

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 22 – 23	Leserinlegg av Tarjei Lodden	Mette Møllerop
Side 24 – 25	Medlemsfordeler gjennom OFS	
Side 26 – 28	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 29 – 30	Rydd opp - Oppfølging av seminar om lese- og skrivevansker. Pilotprosjekt på opplæring.	Halvor Erikstein

2-4 innføringen gikk smertefritt

Skrevet av: Mette Møllerop

Heller ikke Transocean har hatt problemer med 2-4. Ordningen kom på plass en måneds tid før årsskiftet og erfaringene er svært gode.

- Vi har ikke hatt ett eneste tilfelle hvor det har skapt problemer, forteller Jan Bakker, klubbleder i OFS klubben i Transocean og utvalgsleder for alle de mobile riggene innen OFS området. Selv om disse månedene neppe kan kalles noen lang erfaring, tyder alle tilbakemeldingene på at dette fungerer flott. Det er rett og slett den mest vennligsinnede reformen vi noen gang har satt i gang.

Hva er arbeidsgiverens reaksjon på reformen?

- De har jo selv vært med på å innføre dette, de var med på forhandlingene og skrev under resultatet. Dermed er det liten grunn til negative reaksjoner. Vi har heller ikke hørt noe negativt fra dem. Skiftordningen har sklidd veldig lett inn etter at bedriften utarbeidet en gjennomføringsplan i oktober/november. Vi var litt bekymret for hvordan betalingen skulle ordnes. Noen fikk nemlig mer fri, andre mindre. Vi har derfor en avtale som sier at blir dette veldig urimelig, er det mulig å ta denne biten opp igjen. Transocean har imidlertid ordnet dette på en veldig smidig måte, slik at det ikke ser ut til å bli noe problem.

Hadde du forventet noen problemer?

- Egentlig ikke. Jeg var spent på om dette vil slå ut på områdene sikkerhet og arbeidsmiljø, men heller ikke her finnes det noe å sette fingeren på. Når det gjelder bemanning, har hver rigg økt med rundt 8-12 mann, avhengig av arbeidstype og stilling. Også dette fungerer utmerket. Konklusjonen er at innføringen har gått fullstendig smertefritt.

"- Det er rett og slett den mest vennligsinnede reformen vi noen gang har satt i gang"

Jan Bakker

2-4 også for brønnservice

Skrevet av: Mette Møllerop

- Vi har også krav om 2-4 i vårt område, sier klubbleder Rolf Onarheim i brønnserviceselskapet BJ Services. Vi har imidlertid andre arbeidsgrupperinger enn operatører og rederiansatte og får dermed andre problemer å forholde oss til både BJ og Schlumberger har to forskjellige arbeidsgrupper.

Den ene gruppen reiser ut på fast 14 dagers ordning, altså ordinære turer. For denne gruppen krever vi 2-4. I dag har disse 2-3 og 2-4. Den andre gruppen finner vi både hos BJ, Schlumberger, Stolt Comex Seaway og ABB. Disse gruppene går på en såkalt disponibel plan, en tilgjengelighetsplan. I praksis vil det si at de er tilgjengelige for arbeidsgiveren i forhold til hvor travle periodene er. De kan ha fra 3-6 uker på, før de får 3 uker fri. Sannsynligheten for å få disse på 14 dagers perioder er med andre ord liten, og det blir vanskelig å lage en 2-4 ordning for disse.

Stiller dere ikke krav om 2-4 for disse gruppene da?

- Jo, det gjør vi selvfølgelig. Dessverre får vi ikke Nopefs støtte til dette kravet. Nopef har valgt å ikke gjøre noe med denne gruppen.

Dersom dere ikke får gjennomslag for 2-4 for disse, krever dere da andre forbedringer?

- Ja, men hvilke forbedringer ønsker vi ikke å gå ut med nå, før forhandlingene er ferdige. For øvrig er det klart at 2-4 ordningen er like viktig for oss som for andre grupper i oljesektoren.

Vi har imidlertid andre arbeidsgrupperinger enn operatører og rederiansatte og får dermed andre problemer å forholde oss til.

Bemanningssituasjonen innenfor brønnserviceområdet

Skrevet av: Kari Bukve

OFS har fra ansatte innen brønnserviceområdet, gjentatte ganger fått signaler om at arbeidsgruppens størrelse er for liten til å ivareta krav til sikkerheten om bord og til at den brønnserviceansatte kan utføre en forsvarlig jobb.

Et eksempel viser at på enkelte plattform skal en lærling og en faglært arbeider dekke 24 timer i døgnet. Dette medfører at i perioder vil det være umulig for en faglært brønnservice operatør å ivareta forpliktelsene ovenfor lærlingen og samtidig dekke alle 24 timer i døgnet.

Et annet eksempel som kan nevnes, er at en person dekker 24 timer i døgnet, noe som ikke kan forsvares fra et HMS ståsted.

Et siste punkt OFS ønsker å få klarlagt, er representasjonen i FS AMU. Etter det vi får opplyst, er ikke brønnservice personell representert eller blitt representert av andre grupper.

Dette er ikke i henhold til forskriftene og det vil ikke gi et fullstendig bilde av arbeidsmiljøet når arbeidsgrupper er utelatt eller har tilfeldig opptreden i FS AMU.

Vedlagt ligger derfor en oversikt over aktuelle regelverksbestemmelser som vil berøre omtalte problemstillinger.

Vi kan ikke se at det er foretatt analyser og utarbeidet beslutningsgrunnlag for å fastsette arbeidsgruppens størrelse i tråd med gjeldende regelverk.

OFS ber med dette de enkelte amuer innen sitt verneområde, om å kartlegge hvordan bemanningssituasjonen for brønnservicepersonell er i de enkelte selskap. Når nødvendige kartlegginger, risikovurderinger og analyser er utarbeidet, må disse behandles av de respektive arbeidsmiljøutvalg.

OFS krever med dette å bli informert om AMU sine vurderinger og konklusjoner.

De ny-slitne

Skrevet av: Mette Møllerop

Hva gjør et "grenseløst arbeidsliv" med oss? Hvordan oppleves stadige endringer i arbeidslivet? Og hva kan tillitsvalgte, mellomledere og arbeidstakere bli utsatt for med de utfordringen arbeidslivet i dag byr på? Grensene mellom arbeidstid og fritid blir stadig mer utvasket. En har kurs på fritiden, interaktive kurs som tas hjemme, en har omstillingsprosesser, nedbemanninger og stadige endringer som gjør at arbeidsoppgavene øker i antall, får større intensitet, samtidig som de spres både over tid og rom. Utbrentheter er ordet som stadig går igjen. Utbrenthet er en form for depresjon som kan utvikle seg til en alvorlig depresjon. Når stress og manglende stressmestring pågår over lengre tid, kan det føre til utbrenthet.

Hjelpetelefon

Arbeidstilsynet og Mental Helse har i samarbeid laget en hjelpetelefon for arbeidslivet. I løpet av tre ukers drift, har organisasjonene mottatt over 40 henvendelser fra ansatte, arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud. Bente Tangen, prosjektleder og 15 års erfaring som tillitsvalgt, forteller at de fleste henvendelsene dreier seg om omstillingsprosesser og oppsigelser. Problemstillingene som presenteres, registreres dessuten for framtidig statistikkutarbeidelse.

Artikler om utbrenthet

Psykolog Finn Skårderud har skrevet en artikkel om utbrenthet på nettsiden www.lommelegen.no. Her følger et utdrag.

"Vi kan like godt lære oss det med en gang: "Utbrenthet". Vi vil komme til å høre det svært mye i årene fremover. Og vi kommer til å få bøkene, seminarer, Redaksjon 21, tiltakspakkene og ekspertene. Slik er det bare. Det er et godt ord. Det er billedlig tale. Det er lett å se det for seg. Det sier noe om smerter og plager uten å være fullt så skambelagt som de psykiatriske diagnosene. Det formidler noe om årsak. Årsaken er snarere et overskudd enn en mangel. Med sin referanse til brannen åpner begrepet for en verdighet. Man har brent for

mye. Tar man ordet bokstavelig, må det være slik at de slappe, dvaske og lunkne er mindre utsatt for slike sjelens brannskader. Nyordet er ikke helt nytt. Det er i overkant av tjue år gammelt innen yrkesmedisin. Begrepet utbrenthet ble først anvendt om dem som arbeidet innenfor helsevesen, kirke og skole. Der arbeider mange gode mennesker ut fra idealer, de brenner for en sak, gjør betydelige innsatser og yter litt mer enn de strengt tatt må – og får kanskje ikke så mye godt tilbake. Noe de derimot kan få mye av, er kjæft: fra medier, pårørende og den stadig sterkere pressgruppen som noe orwellsk kalles "brukere". Det er ikke til å undres at noen blir trette. Men utbrenthet er mer enn trett. Det er trettheten som ikke uten videre går over ved å hvile. Et forsøk på en definisjon av utbrenthet er at det er en fysisk og psykisk utmattelse eller vedvarende følelsesmessig press i arbeidet.

Tegnene kan være mange

Noen er mest psykiske: Håpløshet og negativisme, humørsvingninger og irritabilitet, mistenksomhet, motstand mot forandring, dårligere forhold og avstand til kolleger, søvnvansker og misbruk av medikamenter og alkohol. Andre tegn er mer kroppslige; Tretthet, hodepine, muskelsmerter, økt blodtrykk, dårlig fordøyelse og vekttap. I korthet: Det dreier seg om depressive trekk. Jeg skriver "trekk", fordi den utbrente på jobben kan fungere greit på andre av livets arenaer. Men svært alvorlige grader bør nok betraktes som identisk med depresjon. Når jeg nå spør begrepet en ny og het utbredelse, handler det om at nye grupper villig lar seg rekruttere. Vi finner de ny-slitne i feberhete miljøer innenfor medier og nye bransjer som IT. Individuelle risikofaktorer for utbrenthet er den grenseløse personligheten.

Grenseløsheten kan være "utover"

Han og hun er svært ærgjerrige, og vil gjøre svært mye for å nå til stjernene.

Den unge kvinnen i TV erklærte stolt for to år siden at hun vil satse på barnløshet; "Barn er ikke relevant." Eller grenseløsheten kan være "innover". Han eller hun klarer ikke å si nei og sette grenser for andre. Koblet med lav eller svingene selvfølelse kan det bli riktig skummelt når dette personlige grenseløse kolliderer med det grenseløse arbeidslivet.

