkte knyttet til alles HMS.

Bonusutbetalingen (engangsbeløpet på kr 5640,-) for vikarene måtte avklares nærmere mellom NR og OFS og er derfor utelatt av klubben og bedriftens hender. Vi forventer en snarlig avklaring på denne saken. Tilsvarende gjaldt lønnsopprykk for vikarer som står i tariffavtalen.

Her er vår erfaring at vikarene ofte må vente urettmessig før de får lønnsopprykkene som er bestemt. I verste fall kan man oppleve teoretisk at man må bruke 10 år på å komme på topp.

Dette forventer vi også en snarlig tilbakemelding på. Øyvind Olsen - Klubbleder

Fagbrev for forpleiningsoperatører/forpleiningsassistenter

Universal Sodexho: Vi har fått en del henvendelser fra bekymrede medlemmer om hva som nå skjer, når de blir oppringt fra sin forpleinings sjef om man har fagbrev eller ikke. Mange opplever dette som at man stiller dårlig om man ikke har dette i gitte situasjoner og at det er dette som er bakgrunnen for denne kartleggingen. Etter våre informasjoner er det ingen grunn til å ha bekymringer rundt dette, da det kun er en kartlegging over kompetansen som er i bedriften. Om bedriften skulle forandre sine krav til kompetanse for å inneha de stillinger dette gjelder, må de i henhold til lov og avtaleverket først tilby og tilrettelegge forholdene slik at alle får denne kompetansen.

Er det videre spørsmål til dette, ber vi om at man tar kontakt med klubbkontoret.

N.B. La det ringe ut om vi ikke svarer med en gang, for da blir man overført til mobiltelefonen og vi kan da ringe tilbake når vi ser nummeret eller at det blir lagt igjen en beskjed.

Fast ansettelse av vikarer - rettsak berammet

Universal Sodexho: Den saken som klubben har kjørt for å få vikarene i bedriften fast ansatt er nå berammet i Stavanger tinghus den 12 mars 2002, med oppstart klokken 09 00.

Det er avsatt to dager til saken.

Den formelle innkallingen vil foreligge 1 – 2 måneder før saken starter. Om det blir gjort noen forsøk på å finne frem til en løsning før rettsaken gjenstår å se og ansvaret for dette ligger ikke hos oss.

Løft i forpleining

OD har som kjent bedt OLF gjennomføre et prosjekt som har fått navnet "Et løft i forpleining". Undertegnede er av OFS utpekt til å representere OFS i en styringskomitee som skal lede dette arbeidet. Styringskomiteen har nå nedsatt to arbeidsgrupper som skal utrede krav til arbeidstakermedvirkning og krav til arbeidsmiljø. Den første gruppen ledes av Roald Larsen fra Eurest og den andre gruppen ledes av Willfred Jacobsen. Det er også vedtatt at det skal settes ned ytterligere to arbeidsgrupper som skal se på måling av arbeidsmiljø og opplæring. Hele prosjektarbeidet forventes gjennomført innen utløpet av mai 2002.

Oddleiv Tønnessen - Leder.

Positiv medlemsutvikling på Snorre TLP

OKE har i det siste registrert en positiv medlemsutvikling, og ser dette som en støtte til klubbens arbeid. Det er spesielt gledelig å registrere at vi nå har fått flere nye medlemmer fra Snorre TLP. OKE vil i samarbeid med Hydro-klubben søke etablert et lokalt og sentralt samarbeid om de utfordringer alle ansatte på Snorre-plattformene har. Som kjent så skal Statoil overta operatøransvaret for drift av feltet i 2003 og et av spørsmålene i denne sammenheng er om Statoil i tillegg til overtakelse av Hydro- personell, også vil overta forpleiningen på Snorre-plattformene. I dette arbeidet er det også viktig at vi får valgt lokale tillitsvalgte som også engasjerer seg i et formalisert samarbeid med OFS- tillitsvalgte i Hydro. OFS har et klart syn på dette, og det bør derfor være duket for et konstruktivt samarbeid ombord på Snorre-plattformene.

Planlagt overtid på Statfjord B

Over tid har det foregått planlagt overtidsbruk på Statfjord B, hvor ansatte er bedt om å skrive seg opp på en liste for å utføre daglig renhold av to moduler på plattformen. Dette er et klart lovbrudd, og nestleder i OKE, Kenneth Hatteberg, som arbeider på plattformen skrev umiddelbart ut en RUH (rapport for uønsket hendelse) for videre behandling i systemet. Dette avstedkom en lokal enighet på plattformen om at bemanningen måtte økes med en person ved et gjestebelegg fra 165 personer og oppover. Det gjenstår å se om denne lokale enighet følges opp av bedriften på land. OKE vil berømme de lokale parter (AF- leder, fagleder, VO og TV) for ryddig opptreden og forventer at bedriften rydder opp i denne saken. OKE vil ikke akseptere at det foregår planlagt overtidsarbeid, og vil om nødvendig ta saken direkte opp med OD.

