



## SAFE Magasinet

Nr. 4 – 2002

### Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 3	De ansatte kan ikke lastes	Mette Møllerop
Side 4 – 5	En demonstrasjon av solidaritet	Kari Bukve
Side 6 – 8	Er oljearbeidere mer utsatt for kreft enn normalbefolkningen?	Mette Møllerop
Side 9	Konkurransen – fri eller fritt?	Mette Møllerop
Side 10 – 11	Leder - Sommeren er her, men utfordringene blir ikke mindre!	Terje Nustad
Side 12 – 13	Livsviktig rolle kan bli livsfarlig	Mette Møllerop
Side 14	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 15	Sjølrealisering	Mette Møllerop
Side 16	det juridiske HJØRNE - Melding om yrkesskade/yrkessykdom	Birgitte Rødsæther
Side 17 – 20	Drama inn i næringslivet!	Mette Møllerop
Side 21 – 23	Fagforeningslederens hverdag i Colombia!	Terje Nustad
Side 24	Rydd opp! - Støysaken – hva må vi gjøre?	Halvor Erikstein
Side 25	Tariff 2002 - Blir 2-4 rotasjon innført i 2003 på OLF området?	Kari Bukve
Side 26	Tariffoppgjøret - Brønnservice 2002	Bjørn Tjessem

## De ansatte kan ikke lastes

Skrevet av: Mette Møllerop

- Vår sympati går til de ansatte i Dolphin, skrev Roy Erling Furre etter at Statoil hadde hevet kontrakten med rederiet Dolphin. - Dette kommer på det verst tenkelige tidspunktet med lavkonjunktur i riggmarkedet. Det er allerede varslet oppsigelser i andre riggselskaper. Det vil derfor være vanskelig å skaffe ny jobb til alle som blir overtallige.



En drøy måned etter kontraktoppsigelsen sitter Terje Evensen, klubbformann i OFS-klubben i Dolphin, fortsatt med over 100 oppsigelser i fanget. I slutten av juni ble de sendt ut til de ansatte. Forhandlinger med ledelsen har endret bildet noe. Oppsigelser kan ikke unngås, men antallet er redusert.

- I hovedprinsippet har bedriften fulgt ansiennitet, sier Terje Evensen. 106 mann må gå. Disse har vært ansatt fra null til tre år og svært mange av disse er unge folk. En del av disse får det ganske sikkert vanskelig økonomisk. De er jo i en alder med boliggjeld og familie med små barn.

*Gjør bedriften noe med det, for eksempel sluttpakker eller annen økonomisk hjelp?*

- Det er tatt høyde for å ta sosiale hensyn. Alle har fått brev med beskjed om at de har mulighet til å ta opp private saker som rederiet ikke vet om, for å få situasjonen sin belyst på nytt. Når det gjelder sluttpakker, har dette vært diskutert for ansatte over 58 år. Dette skal vi ta opp i etterkant av oppsigelsesrunden.

Ansatte har mulighet til å anke oppsigelsen i henhold til arbeidsmiljøloven, men per i dag kjenner ikke Terje mange som kommer til å gjøre det.

- Det er selvfølgelig mulig at det blir noen få saker, men kabalen er som sagt ennå ikke helt lagt.

Dolphin ligger omtrent midt på treet i forhold til andre rederier når det gjelder arbeidsoppdrag framover. To rigger er på langtidskontrakt fram til 2005/2006. En rigg risikerer å stå uten oppdrag fra høsten av. Riggeren, en såkalt pumpestasjon, har kontrakt med Hydro som også har opsjon fram til 2008, men ytterligere leie må det i så fall forhandles om. Dersom forhandlingene ikke går i riggens favør, vil en ny oppsigelsesrunde komme i kjølvannet av dette. Rundt 75 ansatte vil bli rammet i denne eventuelle omgangen.

### Sats på HMS

Om kontraktoppsigelsen med Statoil er årsaken til at en ny mann nå sitter i direktørstolen på Dolphinkontoret i Tananger, kan en selvfølgelig spekulere i. Uansett har Joakim Kleppe satt HMS på prioriteringslisten.

- Det er ingen tvil om hva den nye direktøren prioriterer. Kleppe har i klare ordelag forklart hva han forlanger av HMS. Skal vi rette opp inntrykket som media sitter med, må vi gjøre det bra.

*Hva gjør klubben for å følge opp dette?*

- Vi har i lang tid jobbet med å sette fokus på HMS-situasjonen. Vi har kritisert verneapparatet for at de ikke følger opp krav og pålegg. Det er ikke det enkelte verneombudet som er målet for vår kritikk, men selve apparatet. I etterkant av ulykken og kartleggingen av situasjonen, kan vi se at vi skulle stått enda hardere på vår kritikk.

*Når en leser rapporten fra OD og Statoil, lurer en på om ikke folkene som jobbet på Byford selv burde ha reagert?*

- De var i en situasjon hvor de har fått gode ord fra ledelsen hos oss og fra Statoil. De har selvfølgelig trodd at de gjorde en god og sikker jobb. Det er helt naturlig at mennesker som får en fin tilbakemelding for utført arbeid, vil tro på, og bli glad for rosen. Etterpå blir de altså dolket i ryggen! Dette er et lederansvar. Det er ledelsen i Statoil sammen med Dolphin som har sviktet. De ansatte lenger ned i hierarkiet kan ikke lastes for dette.

*Rapporten beskriver også en rotet arbeidsplass?*

- Uansett hvilken borerigg du kommer på, vil det alltid se rotet ut for en som ikke er med på operasjonen. Når du utfører en arbeidsoppgave har du ditt eget system og rutiner for gjennomføringen. Utenifra kan det kanskje virke uoversiktlig og rotet, men ikke for dem som kjenner og utfører arbeidsoperasjonen. Når du i tillegg får tilbakemelding på at dine rutiner er meget bra, er det urimelig å forvente at du likevel skal stille kritiske spørsmål til din egen praksis. Jeg syns det er all grunn til å ta de ansatte i forsvar. I tillegg, Statoil er i seg selv god på prosedyrer, men det som egentlig teller, er "meter per time og krone per meter". Med andre ord, Statoil kan selv bli mindre kritisk og årvåken når produksjonen går glatt og pengene ruller inn.