Påminnelse

I all omgang med utbrenthet må vi se opp for individualiseringen av fenomenet. Selvfølgelig handler det om individet, om hun som tåler og han som ikke tåler.

Men individualiseringens – og psykiatiseringens – åpenbare risiko er at det tildekker at dette handler om hvordan vi organiserer arbeidet. Og heldigvis kan noe gjøres. Forebyggende tiltak er ikke noe mysterium; om man rekker å tenke på slikt i arbeidets morsomme rus. Det er enkle ting som avkobling, variasjon – og pauser."

Felles tariffinfo fra NOPEF og OFS

Skrevet av: Mette Møllerop

NOPEF og OFS har opprettet et felles koordineringsutvalg som skal bidra til best mulig koordinering mellom de to organisasjonene i forbindelse med årets lønnsoppgjør. Utvalget består av:

NOPEF	OFS
Leif Sande, leder NOPE	Terje Nustad, leder OFS
Harald Sjonfjell, Ekofiskkomiteen	Bjørn Tjesssem, 1. nestleder OFS
Lill Heidi Bakkerud, Statoil	Tor Stian Holte, Statoil
Asle Reime, Eurest	Oddleif Tønnessen, Eurest
Helge Ellingsen, Schlumberger	Espen Johansen, Schlumberger
Roar Holte, Smedvig	Hans Marius Saltvedt, Statoil

Organisasjonene er enige om at innføring av 2-4 skal være det viktigste kravet ved årets oppgjør innen operatør-, bore- og forpleiningsområde. Det er videre enighet om å starte arbeidet med å utarbeide ytterligere felles krav.

NOPEF og OFS stiller seg undrene til Lederne og deres eventuelle tariffsamarbeid ved det kommende tariffoppgjør i OLF-området. Dette etter deres "video-utspill" der de i klar tale går imot vårt hovedkrav vedrørende ny arbeidsplan i fra 2-3-4 til fast 2-4 rotasjon. De har vært både på OFS og NOPEF sine tariffkonferanser og ytret ønske om et samarbeid, men har ikke der signalisert at det kan være store problem med å gjennomføre vårt hovedkrav, og at de er betenkt med å delta i et samarbeid. Vi fant det derfor meget betenkelig at de laget en video og startet en debatt med ensidig fokus på eventuelle negative forhold, uten en gang å informere OFS eller NOPEF som i utgangspunktet skulle være "samarbeidspartnere".

Når det blir gjennomført sosiale reformer så vil det i de fleste tilfeller kunne slå uheldig ut for mindre grupper. I dette tilfelle for de som er nær en pensjonsalder hvor store deler av den økonomiske rammen benyttes til kortere arbeidstid. De får ikke i samme grad glede av reformen på samme måte som da arbeidsrotasjonen 2-3-2-4 ble etablert. Hvis for eksempel en pensjonsavtale etableres, da vil også en mindre grad av rammen komme de unge til gode. De vil også da kunne regne ut et "tap" gjennom sin yrkeskarriere. Når den 5. ferieuken ble gjennomført så ble den gjennomført uten trekk i lønn, men den stjal i fra rammen, og de som var i ferd med å pensjoneres kan derved ha mistet lønnstillegg som igjen ville ha betydning for pensjonsgrunnlaget.

Lederne argumenterer også med at enkelte grupper i Statoil har utilfredstillende avtaler om 2-4, men vi kan ikke se at det er argumenter som kan benyttes i mot vårt krav. Vi har gjennomført samme arbeidstidsrotasjon i rederiområdet med stor suksess, så langt har vi ikke fått noen negative reaksjoner i fra våre medlemmer. De uheldige sider slik som deltidsproblematikken og forhold i en overgangsfase for de som er i ferd med å bli pensjonister, vil vi forsøke å ivareta. OFS og NOPEF har fått klare signaler i fra våre medlemmer som sterkt ønsker seg en 2-4 rotasjon, og vi kan ikke skjønne annet enn at også Lederne medlemmer må ha det samme ønske.

Mange av Lederne argumenter kjenner vi igjen i fra arbeidsgiversiden når de argumenterer mot den nye rotasjonsordningen.

Når det for eksempel hevdes at 2-4 vil medføre at overtidskompensasjon for arbeid på friperioden vil bli erstattet med normalt lønn, uttrykkes mye uvitenhet. 2-4 er å sammenligne med deltidsarbeid blir det hevdet. I hele fjor vår maste Rederiforbundet på den samme tøvete lekse. Det var også dette som gjorde at oppgjøret med NR gikk til mekling. Rederiforbundet måtte gi seg, og det skulle bare mangle. Innføringen av 2-4 skal ikke gjennomføres fordi arbeidsgiverne skal spare overtid. Verken OFS eller NOPEF har noen som helst planer om dette.

En innføring av 2-4 vil medføre en tenkt reduksjon i årslønn på 7,7 %. Dette tilsvarer 122 timer mindre arbeid pr. år. Det vil imidlertid ikke bli noen som får redusert lønningene sine 7,7 %, det skal jo også gis et tillegg, Blir tillegget 7,7% blir det ingen endring av lønn overhode. Blir tillegget 5% blir det en reduksjon på 2,7%. For en med inntekt 440.000 blir dette en nettoreduksjon etter skatt på ca. kr.500 per måned. For denne reduksjonen oppnås 122 timer mer fritid pr. år. Det må det vel være verdt.

Som tidligere nevnt vil forbundene forsøke å finne overgangsordninger som gjør at de med kort tid igjen til pensjonsalderen ikke taper på innføringen.

Dette er OLF gjort oppmerksom på for lengst.

OFS og NOPEF beklager dette da slike utspill skaper forvirring blant medlemmene og arbeidsgiverne benytter muligheten til splittelse. Det har vi allerede erfart i våre uformelle samtaler med vår forhandlings-motpart. Denne gang hvor alt ligger til rette for et samarbeid arbeider Lederne for det motsatte, noe som de tidligere har omtalt som negativt.

OFS og NOPEF mener det er viktigere med sosiale reformer som de aller fleste av våre medlemmer og deres familier vil ha glede av enn at enkelte grupper vil kunne få en uheldig virkning i en overgangsfase. Vi skal snart delta på Ledernes tariffkonferanse og et samarbeid tror vi at også lederne vil finne mest hensiktsmessig for sine medlemmer.

Siste: Lederne vil samarbeide om 2-4 kravet. Etter en større debatt på Ledernes tariffkonferanse hvor både OFS og NOPEF deltok, ble det oppnådd enighet om et felles krav på 2-4.



Fra tariffkonferansen i januar

Gladmelding

Skrevet av: Mette Møllerop

Nå blir det fagutdanning i kranfaget! HMS-sekretær i Statoilansattes Forening, Per Ove Økland er strålende fornøyd med vedtaket som nå er gjort.

OFSA trykker her brevet som er sendt fra Bodil Ullestad Løvås som er kompetanserådgiver i Oljeindustriens Landsforening – OLF.

1. Vi satser på å få komme i gang med fagopplæringen i kranfaget så raskt som mulig. Som dere ser av vedtaket nedenfor, så har ORBA fått forvaltningsansvaret for kranfaget, samtidig som det legges opp til et samarbeid mellom rådene. Jeg har snakket med rådsformann i ORBA, og vi er enige om videre prosess. Dette innebærer i første omgang at vi sender vårt forslag til læreplan til dem, og så vil de "samordne" denne med deres forslag. Læreplanene vil deretter bli sendt videre til godkjenning i både ORO og ORBA før videresendelse til Læringscenteret. Hvordan vi tilrettelegger opplæringen er opp til hver bransje.

2. Vi trenger å drøfte videre strategi for samarbeid om opplæring for lærlinger og praksiskandidater innenfor vår industri.

Saker som må drøftes er:

- Læreplanssamarbeid m/ORBA
- Profilering og rekruttering
- Inntak av lærlinger
- Samarbeid om opplæring m /kranskole og kransimulator
- Praksiskandidatordning

Randi Østensen fra Opplæringskontoret for oljerelaterte fag er invitert til dette møtet.

"Rådet for fagopplæring i arbeidslivet (RFA) behandlet i går søknaden om å få kranfaget etablert som nytt lærefag. Dette betyr at vi kan klare å starte opplæringen allerede til høsten. Forslaget til RFAs vedtak ble:

1. RFA anbefaler at Departementet sluttfører arbeidet med å legge kranfaget under opplæringsloven som nytt lærefag.
2. RFA anbefaler at faget bygges midlertidig på følgende: VK1 Anleggsmaskinkjører, VK1 Arbeidsmaskiner, VK1 Elektromekaniske fag og VK1 Transportfag
3. RFA anbefaler at det gis anledning til utprøving av opplæring både i landbasert og oljerelatert virksomhet.
4. Det forutsettes at lærebedriftene tar det totale ansvaret for opplæringen fram til fagprøve etter VK!
5. Det gis anledning til å avlegge fagprøve etter opplæringslovens §35 (praksiskandidater).
6. Fagets endelige plassering i tilbudsstrukturen sees i sammenheng med det øvrige strukturarbeidet og ORBA gis ansvaret for faget under utprøvingen.
7. Det forventes at ORBA samarbeider med ORO under utprøvingen.

Kunnskap er viktig

Skrevet av: Mette Møllerop

Godt skolerte tillitsvalgte og medlemmer er det viktigste fundamentet i en fagforening. Det har OFS tatt til etterretning. I en årrekke har OFS arrangert kurs, ofte flere hvert år, for å sørge for at tillitsvalgte får nødvendig kunnskap og trening i aktuelle emner. Det siste kurset ble avholdt 11.-15.mars og er også det siste kurset i "gammel" form. Et nytt kursopplegg er nemlig under utarbeiding. Her gjengis deler av innbydelsen som gikk ut:



Velkommen! De tillitsvalgte ønsker arbeidsgiverne velkommen til forhandlingsmøte

Hovedmålsettingen med kurset er å utvikle våre tillitsvalgte til dyktige representanter for OFS, sin lokale forening, og for å ivareta medlemmenes interesser på grunnplanet. Kurset skal gi deg som deltaker et bedre grunnlag for det vervet du har påtatt deg. For å nå denne målsettingen er kurset lagt opp som en kombinasjon av forelesninger og ulike typer gruppearbeid. De viktigste elementene i opplæringen vil da være;

- Innsikt i historie- og regelverksutvikling
- Innføring i informasjons- og presentasjonsteknikk
- Grundigere kunnskap om lov- og avtaleverket
- Innføring i møtevirksomhet og forhandlingsteknikk
- Nettverksbygging i OFS
- Sosialt samvær

Leder - Mange hendelser og solidariteten prøves!