Lønnsutbetaling

Før helgen fikk vi en telefonstorm av arge medlemmer som ikke fikk lønna si i rett tid. Utgangspunktet for utbetaling av lønn er at denne utbetales den 5. i hver måned. Det som skjedde denne gang var at lønn ble overført de ansattes lønnskonti litt ut på dagen den 5.oktober. OKE er av den formening at lønn skal være overført natt til den femte i hver mnd og har tatt dette opp med bedriften. For å ha en klar grense å forholde seg til har vi lagt frem krav om at lønn skal være overført kl 00.00 den 5. i hver mnd. og vi får håpe vi blir enige med bedriften om dette i neste forhandlingsmøte.

Tariffoppgjøret 2002

Det er ennå litt tid til neste tariffoppgjør, men vi må starte forberedelsene til det kommende oppgjøret. Som vel de fleste vet så er den eksisterende tariffavtalen med OLF et slags prøveprosjekt, hvor det enkelte operatørselskap får lov til å utvikle lokale lønnsavtaler, og dette har medført at det i de fleste operatørselskap er etablert lokale lønssystemer. Det store spørsmålet i det kommende lønnsoppgjøret blir om denne ordningen skal fortsette. De Facto har på oppdrag fra OFS utarbeidet en rapport som beskriver erfaringene med bedriftstilpassede lønssystemer i operatørselskapene på norsk sokkel. Rapporten vil snart bli lagt ut på hjemmesiden til OFS.

Den nye avtaleutviklingen berører i høyeste grad også oss i forpleiningsbedriftene, og vi må forberede oss på tøffe interne diskusjoner og ikke minst harde runder ved forhandlingsbordet når tariff-oppgjøret begynner. Det er flere forhold vi må ta stilling til, og OKE vil derfor be medlemmene engasjere seg i disse spørsmålene. Vi bør bl. annet stille oss spørsmål om følgende forhold:

1. Er ansatte i forpleiningsbedriftene tjent med den eksisterende avtalestrukturen?
2. Vil de forpleiningsansatte i operatørselskapene få bedre lønn enn oss, og vil dette på sikt medføre at forpleiningen i operatørselskapene skiller ut?
3. Bør vi kreve å få en egen tariffavtale bare for forpleiningsområdet, slik at vi selv kan velge å gå til arbeidskonflikt?
4. Pensjonsordningen og full lønn under sykdom er ikke avtalefestet i sentral tariff-avtale. Dette er et problem ved alle kontraktsrunder. Skal vi ta et krafttak for å få tariffestet disse ordningene, og på hvilken måte får vi det til?
5. Våre ansatte på flyteriggene (Scarabeo riggene) har bedre lønn, tariffestet full lønn under sykdom og tariffestet pensjonsordning. Hvorfor akseptere disse forskjellene når vi er ansatte i samme bedrift?
6. Er det på tide å få tariffbestemmelser som fastsetter bemanningsplanene på en bedre måte enn tidligere?
7. Vil NHO og markedskreftene forsøke å etablere lokal lønnsdannelse også i våre bedrifter, og hvilke konsekvenser vil dette ha for vår lønnsutvikling med de smale kontraktene vi har i dag?

Arbeidsreiser for de som bor i utlandet

Bedriften har tidligere opplyst at det ville komme et forslag om dette innen utgangen av september. Bedriften opplyser nå at dette blir litt forsinket. Det skal komme et forslag så snart som mulig og saken skal være avklart innen utgangen av oktober 2001.

For SaF - Tor Stian Holte

For Lederne/Teknikerne - Per Helge Ødegård

14-28 rotasjons-ordning

Blant de som arbeider på sokkelen er det et sterkt ønske om overgang til en rotasjonsordning med to uker på og fire uker av. Dette har blant annet kommet til uttrykk gjennom underskriftaksjoner på Statoils installasjoner. Etter at fagforeningene

oppnådde en avtale om dette med Norsk Rederiforbund har kravet om en slik arbeidstidsordning også for de som arbeider i bedrifter som er tilsluttet Oljeindustriens Landsforening blitt enda sterkere.

Teknikerne/Lederne og SaF har begge hatt som mål å få innført en slik ordning. Ved forhandlingene i Statoil i 2000 ble det undertegnet en protokoll om å gjennomføre en utredning om slike arbeidstidordninger. Denne utredningen ble ferdig tidlig i år og ved årets forhandlinger i selskapet fikk vi en protokoll som sier at det skal komme en avklaring hva denne utredningen vil føre til innen utgangen av 2001. Onsdag 3. oktober 2001 hadde fagforeningene møter med Statoil om dette. Bedriftens ledelse skal oppsummere disse møtene og så gi sitt svar.

Vi vil nå gi uttrykk for at de to fagforeningene er forberedt på et nært samarbeid ved tariffoppgjøret 2002 for å få innfridd kravet om 14-28 rotasjonsordning.

Bemanningsøkning Statfjord B

En gledelig melding: Bedriften har nå akseptert at bemanningen på Statfjord B skal økes med en person. All honnør til lokale tillitsvalgte, VO og ledere som på en ryddig og konstruktiv måte har dokumentert merarbeid ut over kontrakten. Planlagt overtid er ryddet av veien, bedriften er blitt enig med Statoil og da er vel alle glade.

