



SAFE Magasinet

Nr. 1 – 2002

Innhold:

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 1 – 2	Dear friends	Mette Møllerop
Side 3 – 5	EU - samling og motstand i Laeken	Mette Møllerop
Side 6	Leder - En vår i samarbeidets ånd?	Terje Nustad
Side 7 – 9	Cateringarbeidere i New York sloss mot Compass Group	Mette Møllerop
Side 10 – 12	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 13 – 16	Samarbeid om tariffoppgjøret	Mette Møllerop
Side 17 – 18	Verdens mest globale industri	Mette Møllerop
Side 19	det juridiske HJØRNE – Arbeidsreglement	Birgitte Rødsæther
Side 20 – 22	Når blomstene er sendt.....	Mette Møllerop
Side 23	Rydd opp - Vellykket seminar om lese- og skrivevansker	Halvor Erikstein
Side 24 – 27	Vellykket årsmøte i OFS klubben Stolt Offshore	Bjørn Tjessem

Dear friends

Skrevet av: Mette Møllerop

The Confederation of Oil workers' Unions (OFS) thanks the organisers for your invitation. I bring greetings to you from our leadership. Our union organises oil workers in Norway and is a member of the International Energy and Miners Organisation, where we cooperate with unions throughout the world.

Norway is a European country that is not a member of the EU. The leaders of the country have tried to coax the population to give up Norway's sovereignty. But in the national referendums on EU-membership in 1972 and 1994 the majority has voted no.

Even though the elite in Norway hasn't managed to make Norway a member, it has used the parliament to make an agreement with the EU on including Norway into the internal market of the EU in 1992. This treaty is called the Treaty on the European Economic Area. Through this treaty the EU has a massive negative influence on the Norwegian society, as the Norwegian society must accept the free flow of goods, services, labour power and capital.

I would like to give two examples of how the elite in the country, in cooperation with the EU, and under its influence has undermined central tools that earlier were used to steer the economy – giving increasing power to free market forces.

When oil was found on the continental shelf in 1969 the Norwegian government set up a state owned company called Statoil. Statoil was a central tool in a policy that stated that the exploitation of the oil resources must benefit the development of the Norwegian society as a whole. But the EEA agreement imposes the rules of free competition concerning licences to develop new oilfields. The same free competition also applies to those companies with tens of thousands of workers that supply oilrigs, ships and maintenance.

Now the rules steering the oil-business is maximum profit, not maximum development of the Norwegian society.

This spring the parliament decided to dismantle Statoil completely as a tool by turning the company into a private shareholders company. Now Statoil is turning into an international oil company where its goal is maximum profit from adventures in Aserbajdsjan, England, China, Africa or the USA.

We did our utmost to fight back against this. And we did not fight back alone.

In France our friends in the energy sector are experiencing the same developments.

On the 11th of April this year, before the vote in parliament we organised an international political strike together with the French union CGT/FNME.

I am quite sure that a referendum would have stopped this privatisation, but the parliament took no head.

Another area where there is continual struggle is against social dumping. To avoid this the unions won a victory in 1975 concerning foreign workers. A law was introduced that gave the unions a right to control that the workers in foreign companies received at least the same pay as Norwegian collective agreements.

But, in the name of non-discrimination, the EEA does not allow this. The law was abolished. One example. In 1998 the shipyard Slipen Mekaniske hired Polish workers at a wage that was half of the Norwegian wage, and with much longer working hours.

Another example: When the new national airport was being built a couple of years ago, Portuguese roof-labourers were taken in for under a quarter of the Norwegian wages.

Right now the OFS has a dispute with a Norwegian drilling company concerning the oilrig West Epsilon. It is now moving from Norwegian to Dutch waters for up to 6 months. The OFS is demanding that the crew onboard must continue with Norwegian wages and work schedules during this short stay outside Norwegian waters. The employer wants to sink the standards to international levels for the catering employees this short period.

As you can see from our examples we are struggling together with you on many of the same issues, against privatisation, undermining of workers' and union rights and for democracy, national sovereignty and international solidarity.

Norway was a colony under Denmark and Sweden for many hundred years.

We won our independence in 1905. We lost it again in 1940 when we were invaded by Germany. We won it again in 1945. The short period that we have been independent has brought prosperity to our people, even though we too are feeling the pressure from the international stagnation.

On the periphery of the EU there is a strong movement, which is gaining momentum, against membership in the EU, against participation in the EU's federalistic Treaties, against participation in the Euro and so forth. In Norway this movement is so

strong that the elites have not managed to bring Norway into the EU. But in Sweden, Denmark, Ireland, Estonia, Poland, Greece and so on there is a growing tendency to demand a break away from the EU.

In the centre of the EU we see that the strength of the movement that is fighting against the central EU-policies is growing. We are not surprised to see an increasing number of slogans that in reality are directed against the EU project itself.

In Nice last December we were some Norwegians that participated in the demonstrations. We carried a banner with the following slogan:

International solidarity – national sovereignty.

Thank you for your attention

EU - samling og motstand i Laeken

Skrevet av: Mette Møllerop

EUs halvårlige toppmøte ble i år avholdt i Laeken, en forstad til Brussel, hovedstaden i Belgia den 14. og 15. desember. På toppmøtet diskuterte ministrene fra EUs regjeringer en videre utvikling av EU både gjennom den forestående utvidelsen østover, og en fortsatt bygging av overnasjonale strukturer i retning en europeisk superstat..



Sabena-ansatte demonstrerer mot myndighetenes passivitet i forbindelse med konkursen i selskapet

Samtidig vokser motstanden mot utslagene av denne prosessen. Motstanden tar mange forskjellige former, og under toppmøtet ble det organisert store demonstrasjoner og møter. Den EU-vennlige ledelsen i den Europeiske Faglige Sammenslutningen organiserte en stor demonstrasjon med 80 000 demonstranter. Hovedkravet er full sysselsetting og mer demokrati. Blant de menige demonstrantene var det en mindre EU-vennlig stemning. En del fagforeninger hadde paroler mot privatisering. Her kan OFS-medlemmer kjenne seg igjen fra vår egen kamp mot privatiseringen av Statoil. Av de kreftene som har gått inn for privatisering ble det lovet bedre og billigere tjenester. Men intet er blitt billigere og bedre. Verken strømprisene, togbillettene eller andre tjenester som tidligere var sett på som sentrale samfunnsoppgaver. Her i Belgia har det nasjonale flyselskapet Sabena gått konkurs, og de mange ansatte står foran arbeidsløshet. Forrest i demonstrasjonen gikk medlemmer fra Sabena-fagforeningene med krav om at regjeringen må gripe inn og redde selskapet.

Talere fra 12 forskjellige land



Deltakere fra franske CGT

På kvelden den 13.12 ble det holdt et større fagforeningsmøte med talere fra 12 forskjellige land, inklusive OFS. Møtet ble arrangert av en komité ledet av Gerard de Selys – en kjent belgisk journalist - som arbeider, ikke bare mot privatisering, men for renasjonalisering av sentrale tjenester som helse, transport og energisektoren. I hele Europa har flyselskapene problemer, slik vi også har merket det i Norge, der Bråthens møtte veggen og ble slukt av SAS. Representanter fra Alitalia, Sabena og Swissair reiste alle krav rettet mot sine regjeringer om å sikre den videre driften. Fra Hellas fikk vi høre om kampen mot høyningen av pensjonsalderen og svekkelsen i pensjonsutbetalingene. En retning som heter Arbeidernes Militante Front deltok i organiseringen av en nasjonal streik på den 17.mai 2001 (merk datoen). I Athen deltok 200 000 i demonstrasjonen mot regjeringen. Man kan fristes å si at jo mer EU det blir - jo mindre velferd, lønn og sosial sikkerhet blir det.

15 000 deltok i demonstrasjonen

På fredag den 14. organiserte et bredt samarbeid av organisasjoner, deriblant Attac, en mer radikal demonstrasjon som var så anti-EU som det går an her i EUs hjerte.

15 000 deltok i demonstrasjonen som krevde "et annet Europa for en annen verden", og rettet sin harme mot "nyliberalismen" (oversatt til mer vanlig språk betyr "nyliberalismen" mer marked og mindre styring og trygghet for den enkelte). En liten gjeng med anarkister (under hundre) greide å få hovedoppslagene på tv her i Brüssel til å dreie seg om deres meningsløse vindusknusing og politiets overivrige bruk av en vannkanon mot i hovedsak uskyldige som tilfeldigvis var i nærheten. Det ble påstått – i likhet med Gøteborg i juni 2001 – at det var politiprovokatører som ledet an. Uansett – noen få ødelegger for de mange.



Mange folk i gatene 13.12

Jeg traff ingen andre fra Norge verken den 13. eller den 14. på dagen. Men på ettermiddagen dro jeg til Europaparlamentet der det var organisert et seminar av EU-parlamentsmedlemmer som er mot sentraliseringen og byggingen av en føderal superstat. De har lagd et samarbeid som heter "SOS-democracy". Her traff jeg en representant fra Norges Nei til EU, Helle Hagenau – som riktignok er dansk innvandrer. Det er en utbredt skepsis i mange leire mot den retningen EU tar, og det var ingen overraskelse at et dansk parlamentsmedlem – Jens Bonde – ledet seansen, slik danskene leder an internt i EU mot maktsentralisering og liberalisering. Nobelprisvinneren David Trimble fra Nord Irland, holdt en svært kritisk innledning der han både gikk mot en grunnlov for EU og mot en utvidelse av EU. Han ville ha et likeverdig samarbeid mellom suverene stater i Europa og ikke en føderalistisk superstat. Og den nye EU-valutaen - Euroen ville han heller ikke ha. Han ble motsagt kraftig av Belgias tidligere statsminister Dehaene, som sa, slik eliten over hele verden sier: det er intet alternativ og ingen vei tilbake enn mot en integrert og mer sentralisert EU. Men det er vel liten tvil om at det blir stadig vanskeligere å overbevise menigmann om EUs velsignende virkning for Europa og verden.

Godt Nyttår!

Johan Petter Andresen, utskremt medarbeider for OFSA

Leder - En vår i samarbeidets ånd?

Skrevet av: Terje Nustad

Forrige år ble avsluttet med en konfliktsituasjon på den Smedvigeide riggen West Epsilon. Konflikten rettet seg i hovedsak i mot Smedvig som hovedbedrift og deres nåværende underleverandør av forpleiningstjenester, Universal Sodexho. OFS hadde sammen med NOPEF krevd at riggens forpleiningspersonell i sin helhet skulle få beholde jobbene sine på riggen i forbindelse med et kortere utenlandsopphold.

Smedvig kunne ikke akseptere et slikt krav, da de mente å tro at her lå det muligheter for å kunne spare noen "tusenlapper". Grådigheten kjenner ingen grenser og sammen med Universal hentet de inn rimelige fillipinere som reiser rundt i forpleiningskonsernets tjeneste.