### **Varsler-rollen**

Både leger, forskere og tillitsvalgte har tatt opp varslers-rollen, det vil si muligheten den enkelte har for å melde fra om for eksempel utilfredsstillende arbeidsmiljø, dårlige sikkerhetsprosedyrer og helsefarlig arbeid.

Flere påpeker konsekvensene det kan få for varslersens framtidige karriere.

- For den vanlige oljearbeideren tror jeg ikke det har noen betydning, mener Terje. Selv har jeg faktisk stoppet riggen i slike situasjoner. Det er selvfølgelig ikke lett, men det skal gå greit.

*Hva med mellomlederskiktet?*

- Jeg tror egentlig ikke det, men det er et uhorvelig vanskelig spørsmål å svare på. Hvis jeg sier at de ikke har problemer med dette, kan det bli feil, sier jeg at de har problemer med varsling, blir det også feil. Jeg tror situasjonen varierer fra menneske til menneske. Det er vanskelig å si hva som er den reelle virkeligheten. På den andre siden sier ryktene, jeg gjør oppmerksom på at dette er rykter, at når det gjelder mellomledere, er de bedt av sine ledere om å melde seg ut av OFS for å komme seg videre i karrieren. Dersom ryktene taler sant, kan en selvfølgelig spekulere i om varsling kan gi samme konsekvenser.

### **Framtidig riggmarked**

- Det blir vanskelig å få ungdommen til å satse på oljeindustrien i framtida, det kan en trygt slå fast etter de siste hendelsene. Selv om flyteriggmarkedet bestandig har gått i bølgedaler, har situasjonen forverret seg de siste årene. I dag kan du bli ansatt i en bedrift, og før du har rukket å skrive under arbeidskontrakten din, er du oppsagt. Så ille har det ikke vært tidligere. Nå ligger det et stort ansvar på oljeselskapene og regjeringen om å få kontinuitet i flyteriggmarkedet.

*Samarbeider dere godt med andre fagforeninger om disse sakene?*

- Ja, vi har et veldig godt samarbeid med Nopef i denne situasjonen. Vi rammes sannsynligvis også like hardt. OFS er størst offshore og mister mye folk nå i første omgang. Nopef har flest medlemmer på land, og i forbindelse med omstruktureringen vil nok oppsigelser dessverre også ramme dem. Foreløpig vet vi imidlertid lite om dette. Uansett, i den situasjonen vi er i nå, har vi heldigvis en god dialog med de tillitsvalgte i Nopef.

### **Der fikk fanden sitt...?**

**En kan gjerne legge til resten "fordi han var dum, og ikke bereknet sitt publikum." og spørre som Stein Bredal, hovedtillitsvalgt i YS i Statoil gjør her:**

**. Hvordan kan det ha seg at man til stadighet får inn rapporter om god sikkerhetskultur, men når politi, OD og Statoils egen granskingsgruppe lager rapport, har man i alle disse tilfellene funnet graverende forhold og holdninger som antakelig har eksistert i lang tid. Jeg beklager å måtte si det, men jeg tror dette bunner i forhold som går langt opp til direktørnivå i Statoil.**

Statoil er ikke bare operatør og består ikke bare av ansatte direktører, Statoil er også arbeidsgiver med ansvar for en rekke mennesker og med et stort og velfungerende apparat av tillitsvalgte. Hvordan ser de tillitsvalgte på dødsulykken og den påfølgende kontraktoppsigelsen med Byford Dolphin?

- Det er en svært vanskelig sak å uttale seg om, sier Stein Bredal. Jeg kan forstå fortvilelsen til mannskapet som mønstrer av, at de ikke lenger har en arbeidsplass å gå til. Det er en vond og vanskelig situasjon. Men slik jeg ser det, er dette et mer sammensatt problem. Det har mer dypereliggende årsaker enn det som er kommet fram i granskingsrapportene til OD og Statoil. Det kommer også en politirapport etter hvert, dessverre har denne trukket ut i tid. Når det gjelder Byford Dolphin, var riggen så vidt jeg vet, nå på slutten av sin siste leieperiode. Leieperioden strakk seg over fire år og skulle avsluttes i november 2002. Problemet er at den gamle riggen skulle ha vært brukt til leteboring, men blant annet på grunn av fallende oljepriser i 1999, tørket letevirksomheten inn, og riggen har i stedet blitt brukt til såkalte competitionjobber, dvs. jobber

som har med å installere utstyr til produksjonsboring. Flere boreledere jeg har snakket med, har stilt seg tvilende til å bruke noen av disse gamle riggene til slike formål.

*Hvorfor tror du Statoil og OD har godkjent riggen til dette bruket da?*

Jeg stiller meg egentlig tvilende til at både Statoil og OD virkelig har godkjent riggen til dette bruket. Har økonomien i stedet gått foran det sikkerhetsmessige og har en sett litt lett på denne godkjenningen?

*Hvem mener du har skyld i dette, Statoil eller Dolphin?*

- Her tror jeg vi må snakke om delt skyld. Ratene har vært så høye at det overhodet ikke unnskylder at Dolphin kunne ha holdt et høyt sikkerhetsnivå.