Skrevet av: Terje Nustad

Hovedtariffoppgjøret 2002 nærmer seg med stormskritt. Midt i mai skal kravene overleveres og forhandlingene vil foregå i slutten av samme måned. Jeg har tidligere skrevet om mulighetene for et eventuelt tariffsamarbeid med Lederne og Nopef. Samarbeidet med Nopef er inne på et positivt spor, da vi har en fellesinteresse i å få utviklet en tariffavtale som kan ivareta hele petroleumsindustrien. Dette i motsetning til Lederne som ikke er så tungt inne i industrien at de har de samme perspektiver på en avtaleutvikling.

Sokkelavtalen gir operatørselskapene lokale forhandlingsmuligheter og som nå er i en avslutningsfase av en prøveperiode. OLF ønsker endringer da de mener avtalen legger slike føringer som gjør at vi får en uheldig lønnsutvikling i selskapene. Dette til tross for at de lokale forhandlingene i fjor gav ca 1 000 kroner mindre i resultat, enn hva vi greide å forhandle frem sentralt. Det tok de igjen gjennom ansiennitetstillegg og bonuser. Det ligger i år til rette for at de lokale bonusutbetalingene i oljeselskapene vil gi et engangsbeløp til oss andre på ca kr. 12 500,-. Boreselskapet Prosafe har truet med å melde seg ut av OLF hvis de blir pålagt slike ekstraomkostninger uten at de får dekket dette av oljeselskapene.

Vårt hovedkrav blir denne gang ny arbeidsrotasjon med en fast syklus på 2 uker på arbeid og 4 uker fri. Vi blir "tvunget" til å forlate vårt pensjonskrav til fordel for et tariffsamarbeid med Nopef. De er ikke villige til å gå tungt inn i pensjonskravet, og vil forholde seg til AFP-ordningen, en ordning som nå er i ferd med å frata oss vår særaldersgrense på 65 år. Hvis så blir tilfelle, vil jeg påstå at Nopef sin passivitet i dette spørsmål har vært et viktig bidrag for at så kan skje. Årets strategi betyr ikke at OFS ikke fortsatt er like opptatt av pensjonskravet som tidligere. Lederne er også opptatt av dette, noe som ble uttrykt ved vår felles streik i 2000. De mener imidlertid at 2-4 vil svekke pensjonskravet i fremtiden. De har også distribuert en video som er meget kritisk til 2-4 kravet, men etter å ha sett denne må det være svært vanskelig for Lederne å kunne stille seg bak et slikt krav. Nopef og OFS har deltatt på Ledernes tariffkonferanse hvor tonen var en helt annen enn på videoen. Lederne vil nå stille seg bak vårt krav og er innstilt på et samarbeid for å få gjennomført 2-4 kravet.

På den internasjonale arenaen er det helt andre problemstillinger som våre fagforeningskollegaer er opptatt av. I Colombia har våre venner i USO sammen med det statlige oljeselskapet Ecopetrol arrangert en konferanse vedrørende petroleumsindustriens betydning for en fredelig videreutvikling av landet. Under forberedelsene ble flere fagforeningsledere kidnappet og drept av de paramilitære. Dette resulterte i en 14 dagers lang streik og hele konferansen stod i fare. OFS håper de tross alt vil ha en vellykket konferanse som igjen kan være et bidrag mot en fredelig løsning i landet.

I Azerbaijan har vi fått melding om at fagforeningsleder Mirvari Gahramanova har fått avskjed i fra sin stilling i i det statlige oljeselskapet Socar. Hun hadde vært i USA og vært kritisk til landets regime og deres oljepolitikk. Direktøren for oljeselskapet er "tilfeldigvis" sønn av landets president, og blir sett på som den ansvarlige for avskjeden. Grunnen til avskjeden er en påstand om at hun hadde et ulegitimert fravær i forbindelse med sin USA-reise. Mirvari er overbevist om at den egentlige årsaken er hennes kritiske holdning til det sittende regimet, da hennes fravær var en del av hennes ferieavvikling. OFS vil holde kontakt med henne og støtte henne i det videre arbeidet.

Den mest alvorlige situasjonen er den som har oppstått i Palestina. Denne situasjonen har brakt landet inn i en desperat situasjon med store lidelser blant befolkningen. OFS har også i Palestina en fagforening vi samarbeider med som heter Petro Chemicals Federation in Palestine. Organisasjonen ledes av Mohammad Mousa Jadallah som vi har truffet ved flere anledninger. Han har også besøkt OFS i Stavanger. De har nå henvendt seg til OFS for å holde oss løpende informert om utviklingen. Deres medlemmer og deres familier er i en håpløs situasjon som en følge av krigshandlingene i regionen. De fleste er arbeidsledige uten noen form for inntekt samtidig som hele samfunnets infrastruktur, slik som elektrisitets- og vannforsyninger er kuttet eller ødelagt. Våre venner føler seg isolert og overgitt av det internasjonale samfunn. De har et stort behov for å formidle nyheter om hva som egentlig skjer, samt om det er noen som stiller seg solidariske bak deres nød. OFS har tidligere bevilget 20 000,- kroner til deres formål. Deres situasjon er ute av kontroll, slik at vi føler det er riktig av oss som et fagforbund å vise solidaritet med våre fagforeningskollegaer og deres familier. Vi oppfordret derfor alle klubber og enkeltmedlemmer om å gjøre det samme. Vi ser med glede at SaF har bevilget penger til Røde Kors i området. Jeg har selv valgt å gi 1 000,- kroner til formålet og noen få andre har fulgt opp. Andre har påpekt at OFS ikke må blande seg inn i slike politiske saker. Det meste vi arbeider med er politikk, både på den nasjonale som den internasjonale arena. Når vi samarbeider med andre internasjonalt er solidaritetsarbeid et meget viktig element, og et element som er forankret i fagforeningskulturen verden over. Det er også viktig for at vi selv skal kunne ha et perspektiv i vårt daglige arbeid, samt se det verdifulle ved å kunne gi en håndsrekning i en vanskelig situasjon.

Lugarkapasitet og kvalifisert hviletid

Skrevet av: Roy Erling Furre

Oljedirektoratet, OD sendte nylig ut en høring om et dokument om forståelsen av kravene i det nye regelverket om å sikre nødvendig restitusjon og hvile. OFS har sendt inn merknader til dette brevet, for å sikre interessene til de som arbeider på sokkelen.

I forbindelse med innspill til Stortingets HMS melding har vi skrevet følgende tiltak når det gjelder boligkvarter og enmannslugarer:

Når nye felt skal bygges ut mener vi at operatørene feilinformerer myndighetene i sin PUD. Selskapene forsøker der å gi inntrykk av at aktivitetene på feltene er så lave at behov for større boligkvarter ikke er til stede. De sier ofte at aktivitetsnivået vil kun være høyt i en utbyggingsfase for så å flate ut. I de aller fleste tilfeller så vet vi at det ikke stemmer. Det spekuleres i billige løsninger som gir kortsiktige gevinster.

Ved nye utbygginger blir boligkvarter nedskalert uten tanke på de langsiktige problemene. Konsekvensene av å være "flink sparer" er økte søvnproblemer, utstrakt bruk av hotbedding og økt shutling. Med hotbedding menes at to personer deler samme seng, en sover dag og en sover natt.

Med de store kostnader som disse innretninger representerer vil disse ekstraomkostninger til økt lugarkapasitet være små. Vi tror det vil være en god investering i trivsel og et bedre miljø.

Myndighetene stiller strengere krav til brakker og boforhold tilknyttet anleggsarbeid, der er kravet enmannslugarer. Hvem andre i samfunnet aksepterer å reise på arbeid og må sove på et rom på 5m² med flere ukjente personer i løpet av 14 dager?

Tiltak: Alle som arbeider på norsk sokkel har krav på egen lugar og egen seng.

Stortinget skal behandle dette punktet i løpet av mai når HMS meldingen skal behandles. Vi får krysse fingrene og håpe at de fatter vedtak som gir oss rett til enmannslugarer. Vi kan risikere at Stortinget fatter et vedtak som overlater dette spørsmålet til "partene". Vi kjenner jo alle til at vi ikke blir involvert på stadiet der boligkvarteret blir dimensjonert.

I sitt brev har OD anført følgende rangerte punkter i denne rekkefølge:

1. Unngå/ redusere "shutling".
2. Unngå/ redusere nattarbeid.
3. Mulighet for å sove uforstyrret og alene
4. Unngå "hotbedding".

Det er vanskelig for oss å sette disse opp i en generell rangert rekkefølge. Det kan oppstå forhold som medfører at rangeringen vil bli annerledes. Vi understreker at alle punktene er viktig hver for seg, og må søkes oppfylt uten at de settes opp mot hverandre. Vi ønsker å sove alene uten å måtte ta med andre belastninger på kjøpet for å få dette ønsket oppfylt.

Vi frykter videre at så lenge regelverket ikke inneholder et absolutt krav om enmannslugarer, så vil målsettingene bli mer og mer uthult. Særlig i tider med kostnadsfokus.

Det er fra vår side derfor ønskelig at praktisering av regelverket strammes inn slik at man i større grad planlegger aktiviteter over tid, og bruker flotell, isteden for shutling, nattarbeid, hotbedding og samsoving.

Videre er det påkrevd at alle innretninger i fremtiden er dimensjonert slik at de innehar den nødvendige "robusthet" med tanke på fremtidige uforutsette aktiviteter, slik at lugarkapasiteten ivaretar dette.

Det er ingen uenighet i næringen om at dårlig søvnkvalitet over tid, vil gi svært negative helsemessige konsekvenser for arbeidstakerne, i tillegg til at faren for feilhandlinger øker med manglende søvnhygiene.

Det kan heller ikke være fordelaktig for industriens omdømme og mulighet for rekruttering at arbeidstakerne på sokkelen blir behandlet verre en fengselsinnsatte på land. Alle som arbeider offshore må stå sammen og kreve rett til enmannslugar.



Rått og brutalt nytt arbeidsliv

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi ser en dramatisk økning av uføretrygdede og en kraftig vekst innen yrkesskader. Økt arbeidspress og arbeidstempo fører til utbrenthet, sa Asbjørn Wahl fra Aksjon for velferdsstaten på årsmøtet til Statoilansattes Forening..