Universal er et multinasjonalt konsern som forsøkte å utnytte sitt nettverk til å skaffe den rimeligste løsningen. Det viste seg imidlertid ganske raskt at dette ikke var noen god løsning i et sikkerhetsmessig perspektiv. Et perspektiv som OFS tidlig påpekte overfor Smedvig som arrogant, valgte å vende det døde øret til. Smedvig måtte til slutt bite i det sure eplet og innse at deres løsning ikke fungerte. Forpleiningspersonellet inngår i beredskapsorganisasjonen og da ble språkproblemene avdekket. Smedvig snudde om og hentet inn igjen det norske personellet.

OFS er svært tilfreds med at Smedvig innså alvoret og endret strategi, dette til tross for store ekstraomkostninger. Den rosen skal selskapet ha, og deres lærepenge bør være en tankevekker for andre som leker med samme ideer, og til myndighetene.

OFS får en travel vinter og vår med blant annet forberedelsene til mai måneds tariffforhandlinger. I år er det såkalte hovedoppgjør der de store avtalene i sin helhet skal revideres. Vi har allerede avholdt vår tariffkonferanse hvor strategier og forslag til krav ble diskutert. Det var en vellykket konferanse, der vi for første gang hadde invitert eksterne organisasjoner. Både NOPEF og Lederne fikk fremlagt de tanker og prioriteringer de mente var nødvendige. Diskusjonene ble avsluttet med en paneldebatt der våre tillitsvalgte kunne få ytterligere svar og avklaringer på de tariffmessige ståstedene organisasjonene i mellom. Konferansen var samtidig et initiativ for et eventuelt tariffmessig samarbeid, et samarbeid som har fungert og gitt resultater i rederiområdet. Hvilke krav OFS vil fremme, vil bli avgjort av vårt Sentralstyre. Det er imidlertid noe hovedpunkter som skiller seg ut og som helt sikker vil bli vektlagt. Da tenker jeg på ny avtalestruktur(OLF-avtalen), pensjonsproblematikken og 2/4-rotasjon.

OFS har tatt et initiativ overfor industrien for å sette fokus på de skrive- og lesevanskeligheter som mange voksne mennesker sliter med. Problemer forsterkes i en dataverden der informasjonsflyten bare øker, og hvor hverdagen i større grad har blitt preget av arbeid foran PC-skjermene. Skjermbaserte løsninger har tatt over, og vi møter dem allerede på land gjennom de såkalte kjentmannskurs, før en får reise ut. De praktiske fagene har blitt mer teoretiske og vi må alle forholde oss til daglige prosedyrer som krever lese- og skriveferdigheter. Vi ser også dette i et sikkerhetsmessig perspektiv og anser et slikt fokus som nødvendig. Den 7. februar ble det derfor avholdt et seminar i Stavanger der dette ble belyst. Der presentere VOX, Voksenopplæringsinstituttet, et pilotprosjekt for å hjelpe denne målgruppen.

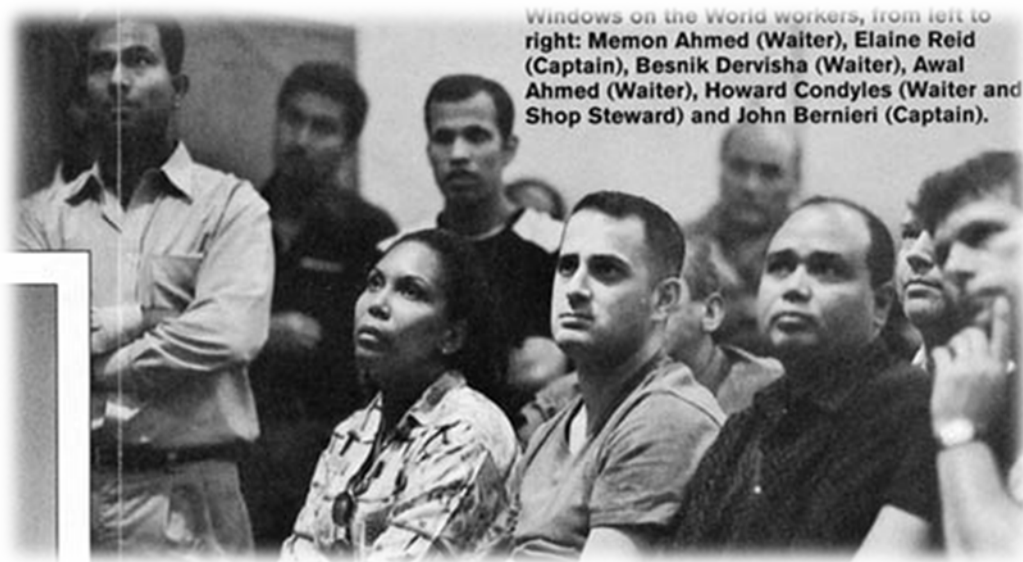
OFS vil takke OD og Shell for deres støtte og samarbeid tilknyttet dette arbeid. Vi vil komme tilbake med en nærmere presentasjon av prosjektet.

OFS har i den senere tid også hatt fokus på aktivitetsnivået på norsk sokkel da vi ser at 2002 ligger an til å bli et "hvileår" når det gjelder boreaktiviteter. Vi har derfor tatt et initiativ overfor Olje- og Energiministeren og alle direktørene til operatørselskapene der vi har bedt om et møte for å diskutere dette. Et meget svingende aktivitetsnivå er uheldig både for oss som arbeidstakere og for riggselskapene. Vi trenger alle en mer forutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv. Da vil det også bli lettere å bygge opp og vedlikeholde det høye kompetansenivået som oljeselskapene krever av riggselskapene. Flere møter er avtalt i løpet av februar måned.

Cateringarbeidere i New York sloss mot Compass Group

Skrevet av: Mette Møllerop

I femte etasje, 44 th street, på den vestre delen av Manhattan, New York, ligger kontorene til en av avdelingene av det amerikanske Hotell- og Restaurantarbeider-forbundet: Local 100.



Windows on the World workers, from left to right: Memon Ahmed (Waiter), Elaine Reid (Captain), Besnik Dervisha (Waiter), Awal Ahmed (Waiter), Howard Condyles (Waiter and Shop Steward) and John Bernieri (Captain).

Local 100 organiserer restaurantansatte og ansatte i den voksende cateringindustrien. Utenfor kontoret står en minnetavle over medlemmer som mistet livet da World Trade senter raste sammen den 11. september. "Vi mistet 43 medlemmer den dagen" forteller Bruce Bitterman, en av aktivistene i Local 100. De fleste av dem arbeidet på kantinen, Windows of the World, helt på toppen av det ene tårnet i World Trade Center. Det er flere enn det politiet mistet. Men mens politiet bruker 11. september til å tilbakeføre et frynsete rykte i betydelige deler av New Yorks befolkning, er det liten oppmerksomhet rundt cateringarbeiderne i media.

"11. september har vært en voldsom belastning for oss. Vi har brukt enormt mye tid på å støtte opp om familiene til de etterlatte," sier lederen i Local 100, Bill Granfield. "Med det sosiale støtteapparatet som finnes her i USA, vil inntektstapet støte mange av de etterlatte ut i den totale fattigdom hvis de ikke får hjelp". Men Local 100 har på ingen måte blitt lammet av begivenhetene den 11. september. Tvert i mot. Akkurat som på norsk kontinentalsokkel har cateringbransjen vært gjennom omfattende endringer de siste årene. Selskapene som holder til i New York, er akkurat de samme som dominerer i Nord-sjøen: Sodexho og Compass-group.

"United we stand" står det malt rundt om på husvegger i New York. De store selskapene tolker imidlertid den parolen på sin egen måte. De har utnyttet 11. september til å aggressivt tvinge frem innsparingstiltak. For å oppnå det, går de løs på de fagorganiserte. Rundt om i USA er det Sodexho som har dårligst rykte blant fagorganiserte. På flere universiteter i USA finnes det kampanjer hvor studenter sammen med ansatte fører en aktiv kampanje for å unngå at fagforeningsfiendtlige Sodexho skal få kontroll over kantinedriften. "Dump Sodexho" står det på klistremerker rundt om på universitetsområdene.

I New York er det Eurest-eieren, Compass Group, som leder an i kampen mot fagbevegelsen. Men de som måtte tro at det er mulig å overkjøre amerikanske fagorganiserte har nok forregnet seg. "Meldingen fra våre medlemmer er entydig, sier Granfield. "Nå er tiden inne til å fortsette der vi slapp før 11. september. Arbeidsgiverne har utnyttet situasjonen lenge nok. Nå er det på tide vi slår tilbake."

Hotell- og restaurantarbeiderne var en gang en av de sterkeste fagforeningene i New York. På 1950-tallet var så og si samtlige i sektoren organiserte. Selv på de mange restaurantene rundt om i byen var et flertall av de ansatte organisert.

På 1970- og særlig 1980-tallet raste imidlertid oppslutningen om fagforeninger nesten sammen. Ronald Reagan ledet an i en kampanje hvor målet var å drive fagbevegelsen ut av det amerikanske arbeidslivet. I New York benyttet dessuten arbeidsgiverne seg av mafiaen mot fagorganiserte. Dels ble aktive fagforeningsfolk truet. Korrupte mafiatilknyttede fagforeningsledere puttet penger i sine private lommer fra selskaper som ønsket å holde fagforeninger totalt borte fra sine bedrifter.

Reagan og hans allierte blant USAs privilegerte førte ikke kampen mot fagbevegelsen bare fordi de var prinsipielle motstandere av fagforeninger. Det hele var en kamp om fordelingen av verdiene i samfunnet. Mens den amerikanske overklassen og øvre deler av middelklassen gjennom 1980- og 90-tallet har sikret seg tilgang til usannsynlige rikdommer, har realinntektene til nærmere 60 prosent av den amerikanske befolkningen stått stille siden 1960-tallet. Rundt 40 prosent har faktisk hatt en nedgang i sitt inntektsgrunnlag. Blant dem er arbeiderne i cateringbransjen. Her tjener mange arbeidere knapt over den lovlige minstelønnen 5,5 dollar i timen. Arbeidsmiljøet er ofte under en hver kritikk. Uten fagforeninger står man i fare for å bli oppsagt når som helst. Det verste for mange er imidlertid at de står uten helseforsikring. I New York ligger lønningene til de fleste restaurant- og cateringansatte på rundt 6 og 7 dollar. Også det er under den offisielle fattigdomsgrensen. Det er fryktelig dyrt å leve i New York. "En rekke forskere mener at fattigdomsgrensen burde vært satt til rundt 11-12 dollar i timen", sier Granfield.