*Likevel må det vel være et tankekors at Statoil har gitt positiv tilbakemelding på dette sikkerhetsnivået. Dette er gjort skriftlig og det er signert av Statoils egne folk.*

- I den siste tida har jeg lest gjennom tre ulykkesrapporter som alle har resultert i dødsfall. I alle tre tilfellene rapporteres det om arbeidsforhold hos underentreprenører som er helt uholdbare. Man må således spørre seg om man i det hele tatt kan stole på de beskrivelser man har fått i forkant, eller trodd eksisterte. Det gis et solskinsbilde av arbeidsforholdene inn til Statoil som ikke samsvarer med virkeligheten. Hvordan kan det ha seg at man til stadighet får inn rapporter om god sikkerhetskultur, men når politi, OD og Statoils egen granskingsgruppe lager rapport, har man i alle disse tilfellene funnet graverende forhold og holdninger som antakelig har eksistert i lang tid. Jeg beklager å måtte si det, men jeg tror dette bunner i forhold som går langt opp til direktørnivå i Statoil. Disse direktørene har visst om disse tingene, men i all sin feighet er de alltid klare til å skyld på laveste ledd. I Byford Dolphin vet vi om erfarne boresjefer fra Statoil som har vært rystet over forholdene om bord. Disse boresjefene er erstattet med kanskje mer uerfarne og lydige boresjefer. Jeg har hatt møte med Olav Fjell om denne saken og har bedt ham se på om ikke dette hører hjemme på direktørplanet i U&P/B&B (Undersøkelse og produksjon/Boring og brønn). Mange av oss er nå lei av direktører som unndrar seg ansvar i en del sammenhenger og alltid legger skylden på det nederste leddet, selv om de over lang tid har visst om uholdbare tilstander.

*Generelt, hva slags ansvar har Statoil for sine underleverandørers sikkerhetssystemer?*

- Statoil har en svakhet. Vi har innebygd i våre kontrakter klare krav til HMS-standarder. Da må vi og ha sterke folk ute i feltet som sørger for at HMS-standarder holdes - ufravikelig. Det har ikke Statoil nå, og det er Statoils svakhet.

*Hva tror du myndighetene vil gjøre nå?*

- Det de i hvert fall bør gjøre ut i fra disse rapp-ortene, er å gi bøter til begge. Bøtene bør være i en størrelsesorden som i Oseberg Øst-saken, det betyr bøter på et tosifret millionbeløp.

*Tillitsvalgte i Dolphin, kunne de ha gjort mer?*

- Nei, jeg tror oppriktig at de har stått på for å rette opp dette. Dolphin har hatt en kultur, eller rettere sagt ukultur, som har vært velkjent i Nordsjøen i 25 år. Den er det ikke lett å gjøre noe med.

*Er Dolphin en av mange?*

- Jeg vil si det slik, jeg har selv vært en del av flyteriggmiljøet i en fem, seks år. Vi som har gått i dette miljøet vet hvilke selskap som satser på det sikkerhetsmessige og hvem som ikke gjør det. Blant de seriøse vil jeg framheve Transocean og Smedvig. De prioriterer arbeid med sikkerhet og bør være gode forbilder for andre. Akkurat nå kan det kanskje være på sin plass å trekke fram nettopp de seriøse.

*Varslerrollen har vært nevnt som et problem. Kjenner du til at karrieren stoppes for ledere som rapporterer om manglende sikkerhet og farlig arbeidsmiljø?*

- I en del selskaper er varslerrollen ensbetydende med karrierestopp. Så enkelt er det!

## En demonstrasjon av solidaritet

Skrevet av: Kari Bukve

**Rundt 300 eksperter på utvikling og fattigdomsbekjempelse fra verden over deltok på den årlige ABCDE Europe (Annual Bank Conference on Development Economics) i Oslo mellom 24. og 26. juni. ABCDE-konferansene i Europa ble startet for fire år siden for å fremme debatt om utviklingsspørsmål i et europeisk perspektiv. I tillegg til Europa, holdes ABCDE-møter hvert år i Washington, Latin Amerika**

Hva er verdensbanken? (hentet fra Verdensbanken, en håndbok for kritikere, lagt ut på Attacs nettsider) Verdensbanken ble dannet i 1944, i Bretton Wood, New Hampshire sammen med de internasjonale pengefondene, IFM, for å gjenoppbygge og stabilisere verdensøkonomien i Europa.

Internasjonale Bank for Gjenoppbygging og Utvikling (IBRD) fikk aldri noen viktig rolle som gjenoppbygger av Europa. Etterspørselen etter lån til dette formålet var lav, og det ble bare utbetalt fire slike lån, på totalt 497 millioner dollar. Til sammenlikning ble det overført 42,3 milliarder dollar gjennom Marshallhjelpen fram til 1953 (Eklöf 1993). I stedet utviklet IBRD seg raskt til verdens største utviklingsinstitusjon, og ble etter hvert kjent som Verdensbanken.

Verdensbanken tar særlig sikte på å dekke utviklingslandenes langsiktige finansieringsbehov. Men for å få lån i Verdensbanken stilles det krav til landets økonomiske politikk. Det er mer enn 30 av medlemslandene i FN som står for utlåner av penger. Selv om Verdensbanken liker å presentere seg som en utviklingsinstitusjon, så er den først og fremst en bank. Pengene som beveger seg fra Washington til den tredje verden er ikke gaver, men lån som skal betales tilbake. Tilbakebetalingene oversteg nye utlån for første gang i 1970.

Verdensbanken fordømmes av indiske stammefolk som får landsbyene sine lagt under vann av gigantdammer i Narmada, av indianergrupper i Chile som ser at Verdensbankens finansiering av kraftstasjonene i Biobio støtter opp om myndighetenes overgrep mot urbefolkningen, og av fattigfolk i Tanzania og hundre andre land over hele kloden som mister det siste håpet om en bedre framtid på grunn av strukturendringspolitikkenes rasing av sosiale velferdstiltak.