Fra paneldebatten, fra venstre; Inge Hansen, Rolf Wiborg, Stein Bredal, Odd Moen, Per Ove Økland, Asbjørn Wahl og Roy Erling Furre

5. og 7. mars ble årsmøtet til Statoilansattes Forening, SaF, avholdt i Stavanger. Foruten behandlingen av obligatoriske årsmøtesaker, fikk medlemmene tre forskjellige innledninger under fellestittelen "Hvordan kan vi hindre at kostnadsreduksjoner går ut over arbeidsmiljø og sikkerhet?" De tre innlederne, Asbjørn Wahl, Aksjon for velferdsstaten, Inge Hansen, konserndirektør i Statoil og Rolf Wiborg fra Oljedirektoratet, holdt på hvert sitt vis tankevekkende innlegg som fikk årsmøtedelegatene til å ta ordet under debatten.

I forbindelse med diskusjonen om tariff-oppgjøret, var Roar Eilertsen fra De Facto hentet inn som innleder. Også her kom debattantene seg raskt opp på talerstolen.

Arbeidslivet er sykt, ikke menneskene

Størst oppmerksomhet fikk nok Asbjørn Wahl med sin grundige gjennomgang av det nye arbeidslivet.

- Vi har fått et arbeidsliv hvor normalt utrustede mennesker ikke er i stand til å stå arbeidslivet ut, sa Wahl. Han viste til stygge økninger i antall uføretrygdede i Norge, hvor en i 1980 lå på rundt 6 prosent, i dag på 10 %

- Dersom en tar med alle de arbeidstakere som er førtidspensjonert eller under rehabilitering, nærmer vi oss 15 prosent. Wahl viste også til Ivar Brevik, NIBR, som uttaler at "de siste 15-20 årene har trygdeordningen fungert som et renovasjonsvesen for arbeidslivet."

- Vi har fått bedre folkehelse, men økt utstøting fra arbeidslivet. Hvordan kan det henge sammen, spurte Wahl.

Bærekraftig utvikling

Inge Hansen måtte tåle kritikk fra delegatene for ikke å svare på spørsmålet som lå til grunn for innledningen. Flere mente at Hansen brukte tida til å beskrive og markedsføre Statoils økonomiske målsettinger, uten å vurdere arbeidsmiljø- og sikkerhetsperspektivet.

Hansen sa blant annet at "når produksjonen går godt, går alle andre ting godt, når produksjonen går dårlig, går andre ting også dårlig. Altså, positive faktorer forsterkes, negative faktorer forsterkes." Hansen påpekte også at Statoil ikke er i noen krise, men har fortsatt utfordringer.

-Vi må styrke fokus på en bærekraftig utvikling, sa han.

Alle er like viktige

- Mennesket i bedriften er viktig, sa Rolf Wiborg fra OD. Vi må ha råd til å ha alle typer mennesker i bedriften, også han/hun som sørger for nye ruller toalett-papir på toalettet og skifter lyspærer. De fleste som jobber for deg er smartere enn deg. Derfor er det å utvikle folk, gjøre dem bedre enn deg, den beste garantien for at du får en skikkelig sjef den dagen de tar over.

Om ulykker mente Wiborg blant annet at nærhet til ulykker er viktig.

- Det gjør noe med deg. Mot og vilje til å risikere er omvendt proporsjonal med avstanden.

Fra 1.mai har det nye styret i SaF denne sammensetningen:

Leder: Tor Stian Holte (ikke på valg i år)

1. Nestleder: Sten Atle Jølle (gjenvolgt)

2. Nestleder: Odd Moen (ikke på valg i år)

HMS-sekretær: Per Ove Økland (gjenvolgt)

Kasserer: Lars Ingvald Salhus (ikke på valg i år)

Styremedlemmer:

Hilde-Marit Rysst (ikke på valg i år)

Odd-Inge Rørheim (ikke på valg i år)

Svein Helge Rolfsen (ikke på valg i år)

Hans Skeide (gjenvolgt)

Tore Kruge Eiken (ny)

Vararepresentanter til styret:

Frode Birkelund

Asbjørn Bekkelund

Solveig Hvammen

Harry Tindeland

Anbjørn Myren

Vedtektskomiteen har denne sammensetningen:

Jan Magne Kaland, Sverre Jarl Ulstein,

Bård Sivertsen, Harald Myklebust.

Vararepresentanter er:

Helge Fantoft og Asbjørn Moe.

Valgkomiteen består av:

Solveig Hvammen,

Thor Ulrik Jacobsen,

Frode O. Skår, Cato Stamnes

Kjell-Roger Nevstad.

Vararepresentanter er:

Arne Lillejord og Arnt Lian.

Årsmøtet gjorde følgende vedtak:

SaF må arbeide for at OLF tariffavtale blir gjort gjeldende for alle i vår virksomhet.

SaF må arbeide for at flest mulig oppgaver blir utført av egne ansatte når drifts-
praksisen nå skal revitaliseres.

SaF må arbeide for at OFS deltar i videreføringen av prosjektet "Samarbeid for Sikkerhet".

SaF må arbeide for en gjennomgående desentralisert AMU-struktur i Statoil (UPN).

SaF må arbeide for at samarbeidsavtalen mellom YS i Statoil/saf og Lederne blir videreført og at det blir utarbeidet et
handlingsprogram for denne avtalen.

SaF må arbeide for at forpleiningen på Snorre blir overtatt av Statoil når

Statoil blir operatør, det samme gjelder oppgaver som utføres av innleide der vi gjør disse oppgavene på våre andre
installasjoner.

Fremtidig lønnsystem:

SaF mener at fremtidens lønnsystem må være kollektive minstelønns-
avtaler med forhandlinger på forbunds- og bedriftsnivå.

Strategien videre må være at en slik avtale må gjøres gjeldende for alle i virksomheten som en petroleumsavtale.

Vi mener at samarbeid mellom forbundene på OLF avtalen er nødvendig for å sikre dette.

Vi mener videre at en slik strategi er nødvendig som et mottiltak for NHOs strategi på dette området.

Et større samarbeidende fellesskap som sikrer felles standarder for lønns- og arbeidsvilkår for alle i virksomheten er
viktigere enn noen gang i diskusjonen om hvem som skal utføre arbeidet i fremtiden av entreprenør/operatør.

Saf årsmøte 2002 har i debatten om fremtidig lønssystem vedtatt følgende:

Skrevet av: Mette Møllerop

Saf mener at fremtidens lønssystem må være kollektive minste-lønnsavtaler med forhandlinger på forbunds- og bedriftsnivå.

Strategien videre må være at en slik avtale må gjøres gjeldende for alle i virksomheten som en petroleumsavtale.

Vi mener at samarbeid mellom forbundene på OLF avtalen er nødvendig for å sikre dette.

Vi mener videre at en slik strategi er nødvendig som et mottiltak for NHOS strategi på dette området.

Et større samarbeidende fellesskap som sikrer felles standarder for lønns- og arbeidsvilkår for alle i virksomheten er viktigere en noen gang i diskusjonen om hvem som skal utføre arbeidet i fremtiden av entreprenør/operatør.

Stortingets HMS-melding

Skrevet av: Roy Erling Furre

OFS har i mange år arbeidet for å få en egen sikkerhetsmelding for norsk sokkel. Dette kravet fikk vi gjennomslag for da Hallgeir Lengeland og Karin Andersen i SV fremmet forslag om dette i Stortinget. I løpet av 2001 har partene i petroleumsindustrien vært aktive bidragyttere til innholdet i HMS meldingen

Arbeids- og Administrasjonsdepartementet la frem HMS meldingen før jul. Du finner den på AAD sine hjemmesider på www.dep.no/aad/norsk/publ/stmeld/002001-040012/index-dok000-b-n-a.html

Kommunalkomiteen er nå i innspurten med sin innstilling til Stortinget med bakgrunn i HMS meldingen. OFS har sendt inn en lang rekke innspill og forslag til tiltak i forbindelse med dette arbeidet. I løpet av mai måned skal Stortinget behandle HMS meldingen og fatte vedtak om nødvendige tiltak som skal iverksettes. OFS vil komme tilbake til dette når Stortinget er ferdig med sin behandling. Allerede nå har arbeidet med Stortingets HMS melding (eller Sikkerhetsmeldingen som mange velger å kalle den) medført at en rekke aktiviteter er satt i gang. Blant annet er det bevilget 15 millioner kroner årlig til HMS forskning i petroleumsvirksomheten. Det er også gitt forventninger til at industrien skal bevilge tre ganger så mye til forskning innen HMS. Over en 5-års periode kan dette bety at nærmere 300 millioner kroner skal brukes for å forske på tiltak som skal bedre HMS på sokkelen. Norsk forskningsråd har satt ned et utvalg som i disse dager arbeider med å finne frem til gode prosjekter for disse midlene. Partene i industrien er representert i dette utvalget. Fra OFS deltar 2. nestleder, Roy Erling Furre. Fokuset på HMS i siste tid er blitt kraftig forsterket på grunn av Stortingsmeldingen. Industrien frykter at Stortinget skal vedta "strenge" reguleringer. Derfor har de lagt seg litt i selen den siste tid. Dessverre er oppskriften og fasiten litt snever når det gjelder løsning. Fra OLF sine representanter er det sagt at de har tall som tyder på at 80% av ulykkene skyldes personlige menneskelige feil, og at det er adferd og holdninger som må bli bedre. Vi er sterkt uenig i en slik fortolkning. Selvsagt er adferdig viktig, men det blir for enkelt å skylda på arbeidstakerne når man blir for eksempel tvunget til å arbeide på et trangt dekk, med mange samtidige aktiviteter, lav bemanning, manglete opplæring osv. Når ulykken inntreffer, så velger industrien å la arbeidstakerne få skylda uten at de ser på de bakenforliggende årsaker. Dette blir som å la barna leke på motorveien, og påstå at de er deres egen skyld dersom de blir påkjørt. HMS arbeid er nok mer komplekst enn så. Tiltakene må nok først og fremst rette seg mot rammevilkårene for godt HMS arbeid. Og da er det holdningene til toppledelsen i industrien som er mest avgjørende for hvilket HMS nivå vi skal ha på sokkelen.