"Hvis våre medlemmer skal sikres et noenlunde respektabelt liv må vi over det, og da må helseforsikringer være inkludert". Med et gjennomprivatisert helsevesen blir det en katastrofe for en familie som plutselig blir rammet av en uforutsett sykdom. I USA finner man i dag 3. verden og den rikeste delen av verden i ett og samme samfunn.

Kampen som Local 100 står oppe i handler først og fremst om å sikre et eksistensminimum for medlemmene. Tidlig på 1990-tallet ble mafiaen rensket ut av foreningen. Dermed startet det nitidige arbeidet med å gjenskepe det tapte. Men også den amerikanske forpleiningsbransjen har altså endret seg radikalt gjennom 1990-tallet. Fra en selskapsstruktur bestående av et utall mindre selskaper, er bransjen i dag kontrollert av et fåtall multinasjonale giganter. Holdningene til fagforeninger har alltid vært negativ i bransjen. Med sin finansielle og organisatoriske styrke, er de multinasjonale kjedene formidable motstandere når de adopterer lignende holdninger. Medlemmene i Local 100 er like fullt klar over at de vanskelig kan organisere de små aktørene i bransjen, uten å først få innpass hos de store. "Med de ressursene vi har til rådighet kan vi ikke annet enn å ta selskapene for oss, en etter en." sier Brooks Bitterman. Local 100 hatt en viss suksess med en slik taktikk.

Det første selskapet foreningen tok for seg var Aramark - etter Compass og Sodexo det tredje største cateringselskapet i verden. I Aramarks avdelinger i New York har Local 100 samlet medlemmer nok til å forlange avtale på arbeidsplass etter arbeidsplass. Den første avtalen var naturligvis den hardeste. Her måtte det både streiker og demonstrasjoner til før selskapet ga etter. Ingen lokal avtale kom uten kamp. Men motstanden fra Aramark ble mindre for hver gang. To av Aramark-kantineene hvor Local 100 hadde medlemmer, befant seg i World Trade Center. Local 100s kamp for å organisere cantinepersonell i World Trade Center er illustrerende for de problemene foreningen sto overfor. Som den største kantine i World Trade Center, med til sammen 230 arbeidere, hadde vi sikret oss et utgangspunkt for ytterligere vekst", sier Granfield. "Men flertallet av de mange cateringansatte i World Trade Center forble uorganiserte. I alt arbeidet 2000 cateringarbeidere i og i tilknytning til de to tårnene.

I de siste årene er det den Compass-eide restaurant- og catering kjeden Restaurant Association (RA), Local 100 har konsentrert seg om. RA er en sammenslutning av flere av New Yorks beste restauranter. Salgsideen er å knytte leveranser av cateringtjenester til den maktkompetansen som utvilsomt er til stede ved mange av de aktuelle restaurantene. Flere steder har Local 100 klart å sikre seg avtale med RA. En av dem er kantine i FN-bygningen. Også ved World Trade Center klarte foreningen å oppnå en avtale ved en RA kantine.

På Cape Kennedy-flyplassen, fikk foreningen avtale med en hel gruppe RA-restauranter. Behandlingen av Local 100 ved Cape Kennedy-flyplassen ser dessverre ut til å være betegnende for hva Compass-eierskapet har betydd for RA. Ved en utvidelse av Kennedy-flyplassen fikk RA, sammen med Compass selskapet Select Service Partner (det gamle SAS-selskapet), ansvaret for all matservering i en ny terminal. Compass-selskapene brukte nedstengningen og oppstarten til å si opp nesten samtlige fagorganiserte.

Den hardeste kampen Local 100 har stått oppe i de siste årene, har vært kampen om å organisere cateringarbeiderne på Metropolitanoperaen. Kjenner du opera, har du også hørt om Metropolitanoperanen, en av de mest kjente scenene i verden. Metropolitanoperaen har samtidig, helt siden den ble bygd, vært stedet hvor de med makt, innflytelse og penger i New York har vært til stede for å se og bli sett. Dermed har kampen om fagorganisering fått stor symbolsk betydning. Kontrasten mellom cateringarbeidere med rundt 7 dollar i timen, uten helseforsikring, til representantene for New Yorks overklasse som kan betale opp til 25.000 dollar for billetten på en premiereforestilling, er åpenbar. Etter et nitidig arbeid, med organisatorer utenfor scene-inngangen dag ut og dag inn, klarte Local 100 å rekruttere mer enn 80 prosent av de cateringansatte på operaen. I forbindelse med kjente premierer har Local 100 arrangert demonstrasjoner. 30 av foreningens medlemmer ble arrestert ved en anledning da politiet mente at demonstrasjonen befant seg for nær publikum. RA har like fullt konsekvent nektet å inngå en avtale. Selskapet har i stedet svart med trusler og trakasseringer overfor foreningens medlemmer.

I USA finnes det et system hvor et selskap ifølge amerikansk lov er forpliktet til å anerkjenne fagforeninger hvis 80 prosent av de ansatte går inn for det. Denne ordningen forutsetter imidlertid at myndighetene kommer inn og gjennomfører valgprosessen. Det blir satt av en avmålt periode hvor henholdsvis bedrift og fagorganiserte kan drive en slags valgkamp for eller i mot kollektive avtaler.

Den amerikanske fagbevegelsen har blitt mer og mer skeptisk til denne ordningen. Det er ulikt spill. Med total styringsrett over sine ansatte, minst 8 timer om dagen, fem dager i uken, kan bedriften i valgperioden drive alle former for press,

manipulering og oppkjøp. De mange truslene Restaurant Associates kom med overfor sine ansatte, er påviselig ulovlige. Men det finnes ikke noe effektivt system hvor slike lovbrudd kan straffes. Bedriften fortalte sine ansatte at hvis de først gikk inn på en myndighetsstyrt avstemningsrunde, ville selskapet forhale prosessen i rettsapparatet så lenge at det ville ta mange år før en eventuell avtale var i havn.

Anti-fagbevegelse holdningen til RAs ledelse var til stede allerede før Compass tok over selskapet i 1998. Men i følge Granfield har det ikke blitt noe bedre etter at Compass tok over. Tvert i mot. "Før Compass tok over hadde vi tross alt sikret oss flere lokale avtaler. Etter at Compass kom inn, har RA benyttet et "union busting-firma" fra California for å skremme våre arbeidere fra å organisere seg. Et flertall av arbeiderne i cateringsektoren i New York er spansktalende. "Union busting-firmaet" som ble brukt til å skremme våre medlemmer hadde sine erfaringer fra bekjempelse av fagforeninger blant spansktalende fruktplukkere på vestkysten". Granfield lar seg imidlertid ikke skremme. Han kom inn i fagbevegelsen på 1980-tallet nettopp gjennom en kampanje for å organisere fattige fruktplukkere i California. I februar 2002 løper de fleste avtalene Local 100 har med Compass ut. "Vi står overfor et avgjørende slag. RA ser ut til å ville kvitte seg med oss totalt. Våre medlemmer mener derimot at nå er tiden inne for å tvinge arbeidsgiverne til å akseptere at også arbeiderne har rettigheter i dette samfunnet."

Bill Granfield er optimist når det gjelder fagbevegelsens fremtid i USA. "11. september har vært en voldsom belastning for oss. Men samtidig ser vi klare tegn til en ny aksept av fagbevegelsen blant folk flest i det amerikanske samfunnet. Oppslutningen om fagbevegelsen har alltid vært påvirket av den allmenne stemningen i det amerikanske folket. På 30-tallet økte oppslutningen om fagbevegelsen fordi grunnleggende verdier som offervilje og solidaritet traff folk flest. For første gang på mange tiår er det i dag vanlige arbeidsfolk som fremstår som heltene i USA. Selv i moteblader ser man igjen og igjen bilder av brannmenn, jernbindere, elektrikere, rørleggere, redningsarbeidere, politifolk, postmenn - ofte poserende stolt med sine fagforenings T-skjorter. De store selskapene ser ikke ut til å ha forstått realitetene i dette. Antiglobaliseringsbevegelsen har bidratt til at folk flest ser med større skepsis på de verdiene de store multinasjonale selskapene står for. Vi tror vi vil få folk på vår siden i den kampen vi nå går inn i".

Granfield understreker også betydningen av at det nå er en internasjonal industri man står overfor. Når han får høre om Eurest sine forsøk på fagforeningsknusing gjennom oppsigelsen av Oddleiv Tønnessen, setter han dette umiddelbart i sammenheng med hva som skjer i New York. "Selvfølgelig er det lønnsnivået og de avtalene du beskriver blant norske oljearbeidere, forhold vi bare kan drømme om. Men vi er en del av samme industri nå. Derfor er kampen for å beskytte en tillitsvalgt i Nordsjøen viktig også for oss. På samme måte som det angår norske oljearbeidere om vi lykkes med å sikre en ny og bedre avtale med Compass-selskaper her i New York".

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Årsmøte 2002 i OKE

Årsmøtet i OKE ble avholdt 13. og 14. februar i Stavanger

På dagsorden stod bl annet valg av styre og styrets sammensetning er som følger:

Leder - Oddleiv Tønnessen

Nestleder - Kenneth Hatteberg.

Økonomiansvarlig - Per. A. Solberg

Styremedlemmer:

Einar Urdal

Jorunn Kronborg

Berta Rydningen

Nigel Henriques

Øyvind Hvalen

Varavalgte:

Per Chr. Leirvåg

Jorunn Fimreite

Svein Kåre Tjelta

Torstein Evensen

Nyansettelser i Statoil

SaF/YS i Statoil og NOPEF var i forhandlingsmøte med bedriften fredag 11. januar. Bakgrunnen for dette møtet var at Statoil forpleining tidligere ville fornye kontrakten til vikarpoolen de hadde med Eurest, flere firma har vært med i denne prosessen, blant annet Manpower.

Bedriften bekreftet i møtet at de for fremtiden kun vil satse på egne ansatte, noe som betyr at vikarpoolen Eurest har frem til 01.02.2002 ikke blir fornyet og at arbeidsoppgavene blir overført til Statoil forpleining.

Som følge av dette opplyste bedriften at Statoil forpleining vil nyansette ca. 40 personer. Vi fremførte krav om at personellet fra Eurest som i dag har utført disse oppgaven for Statoil bør ansettes i Statoil. Eurest vil gå til oppsigelse av dette personellet.

Det er enighet mellom bedriften og fagforeningene om at vi skal ha en god dialog i denne prosessen og at den blir kjørt etter samme mal som i tilsvarende prosess i 2000.

Vi oppfordrer relevant personell fra Eurest til å søke på disse stillingene.

Med hilsen

Per Ove Økland-SaF/YS i Statoil

Dag Unnar Mongstad - NOPEF i Statoil

Noen ord fra oss på Navion Scandia

I følge adm. dir. i RMS som var om bord på besøk, fikk vi inntrykk av at blir det krav om kortere seilingstider og økte lønninger, er løsningen å flagge ut, å seile med utenlandsk mannskap, eventuelt også underoffiserer, dette for å spare penger?