Åpent forum på Diakonhjemmet Høgskolesenter 23.06.02

Kenneth Kanuda, tidligere president i Zambia hadde disse erfaringer med verdensbanken; Hans regjering brøt med verdensbanken og IFM og satset på utvikling på egne premisser og fikk vekst i brutto nasjonalprodukt på 6 % i løpet av 9 mnd. Før det hadde vekstraten ligget rundt null. Flere av landene må som en del av strukturendringsprogrammene for å få lån, senke arbeidsstandardene og redusere offentlig utgifter. Kenneth Kanuda sa også at det går ikke an å stoppe globaliseringen, men kreve globalisering med et menneskelig ansikt.

Fillipiniske dr Lidy Napcil fortalte at det ofte var et nært samarbeid mellom lokale eliter og den internasjonale storkapitalen, I seminaret om "arbeidsliv, verdensbank, politikk, fleksibilisering og arbeidsrettigheter" fortalte hun at det var spesielt den kvinnelige arbeidskraften dette gikk utover. Kvinner er "the last to hire and the first to fire". Et hvert forsøk på å organisere seg blir slått ned på. Lønningene er svært lave og kvinnene har fra før av rollen med å ta seg av hjem og barn. Ironien i dette er at i familiene i Fillipinene må begge ut i arbeidslivet for å overleve økonomisk, mens kvinnene fremdeles må ta seg av ansvaret hjemme. Krittiken til verdensbanken går også på demokratisk medvirkning. Når frivillige organisasjoner blir innkalt til et møte, får det et dokument på 200 sider, 3 / 4 deler av dagen blir brukt til å fortelle hva dokumentet handler om og så får de to timer til å lese igjennom og komme med en uttalelse om saken.

Hennes budskap var også at en måtte ha folkelig kontroll over ressursene. Jorge Smith, Argentina, kunne fortelle at Nasjonalbanken hadde tatt over 12 millioner hektar dyrket mark fordi bøndene ikke kunne betale gjelden sin, derfor forsøker nordamerikanske banker nå å overta nasjonalbanken for å komme til jorda. Argentina har en årlig matvareproduksjon som kan brødfø over 300 millioner, allikevel er det 100.000 vis av sultne bare i Buenos Aires. Manglende lønn og pensjonsutbetalinger til offentlig ansatte i provinsene, privatisering og nedlegging har vært hverdagskost. I dag er for eksempel hovedveien gjennom hovedstaden og den internasjonale flyplassen hyret ut til 3 forskjellige private selskaper som alle tar bompenger for hver vei strekning.

Argentinerne flest vender ryggen til politikerne med slagordet som er strofen i en kjent argentinsk sang "la de forsinne, la de bare forsinne" Fra salen ble det spurt om hvordan fagforeningene forhold seg til opprøret, var fagforeningene med eller en del av dette opprøret? Jorge Smith svarte at de fleste fagforeningslederne ikke var særlig aktive til å begynne med, fordi de hadde vært en del av det politiske systemet og hadde hatt fordeler av det.

Gudstjeneste med Biskop Gunnar Stålset i Oslo Domkirke den 23.06.02 Gudstjenesten reflekterte over en tekst fra det gamle testamentet: Bøndene måtte låne penger for å betale skatt til kongen, dette medførte at barna ble solgt til slaveri og prostitusjon. Utlånerne overtok bøndenes vingårder og skapte nød og fattigdom. Teksten har relevans til dagens globale politikk der de fattige i sør opplever samme tilstander i dag. Biskopen understreket at økonomien må tjene menneskene og ikke menneskene økonomien.

En kan gjenkjenne profittens sanne ansikt fra generasjon til generasjon og at menneskene har bekjempet dens virkninger fra generasjon til generasjon. Menneskets svar på det som skjer i dag er resignasjon, kanskje lever vi i et samfunn som er selvdestruktivt

Biskopen utalte også at vi trenger sinne, men ikke hat og vold og at vi må bygge en bevegelse som gir kraft til demokratiet. Essensen var at etikk og økonomi hører sammen og at økonomien skal tjene livet.

Hoveddemonstrasjonen. Mandag 24.06.02

Her trengs ikke så mange kommentarer utover bildene, det var en glad og fredelig demonstrasjon. At 10.000 stykker møter opp for å markere sin motstand mot et system som er urettferdig sier sitt.

Kanskje er vi ikke så resignerte allikevel ?

## Er oljearbeidere mer utsatt for kreft enn normalbefolkningen?

Skrevet av: Mette Møllerop

**Prosjektmedarbeider Leif Åge Strand ved Kreftregisteret: - Forskningsprosjektets styrke er det store antall grundige besvarelser fra oljearbeiderne. Svakheten er at arbeidet med å samle inn og systematisere eksponeringsdata for kreft i ulike yrkesgrupper enda ikke er utført. Dette arbeidet skulle oljeindustrien selv ta ansvaret for.**



*Leif Åge Strand og Aage Andersen*

I forordet til undersøkelsen "Kartlegging av kreftrisiko og årsaksspesifikk dødelighet blant ansatte i norsk offshorevirksomhet", skriver prosjektleder Aage Andersen og prosjektmedarbeider Leif Åge Strand i forordet: "Studier av yrke og kreft har siden 1960-årene vært ansett som en viktig oppgave i Norge, og kreftrisiko i de fleste større industribedrifter har derfor blitt kartlagt. Kreftregisteret har så langt vært involvert i mer enn 50 studier av yrkesbetinget kreft, ofte i samarbeid med andre institusjoner, i Norge eller internasjonalt. Initiativene har ofte kommet fra industrien selv, så også med dette prosjektet. Oljeindustriens Landsforening (OLF) forespurte Kreftregisteret om muligheten til å kartlegge kreftrisiko i oljevirkosmheten til havs, da det syntes naturlig at en industri som i løpet av få år har vokst til å bli en av Norges største arbeidsplasser, nå skulle bli gjenstand for en slik undersøkelse. Trolig har 60.000 nordmenn arbeidet ute på plattformene på norsk kontinentalsokkel."