Oddleiv Tønnessen - Leder OKE

Rydd opp - 24 timers innemennesker. Hva betyr inneklima?

Skrevet av: Halvor Erikstein

"Offshore" er for mange ensbetydende med et 14 dagers sammenhengende innendørs opphold i overfylte boligkvarter. Mange opplever at de påvirkes av inneklima og at "noe" skjer med kroppen når de kommer offshore. Dessverre er det slik at så lenge oljeselskapene får operere etter "Det en ikke vet – blir en ikke syk av", blir inneklima neglisjert og renhold redusert. Derfor kjenner vi ikke til den helsemessig betydningen av langvarig innendørs isolasjon, men det vi vet er at i befolkningen øker antall som sliter med astma, allergi og overfølsomhet. Med legionellaepidemien i Stavanger, har vi nå også lært at dårlig inneklima kan ta liv.

Mat, vann og luft

Et menneske overlever på 1 kg mat og noen liter vann i løpet av et døgn, mens vi trenger større mengder luft. Luftforbruket variere kraftig både med fysisk aktivitet og fra person til person. Ved hvile puster vi bare inn noen få liter pr minutt. Lett manuelt arbeid kan gi et luftforbruk på 30 liter, mens hardt fysisk arbeid kan øke forbruket til mer enn 80 liter i minuttet. Mat og vann er underlagt en viss kontroll, mens luftens innhold av forurensning stort sett er ukjent

Døgnforbruk av luft

Det kan være nyttig å skaffe seg et bilde over hva luftmengder betyr når det gjelder kjemisk og biologisk eksponering. 1 kubikkmeter (m³) luft er 1000 liter og veier ca 1,3 kg. Setter vi gjennomsnittsforbruket til 10 liter i minuttet, blir døgnforbruket 10 liter luft x 60 minutter x 24 timer = 14.400 liter = 14,4 m³. Vekten av luften vi puster inn blir 14,4 m³ x 1,3 kg/m³ = 18,7 kg/døgn. Et forsiktig anslag er at vi puster inn nesten 20 kg luft i løpet av et døgn. Hvem kan si at det ikke er nødvendig å måle inneklimateforurensning?

Forurensning i inneluft

Listen over forurensning i inneluften på en offshoreinstallasjon kan gjøres svært lang. Den vil bestå av forurensning både fra uteluft og den forurensningen som produseres i innemiljøet. Siden det ikke kan luftes direkte via åpne vinduer, vil all luft ha vandret en lang vei fra luftinntak til luftutblåsing i det enkelte rom. Ved luftinntaket kan luften være forurenset av eksos fra turbiner og dieselmotorer, hydrokarboner fra prosess og vedlikehold, men også støv fra håndtering av materialer på bulk.

Innendørs vil luften være forurenset av organiske og uorganiske forbindelser. Det vil være partikler fra levende organismer som virus, bakterier, husstøvmidd, muggsopp og pollen. Det vil også være partikler fra dødt materiale som ekskrementer fra husstøvmidd, hudavfall og flass fra mennesker, samt utsondringer fra alle menneskets kroppspåpninger.

Inneluften vil også inneholde et utall kjemiske forbindelser fra eksempelvis avgassing fra møbler, madrasser, gulvtepper, gulvbelegg, isolasjon, vaskemidler, tobakksrøyking og matlagning.

Størrelse av aerosoler

Støvet som svever rundt i inneluften er svært smått. Størrelsen på partiklene angis i mikrometer som er en milliontedel meter.

En person kan med blottet, normalt øye se enkeltpartikler ned til ca. 50 mikrometer. Mindre partikler er kun synlig i sterkt lys. Partikler mindre enn 10 mikrometer sees som tåke. Til sammenlikning er et hårstrå 60–100 mikrometer, bakterier 0,3–50 mikrometer og virus 0,01–0,05 mikrometer. Partikler med aerodynamisk diameter på mindre enn 10 mikrometer kalles svevestøv.

Støvsugere som forurensningspredere

For støvsugere er de beste filtrene de såkalte HEPA (High Efficiency Particulate Air) filter. De filtrerer i beste fall bort det meste av partikler som er større enn 0,3 mikrometer. Til sammenlikning måles størrelsen på ultra fine partikler i nanometer som igjen er 1/1000 mikrometer. Kjemiske forbindelser er mye mindre enn partikler, og selv stoffer som er nesten helt uten evne til å fordampe blir spredd i innemiljø av støvsugere.

Strakstiltak

Utblåsningsluften fra en støvsuger må ut fra innhold av fine partikler og et utall kjemiske forbindelser, betraktes som helseskadelig. Derfor må denne luften ledes vekk fra innemiljø. Mange har forstått nødvendigheten av dette, og installert sentralstøvsugeanlegg hjemme. Det samme må gjøres i alle boligkvarter hvor støvsuging inngår som en del av renholdet.