Vi som er medlemmer i OFS skip her på Navion Scandia, lurte på om det ikke snart er på tide å ta kontakt med bøyelastrederiene for å forhindre dette. Dersom vi nå har stor nok medlemsmasse til å få i gang forhandlinger, begynner det kanskje å haste.

Har dere nå planer om å starte en aksjon i år på bøyelast og andre skip i offshore service. Det bør vel skje nå da avtalen går ut 31. oktober 2002, så vi håper på en fremgang til felles interesse.

Vi gjør så godt vi kan for å verve nye medlemmer, så det hadde vært ok med en tilbakemelding og litt informasjon.

Mvh.

Nils Naas og Roger Berkvik, for medlemmene på Navion Skandia.

Dom i Kaper Consult saken

Stavanger byrett har nå avsagt dom i saken hvor Kaper Consult og eier av selskapet, Erling M. Johannesen anla privat straffesak mot OFS klubben Eurest og klubbens nestleder Kenneth Hatteberg. Søksmålet hadde basis i at Kaper Consult og Erling Johannesen mente seg ærekrenket av klubben og Kenneth Hatteberg i uttalelser i INFO nr 16 av 8.mai 2000, samt brev til Eurest v/Adm.dir.

De omstridte beskyldningene i info nr 16 var: "bryter løfter om konfidensialitet" og at "Kaper Consult har kommet med trusler mot klubbens leder dersom saken får konsekvenser for firmaet"

Kaper Consult la i saken ned påstand om at begge utsagn erklæres døde og maktesløse samt et samlet økonomisk påstand om oppreisning, erstatning og straff på til sammen kr 1.475.000,-

I tillegg skulle OKE klubben betale saksomkostninger på kr 260.000,-

Byretten ga ikke Kaper Consult medhold i at den første uttalelsen om "bryter løfter om konfidensialitet" skulle erklæres død og maktesløs og blir således stående.

Uttalelsen om at "Kaper Consult har kommet med trusler mot klubbens leder dersom saken får konsekvenser for firmaet" ble imidlertid dømt døde og maktesløse. Retten bemerker at uttalelsen burde presisert hva trusselen bestod av. Dersom klubben hadde presisert at det var trussel om rettssak så ville klubben blitt frifunnet på alle punkt.

For denne overtredelsen ble klubben og Kenneth Hatteberg idømt straff på tilsammen kr 35.000,- som skal betales til staten og Kaper Consult fikk oppreisning på kr 40.000,-. Saksomkostninger ble ikke tilkjent noen av partene.

Det er sannsynlig at dommen vil bli anket fra klubbens side. Vi mener det er feil at nestleder i klubben Kenneth Hatteberg skal straffes p.g.a. at han effektuerte et vedtak fra klubbens styre og et en manglende presisering om trussel om rettssak skal danne grunnlag for å få dom om ærekrenkelse. Ankefrist for denne saken er 14 dager fra dommen ble avsagt.

Med vennlig hilsen OKE
Oddleiv Tønnessen

Medarbeidersamtaler

Eurest har besluttet å igangsette ny runde med medarbeidersamtaler. Alle ledere har vært på oppfriskningskurs for å lære litt mer om formålet med disse samtalene og på hvilken måte disse skal gjennomføres. OKE er positiv til dette tiltaket da dette har som mål å bedre arbeidsmiljøet for de ansatte i bedriften. I slike samtaler er det viktig med åpenhet og ikke minst fortrolighet mellom dem som snakker sammen. Det er utarbeidet regler for disse samtalene og det er viktig at alle setter seg inn i disse slik at vi vet hva formålet med samtalene er. Ordningen er frivillig, men vi oppfordrer alle ansatte til å delta.

Med vennlig hilsen OKE
Oddleiv Tønnessen

Flertallsinnstillinger til BU/AMU

Tirsdag 31. januar behandlet BU og AMU for Gullfaks i fellesmøte evalueringsrapportene "erfaringer med BRA/IBD og SAP i Gullfaks etter 1 år" og "senior-rapporten". Disse rapportene er utarbeidet av to parts sammensatte grupper. Gruppene som er nedsatt av BU gav i sine anbefalinger flertallsinnstillinger til BU/AMU.

Senior-rapporten konkluderer med at det er viktig å opprettholde arbeidsoppgavene til senior funksjonen. Det var enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver representantene om dette i gruppearbeidet. På samme måte var det enighet om anbefalingene i gruppen som laget evalueringsrapporten "Erfaringer med BRA/IBD og SAP i Gullfaks etter ett år".

Denne gruppen hadde en delt innstilling i spørsmålet om antall styringsgrupper. Flertallet anbefaler en styringsmodell med 7 systemgrupper (alt. 2) og mener at dette vil gi best totalløsning, mens mindretallet anbefaler en styringsmodell med 8 systemgrupper (alt.1). På de andre viktige områdene i denne rapporten ble det oppnådd enighet, f.eks var det enighet om at arbeidsoppgavene til senior funksjonen skulle videreføres i en ny stilling kalt fagansvarlig planlegger (FAP).

I BU/AMU møte gav ikke ledelsen i Gullfaks sin tilslutning til anbefalingene som er beskrevet i disse rapportene. Det ble derfor en delt innstilling der arbeidstakernes syn er som følger:

- Arbeidstakerne i BU og AMU gir sin tilslutning til flertallet sine anbefalinger i rapporten
- Arbeidstakerne i BU og AMU gir sin tilslutning til de skisserte arbeidsoppgavene i FAP, og at seniorstillingen videreføres som FAP stilling

- Styringsgruppen i BU og AMU gir sin tilslutning til oppgavebeskrivelsen for styringsgruppen for systemlagene.
- FAP OPS vil videreføre dagens organisering i.h.t. beslutningsnotatet
- Arbeidstakerne i AMU vil ikke gi sin tilslutning til rapporten før en har foretatt en HMS analyse/vurdering av en organisasjon uten FAP som stilling Det ble som kjent for noen av dere, for en tid tilbake sendt et notat til alle Seniorer på Gullfaksfeltet, med den bekreftelse at ledelsen i Gullfaks, så det nødvendig at seniorstillingene ble opprettholdt, men med ny tittel fagansvarlig planlegger (dette er også forankret i konsekvensvurdering før BRA innføring).

Vi støtter arbeidstakerne sitt syn i BU/AMU og representantene fra fagforeningene som har sittet i gruppene som har utarbeidet rapportene. Disse personene har ikke hatt noen enkel oppgave i dette arbeidet. Vi mener videre at det er uheldig at ikke hele BU/AMU stilte seg bak anbefalingene i disse rapportene. En slik arbeidsform mener vi er uheldig.

Vi vil prøve å få til en avklaring i denne saken og har tatt initiativ til ett møte i morgen med Gullfaks ledelsen og vil komme tilbake med informasjon etter møtet.

For SaF
Per Ove Økland

For Lederne/Teknikerne
Per Helge Ødegård

Samarbeid om tariffoppgjøret

Skrevet av: Mette Møllerop

Folk vil ha samarbeid mellom forbundene, sa Sten-Atle Jølle fra styret i Statoilansattes forening, SaF, på tariffkonferansen til OFS. Vi kan ikke dra ut igjen i sjøen uten klare signaler på dette. Oljearbeiderne har felles interesser uansett hvilket forbund de er medlem i.

For første gang arrangerte OFS tariffkonferanse med innledere fra Nopef og Lederne. 22. og 23. januar møttes tillitsvalgte fra klubbene i OFS for å diskutere muligheten for felleskrav og konkret samarbeid mellom de tre forbundene i forbindelse med tariffoppgjøret til våren.

Etter å ha ønsket alle velkommen, redegjorde OFS-leder Terje Nustad for opplegget disse to dagene.

- Konferansen er lagt opp slik at den forhåpentligvis kan danne grunnlag for et tariffmessig samarbeid som vil gagne oss alle. Vi har sett at samarbeid fungerer godt på NR området. Vi håper konferansen kan bidra til en positiv dialog til beste for alle parter, samtidig som vi kanskje nøytraliserer OLF som spiller partene ut mot hverandre. De Facto- rapporten "Lokal lønnsdannelse" vil bli presentert senere på dagen. Tariffoppgjøret i år blir utfordrende. Partene er usikre på hverandres ståsted, samtidig er norsk økonomi god. LO sier likevel ja til fortsatt lønnsmoderasjon. Et av spørsmålene er, hvordan stiller Nopef seg til lavere pensjonsalder og lokal lønnsdannelse? Tariffkonferansen vil kun legge føringer, det blir sentralstyret i OFS som vedtar de endelige tariffkravene.

Referat fra de tre innledningene



Leif Sande, forbundsleder NOPEF

Leif Sande, forbundsleder i Nopef, takket så mye for invitasjonen.

- Før var lokal lønnsdannelse vanlig på sokkelen. Sentralisert lønnsdannelse kom etter OFS sine lønnsstreiker. Willoch doktrinen ble innført og vi ble tvunget inn i sentrale oppgjør med NHO. I 1998 ble det laget en ny modell for lønnsdannelsen på sokkelen. Den sentraliserte modellen ble svekket ved at selskapene ønsket en lokal lønnsdannelse. Nopef har registrert ulik lønnsvekst i selskapene og ansattes frustrasjon over urettferdighet i systemet. I like stillinger kan det være et lønssprik på 40.000 kroner på samme stillingskategori. Nopef frykter ikke den lokale lønnsdannelsen i samme grad. Entreprenøren har krav på bonus og verdien av den totale lønnsdannelse på de lokale avtalene. For Nopef er det viktigste prinsippet i år innføring av 2-4 rotasjon. Vi mener at det er lettere å få dette gjennomført i OLF-avtalen når den er i boks i rederiområdet. Andre tariffmessige mål for Nopef er Oljeserviceavtalen. Denne avtalen er noe av det viktigste å få forbedret fordi blant annet arbeidstidsordninger og lønnsutvikling er for dårlig på brønnserviceområdet. Prosessen i forbindelse med oljeserviceavtalen er i gang, men det vil ta tid.

En annen utsatt gruppe er ansatte på standby-fartøy. Disse har dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Når det gjelder pensjonsalder: Vi er opptatt av det, men ingen har høyere pensjonsalder i dag enn 62 år. Nopef har en målsetning om å få den lavere, men i dag er det politisk motstand mot dette. Samarbeid er utfordrende for foreningene. Krav og motkrav gjør at diskusjonene går lett ut i ulike spor og det blir vanskelig å få like konklusjoner. På NR områdene er det enklere å få til samarbeid. Fagbevegelsen har også det utgangspunktet at en skal være viktige for andre enn seg selv og bidra med en stabil økonomi i samfunnet. Norsk industri skal kunne konkurrere med utlandet.