Det viste seg etter hvert å bli litt av et arbeid å få tak i flest mulig av disse 60.000 menneskene som hadde jobbet i Nordsjøen.

- Da henvendelsen fra OLF kom på slutten av 80-tallet, var det meningen at oljeindustrien selv skulle skaffe oversikt over hvem og hvor mange som hadde jobbet i industrien, forteller prosjektmedarbeider Leif Åge Strand. De skulle skaffe yrkeshistorie, adresser, hvem hadde jobbet med hva, etc. Dette skulle så koples opp mot krefregisteret. Det viste seg etter hvert at man ikke hadde oversikt over hvem som hadde jobbet hvor. Dermed fikk vi heller ingen navnelister. Arbeidet med å få fatt i navn ble derfor mye mer omfattende enn vi tidligere hadde antatt, og vi hadde dermed heller ingen mulighet til raskt å få representative resultater via koplingen mot krefregisteret. Personantallet fra oljeindustriens begynnelse ble for lavt og tilfeldig. Vi må derfor basere oss på resultater i framtida for den gruppen vi nå sitter med.

*Hva gjorde dere for å få fatt i den gruppen dere nå sitter med?*

- Etter å ha jobbet i to år med å identifisere over 61.000 tidligere og nåværende ansatte på plattformene på den norske kontinentalsokkelen, sendte vi ut rundt 57.000 spørreskjema til de personene som var i live og bosatt i Norge, Vi fikk over 35.000 svar, noe som gir en svarprosent på 62. Av disse var 28.000 svar fra offshorearbeidere. De øvrige svarene kom fra personer som ikke har jobbet på plattform.

*Regner dere dette antallet for et godt resultat?*

- Ja absolutt. Responsen ligger innenfor det som er vanlig ved denne type undersøkelser, og det må vi si oss fornøyd med. Av dem som fikk spørreskjemaet tilsendt, var også en relativt stor del personer som ikke hadde jobbet offshore. Sannsynligvis er svarprosenten lavere blant disse, siden undersøkelsen ikke henvendte seg til dem. Den reelle svarprosenten blant offshorearbeiderne er derfor antakelig høyere enn de 62 prosentene.

## Risikofaktorer – råolje, gass og boreslam

International Agency for Research on Cancer (IARC, underlagt Verdens Helseorganisasjon, WHO), har satt sammen forskningsresultater på kreftframkallende stoffer og eksponeringssituasjoner fra hele verden. Totalt 87 forskjellige stoffer, blandinger, prosesser og yrker har vist seg å føre til kreft hos mennesker. I Norge har en oversikt over en del kreftframkallende stoffer i landbasert industri, offshore finnes foreløpig ingen samlet oversikt.

– Oljeindustrien skulle samle inn opplysninger om hvilke yrker som har vært utsatt for kjemiske og fysiske eksponeringer, men foreløpig er ikke dette arbeidet gjort. Det viser seg at dette er et omfattende arbeid, beregnet til seks årsverk, og det bør utføres av yrkeshygienikere eller andre med inngående kjennskap til bransjen.

### *Hva gjør dere da for å skaffe informasjon?*

- Vi har fått hjelp fra en rekke yrkeshygienikere innen oljebransjen. Både OD, Statoil, Borealis, Phillips, Norsk Hydro og OFS (Halvor Erikstein) har bidratt, sammen med Statens strålevern og NTNU. Det vi har nå, er en beskrivelse av hva slags eksponeringer en har hatt på plattformene, men vi har ingen oversikt over hvem som er eksponert og hvor mye de er eksponert.

### *Hva har dere funnet av kreftframkallende eksponeringer?*

- Innen råolje og gass finnes flere stoffer, men viktigst i denne sammenhengen ser ut til å være benzen. Innånding av benzen kan føre til blodkreft og trolig også andre kreftformer. En svensk undersøkelse blant mannskap på lasteskip fant økt forekomst av lymfeknutekreft og forklarte dette med benzeneksponering under lasting, lossing og rengjøring av tankene. Boreslam kan også være en kilde til kreft. Sammensetningen av boreslam varierer sterkt, avhengig av bruksområde og produsent, i tillegg var oppskriften på boreslam tidligere hemmelig, slik at en har ikke fullgod oversikt over hvilke stoffer oljearbeiderne faktisk har vært utsatt for. I dag forlanges deklarasjon og helsefarlig merking av kjemikalier. Felles for både råolje og boreslam er at eksponering både skjer gjennom luftveiene og ved hudkontakt. I prosjektet vårt regner vi også med at eksponeringen for enkelte arbeidstakere, særlig tårnmenn, har vært betydelig.

I boreslam har disse kreftframkallende stoffene og mulige eksponeringer vært registrert:

- Diesel som inneholder benzen
- Gilsonitt, asfaltprodukt med mulig innhold av PAH.(polysykliske aromatiske hydrokarboner)
- Krystallinsk kvarts
- Forurensing fra reservoaret
- Formaldehyd, doseres ofte manuelt fra kanne. Brukes sjelden.
- Asbest, mest kjent er Flosal som ble dosert i boreslammet fra sekk.

Også væsker som ble tilført borehullet kan ha vært helseskadelig. "For å oppnå optimal produksjon stimuleres brønnen ved å injisere syrer som saltsyre, benzosyre, ammoniumbifluorid, eddiksyre etc, tilsatt viskositetskjemikalier og korrosjonsinhibitorer. Injeksjonen skjer under høyt trykk (300 bar), og væsken løser effektivt opp formasjonene, men kan også løse opp mennesker."

-Gjengefett inneholder giftige metallforbindelser som bly og kobber og kan gi hudproblemer. Arbeidere på boredekket forteller at gjengefettet trakk igjennom kjeledressen og ettrlot seg svarte flekker på huden som var vanskelig å fjerne.