OFS har krevd at det blir utført jevnlig HMS- meldinger for å opprettholde fokuset på HMS arbeidet. Siste tids negative utvikling viser at dette er påkrevd. Vi vil råde alle til å følge med i dette arbeidet, og aktivt bruke materialet som ligger på nettet.



Utvikling i risikonivå på sokkelen

Skrevet av: Roy Erling Furre

Torsdag den 18. april la OD fra rapporten som viste utvikling i risikonivået. Rapporten baserer seg på tallmaterialet fra registrerte hendelser innen 21 ulike områder. Utviklingen viser at de siste 3 årene har vi et generelt høyere risikonivå enn de tre foregående årene. Vi har derfor fortsatt mange uløste problemstillinger.

I tillegg inneholder rapporten resultatet fra den store spørreundersøkelsen som ble utført blant alle som var offshore i en 14. dagersperioden desember 2001. Resultatene bekrefter mye av det OFS har påpekt i mange sammenhenger. Nå har vi fått våre påstander dokumentert. Blant annet har hele 29% av de 3 310 spurte anført at de arbeider med for lav bemanning. Dette vil medføre slitasjeskader, og vil medføre økt risiko for feilhandlinger.

Videre har 38% anført at de frykter manglende vedlikehold vil gå ut over sikkerheten.

Industrien sitter tilbake med liten troverdighet når hele 41% av besvarelsene oppgir at økonomi går foran HMS. Det betyr at "Safety first" og lignende uttalelser bare blir festtaler.

Videre har 44% sagt at de arbeider når de egentlig er trette, og skulle ha stanset. Dette er åpenbart en sikkerhetsrisiko som er ignorert av industrien.

Når 37% av de spurte sitter igjen med inntrykk av at industrien "pynter" på ulykkesrapporter, har selskapene et alvorlig troverdighetsproblem med sitt HMS arbeid.

Hele rapporten finner du på OD sine hjemmesider. www.npd.no under strek-punktet "sikkerhet og arbeidsmiljø". Den kan lastes ned og bør brukes aktivt i HMS arbeidet i tiden fremover.

Vellykket 2-4 ordning

Skrevet av: Mette Møllerop

Oljearbeiderne i rederiområdet har nå hatt fire måneders erfaring med en skiftordning på 2-4. - Vi er veldig godt fornøyd, sier Roy Alexandersen, klubbleder i Smedvig. Vi har bare fått positive tilbakemeldinger på ordningen. Vi regnet nok med at folk ville bli fornøyd med 2-4, men utrolig nok har vi ikke fått en eneste negativ reaksjon fra noen.

Ikke fra arbeidsgiveren heller?

- De likte ikke skiftordningen i utgangspunktet, men etter at den ble gjennomført, har de verken slaktet den eller oss.

Hvilke positive effekter har dere sett i denne perioden?

- Folk får mer fritid til å hente seg inn igjen. Utviklingen viser oss at færre og færre må gjøre mer og mer. Omstillingsprosessene stiller store og nye krav til kompetanse. Vi tilbringer stadig mer tid på kurs og konferanser i friperiodene. Det betyr med andre ord at mye av fritiden brukes i bedriften. 2-4 ordningen gjør at slitasjen på folk blir mindre og den kompenserer for økt press og arbeidsmengde.

Hva med antall ansatte? Krever ordningen nye stillinger?

- Nei, ikke for øyeblikket. For å si det enkelt, vi er i ferd med å gå inn i en stille periode. Det er færre enheter på norsk sokkel, oppdragene minker, nye leteområder har ikke gitt forventede resultater og det kan føre til at sysselsettingen synker. Vi er rett og slett bekymret for næringen. I denne sammenhengen er også 2-4 viktig. Ingen ting står stille. Lavere aktivitet i en periode betyr ikke at denne utviklingen nødvendigvis fortsetter. Med tanke på den erfaringen OLF gjorde ved å svartmale situasjonen med rekrutteringstørke som resultat, kan 2-4 gi en viktig signaleffekt. Gode arbeidstidsordninger er viktig "salgstiltak" i en tid hvor de fleste bransjene er på jakt etter ung arbeidskraft.

Vi er veldig godt fornøyd, som kjent har vi både faste og flytende installasjoner innen boring. Erfaringen med 2-4 er like god uansett installasjons-type, sier Roy Alexandersen, klubbformann i Smedvig

Årsmøte i Smedvik klubben OFS

Skrevet av: Mette Møllerop

Smedvik-klubben OFS avholdt et meget vellykket årsmøte på Lillehammer i tiden 5.-7 mars 2002. Fokus ble satt på "Fagforeningsknusing" med gjesteinnlegg av Oddleiv Tønnessen fra Eurest, og "Et løft for forpleiningen" med gjesteinnlegg av Kari Bukve fra OFS. Fra bedriften hadde vi besøk av Einar Bryne, som holdt et engasjerende innlegg om kommunikasjon.

Smedvig-Klubbens styre har følgende sammensetning etter valget i mars 2002:

Leder - Roy Aleksandersen

Nestleder - Arvid Pedersen, Veslefrikk

Sekretær - Runar Strander, West Epsilon

Kasserer - Inger Nygard, West Venture

Styremedlem - Kjell G. Aga, West Venture

Styremedlem - Vidar Bjelland, Veslefrikk

Styremedlem - Arne H. Hansen, West Epsilon

Styremedlem - Reidar Rikstad, Statfjord

Styremedlem - Johnny Dreessen, Statfjord

Styremedlem - Dag R. Skoglund, West Navion

Styremedlem - Finn Vidar Lie, West Vanguard

Varastyremedlemmer:

1. Øystein Toen - Statfjord

2. Kjell Ove Berg - Statfjord

3. Frode Kirkeli - Statfjord

4. Birger Breiland - West Epsilon

5. Rune Ottesen - Veslefrikk

6. Svein Storetvedt - U/G/V

Arbeidsutvalg:

Leder - Roy Aleksandersen

Nestleder - Arvid Pedersen

Sekretær - Runar Strander

Styremedlem - Reidar Rikstad

IT-ansvarlig: Øystein Toen

Valgkomite:

Leder - Finn V. Lie

Frode Kirkeli

Magne Hansen

det juridiske HJØRNE - Attføring og uføretrygd

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

Spørsmål fra medlem: Jeg klarer ikke lengre å utføre jobben min fordi det er for mange tunge "tak". Jeg mener jeg ikke er i stand til å arbeide lengre og har søkt om uføretrygd, men har fått vite at jeg først må gjennomgå attføring. Må jeg virkelig dette?

Svar: Et av vilkårene for å få uføretrygd er at man har gjennomgått hensiktsmessig attføring. Dette fordi uføretrygd skal være siste utvei etter at alle muligheter for å få egen arbeidsinntekt er forsøkt. Ved siden av vilkåret om attføring er det også et vilkår at hensiktsmessig behandling er gjennomgått.

Hva som er "hensiktsmessig" attføring og behandling vurderes ut fra personens alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn og arbeidsmuligheter. Det samme gjelder i vurderingen av hvorvidt attføring overhodet er hensiktsmessig. Det er Aetat som overtar saken fra trygdekontoret etter at det er gjennomført et samarbeidsmøte. Men om trygdekontoret skulle komme til at attføring er hensiktsmessig, kan Aetat etter at personen er overført til dem, komme til det motsatte standpunkt fordi personen etter Aetats syn ikke er egnet for eller i stand til å gjennomføre noen form for attføring overhodet.

Attføring vil oftest bestå av kurs, skole, arbeidstrening, og gjerne en kombinasjon av disse. Hvilket tiltak som velges skjer etter grundige samtaler med rådgiver i Aetat.

De siste årene har trygdeetaten med bakgrunn i politiske signaler praktisert regelen om rett til uføretrygd veldig strengt. Dette betyr bla. at trygdeetaten er veldig opptatt av å se om personen har mulighet for å få en form for arbeid slik at en kan få egen inntekt. Er trygdekontoret og/eller Aetat i tvil om personen er i stand til å arbeide vil man kunne bli pålagt arbeidsutprøving. Dette gjelder særlig i saker hvor det ser ut til å gå i retning av vedtak om uføretrygd.

Kommer trygdekontoret og Aetat til at en person med bakgrunn i alder eller uførhetsgrad ikke har mulighet til å få seg et arbeid, enten fordi attføringstiltak ikke vil føre frem til arbeid og derfor ikke vil bli iverksatt eller fordi en ser at en ikke vil kunne utføre et arbeid på tross av de gjennomførte attføringstiltak, vil en få innvilget uføretrygd så fremt de øvrige vilkår er tilstede.

Øvrige vilkår er at personen må ha en varig sykdom, skade eller lyte, samt at dette forhold har ført til at evnen til å utføre et inntektsgivende arbeid er varig nedsatt med minst halvparten.

Leserinlegg av Per Ove Økland

Skrevet av: Mette Møllerop

De siste 15-20 årene har arbeidsforholdene i petroleumsindustrien forverret seg på flere områder for våre medlemmer. I disse årene har det ikke vært vilje hos arbeidsgiverne til å løse forhold knyttet til utstøting fra arbeidslivet, sykefravær, aldring, pensjon og helse i forhandlinger. Myndighetene har til nå også vist liten vilje til å være med å løse disse forholdene. Flere av våre medlemmer og ansatte i andre selskaper opplever derfor en uverdigg avslutning på arbeidslivet sitt. Det er dokumentert at arbeidstakere som går helkontinuerlige skift er mer utsatt enn andre i denne sammenheng.

SaF har i disse årene arbeidet på flere arenaer for å belyse og søke løsninger på disse viktige forholdene. Gjennom OFS har vi arbeidet for å få etablert en egen Stortingsmelding om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten. OFS ba de politiske myndighetene om en slik melding første gang i 1998. Stortinget vedtok å lage en egen HMS melding i 2000. St.meld.nr. 7 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten skal sluttbehandles i løpet av denne måneden.

I kapittel 4.1.3 står det bla; Det er uenighet mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne om arbeid i petroleumsvirksomheten gir høyere helseisiko enn for tilsvarende landbasert virksomhet. Det er imidlertid en rekke forhold som etter myndighetenes vurdering anses å være godt dokumentert.