I dagens situasjon er ikke moderasjon et aktuelt tema

Per Helge Ødegård, Lederne



Per Helge Ødegård, nestleder Lederne

-Jeg takker for invitasjonen. Oppgjøret i år er det viktigste oppgjør en står foran. Avtalestrukturen i Statoil er lik Sokkeloverenskomsten. Vi vil nå se på ny landavtale fordi vi har problemer med rekrutteringen i land i den grad at det går ut over sikkerheten. En ny tanke er at landanlegg blir inkludert i sokkeloverenskomsten og dermed er sokkeltillegget på 47 prosent i fare. Arbeidsgiveren ønsker en harmonisering mellom land og offshore, og tillegg vil for eksempel bare bli gitt til land i år for å harmoniseres opp mot offshoredelen. Bedriftstilpassede lønssystem har vi vært fornøyd med, i alle fall i Statoil. I dag har vi en viss garanti med minstelønn. Dette gir foreningene en viss kontroll. De Facto rapporten belyser i stor grad de utfordringene vi står ovenfor.

2- 4 ordningen: På rederiområdet ansetter man ikke personell, men går ned i bemanning og går over på 2-4. Slikt sett har ikke rederne kostnader med den ordningen.

Ta utgangspunkt i Statoil, her har en ingen ønsker om å ta kostnadene ved å ansette folk for å få til 2- 4 rotasjon. Hvordan skal vi klare den utfordringen det er å ansette 227 stykker? Vi er i så fall helt avhengig av at foreningene samarbeider. Vi klarer ikke å få til ordningene uten dette.

Pensjon: Flere ansatte offshore etterlyser dette kravet. Lederne vil ikke slippe pensjonskravet, fordi det er et viktig krav. Lederne har ikke tatt standpunkt til hvilke av kravene som skal bli hovedkrav i år. Hva er viktig i livsløpet for en arbeidstaker? Å ha helse i behold, ha en god pensjon og kunne gå av mens en er frisk?

Mange arbeidstakere har det ikke slik i dag. Arbeidstakere mister helsesertifikatet ved 55 år og stiller i arbeidsledighetskø. Pensjonsgrunnlaget blir ødelagt. Arbeidsmarkedsstaten (Aetat) kan ha deg i systemet i tre-fire år. Aetat overtar også i større grad ansvaret med hensyn til ny lov innført fra 1.1.02. Vi er redd uførepensjonen derfor lett blir halvert ved en slik ordning. Lederne håper en kan få til et samarbeid på dette og ikke bare på 2 – 4 rotasjon. Tilbakemelding fra arbeidstakerne på sokkelen er at vi må samarbeide! Dette er en utfordring til oss alle.

Terje Nustad, OFS

Se på lønns- og kjøpekraftutviklingen i perioden 1999 til 2001: Det er lærerne som er kommet på toppen og industriarbeiderne er langt ned på listen. Overhengsberegningene ligger i mellom 1,5 og 1,75 prosent. Hvilken lønnsvekst vi skal ha for å opprettholde kjøpekraften? Ved 2 prosents prisstigning trenger en 4,3 prosents lønnsøkning. Den mest realistiske prisstigningen i år er 1,2 prosent og det ligger an til en lønnsøkning på 0,6 prosent. Næringslivs-toppene er klare for ny opptur og lønnsfest, for sin egen del.

Arbeidsgiverne er ikke innstilt på lønnsvekst og mener at vekst vil kun gi kortsiktige fordeler. OLF var i utgangspunktet skeptisk til lokale lønnsavtaler og de ser problemet med hva dette kan føre til. OLF gir signaler om at de er villige til å gå tilbake til den gamle avtalestrukturen. Dette er lite realistisk fordi dette kan føre til at enkelte taper på å gå tilbake til avtalestrukturen.

Utover operatørselskapene er det tre selskaper som ligger på OLF avtalen, Eurest, Sodexho og Prosafe. Prosafe vurderer å gå over på Rederiavtalen fordi de ble belastet med ekstra utgift på grunn av bonusene som oljeselskapene har betalt ut. Bonusen kommer på lønnsoppgjøret og dette er utgifter Prosafe ikke får dekket.

Det er ikke sikkert at det å utvikle OLF- avtalen til en minstelønnsavtale, er den beste strategien. Det er viktig at en har et felles samarbeid og strategi om hvilken avtalestruktur som vil gagne arbeidstakerne.

Pensjonsalder er viktig og det kommer en ny rapport fra De Facto som tar for seg den utviklingen som har vært siden sist. Pensjonsalder er fjernt for de fleste og vanskelig å se nytteverdien av nå. Krefter innenfor LO systemet ser også at pensjonsalder er viktig. En bør ikke på noen som helst måte forlate pensjonskravet som vårt hovedkrav. Det finnes krefter som ønsker høyere pensjonsalder. Det politiske miljøet kan være åpne for andre ordninger dersom en kan synliggjøre problemene og gjerne lage fleksible ordninger. 60 års sjømannspensjon skal ligge spikret. Ut i fra statistikker og tap av helsesertifikat har en et godt argument for å ha en lavere pensjonsalder. På NR siden er pensjon et aktuelt tema. Yngre folk mister jobben fordi eldre ikke vil gå av med pensjon.

OLF / NHO har en politikk i henhold til arbeidstiden og misliker utviklingen på NR-siden. Utfordringene står i kø, en ser at de henter inn personell fra lavkostland som går på dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Andre utfordringer er økt bruk av entreprenøransatte. Medlemmene på Frigg feltet er overført til Aker som går over på verkstedsoverenskomsten fra mai i år, med en lønnsreduksjon på ca 25 prosent. Det er en vekker at bedrifter innen NHO kan ha forskjellige lønns- og avtaleforhold. Forpleiningssiden har en forverring av arbeidsforholdene og det er en utvikling som en ikke kan godta. Signalene kan være at oljeselskapene har presset forpleiningssiden så mye at forpleiningspersonellet burde ansettes i oljeselskapene. Utover dette ligger det mulige justeringer på enkelte tillegg og lønnstillegg.

Lavere lønn gir dårligere kjøpekraft gir mindre omsetning gir lavere lønn...

Hvorfor er en kollektiv tariffavtale viktig, spurte Torstein Dahle? Han listet opp tre gode grunner for det,

- a) en viktig samfunnsmessig funksjon*
- b) etablere et lønnsmessig "gulv"*
- c) ingen som jobber et normalt årsverk trenger å være fattige*

En tariffavtale fungerer som en rammebetingelse som hindrer at arbeidsgiverne kan spekulere i dårlige vilkår for å bedre sin konkurranseevne. Den hindrer også bedriften i å møte dårlige tider med å redusere lønnen til de ansatte. Dahle brukte eksemplet med negativ lønnspirale hvor lave lønninger fører til redusert kjøpekraft som igjen rammer næringslivet og fører til ny lønnsnedgang. En spirale som kun går en vei, mot bunnen.

I denne forbindelse ble også situasjonen på verdensbasis trukket fram:

- Jeg er ingen spåmann, sa han, men jeg ser at Japan er på vei mot stupet. Kursen på yen går nedover og nedover, men kan ikke reduseres til minus. USA er kraftig ute å kjøre økonomisk, og japanske bedrifter konkurrerer mot bedrifter i USA. Man kan spørre seg om hva som vil skje? Uten å ta for hardt i, er svaret i hvert fall at vi går svært usikre tider i møte.

Et annet poeng med tariffavtalene ble også trukket fram; tariffavtaler sørger for at bedrifter uten lønnsevne forsvinner. Avtalen gir en oversikt over lønns- og arbeidsvilkår og gir den enkelte trygghet for at en faktisk får den lønn og de vilkår som er avtalt.

Hvilke alternativ?

Torstein Dahle så på de forskjellige alternativene; normallønnsavtale, bransjeavtale og lokale avtaler. Et trekk ved de lokale lønnsavtalene er bonusordninger og bonusavtaler. Den første forhandler man om, den andre er en administrativ ordning. NHO ønsker at lønnsforhandlingene flyttes fra de sentrale forhandlingene ned til den enkelte bedriften. NHO har også ønsket om å få større lønnsforskjeller og gjøre avlønningen individuell. Jfr. Stabelutvalget, har NHO argumentert for dette for å holde lønnsveksten i sjakk.

De forskjellige avtalene

Arbeidsgiverne ønsker ikke å fjerne hele bransjeavtalen. Blant annet ligger streikeretten her, og fjernes bransjeavtalen, legges streikeretten ned på lokalt nivå.

Normallønnsavtalen kjennetegnes av at satsene er ufravikelige. Rammeavtalen beskriver en del prosedyrer og koplinger til det øvrige lov- og avtaleverket. Her ligger lokale lønnsforhandlinger. Minstelønnsavtaler kan være interessante. Disse bygger på en kombinasjon av minstelønnsatser som forutsetter både lokale og sentrale forhandlinger og tillegg. (Norsk Grafisk Forbund bruker denne avtalen med godt resultat, reds. kommentar)

2-4 eller pensjon

I paneldebatten og innleggene fra salen etterpå var 2-4 rotasjon eller lavere pensjon den saken som fikk mest oppmerksomhet. Flere mente at når pensjonskravet fikk over 5000 underskrifter i fjor, var dette et tydelig tegn på hva medlemmene faktisk ønsket.

Per Helge Ødegård sa blant annet:

- Problemet er ikke en frisk ansatt på 63 år, men alle de ansatte som mister helsesertifikatet. Vi er i en annen situasjon enn Nopef. Vi tok ut våre medlemmer i streik i fjor for dette kravet. Vi kan derfor ikke å gå ut å si at dette ikke betydde noe.

Rolf Onarheim, BJ Services spurte hvordan Leif Sande og Nopef så på arbeidsforholdene for brønnserviceansatte.

– 2-4 høres flott ut. Vi har derimot 3-5 og av og til 3-6. Hva med vår harmonisering mot 2-4? Når det gjelder pensjon og tap av helsesertifikat forsvinner vi ut av jobb rundt 50-årsalderen. Mitt inntrykk er at våre arbeidsforhold verken er prioritert eller tatt på alvor. Til dette svarte Leif Sande at i forhold til hvor ille situasjonen for brønnservicefolkene faktisk har vært, syns han det var grunn til å være fornøyd med 3-6.

Fornøyd forsamling

Både avslutningsinnlegg og den senere felles middagen viste at deltakere og innledere var fornøyd med dette skrittet mot et tettere samarbeid. Som Sten-Atle Jølle påpekte; signalene fra medlemmene i alle tre forbundene er entydige: Folk ønsker samarbeid. Skal en tolke stemningen i salen, virker mulighetene og klimaet for dette absolutt lovende.