## Asbest

Asbest ble tidligere blant annet brukt som isolasjonsmateriale og i bygningsmaterialer i boligkvarterene. Det brukes også som ingrediens i boreslam og i bremses til heispillet for rørstreng på boredekket.

- Selv om asbesten ble utfaset på midten av 80-tallet, vil den lange latenstiden, det vil si tiden fra man først ble eksponert for asbest til kreft opptrer, først gi oss nye krefttilfeller rundt år 2020, sier Leif Åge Strand. Latenstiden er nemlig minst 15-20 år, gjerne enda lengre. Likevel eksponeres man fortsatt for asbest. Vi har blant annet asbeststøv på fartøy. Tester har vist at uro og vibrasjoner i fartøyet gir støv og dette støvet inhaleres jo fortsatt. Asbesten som blandes i boreslam, kommer i sekker. Før blandearbeidet settes i gang, er det vanlig å sjekke vindretningen. En holder en papirstrimmel opp i lufta og stiller seg med ryggen mot vinden for å unngå støvet. Vi vet at kroppen trenger en viss tid for å "avgiftes". De lange skiftene på oljeinstallasjonene gjør det vanskeligere for kroppen å kvitte seg med giften. Det gjelder selvfølgelig alle former for helsefarlig eksponering.

## Andre stoffer og kjemikalier

Oljen tilsettes en rekke forskjellige kjemikalier for blant annet å hindre emulsjon, korrosjon, mikrobiell aktivitet, etc. I forbindelse med tilsetning, prøvetaking, vedlikehold og rengjøring utsettes en for kontakt med disse kjemikalierne.

Ved overflatebehandling av installasjonene brukes værbestandig maling. Flere av malingstypene er epoxy- eller PVCbasert og inneholder/har inneholdt forskjellige typer løsemidler. Eksponering for disse overflateproduktene skjer ved fjerning av gammel maling,

vedlikehold, varmt arbeid som sliping, lodding og sveising på malte flater og ved ferdigstilling. Kreftformene som er kjent som følge av denne form for eksponering, er kreft i lunger, spiserør, mage, urinblære og leukemi. Dessuten har en funnet økt forekomst av kreft i prostata, endetarm og tykktarm hos arbeidere som ble eksponert for isocyanater i svensk polyuretanskumproduksjon. Skader på sentralsnervesystemet og kontakteksem er tilleggsskader. Varmt arbeid vil også



medføre støv og i noen situasjoner røyk, hvor førstnevnte kan gi kreft, lunge og nyreskader, skader på nervesystemet og allergisk eksem, mens sveiserøyk, avhengig av stålqualität og sveisemetode, kan gi lungekreft, strupe- og svelgkreft.

Også enkelte rengjøringsmidler har en mistenkt for å være kreftframkallende. Dette gjelder først og fremst produkter som er basert på organiske løsemidler.

Utover dette, er det først og fremst renskemikalier i forbindelse med rengjøring og vedlikehold av maskiner, som er kreftframkallende.

### **Stress og støy**

Også stress og støy regnes som risikokilder i forbindelse med arbeid offshore. Det samme gjelder arbeidstidsorganisering og skiftarbeid. Selv om det er hjerte-karsjukdommer som knyttes opp mot disse faktorene, er det også et poeng å vurdere skadelige eksponeringer i arbeidsmiljøet opp mot lengden på perioden på eksponering. Alle kjemiske grenseverdier er nemlig bygd på en sju dagers syklus med 40 timers eksponering, mens man i oljeindustrien vanligvis eksponeres 168 timer i løpet av to uker. I tillegg er det et utrakt bruk av overtid, og det er ikke uvanlig at skiftene varer i 16 timer.

### **Røyking påvirker**

- Lungekreft er den viktigste yrkesbetingede arbeidssykdommen, sier Strand. Røyker du, har du ca ti ganger høyere sjanse for å få lungekreft. Derfor er det også viktig for undersøkelsen å få med oljearbeidernes røykevaner, for at resultatet skal være gyldig.

*Vet dere noe om hvor mye røyking påvirker når det kobles sammen med andre faktorer?*

- Vi vet at tobakksrøyking har en forsterkende effekt sammen med enkelte kreftframkallende stoffer i arbeidsmiljøet. Hvis vi bruker asbest som eksempel, er lungekrefttrisikoen multiplikativ for en som røyker og eksponeres for asbest. Det vil si at røyking alene gir ti ganger så høy risiko for å få lungekreft, det gir fem ganger så høy risiko om du jobber med asbest uten å røyke, og gjør du begge deler, er risikoen for å få lungekreft femti ganger høyere. Altså svært dårlige odds.

Om røyking sier forskningsrapporten: "Tobakk selges momsfritt (og avgiftsfritt på ELF sin Frigg-installasjon) offshore, og dette fører trolig til økt bruk. Røykeandelen blant mannlige offshoreansatte på britisk sektor var i følge to undersøkelser 36,3% og 37,2% sammenliknet med 31% for menn i England og 34% for menn i Skottland. Røyking var mest utbredt blant ansatte innen boring (48,1%) og var generelt høyere blant kontraktøransatte (40,7%) enn operatøransatte (27,3%). Blant årsaker til dette røykemønsteret er nevnt stressende arbeidsmiljø og tilgang til avgiftsfri tobakk på plattformene."

Vi ser at brysthinnekreft, som ikke må forveksles med vanlig brystkreft, men er kreft i lungehinnen, fortrinnsvis finnes hos menn. Denne kreftformen forekommer nesten ikke hos kvinner. Asbest er den eneste kjente årsaken til at man får brysthinnekreft.