Dagens organisering av arbeidet og av arbeidstiden i petroleumsvirksomheten medfører spesielle utfordringer for eldre arbeidstakere med hensyn til at:

- aldring medfører en gradvis reduksjon i fysisk styrke og utholdenhet, noe som blant annet har konsekvenser i forhold til pålagte beredskapsfunksjoner,
- restitusjonstiden blir lengre. Restitusjons- og søvnforhold påvirkes spesielt ved høyt aktivitetsnivå, høyt belegg på innretningene og omfanget av nattarbeid,
- aldring fører til større problemer med å tilpasse seg endringer i døgnrytme og endringer i søvnmønster i forbindelse med skiftarbeid. Dette gjelder særlig ved en skiftordning som innebærer at arbeidstakeren arbeider natt den første uken og svinger over til dagarbeid den siste uken (svingskift).

For SaF er det gledelig at OFS har fått belyst de forholdene som er beskrevet innledningsvis. F.eks er følgende satsingsområder - tiltak om utstøting fra arbeidslivet, sykefravær og aldring beskrevet i kap. 7.2.

En av de viktige utfordringene som næringen og myndighetene står overfor i petroleumsvirksomheten er knyttet til utstøting fra arbeidslivet, aldring og helse, jf. avsnitt 4.1.

Departementet vil derfor sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gå nærmere inn i problemstillinger som:

- næringens evne til å løse de fremtidige oppgavene i petroleumsvirksomheten, ved å ta hensyn til arbeidstakernes alder, helse og kompetanse,
- arbeids- og oppholdsforhold som legger til rette for ivaretagelse av god helse gjennom hele yrkeskarrieren,
- mulighet for en verdig avslutning på yrkeskarrieren for de som ikke har helse til å arbeide offshore frem til pensjonsalder, ved blant annet overføring av arbeidsoppgaver til land,
- utforming av arbeidsplassene med tanke på at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne skal kunne utføre oppgavene uten økt risiko for helseskader,
- opprettholdelse av beredskapsfunksjoner. Industrien vil gjennom samarbeidsprosjektet «Aldring og helse»,

jf. avsnitt 5.2.3, adressere en rekke forhold som berører aldring og helse, og utstøting fra arbeidslivet. Disse to utredningene må derfor ses i sammenheng. Arbeidet må også ses i lys av det pågående arbeidet i utvalget som er satt ned for å gjennomgå arbeidsmiljøloven, jf. avsnitt 6.10 og den inngåtte intensjonsavtalen om det inkluderende arbeidsliv.

Link til HMS meldingen >>>>

<http://odin.dep.no/aad/norsk/publ/stmeld/002001-040012/index-dok000-b-n-a.html>

SaF har også gjennom OFS tatt flere av forholdene nevnt innledningsvis opp som krav i tariffforhandlingene siden 1989 uten at det har vært vilje fra arbeidsgiverne til å finne løsninger.

I denne perioden har det vært 3 arbeidstakerorganisasjoner, OFS, Lederne og NOPEF som har hatt forhandlingsrett på tariffavtalen med OLF. Disse 3 organisasjonene har hatt forskjellige prioriteringer og krav til forhandlingene med OLF. OFS har hatt som viktigste krav at arbeidstakerne må få en verdig avslutning på arbeidslivet. Kravet om en fleksibel pensjonsalder fra 57-62 år har derfor vært sentralt. Dette kravet er beskrevet i 11 tvungne lønnsnemnder.

SaF mener at forskjellige prioriteringer og krav fra de 3 arbeidstakerorganisasjonene, er en av hovedårsakene til at vi ikke får løst forhold knyttet til utstøting fra arbeidslivet, sykefravær, aldring, pensjon og helse. Hver av kravene kan selvfølgelig være gode nok i seg selv, men skal vi vinne fram må vi enes om hva vi vil satse på å få gjennomført i den aktuelle situasjonen.

Det er SaF sin oppfatning at om slike forhold skal finne sin løsning gjennom forhandlinger må arbeidstakerorganisasjonene bli enig om kravene før en møter arbeidsgiverne. Etter vår oppfatning vil dette være det viktigste tiltaket foran årets lønnsoppgjør. Alternativet kan være som før at de 3 organisasjonene fremmer forskjellige krav. Det eneste en får ut av det er diskusjon om å plassere "svarteper" mellom organisasjonene for at "våre krav" ikke fikk gjennomslag. Medlemmene står igjen enda en gang uten løsninger på forholdene knyttet til utstøting fra arbeidslivet, sykefravær, aldring, pensjon og helse.

SaF mener derfor at det er et steg i riktig retning at de 3 arbeidstakerorganisasjonene deltar på hverandres tariffkonferanser. Det er å håpe at disse 3 organisasjonene blir enige om kravene før forhandlingene med OLF og at dette resulterer i løsninger knyttet til utstøting fra arbeidslivet, sykefravær, aldring, pensjon og helse til beste for våre medlemmer.

De viktigste kravene for å bidra til løsning på disse forholdene er nedsatt fleksibel pensjonsalder 57-62 år og 14 - 28 rotasjon. Lavere pensjonsalder er et krav vi aldri vil gi slipp på før det er gjennomført. Arbeidstakerne som omfattes av avtalen med Norges Rederiforbund fikk innført 14 - 28 i fjor. Arbeidstakerne på dette området er godt fornøyd med den løsningen de har oppnådd. Vi mener det er nødvendig følge dette opp på vårt område i årets oppgjør ved å gå inn for

14 - 28 med full lønnskompensasjon. Kravet må også omfatte overtidsbetaling for alt arbeide, møter og kurs fra første time utover 14-28 arbeidsplanen. Det må også opprettes ordninger for eldre arbeidstakere som kompenserer for reduksjon i pensjonsytelsene som følge av innføring av 14-28.

Med hilsen

Per Ove Økland
for SaF

Leserinlegg av Tarjei Lodden

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS (Oljearbeidernes Fellessammenslutning) er ofte beskyldt for å være grådige egoister og opptatt av å få mer av samfunnet enn rimelig. For å oppnå dette har de streiket lovlig og ulovlig hevder massemedia, arbeidsgivere, andre arbeidstakerorganisasjoner og deler av det politiske miljø. OFS har aldri vist ansvar, er den oppfattelsen arbeidsgiverne har solgt og fått gjennomslag for. Hva er korrekt?

OFS har vært kampvillig og kjempet for sine medlemmers legitime rettigheter til en sikker arbeidsplass, rett til å arbeide med helsa i behold frem til pensjonsalder med en lønn som står i forhold til at en oppholder seg på arbeidsplassen over 3200 timer i året dvs. en er på sin arbeidsplass det doble antall timer enn hva en skiftarbeider i land er.

På land får en ekstra betalt for sovende vakt, det får en ikke på sokkelen, men en har noe høyere lønn som man kan si kompenserer for en del av dette.

70% til 90% av arbeidstakerne mister i følge aktuarfirmaet Wyatt helsa før oppnådd pensjonsalder i en rapport fra 1992/1993.

Hvorfor er ikke pensjonsalder 62 år godt nok? Ca 20 -30% mister helsesertifikatet mellom 57 og 62 år.

Hvorfor streikene?

De fleste har sin bakgrunn i et ønske om en pensjonsalder som gjør at en kan slutte med helsa i behold. Det "normale" er nærmere 4 års sykdomshistorie før en mister helsesertifikatet, deretter blir det attføring, uføretrygding og enorme belastninger på det offentlige helsevesen.

Pensjonsalder burde være frivillig fra ca 55 år.

Av forskning vet en at de fleste får store problem med nattarbeid fra 40 årene, mobiliteten til den enkelte arbeidstager minsker dramatisk fra slutten av femtiårsalderen. I sokkelvirksomheten har en både en primær oppgave og en vel så viktig plass i beredskapsorganisasjonene som røykdykker, 1ste hjelper livbåtmannskap o.s.v. Dette ble blandt annet påpekt av daværende driftsdirektør i PPCON Rolf Wiborg, på OD's aldringsseminar i 1993. Wiborg ble senere ressursdirektør i OD.

De fleste streiker har altså ikke sitt utgangspunkt i mer lønn, men helse og sikkerhet. Dette burde myndigheter og samfunn være interessert i fordi samfunnet må bære utgiftene for nedslitte oljearbeidere.

Er dette korrekt i Norges rikeste industri hvor arbeidskostnadene kun utgjør en svært liten del av de totale inntekter de forskjellige aktører som operatørselskaper og stat tar inn?

Er det riktig at utslitte oljearbeidere skal legge beslag på et overbelastet helsevesen? Dette verdivalg har samfunnet og de Norske oljeselskap et hovedansvar for.

Hvorfor de norske? Jo de har vært proppen på arbeidsgiversiden for å få lavere pensjonsalder.

De utenlandske selskap har vært mer interessert i å få folkene i land før de blir utslitt.

Har streikene i virkeligheten vært ulovlige? Hvis Norge skal være en del av verdenssamfunnet og drive fredsarbeid world wide kreves det i det minste at en holder sin sti ren her hjemme.

Det finnes en rekke internasjonale konvensjoner som regulerer det meste fra barns rettigheter til krig. Det er også en rekke konvensjoner som regulerer arbeidsliv, spesielt ILO konvensjon 87 og 98, er Norge beryktet for å bryte. At Norge har magamål til å fremstå på verdensarenaen som "verdens frelser" når en gladelig ofrer livet og helsen til utslitte oljearbeidere er for meg uforståelig.

Fra slutten av 70 tallet hadde OFS ledelse framsyn nok til å kreve lavere pensjonsalder. Hvorfor når ikke OFS fram? Jeg mener en har gjort alt for dårlig jobb mellom lønnsoppgjørene, en har ikke vært flink nok mellom oppgjørene til

å vise offentligheten det fornuftige, sikkerhetsmessige og samfunnsbesparende ved en fornuftig pensjonsalder fra 55 - 57 år.

I 1988(87) ble det inngått protokoll om at en skulle arbeide med lavere pensjonsalder, protokollen ble brutt fra arbeidsgiversiden da lønns og prisstoppen kom i slutten av 80 årene.

Vi fikk streiken i 1990 hvor sentralstyret i OFS da ledet av Ekofisk-komiteens leder Harald Sjonfjell, daværende OFS leder og nå NOPEF tillitsvalgt, besluttet at en ikke ville akseptere tvungen lønnsnemnd, men la streiken fortsette.

En ulovlig streik vil de fleste si at OFS sentralstyre den gang satt i gang, jeg vil hevde en ulovlig stopp av en lovlig konflikt etter verdenssamfunnets lov og regelverk.

Eller skal Norge påberope at andre land skal være lovlidige mens norske politikere kan ta de friheter de vil?