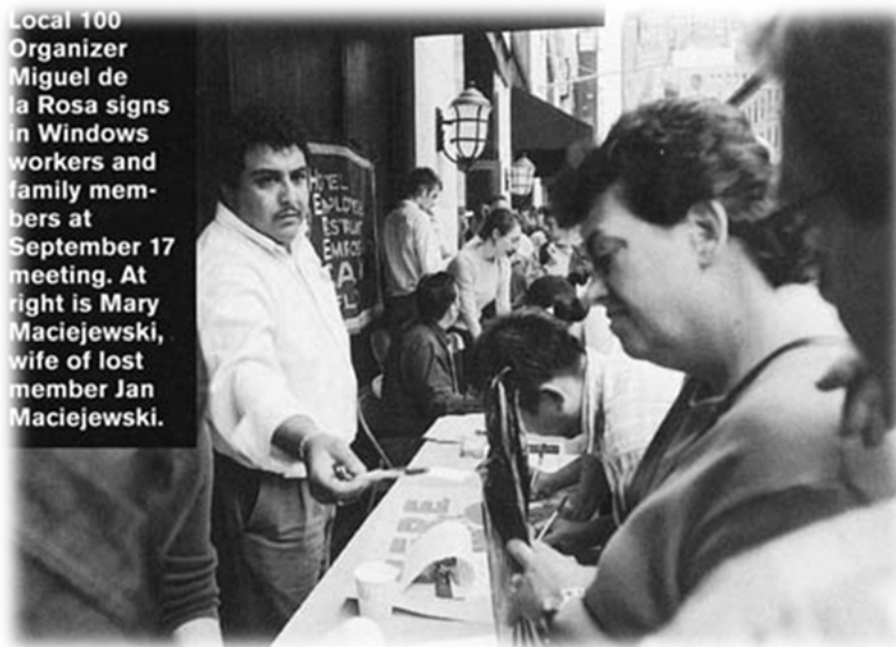


Fornøyde deltakere

Verdens mest globale industri

Skrevet av: Mette Møllerop

"Å lage mat, det kan vi da klare sjøl". Det var egentlig ganske opplagt at det første norske selskapet som fikk oppdrag i forbindelse med leteaktiviteten ute i Nordsjøen, var et cateringselskap. Christiania Damp-kjøkken skulle fra 1966 sørge for forpleining på Odeco-riggene, Ocean Traveler og Ocean Viking.



Selv oljeselskapene synes det var en grei ordning. Et flertall av oljearbeiderne ute på riggene kom etter hvert til å være norske. De likte best norsk mat. Dessuten var det ganske opplagt at matforsyningene måtte komme fra det norske fastlandet. Derfor er det ganske paradoksalt at i løpet av 1990-tallet er det ingen annen sektor i tilknytning til norsk oljevirksomhet som til de grader er overtatt av multinasjonal kapital som nettopp cateringsektoren. Det var mange selskapsnavn ute og gikk, SAS Sevice Partner, Eurest, Universal Ogden, Chalk Service Offshore, Calvin, Norsk Norwegian og Sodexho, for å nevne noen. Selskaper ble slått sammen og eierskap ble skiftet. I dag er imidlertid mønsteret tydelig nok.

To multinasjonale giganter, Compass Group (eieren av Eurest) og Sodexho, har sikret seg kontroll over så og si all den cateringvirksomheten som er satt ut på kontrakt på norsk sokkel. Dette er ingen tilfeldighet. Compass og Sodexho har siden siste halvpart av 1990-tallet etablert seg som dominerende aktører i cateringmarkedet over hele verden. Ja, konsentrasjonen har vært så stor at det snart ikke finnes noen bransje hvor kun to selskaper dominerer så sterkt. Det eneste selskapet som er i nærheten, er det amerikanske catering-selskapet Aramark. Sodexho og Compass har begge mellom 200 000 og 300 000 ansatte verden over. Går det som de ønsker, vil de ekspandere kraftig, også i årene som kommer. I og med at cateringsektoren er arbeidskraftsintensiv, nærmer de seg verdens største målt i antall ansatte.

Matforsyning på oljeplattformer er bare en liten del av det markedet disse selskapene sikter mot. Compass og Sodexho befinner seg i dag over hele kloden. I landene hvor de har etablert seg med størst tyngde, dominerer de bespisning på alle store sportsarrangement, langs de fleste motorveier, i fly, på flyplasser, på bedriftskantiner, i sykehus, på skoler og i forsvaret. Spesielt Compass-group ser ut til å sikte seg inn mot all form for restaurant, cafe og "fast food" servering. Det dreier seg kort sagt om selskaper som sikter mot å få kontroll over nesten alle potensielle inntak av kalorier fra du beveger deg utenfor stuedøra til du er tilbake. Fast food-kjeder som McDonalds og BurgerKing har snart etablert seg på hvert gatehjørne verden over (det finnes i dag mer enn 28.000 McDonald's restauranter verden over). Compass har en lisensavtale med Burger King. Selskapet sikter imidlertid høyere enn de to fast food gigantene.

Når Compass i 1998 kjøpte opp den New York baserte restaurant- og cateringkjeden, Restaurant Associates (RA), var det delvis ut fra en målsetting om å bruke dette selskapet som en plattform for å bygge kloninger av disse restaurantene verden over. RA sikter inn på den mer eksklusive delen av markedet. Derfor bruker Compass RA aktivt overfor alle VIPer, i forbindelse med selskapets kontrakt OL. Men Compass ønsker å sikre seg hele spekteret, fra det eksklusive til massekonsum i "fast food". Hvis du arbeider på en bedrift hvor det lenge har vært usikkert om det er økonomi til å ansatte en på kantina, så fortvil ikke. En av Compass sine virkelige vekstbransjer er drift av kantineautomater. Mat i plastikk, det er fremtiden for den delen av befolkningen hvor bespisning av ansatte er lavbudsjettet.

Kloninger av eksklusive New York restauranter på bryggen i Stavanger og Bergen og på Karl Johan? Kan det være så farlig? Kanskje ikke. Mangfold er det i hvert fall ikke snakk om. Når to til tre selskaper er i ferd med å sikre seg global kontroll over all matservering, er det i hvert fall grunn til å stille en del grunnleggende spørsmål om markedsrett. Et mer nærliggende spørsmål for norske oljearbeidere er: Hva betyr den maktkonsentrasjonen vi ser i cateringindustrien for de ansatte i disse selskapene?

Når Sodexo og Compass har klart å vokse så kraftig de siste årene, skyldes det særlig to beslektede underliggende forhold, outsourcing og privatisering. I markedsanalysene som konsulenter utformer for disse selskapene, finner man oversikter med nøye beregninger over hvor stor andel i ulike land som er satt ut på kontrakt til markedet, og hvor stor andel som fortsatt drives innenhus. Akkurat som energiselskapet Enron har drevet aktiv lobbyvirksomhet for deregulering og privatisering av de amerikanske energimarkedene, har Compass drevet tilsvarende lobbyvirksomhet for at sykehus, skolekantiner, forsvarskantiner etc. skulle settes ut til markedet. I private bedrifter har dessuten omfanget av outsourcing vokst selv i nedgangstider (kantinedrift er satt ut på kontrakt for å spare kostnader).

Men hvordan har så selskapene forhold seg til sine ansatte? Bildet er ikke helt entydig. Compass og Sodexo har kjøpt opp en mengde selskap med høyst ulik praksis overfor sine ansatte. Det vil dessuten være sånn at også de multinasjonale cateringgigantene akkurat som alle andre, må forholde seg til nasjonale reguleringer så vel som lokal fagforeningsstyrke. Sodexo og Compass har bare så vidt startet opp en prosess for å "strømlinjeforme" sin personalpolitikk på globalt nivå. Men det er verdt å merke seg at dette er en bransje hvor kapitalkostnadene er relativt lave i forhold til arbeidskraftkostnader. Når det ikke lenger er mer å hente ut i form av nye lukrative kontrakter ved nyprivatisert kantiner, store sykehus, forsvarsanlegg etc., finnes det bare en kilde til økt fortjeneste: arbeidskraften. Bortsett fra i Nordsjøen, er kantinedrift gjennomgående blant de lavest lønte i mange land. Men selv der er det forskjeller. For mens cateringansatte i EU-land gjennomgående er lavtlønnede, arbeider cateringansatte i USA med lønninger langt under fattigdomsgrensen. Uten fagforeninger som forsvaret de ansattes rettigheter, finnes det knapt noen bunn (hvis vi ser bort fra enkelte nøkkelgrupper som spesialutdannede kokker etc.). I USA består cateringindustrien gjennomgående av nyinnvandret arbeidskraft, de fleste spansk-talende. Selskapene vet dessuten å utnytte det faktum at arbeidere som ikke har immigrasjonspapirene i orden vil vegre seg mot å opponere med arbeidsgiveren. Dette er en mulig utvikling også i Europa.

Sodexo sin forkjærlighet for folk som flytter på tvers av grenser, er tydelig nok. I Storbritannia mottar selskapet statlige bidrag for å drive mottakssenter for asylsøkere. Ikke uten grunn ble selskapet utsatt for kritikk, da det i september 2001 ble kjent at det planla å engasjere asylsøkere i cateringarbeid til lønninger ned mot fem kroner i timen. Der er bare sterke fagforeninger som kan demme opp for slike former for sosial dumping. Det vet selskapene. Sodexo, som opprinnelig er et fransk selskap, har kjøpt opp et amerikansk selskap som systematisk gjør det selskaper kan for å holde fagbevegelsen ute. Et "union bustingselskap" driller alle ledere og mellomledere hvordan de i tide skal kunne avsløre at det finnes grupper blant de ansatte som arbeider for å få stiftet en fagforening. Compass-group ser ut til å legge seg på en lignende strategi. Restaurant Associates (RA), Compass selskapet som sikter inn mot en global ekspansjon, har sagt det rett ut til lokale fagorganiserte i New York. "Vi kommer til å vokse. Med det kommer vi til å gjøre uten dere". Forsøket på å si opp og avsette Oddleiv Tønnessen som tillitsmann, ser ut til å være en del av et globalt bilde. Det betyr ikke at Compass og Sodexo vil få alt som de ønsker seg. Nettopp fordi dette er store selskaper som i stadig større grad ønsker å utvikle gjenkjennelige merkevarer, vil de være sårbare for offentlig kritikk. Fagorganiserte har dessuten den fordel at den har tusener av potensielle allierte med samme interesser verden over.

det juridiske HJØRNE – Arbeidsreglement

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

En arbeidsavtale regulerer vanligvis ikke alle sidene av et ansettelsesforhold. Den utfylles av lovgivning, forskrifter, tariffavtaler, og arbeidsreglement. Oftest viser arbeidsavtalen til disse øvrige delene som også regnes som en del av den avtale som er inngått.

På de aller fleste arbeidsplasser der det er ansatt mer enn 10 personer skal det være utarbeidet et arbeidsreglement for ansatte som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling. Arbeidsreglementet skal inneholde de ordensregler som trengs, regler for arbeidsordningen, vilkår for ansettelse, oppsigelse og avskjed og bestemmelser om utbetaling av lønn. Reglene om arbeidsreglement følger av arbeidsmiljølovens § 69 og § 70.