### **Representativ gruppe**

- Korhorten (Opprinnelig en betegnelse på en romersk hæravdeling på 196 mann med identisk tilværelse i arbeid og fritid. I epidemiologien er en kohort en gruppe mennesker som har vært utsatt for en bestemt type eksponering og som følges opp over tid.) er for ung til at en får utslag nå. Vi har fått en svært høy andel svar fra nåværende ansatte og en motsvarende lav respons blant dem som har sluttet. Sammen med den lange tida kreftutvikling tar, vil det altså ta lang tid før man kan se resultater for kreftinsidens. På den andre siden har drøyt 6.800 personer begynt å jobbe offshore før 1980, og disse har jobbet i den mest eksponerte fasen hvor blant annet asbest var i bruk. Kanskje vil man derfor se kreftresultater og dødelighet i denne gruppen tidligere.

*Er det andre ting du kan si om gruppen?*

- Til tross for mange og detaljerte spørsmål, er kvaliteten på svarene høy. Folk har vært nøye med å svare grundig og nøyaktig, og det gir oss et godt bilde av den enkeltes yrkeshistorikk, både offshore og eventuelt på land. Vi har også med fritidsaktiviteter og altså røykevaner som vi har vært inne på tidligere, samt alkoholvaner, matvaner ute og hjemme og soling. Alle disse tingene vet vi er med å påvirker utvikling av kreft.

### **Forventet kreft?**

*Ut i fra det du har lagt fram av materiale, kan en tolke det slik at dere regner med mer kreft blant oljearbeidere enn blant andre grupper?*

- Det er vanskelig å svare på. Vi har det vi kaller "healthy worker effect". Siden oljearbeiderne utgjør en selektert gruppe mennesker som følges opp med regelmessige helsekontroller og må ha gyldig helsesertifikat for å kunne jobbe offshore, kan det totale antall krefttilfeller i kohorten være lavere enn i normalbefolkningen. Avhengig av hvor mange personer som er eksponert for kreftframkallende stoffer og i hvilken grad de har blitt eksponert, kan det tenkes at tallene for yrkesbetingede kreftformer som lungekreft og kreft i brysthinne og urinveier vil være høyere enn forventet.

Dessverre er der en stor svakhet med materialet, arbeidet med å samle inn og systematisere eksponeringsdata for de ulike yrkesgruppene er ennå ikke utført. Til tross for det meget grundige materialet vi har på menneskene som jobber/har jobbet offshore, kan vi ikke publisere forskningsresultater på kreft og dødelighet blant oljearbeidere uten at begge delene er kartlagt.

Det er altså her oljeindustrien utfordres til å skaffe midler til de seks årsverk som er nødvendige for å få foretatt innsamling og systematisering av eksponeringsdata for de forskjellige yrkesgruppene innen oljeindustrien.

## Konkurransen – fri eller fritt?

Skrevet av: Mette Møllerop

**I disse tider går det ikke en dag uten at man registrerer at de kreftene som roper på fri konkurranse, nå roper på tiltak for å hindre markedskreftenes sanne ansikt. Det sanne ansiktet er nemlig den sterkeste rett.**

Med all respekt for de menneskene som er involvert, så blir det patetisk når man tenker på alle de økonomiske og menneskelige ressurser som er nedlagt for flyindustrien når den sterkeste står igjen etter at markedskreftene har fått virke.

Sett i perspektiv mot kontraktørvirksomheten offshore, blir ikke bildet noe bedre.

I denne sammenheng tillater samme systemet som nå arbeider aktivt for å hindre den sterkeste rett, at man offshore har systemer som er mot lovgivningen ved at arbeidsgiverne slipper å ansette de personene/stillingskategoriene som de trenger i hverdagen for å kunne drive sin virksomhet forsvarlig.

Man tillater at det heller leies inn arbeidskraft fra forskjellige kontraktørselskaper.

Dette skal da skape helligdommen "fri konkurranse" og dermed lavere pris.

For forpleining og andre grupper har dette nå gjennom flere år kommet så langt at de konkurrerende selskapene legger inn tilbud som er så lave at de ikke har økonomi til å greie sine lovpålagte krav for HMS.

I stedet eksperimenteres det med brukerne og de ansattes helse ved at man innfører nye matkonsepter som det ikke lar seg gjøre å dokumentere at de har helsemessige konsekvenser.

Dokumentasjon er for øvrig et pålagt krav. I de siste år har vi også sett at det skal utføres samme arbeidsmengde eller mer, men med mange færre ansatte enn før.

Dette har medført at ansatte mister liv og helse.

Tilsynsmyndighetene som muligens kunne ha bremset/stoppet dette får samtidig så snevre rammer at de ikke greier å kontrollere/etterse det de skulle ha gjort.

Olje og energiministeren har i det siste gjennom flere innlegg i media, skrytt av denne næringens miljøfokus og at den økonomien som bringes inn i landet vil være et gode i opp til hundrede år fremover.

Her er da sannsynlig ikke lagt inn den bonus at ved å redusere oljearbeidernes helse så slipper man også lettere fra utgiftene til alderspensjon.

Når skal det reageres over de negative konsekvensene den sterkeste rett har fått offshore?

Eller er det bare å tilbe helligdommen den frie konkurranse?

## Leder - Sommeren er her, men utfordringene blir ikke mindre!

Skrevet av: Terje Nustad

**Sommeren er over oss, men det er ikke solvarmen som holder oss i OFS hete. Hele forsommeren preges av lønnsoppgjør både sentrale og lokale, og ekstra varmt blir når det er såkalte hovedoppgjør. De som forhandler lokalt sliter også med å komme til enighet. ABB er blitt en gjenganger når det gjelder å bruke meklingsinstituttet, men har der klart å løse sine problemer, noe de også klarte i år.**

Vår klubb i BJ-Services måtte også inn til meklingsmannen etter at de amerikanske lederne ønsker å rasere hele lokalavtalen. De klarte også å komme til mål etter en lang og slitsom økt. Det er ikke lett for utenlandske arbeidsgivere å forholde seg til eksterne aktører som kan påvirke deres interne liv. Flere arbeidsgivere med lokalavtaler tror det gir en lettere mulighet for å endre avtalen til arbeidsgivers gunst. Det kan det være hvis de tillitsvalgte ikke er årvåkne. OFS kan ikke tillate sosial dumping som vi registrerer enkelte selskap nå forsøker seg på. En kan også undre seg over de kontraktsavdelinger de enkelte selskap opererer med.