Streiken i 1990 ble en av flere tilbakeslag for grasrotbevegelse OFS. Daværende konserndirektør i Statoil Harald Norviks tordentale over høytaler-anlegget på Statoils innretninger minner mer om Gestapo-metoder enn en bedriftsleders informasjon til arbeidstakere som vil bevare liv og helse til pensjonsalder.

Noen av oss som plutselig satt midt oppe i informasjonsutvekslingen mellom plattformene i 1990 konflikten mener at OFS sentralt med Harald Sjonfjell, burde gitt full støtte til en konflikt som fortsatte selv om den var ulovlig stoppet. Norge kan ikke være fredsmekler når det passer og samtidig bryte elementære menneskerettskonvensjoner fra ILO. (Internasjonal Labour Organisasjon).

Under årets lønnsforhandlinger må en ikke svikte eldre arbeidstakere framfor et populistisk krav om 2 - 4 rotasjon.

Hvis ikke OFS holder stø kurs under årets lønnsforhandlinger kan en glemme lavere pensjonsalder for all framtid.

At LO og NOPEF ikke følger opp med det deres medlemmer vil, men satser på det mer populistiske kravet 2 - 4 rotasjon forundrer ikke meg. Det er bare å se på LO - AP aksens svik mot arbeidstagere i utsatte myteomspennende yrker som Nordsjødykkere, sjømenn og oljearbeidere.

Nordsjødykkerne har vært dyktige i media og fikk god hjelp av OFS med å framføre sitt budskap på oljearbeiderkonferansen til OFS "Uten Oljearbeiderne Stopper Norge", på Sola Airport Hotel i 2000. Sjømennene bare forsvant bort mens rederne fikk store statlige overføringer/bidrag. Sjømannsoppgjøret (ut-betaling av opptjent lønn) etter krigen hvor ca 5400 sjømenn mistet livet i krigs-handlinger, et utall (tusenvís) ødela helsa og sinnet, ble nedstemt av stortinget i 1948/49 mot 3 kommunister og høyre-kvinnen Claudia Olsen i fra Tønsberg.

I 1970 tok en admiral opp det uverdige at sjømenn ikke hadde fått sin lovede lønn etter krigen. Kun gjennom medias oppmerksomhet fikk dykkerne og sjømennene delvis sin rettferdighet.

Hvis OFS og LEDERNE ikke når fram med sine krav om lavere pensjonsalder bør en gjøre noe med informasjonsstrategien.

En sender ikke 50 - 60 åringer ut i krigen (Streik), de var 25 år yngre på slutten av 70 tallet da kravet først kom.

OFS ledelse den gang var framsynte med sine krav, min oppfordring til dagens ledere er å føre videre dette kravet med forsterket styrke.

Lykke til med årets forhandlinger.

Hilsen en lese og skriveglad pensjonist.

Tarjei Lodden: tarjei_lodden@hotmail.com

Medlemsfordeler gjennom OFS

FORSIKRINGSAVTALE MED YS OG GJENSIDIGE NOR:

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

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

- Innboforsikring • Reiserforsikring • Gruppelivsforsikring • Ulykkesforsikring • YS Unique konto
- YS Gjensidige-Avtalen gir deg 18% rabatt på skadeforsikring bil, bolig, hytte, båt m.m)

Ønsker du å melde deg inn i forsikringsordningen eller har spørsmål i forbindelse med vilkår eller lignende, tar du kontakt med Gjensidige NOR, tlf.

815 00 110 eller ditt nærmeste Gjensidige NOR kontor.

Les også mer om forsikringsordningen på:

<http://forsikring.gjensidigenor.no/delta/portal/forsikring/ois/side?p=19265>

JURIDISK BISTAND

OFS - etter anbefaling fra din klubb - tilbyr advokatbistand i saker knyttet til arbeidsforhold. Har du spørsmål/ problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. *Ved behov vil OFS sine advokater bistå i saken.*

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

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

kl. 08.00 – kl. 15.30. Ta kontakt på tlf.: 51 89 13 03

Før du ringer, ha følgende klart:

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

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

MEDLEMSKAP

Følgende regler gjelder for medlemskap;

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

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

Passivt medlemskap:

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

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

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

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

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støtte-medlemskap

Du betaler i ovennevnte tilfelle kr. 300,- pr. år i kontingent. Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatteopplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette.

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

OKE: Bedriften trener utbetalingen av LOL pengene.

Bedriften har meddelt OKE at etterbetalingen av pengene i LOL saken vil utstå til saken har vært behandlet i skattedirektoratet. OKE kan ikke akseptere denne utsettelsen og oppfordrer våre medlemmer som er omfattet som har rett på utbetalingen å ta kontakt med klubben eller OFS ved Bent Endresen. Det vil da bli tatt ut stevning for rettsapparatet.

OKE: Tap av helsesertifikat saken.

NOPEF har nå signert ny avtale som innebærer at NOPEF medlemmer i bedriften har en forsikringsordning på 3 G med en egenandel på kr 7.500.- som den enkelte må dekke selv. Avtalen er gjeldende fra kl 00.00 2.april 2002 og innebærer at medlemmer i NOPEF som mister helseattesten etter dette klokkeslett kun får utbetalt 3G!!!

På hjemmesidene i NOPEF karakteriserer Steinar Egeland dette som "hinsides all fornuft"! Vi er så hjertens enig med Steinar Egeland. Denne protokoll er hinsides all fornuft. Hvorfor ble så denne protokollen signert? OFS har ikke akseptert denne og har i forhandlingene krevd at årsakene til det store antall tap av helsesertifikat må undersøkes og fjernes slik at antallet tap av helsesertifikat synker. Dette er den eneste måten å få senket prisen på denne forsikringsordningen. En "sluttpakke" på 150.000.- etter utslitt helse kan ikke aksepteres. OFS har rådet NOPEF til ikke å signere denne avtalen. Dessverre til ingen nytte. OLF og OFS er uenig i saken og denne går nå videre til NHO og YS. Medlemmer av OFS har inntil organisasjonene er enig om noe annet en forsikringsordning på 8 G. Saken går nå videre til YS- NHO.

OKE: K&R pool opp i forhandlinger

Den omstridte ordningen med K&R pool skal behandles i forhandlingsmøte mellom OFS og OLF 18. april. Saken har vært behandlet mellom organisasjonene tidligere hvor det ble bestemt at det skulle gjøres et nytt forsøk på å bli enig med bedriften. Dette forsøket førte ikke frem så det blir nå opp til organisasjonene å finne en løsning i saken.

Det går rykter i miljøet at OKE har skrevet avtale om K&R pool slik den praktiseres fra bedriften og at vi på lik linje med NOPEF har akseptert denne i en egen avtale. Dette er selvsagt bare tull og vi vil avkrefte dette her og nå. I forhandlingene om denne saken er også ansiennitetsordningen trukket inn og følgende forslag er fremmet fra OKE sin side:

- Bedriftsansienitet innen ESS offshorevirksomhet legges til grunn innenfor tariffavtalens virkeområde. Dersom bedriften får kontrakt på flyterigger omfattet av NR tariffavtale reknes disse avtalene under ett.

- Alle stillinger offshore ansettes fast i ESS

- Ut fra tariffavtalens § 26 opprettes en vikarpool for å dekke normalt fravær i bedriften. Personell i vikarpoolen ansettes fast i ESS. Antall ansatte baseres på gjennomsnittlig sykefravær og reguleres kvartalsvis.

- Vikarbehov ut over normalt fravær dekkes av personell fra K&R pool på kortids kontrakter tur for tur. Disse opparbeider offshoreansiennitet som legges til grunn ved faste ansettelser offshore.

- I forbindelse med oppdrag av kortere varighet, som for eksempel flotell oppdrag under 6 mnd varighet ansettes personell fra K&R pool med ansettelsestid som tilsvarer prosjektets lengde. Har bedriften behov for å benytte faste ansatte til spisskompetanse for slike oppdrag, benyttes personell fra K&R pool som vikarer for disse.

- Ny rekruttering til ledige stillinger offshore organiseres gjennom K&R pool.

Bedriften ville ikke akseptere dette og i tvisteprotokollen ble det anført følgende: "Bedriften har innen 1.6.2002 forpliktet seg på at den innen 1.6.2002 må ha utredet konsekvensene som følge av bedriftsansienitet.

Selskapets sysselsettingspraksis vil nødvendigvis måtte være dynamisk utfra de rådende markeds og arbeidskraftbehov til en hver tid. Arbeidskraftbehovet vil slik Lokalavtalen gir anvisning på dekkes av egne faste ansatte arbeidstakere men også av innleid personell og midlertidig ansettelser innenfor gjeldende lov og regelverk."

Når det her henvises til Lokalavtale så er det avtalen bedriften har signert med NOPEF det henvises til.

OKE: Sysselsetting i bedriften

OKE har vært i nytt forhandlingsmøte med bedriften hvor sysselsettings situasjonen har vært drøftet. I siste info opplyste vi at det var blitt enighet med bedriften om at alle de ledige stillingene som ble avdekt i desember i fjor skulle besettes innen 14 dager. I dette møte ble det avdekt ytterligere nye ledige stillinger som ikke var besatt og vi oppfordret bedriften til å starte gjeninntakelsen av oppsagt personell umiddelbart. OKE er forundret over at bedriften har så liten oversikt over ledige stillinger og er overrasket over at bedriften ikke prioriterer denne saken. Vi minnet bedriften om rettigheter de oppsagte har og at det nå var flere som vurderte søksmål mot bedriften.

OKE krevde også at det ble ansatt flere faste vikarer og henviste til at det gjennomsnittlige sykefraværet var over 12% det siste året. Antall fast ansatte vikarer er basert på et sykefravær på 10%. Det styrker også vårt krav om flere fast ansatte når det stadig sendes ut nye vikarer fra K&R pool som har svært liten fartstid på sokkelen. OKE meddelte bedriften at vi nå vil anbefale medlemmer å gå til søksmål mot bedriften dersom de snart ikke blir gjeninntatt. Helt siden oppsigelsene fant sted

har det eksistert ledige stillinger i selskapet.

Forpleining i Statoil

Ut fra den informasjon vi har fått fra de tillitsvalgte i Hydro så er de fornøyd med prosessen så langt. Det er en anerkjennelse til Statoil at nesten samtlige i

Hydro som er ansatte i Snorre og Visund vil bli med over 1. januar 2003. Det er også at gledelig Statoil selv vil ta ansvar for forpleiningen på Visund. Dette er også i samsvar med vår driftspraksis.