De deler av reglementet som omfatter lovregulerte forhold kan ikke ha et innhold som strider mot loven. Når det gjelder regler om eks. oppsigelse og avskjed kan man ikke avtale noe annet enn det som følger av arbeidsmiljøloven, reglementet bør derfor kun gjengi lovens bestemmelser på dette området.

Det kan ikke fastsettes noen form for bøter som straff for overtredelse av arbeidsreglementet.

Selv om de fleste bedrifter er pålagt å ha arbeidsreglement står det likevel svakere enn de øvrige deler som regulerer ansettelsesforholdet. Det betyr at ved motstrid mellom en bestemmelse i reglementet og annen bestemmelse enten den annen bestemmelse følger av den individuelle arbeidsavtale, tariffavtale eller lov/forskrift står arbeidsreglementet tilbake. Likeledes står reglementet tilbake for de endringer som måtte komme i lovgivningen, selv om reglementet ikke er rettet i samsvar med den nye lov.

Brudd på arbeidsreglementet kan etter en konkret vurdering lede til oppsigelse eller avskjed. Jeg vil imidlertid presisere at det her skal foretas en nøye vurdering av det inntruffne forhold, og hvorvidt dette er av slik art og grad at arbeidsgiveren er berettiget

til å gå til slike skritt. Vurderingen av hvorvidt oppsigelse eller avskjed er berettiget skjer uansett etter arbeidsmiljølovens regler uavhengig av om reglementet har knyttet slike sanksjoner til enkeltbestemmelser.

Når blomstene er sendt.....

Skrevet av: Mette Møllerop

Ledelsen i bedriften burde vært konfrontert med de skadede og pårørende uten at pressen er tilstede. Krokodilletårer har verken ofrene eller fagforeningene behov for.



Gro Osen og Karen Marie Hustad

Gro Osen har vært Statoilansatt siden 1986. 10. august 1996 falt hun ned fra et midlertidig stillas på Sleipner. Gro var utlånt fra forpleiningen for å jobbe som dekkarbeider. At forpleiningsarbeidere periodevis også jobber ute på dekk, er for øvrig ikke uvanlig og Gro hadde gått ute på dekk siden 1992, fra Sleipner lå på Marøysteinen.

- Jeg skulle ta i mot et kranløft, og gikk opp en stillastrapp til noen tanker, høyden var rundt fem meter. Etter dette husker jeg ingen ting, men er blitt fortalt at to planker sviktet slik at jeg falt og havnet bevisstløs på dekk.

Hvilke skader fikk du?

- Det ble en hel del, dessverre. Kraniebrudd, brist i øret, kragebrudd, punktert lunge og ribbeinsskade. Det var ikke direkte brudd på ribbein, men det var en forskyvning, noe var gått ut av stilling. Jeg ble erklært 70 prosent medisinsk ufør og senskadene har etter dette stått i kø. Blant annet har kragebeinet grodd skeivt og jeg sliter daglig med hodepine og smerter i kroppen.

Hva tenker du om yrkeslivet ditt nå?

Det var ikke akkurat slik jeg hadde forestilt meg det, selvfølgelig. Jeg var 33 år da ulykken skjedde, nå er jeg altså 38 år jobber 3,5 timer pr. dag på Sandsli. Jeg jobber nå i BML. Jeg hadde begynt å videreutdanne meg som kranfører etter å ha fått ganske lang praksis på dekk. Det var en jobb jeg syntes både var utfordrende og spennende, og dessuten ville jeg få et mye bedre inntektsgrunnlag med denne type jobb.

Forsikringsbøyggen

Som så mange andre arbeidstakere i lignende situasjon, har også Gro slitt for å få den erstatningen hun har krav på fra forsikringsselskapet.

- Ingen ting kommer av seg selv fra et forsikringsselskap. Det er en fryktelig vanskelig situasjon å både slite med skadene etter ulykken samtidig som du møter veggen hos forsikringsselskapet. Jeg har vært nødt til å bruke advokat hele tida og måtte til slutt gå til rettsak for å få ut erstatningen. Denne rettsaken vant jeg, så sånn sett er den siden av saken nå i mål.

Hva var ankepunktet til forsikringsselskapet?

- Det viktigste er at de også skal ta hensyn til hva jeg ville hatt i lønn når jeg var ferdig utdannet kranfører. De skal altså ikke bruke den lønnen jeg hadde i min gamle jobb og under opplæring, som utgangspunkt. Det var jo nettopp for å få en mer interessant og bedre betalt jobb at jeg startet på denne utdanningen, og det var i denne forbindelsen at ulykken skjedde.

Hva gjør arbeidsgiver

Gro er lite fornøyd med den oppfølgingen hun har fått fra Statoil. Fra ulykken skjedde i august og ut året, var kontakten med Statoil god. Etter denne tid har oppmerksomheten vært temmelig sparsom fra bedriftens side. Hvorfor bedriften oppleves som passiv i slike situasjoner, er det god grunn til å spekulere over. Selv om det er forsikringsselskapets ansvar å betale ut den erstatningen som bedriften har betalt for, kan man likevel anta at forsikringsselskap og bedrift har felles interesser i disse sakene. Har forsikringsselskapet store utbetalinger i forbindelse med yrkesskader i en bedrift, vil sannsynligvis forsikringspremien øke. Selv om bedriften ikke aktivt påvirker forsikringsselskapets oppfatning av den skadete, skadeomfang og behandlingstid, er passivitet i denne forbindelse også et uttrykk for bedriftens holdning. I en sak fra 1996, omtalt i

YS-posten 1/99, hvor Statoilansatte Tor Erik Festervold fikk bronkitt og astma i arbeidssammenheng og slet i flere år med å få den erstatningen han hadde krav på, stilte Festervolds advokat, Christian Thrane Asserson, de samme spørsmålene:

"Forsikringsselskapet tar forbehold om erstatningsplikt selv om det foreligger vedtak på at dette er en yrkesskade. Alt virker uproblematisk, likevel tar de et lite forbehold. De har plikt til å se på saken rimelig raskt. Min jobb blir ofte å motivere og oppmuntre klienten. Det er grenser for hvor mye folk orker, når de i tillegg er syke."

Hva gjør fagforeningene i Gro's sak? Heller ikke klubben i Statoilansattes Forening, SaF, har gjort nok, mener Gro.

- Rundt 40 personer har vært involvert i saken, riktignok har de aller fleste av disse vært saksbehandlere fra bedriften, men ingen har stått løpet ut med meg.

Hva sier SaF og OFS til kritikken din i dag?

- Ja hva skal jeg si? De tar kritikken til etterretning. I saker som denne, er støtte og kontakt med andre kolleger og venner veldig viktig. Du har stort behov for å dele tanker og bekymringer med noen og telefonregningene kan bli skyhøye. Jeg har heldigvis hatt god hjelp og støtte av Karen Marie Hustad. Hun er en av mine tidligere kollegaer fra Sleipner, med samme type jobb som jeg hadde. Det er bare Karen Marie som har holdt ut med meg i denne perioden og hun har vært villig til å stå løpet ut sammen med meg. Hun har forstått at systemet ikke er slik at støtten kommer av seg selv. I tillegg til å alltid være tilgjengelig, har hun også sørget for at jeg fikk hjelp fra psykolog. Dette har vist seg å være både riktig og viktig. Jeg får faglig støtte og tilbakemelding av en utenforstående, samtidig som jeg beholder Karen Maries vennskap uten å belaste henne alt for hardt. Det er viktig å ha en balanse i forhold til vennskap, slik at en ikke kommer i takknemlighetssjeld.

Gro har også brukt Krisesenteret for krisepsykologi. Senteret ble først og fremst kontaktet på grunn av alt rotet som oppsto etter ulykken og for at Gro skulle skaffe seg kunnskap om ulykkesforløpet og lære seg å akseptere det som hadde skjedd. Egentlig kunne Statoils ansvarshavende selv ha bidratt til denne kunnskapen, men på grunn av Statoils manglende oppfølging, var hendelsesforløpet og omstendighetene rundt ulykken fortsatt uklare for Gro. Som kjent er årsak og ansvarsforhold i forbindelse med ulykker en viktig faktor i rehabiliteringsprosessen for de skadete. Konsekvensene for Gro, er problemer med å takle de mange uklarheter som har oppstått, for å komme videre i arbeidslivet. I tillegg har Gro også aleneansvar for en sønn, og føler at han uforskyldt blir skadelidende i denne situasjonen. Her har Statoil et ansvar, mener Gro.

- I tillegg føles det ikke alltid like greit "å komme tilbake til livet" igjen. Jeg ble skadet og sjuk, er tilbake i arbeidslivet i en liten jobb, men føler hele tida at jeg er en byrde for bedriften. Det kjennes nesten ut som du blir straffet for å ha blitt skadet. Det virker som de tenker at det er lettere om folk dør, da er "prisappen" liksom 100 prosent ufør og du er ute av listene.

Hvordan merker du denne uviljen?

- Det merkes på måten de behandler deg på, måten de svarer – eller ikke svarer deg på. Alle ansatte har et ansatt-nummer, men bak dette nummeret fins et menneske.

Det er så fortvilende at jeg av og til ønsker meg langt vekk fra Statoil. Jeg vet ikke hvor lenge jeg orker mer rot fra bedrift og fagforening. Hvem vil vel ta imot en skadet person i arbeidslivet? Jeg føler jeg må være takknemlig for at de gadd å skaffe meg en jobb på land. Som de sier: «vi kan jo ikke tegne en stilling til deg heller, vi har jo andre ansatte». Det var det de sa da jeg hadde mistet helsesertifikatet på grunn av at deres midlertidige stillas hadde ødelagt meg for resten av livet. Jeg håper ledelsen på Sleipner sover godt.

Hva tror du kommer ut av dette møtet med tillitsvalgte i OFS?

- Jeg er selvfølgelig spent på hva som skjer framover, men jeg har likevel et avslappet forhold til dette. Det har gått så mange år nå... Jeg forventer ingen ting!

Fagforeningene bør være vaktbikkjer

- Når det skjer en storulykke, står det et voldsomt nettverk til disposisjon. Da har bedriften kvalitetssikret rutiner for å følge opp de forulykkede og de pårørende. Er du alene, eller den eneste som blir utsatt for en ulykke, blir du fort glemt, sier Kari Bukve, organisasjonssekretær i OFS.

– Du må kjøre din egen bevisførsel i forhold til forsikringsordningen i bedriften. Du opplever å ikke bli trodd. I tillegg til skadene fra selve ulykken, er denne opplevelsen en ekstra vond belastning.

Hva syns dere tillitsvalgte om denne situasjonen?

- Vi stiller et stort spørsmål ved hvordan den forsikrede behandles av bedrift og forsikringsselskap. Enkeltindivider blir behandlet veldig dårlig. I stedet for å bruke ressurser på å bli frisk, brukes ressurser på å skaffe seg hjelp. Bedriftenes sikkerhetsrutiner blir på en måte avkledd i forbindelse med slike ulykker. Det er kanskje dette bedriften forsøker å skjule?

Det bør kanskje også bli vanligere og enklere at bedriftens leder blir anmeldt og straffet. En ulykke forårsaket av dårlige sikkerhets- eller opplæringssystemer på grunn av økonomisk vinning bør straffe seg både for bedriften og ledelsen, ikke bare med hensyn til økonomisk straff, men også fengsel. I dag kan en leder gå fra den ene attraktive jobben til den andre, spesielt dersom han kan vise til store overskudd og vellykkede innsparinger. Dette gir signaler. Slik ønsker bedriften at det skal være. Signaleffekten vil bli ganske annerledes når man vet at den samme lederen har sittet i fengsel på grunn av at de samme sikkerhetssystemene har kostet andres liv og helse. Den som opplever en alvorlig ulykke har ikke bare krav på oppreisning for økonomisk tap, men også oppreisning for at verdigheten er blitt krenket. Da tenker jeg spesielt på de tilfelle der bedriftene ikke tar sitt lovpålagte ansvar alvorlig og følger den skadede opp.

Konkret, hva gjør dere med dette?

- Dette er et upløyd stykke mark. I OFS erkjenner vi at vi har mye å ta fatt i. Det er vanskelig å gjøre nok. Men, vi må ta svakhetene ved systemet og de dårlige erfaringene ned på papiret, vi må lage retningslinjer og vi må lage informasjon til klubbene. En brosjyre, en slags informasjonssamling over hva som må og kan gjøres i disse sakene. Fagforeningene må være vaktbikkjer i slike prosesser. Dersom folk nå sitter alene og uten hjelp, må de oppfordres til å ta kontakt. I to, tre saker vi nå har fått på bordet, ser vi at bedriften undergraver fakta og overser vedkommende. Ledelsen i bedriften burde vært konfrontert med de skadete og pårørende, uten at pressen er tilstede. Krokodilletårer har verken de eller fagforeningene behov for. Etter forestillingen blir det stille.

Når blomstene er sendt...
kommer tausheten.

Rydd opp - Vellykket seminar om lese- og skrivevansker

Skrevet av: Halvor Erikstein

Mange sliter med lese- og skrivevansker. Samtidig forventes det av stadig flere at de behersker dataverktøy og at de kan rapportere skriftlig. Dette er et område hvor det har vært liten åpenhet, og det har gjort problemene alt for lite synlig. Dermed har ny kunnskap og moderne hjelpemidler ikke blitt i bruk.



Fra venste; Jan R. Bakker, TSF - Kristin Hauge, VOX - Terje Nustad, OFS - Helga Arnesen, VOX - Rolf Wiborg, Oljedirektoratet - Kari Letrud, VOX - Einar Knudsen Shell - Lise Løken, VOX

Prosjekter på lese- og skrivevansker

Det er gjennomført en rekke prosjekter på lese- og skrivevansker i landbasert industri. Derimot har det vært taust om både problemene og hjelpemidlene i oljeindustrien. Dette er en taushet som måtte bli brutt.

Voksenopplæringsinstituttet VOX er det nasjonale kompetansesenteret på lese- og skrivevansker hos voksne. OFS tok derfor kontakt med VOX og spurte "hva kan vi gjøre?" VOX kom tilbake med et forslag om at det ble holdt et seminar og gjennomført et pilotprosjekt. Prosjektet fikk raskt tilsagn om nødvendig finansiering av Norske Shell. Oljedirektoratet var svært velvillige til initiativet. OD gikk inn i programkomiteen, var teknisk arrangør og holdt seminarets innledningsforedrag.

Målsetningen med seminaret var å belyse problemstillinger rundt lese- og skrivevansker, og ikke minst skape forståelse for hva lese- og skrivevansker innebærer. Aller viktigst var at det ble satt søkelys på mulige tiltak for å kompensere for vanskene og at pilotprosjektet ble presentert.

Reell problemstilling i oljeindustrien

På seminaret fikk vi klart og tydelig bekreftet at lese- og skrivevansker er en reell problemstilling i oljeindustrien, og at det er behov for trygg åpenhet og ulike hjelpemidler. Vi har et stykke å gå før det er så stor åpenhet at alle ber om nødvendige hjelpemidler og tilrettelegging.

Pilotprosjektet blir svært viktig. VOX trenger å finne mellom 20 og 40 deltakere som skal være med på til sammen tre samlinger. Samlingene vil bestå en to dagers samling, og to enkelte dager. Hver deltaker vil bli testet og få et læreopplegg tilpasset sine egne behov. Ved noe individuell tilpasning kan svært mange få utrolig stor og god hjelp.

Vi håper at våre medlemmer ser mulighetene, og tar kontakt med sine tillitsvalgte eller OFS sentralt.

Dette skal vi klare!

Vellykket årsmøte i OFS klubben Stolt Offshore

Skrevet av: Bjørn Tjessem

Helgen 1.- 3. februar 02 avviklet OFS klubben Stolt Offshore sitt årsmøte ombord på Kiel fergen. I kjent tradisjon var medlemmer og ledelse invitert med følge. Totalt var det ca 40 delegater pluss følge tilstede.



Avtroppende leder Ingar Gjersdal ønsker Cliff Olaussen lykke til som ny leder.

OFS klubben har som tradisjon å bruke årsmøte som en mulighet til sosialt samvær mellom medlemmer, ledelse og familie, og det har vist seg at dette er noe alle setter stor pris på. En får her muligheten til å snakke både jobb, fagforening men ikke minst hygge seg. Bedriften pleier å bidra ganske mye økonomisk slik at årsmøtene kan ha denne profilen, så det kan jo være en oppfordring til andre selskap.

Første dagen var satt av til bedriftens dag. Foruten at bedriften legger frem tall og snakker om fremtidsutsikter så har og medlemmene mulighet til å gi både kjeft og skryt direkte til ledelsen. OFS ved undertegnede fikk og være tilstede under bedriftens dag, hvilket vi setter stor pris på. Vi hadde i fjor en del saker mot bedriften som vi ikke satte særlig stor pris på, men ellers virker det som om klubben og ledelse har en rimelig god dialog. Bedriften er veldrevet på de fleste områder og økonomien i selskapet er bra.

Selve årsmøte forløp etter planen, men størst spenning var det knyttet til valget. Ingen hadde sagt seg villige til å ta de øverste vervene i klubben helt frem til valget skulle gjennomføres. Det måtte mange gode ord til før en fikk noen til å ta de to øverste vervene i klubben, men utfallet ble meget bra. Det var de to som alle ønsket som til slutt sa seg villige til å ta jobben.

Cliff Olaussen sa seg villig til å bli leder og Jostein Rød nestleder. Begge disse satt i det tidligere styret og OFS er meget fornøyd med at det var disse to som til slutt ble valgt.

Det ble viet mye tid til å diskutere årets tariffoppgjør. OFS har en selvstendig avtale med bedriften hvor ingen andre enn OFS og bedriften er parter. De punktene som ble viet mest tid, var skiftplaner/disponibelplaner, kompensasjon når en mister sjømannsfradrag og lønn. Dette vil mest sannsynlig bli noen av de prioriterte kravene ved årets oppgjør. Fra OFS side var det viktig å fokusere og bevisstgjøre klubben på at de med sine 170 medlemmer er den største klubben i bransjen, og det medfører et stort ansvar i forhold til at bransjen skal komme opp på samme nivå som de rederi og operatør ansatte.

Undertegnede vil takke for en hyggelig weekend og et vel blåst årsmøte og ønsker det nye styret lykke til.

Styret i OFS klubben Stolt Offshore AS 2002

Klubbleder:

Cliff Olaussen
Fyrvegen
5561 Bokn
edv-olau@online.no
Mob. 915 11 022 (OFS's)
Arbidssted: PRS
Tlf. 52 80 46 00

Nestleder:

Jostein Røed
spannaveien 45c
5532 Haugesund
jroeed@online.no
KIN-ROVsupt@stoltoffshore.no
Mob. 915 11 033 (OFS's)
Arbeidssted: Seaway Kingfisher
Jobb. 51 84 18 42

Sekretær:

Vidar Olsen
Eidsbakkane 22
4250 Kopervik
vida-ol@online.no
Tlf. 52 85 10 40
Mob. 950 37 417

Kasserer:

Trond Havn
Øvredalsveien 8
5563 Førresfjorden
trondhavn@sensewave.com
Tlf. 52 77 00 93
Mob. 915 58 335

Styremedlm:

Rune Bjerknes
Grinddalen 19
6520 RENSVIK
bjerknes@online.no
Tlf. 71 52 52 13
Mob. 918 89 588

Tore Gard
Førresdalen 142
5563 Førdesfjorden
toregard@start.no
Tlf. 52 77 36 97
Mob. 992 50 920

Jon Arne Steine
Dølevn. 92
5541 Kolnes
stonie@c2i.net

Tlf. 52 82 90 97
Mob. 958 46 414/412 13 780

Trond Børseth
Røysveien 33
5545 Vormedal
Trond.b@c2i.net
Tlf. 52 82 44 20
Mob. 918 82 550

Revisor:

Leif Tore Andreassen
Dølvavn 23
5517 Haugesund
ltandrea@netcom.no
Tlf. 52 72 47 90
Mob. 926 86 089

Varamedlem:

Lars Eirik Kristiansen
Britavn. 8
5516 Haugesund
lasse.kristiansen@stoltoffshore.no
Tel. 52 73 67 00
Mob. 957 39 622
Jobb 52 80 46 15

Arnt Honstad
Tustna V. 7
6512 Kristiansund N
arnt.helge.honstad@stoltoffshore.no
Tel. 71 67 13 87
Mob. 917 17 142
Jobb 71 58 32 32

Henrik Pelsholen
Brandval Finnskog
2218 Lundersæter
rei-pels@online.no
Tel. 62 81 89 01
Mob. 913 21 136

Trygve Sjølie
Eplehagan 18
1349 RYKKIN
trysjoe@online.no
Tel. 67 13 80 87
Mob. 958 08 283

Hovedverneombud:

Trond Havn

Valgkomite:

Rune Bjerknes, Tore Gard, Jon Arne Steine.

Forhandlingsutvalget:

Cliff Olaussen, Jostein Røed, Trond Børseth.

OFS Klubben Stolt Offshore AS

Tlf kontor: 51 84 51 92

Verven 4

Postboks 740

4004 Stavanger

Fax: 51 83 59 00

Hjemmeside: <http://home.sol.no/~ofsscs/>

Mail: ofsklubben@stoltoffshore.no