Men når dette er sagt er vi meget skuffet over at Statoil ikke la driftspraksisen til grunn når det gjelder forpleiningen på Snorre plattformene.

Eurest har kontrakt der frem til 1. juli 2003 og vi ønsket at Statoil selv tok over fra denne dato. Statoil har dessverre forlenget denne kontrakten frem til 1. juli 2004. Hva motivet er forstår vi ikke. Vi har her en yrkesgruppe som fortjener en annen oppmerksomhet enn det Statoil ville gi dem.

Ut fra en undersøkelse som OFS og SaF har fortatt om tilfredshet med mattilbudet hos de ansatte på Statfjord B og C og Gullfaks C så kommer det helt tydelig frem at de ansatte på Gullfaks C er mye mer fornøyd med dette tilbudet enn de på Statfjord B og C. På en skala fra 1 til 5 kommer Statfjord ut med 1,2 og Gullfaks med 3,8.

La en ting være helt klart, dette er ikke noe ansatte i EUREST på Statfjord B og C skal ta inn over seg. Under påtrykk fra Statoil og som følge av stramme kontrakter er det gjennomført endringer i forpleiningen på Statfjordfeltet. Det er disse endringene som er årsaken til den misnøyen som kommer frem i undersøkelsen. Dette understreker enda klarere betydningen av at de som arbeider i forpleiningen er ansatt i operatørselskapet.

For SaF - Odd Moen / Nestleder

Undersøkelse på kant med personopplysningsloven

YS i Statoil mottok en del henvendelser om de spørsmålene som det skulle svares på i denne undersøkelsen. YS, med støtte fra NOPEF, tok saken opp med den ansvarlige for undersøkelsen og ba om at den måtte stoppes inntil en del forhold ble avklart. Ut fra vår vurdering var en del av spørsmålene formulert på en slik måte at de ikke holdt seg innenfor rammene av personopplysningsloven. Vi var heller ikke fornøyd med de behandlingsrutiner som ble lagt til grunn.

Vi oppnådde ikke den forståelse vi ønsket og ba om møte med Datatilsynet 22 februar.

Samme dag ble det meddelt bedriften at Datatilsynet ville komme med sin vurdering og en oppfordring om at undersøkelsen ble stoppet inntil denne vurderingen ble gitt.

Mandag 25. februar fikk vi beskjed fra bedriften om at undersøkelsen samme dag ble stoppet og ikke tas opp igjen i sin nåværende form.

I innledningen til spørsmålene uttrykker bedriften at det er frivillig å svare, men det gir ikke bedriften noen grunn til å stille spørsmål som går så langt inn i privatlivets område. Som eksempel kan nevnes: Min økonomi er ..., Min fritidssituasjon er ..., Mine kontakter med venner og bekjente er ..., Mitt familieliv er ..., Min fysiske helse er ..., Min psykiske helse er ..., Livet er stort sett for meg ...

Vi får håpe at vi aldri ser denne typen spørsmål en gang til i Statoil når det gjelder spørreundersøkelser. Fra fagforeningenes side savner vi retningslinjer

og forankring sentralt når det gjelder spørreundersøkelser og vi har derfor satt i gang et arbeide sammen med bedriften rundt dette problemet.

For SaF - Odd Moen

Valg i Statoil

Som alle kjenner til og meddelt via brev hjem to ganger skal det i år være valg av de ansattes representanter til Statoils Pensjonskasse og Bedriftsforsamling.

Valg av de ansattes representanter til Statoil styre vil, etter at vi ble delvis privatisert, bli foretatt av representantene for de ansatte i bedriftsforsamlingen. Tidligere ble disse valgt direkte av de ansatte på samme måte som representantene til Pensjonskassen og Bedriftsforsamlingen.

Valgstyret ble oppnevnt av Statoils styre 28. november 2001 og hadde sitt første møte torsdag 8. januar 2002. På dette møtet ble valgstyret konstituert og det ble utarbeidet en tids- og arbeidsplan. Kunngjøring av valg ble sendt ut til alle ansatte 14. januar.

På torsdag 7. februar ble det innkalt til ekstraordinært møte i valgstyret med bakgrunn i at bedriften ville søke bedriftsdemokratismndra om utsettelse av valget slik at ansatte i våre datterselskaper kunne delta ved årets valg. Bedriften begrunnet dette med at fagforeningene i våre datterselskaper skriftlig hadde bedt om dette. I forskriftene om ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling i aksjeselskap og allmennaksjeselskap § 6 er det åpnet for denne muligheten. YS i Statoil har ikke noe motforestillinger til dette, men det har over tid vært kjent at denne mulighet kunne oppstå og det er uforståelig for YS at bedriften kommer med dette etter at hele valgprosessen er igangsatt. Dette synliggjør helt klart at bedriften ikke har den nødvendige respekt for valgstyrets arbeide og integritet. Med bakgrunn i søknaden og bedriftens

ønske om utsettelse fremmet YS forslag i valgstyret om at valget ikke skulle utsettes. Forslaget fikk flertall med stemmer fra Lederne, NIF, Nito og YS. NOPEF sitt medlem i valgstyre stemte med bedriftens to representanter på at valget skulle utsettes.

YS beklager på det sterkeste at bedriften har valgt en løsning som setter hele valgstyrets arbeide i et underlig lys. En kan vel spekulere i motiver i denne saken, og spesielt med bakgrunn i at bedriften kunne ventet med denne søknaden til etter årets valg slik at valgstyret kunne utført sitt arbeide etter fastlagt plan. Når det gjelder fordelingen av medlemmer i datterselskapene Statoil Norge AS og Navion AS så har NOPEF til sammen 330 og de andre foreningene til sammen 13. I de tre andre selskapene er det få ansatte.

For SaF - Odd Moen / Nestleder

Bemanning på Huldra

Det er planen at Huldra skal drives bemannet i noen perioder og ubemannet i andre perioder. Bemanningens størrelse og hyppigheten vil være bestemt av behovet for forebyggende vedlikehold, reparasjoner, modifikasjoner og av andre driftsmessige forhold. Dekningen av de ulike beredskapssituasjonene har blitt vurdert blant annet med bakgrunn av erfaringene fra Sleipnerfeltet.

Basert på frivillighet er det planlagt utstrakt kombinasjon av beredskapsoppgaver. For å legge forholdene til rette for dette er det forberedt et kursopplegg der flere kurs slås sammen og gjennomføres sammenhengende ut fra de enkelte deltakernes behov.

Det opplegget bedriften har utarbeidet består av et sammenhengende kurs med lange kursdager som også skulle omfatte en helg. Opplegget er derfor ikke i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tariffavtalen. Dersom det eventuelt skal innvilges dispensasjoner fra disse bestemmelsene må dette skje etter avtale mellom bedriften og fagforeningene. Det er derfor sterkt beklagelig at bedriften har gått så langt med dette opplegget at deltakerne allerede er påmeldt til kursene uten at bedriften har informert fagforeningene sentralt. Fagforeningene har også tidligere gjort bedriften oppmerksom på at slike saker av prinsipiell betydning må tas opp med oss.

Da fagforeningene ble kjent med disse planene ba vi derfor om et møte med bedriften. Fagforeningene gjorde det på dette møtet klart at vi ikke kan godta kurs av så lang varighet at det strekker seg over en helg. Det er derfor ikke aktuelt å la alt stoffet inngå i et langt sammenhengende kurs. Hvis emnene fordeles over to kurs av inntil en ukes varighet vil det fortsatt være mulig med

Samordning og samøvelser av kursene om disse emnene.

For SAF/YS

Tor Stian Holte

For Teknikerne/Lederne

Nils Helland

For NOPEF

Dag Unnar Mongstad

Rydd opp - Oppfølging av seminar om lese- og skrivevansker. Pilotprosjekt på opplæring.

Skrevet av: Mette Møllerop

Prosjektet på lese- og skrivevansker er blitt møtt med stor interesse. Derfor velger jeg denne gangen å bruke hele "Rydd opp" på informasjon om pilotkurset på lese- og skrivevansker. Dette er et prosjekt som det er felles engighet om, og som vi tror mange vil ha nytte av. Voksenopplæringsinstituttet (VOX) inviterer i samarbeid med Oljeindustriens Landsforening (OLF) og fagforeningene OFS, NOPEF og Lederne til fire dagers kurs for personer med lese- og skrivevansker. Kurset blir arrangert i Stavanger og går to ganger over to dager.

Første samling er 5. og 6. juni 2002. Andre samling er 17. og 18. juni 2002.

De som inviteres er:

1. De som synes det er et ork å lese mye tekst.
2. De som helst ikke vil skrive eller som føler de ikke kan skrive.
3. De som ikke kan bruke PC.
4. De som vil forbedre sine lese- og skriveferdigheter.
5. De som ønsker å vite mer om lese- og skrivevansker.
6. De som vil vite mer om studieteknikk og hjelpemidler.

Kursledere for første samling er Kari Letrud og Kristin Hauge. Begge har lang erfaring med lese- og skrivevansker blant voksne.

Plan for 1. samling Dag 1- kursstart kl. 10.00

Opplegget for kurset vil være en blanding av teori og praksis, av samtaler i grupper og individuelt.

Det blir lagt stor vekt på å imøtekomme ønsker fra kursdeltakerne.

Av innholdet kan nevnes:

1. Generell informasjon om lese- skrivevansker.
2. Samtale om hvordan lese- og skrivevansker virker inn på dagliglivet.
3. Forelesning om læringshindringer
4. Praktiske øvelser i studieteknikk.
5. Bruk av PC som hjelpemiddel.
6. Alle får prøve seg på ulike dataprogrammer som kan være til hjelp.

Felles middag om kvelden

Dag 2: kl 9.00 -15.00

Arbeid på datamaskiner hele dagen med oppfølging av arbeidet fra dagen før.

1. Individuelle samtaler
2. Oppsummering fra deltakerne
3. Forberedelse til neste samling

2.samling

Opplegget bestemmes av deltakerne i samråd med kurslederne på første samling.

For nærmere opplysninger ta kontakt med

Helga Arnesen, VOX

Telefon: 23 38 14 12

Mobil: 93 42 52 45

Epost : Helga.arnesen@vox.no

Påmelding til

VOX,

Pb 6139 Etterstad,

0602 Oslo.

Attn: May Olsen,

Telefon 23 38 14 11

Epost: May.olsen@vox.no