For å kunne inngå flest mulig kontrakter presser de selv sine egne priser ned.

For så å våkne opp til en blåmandag, da de samtidig ikke har sikret seg gode nok eskaleringsklausuler for fremtidige utgiftsøkninger. Så kommer de i etterkant og angriper de ansatte for å være grådige! Oljeselskapenes kontraktsavdelinger utnytter dette i et kynisk rotterace og skaper et uheldig klima innen oljenæringen. Dette går ikke bare på sikkerheten løs, men er en større og større utfordring for alle de selskap som leverer varer og tjenester til næringen. Vårt eget privatiserte statsoljeselskap Statoil fører an. Flere mindre selskap har henvendt seg til OFS for å få tariffavtale, og det tar ikke mange minutter før ledelsen har avslørt en useriøsitet som ikke er ønskelig innefor næringen. Vi ser dette på flere områder, innenfor offshore servicefartøyer ser vi hvordan det norske mannskapet skvises ut til fordel for utenlandsk. Det er en direkte dobbeltmoral når ministere, redere og andre selskap etterlyser manglende rekruttering i fra ungdommen. Hva er det ungdommen skal satse på, er forutsetningen at alle de norske ungdommene må få seg offiserutdanning?

Hva med de som ønsker mer fysisk arbeid, skal de heller gå på trygd for at rederne skal kunne bruke billig utenlandsk arbeidskraft for å tjene mest mulig? Vi forstår at noen få norske offiserer som er igjen på et skip klager over kosten, når det serveres kylling 5 dager i uken, men verre er det at ingen bryr seg med språkproblemene. Sikkerheten i høysete, utbasunerer direktørene med Olav Fjell i Statoil i spissen, men hva er realitetene? Hvor mange norske arbeidsplasser har måtte vike på de båtene som deres eget rederi Navion benytter seg av for at Statoil skal tjene noe kroner mer? Fortvilte skipperer har kontaktet OFS og frykter for sikkerheten, da de selv har språkproblemer med eget mannskap, samtidig som de ikke tør å ta dette opp i frykt for konsekvensene!

OD sin rapport er derfor avslørende når over 40% av lederne sier at sikkerheten må vike for de foretningmessige forhold. OFS har fått rett i alle sine antagelser om en negativ sikkerhetsutvikling i næringen gjennom flere år. OLF hevdet at vi farte med tøys og at vi var vår egen fiende.

Uff, nei nå beveget jeg meg langt vekk i fra tariffproblematikken som jeg begynte med. Det jeg ville si var at sokkelavtalen, eller OLF-avtalen, er nå ute på uravstemning. I de forhandlingene var 2-4 problematikken et hovedtema. Selskapene i OLF ville ikke akseptere en tariffmessig rett for arbeidstakerne til å kunne kreve en slik ordening. Det skal det forhandles om lokalt. Minst mulig innblanding i fra de sentrale parter ønsker de, men samtidig krevde de sterke sentrale vilkår for å kunne innføre en slik rotasjon. Skepsisen er stor blant våre lokale tillitsvalgte med bakgrunn i de signaler deres ledere har gitt. Vi velger å tro at det er et "spill" for å presse oss arbeidstakere til å selge mest mulig før en eventuell innføring. OLF sitt forhandlingsutvalg sa klart i fra på et direkte spørsmål, at deres intensjon med avtalen er at 2-4 skal innføres. Statoil har nå kommet til enighet lokalt om at de skal innføre 2-4 i løpet av 2003.

Resultatet samlet sett må sees på som meget godt, alle er garantert et generelt tillegg på 4,7%. De med lokal forhandlingsrett kan øke dette ytterligere.

De andre som ikke har denne rett, vil få ytterligere et generelt tillegg på kr 7050,- samt kr 9 000,- utbetalt som et engangsbeløp.

Det må i denne sammenheng nevnes at vi har hatt et meget godt samarbeid med NOPEF. Det vises også ved at vi nå har en felles uravstemning hvor et samlet resultat vil avgjøre oppgjørets skjebne. Vårt samarbeid sentralt gjenspeiles også lokalt.

Når det gjelder Norges Rederiforbund, NR, er situasjonen en helt annen, der akter OFS å gå til brudd og har varslet NR om det. Vi mener et generelt tillegg på 7,5% utgjør resultatet i fra OLF-oppgjøret. NR stoppet opp forhandlingene tidligere i påvente av hva som ville bli resultatet i OLF.

Når resultatet foreligger ønsker allikevel ikke NR å forholde seg til det, I hvertfall ikke fullt ut. Det er imidlertid ikke det store problem for oss.

OFS konsentrerer seg om andre krav som er svært viktige for våre medlemmer og vår egen utvikling. Vi tenker da på kravet om å utvide avtalens virkeområde, samt krav om kompensasjon til de eldre som nå sies opp i riggnæringen. Vi vil at avtalen skal ha et eget bilag hvor lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte innen offshore servicefartøyer blir regulert. Det ønskes i hvert fall ikke sjømannsorganisasjonene, og de sammen med YS-forbundet, DNMF, vil gjøre alt for å hindre oss. Vår oppfordring til de som arbeider innen næringen er å vende sjømannsorganisasjonene ryggen og samle seg i OFS. At sjømannsorganisasjonene ikke har brydd seg mye om sine medlemmer innen denne næringen vises vel i boken "Nordsjøens Glemte Helter", skrevet av sjømannen Bjørn Halvor Kvilhaug. Et lite boktips til ferien kanskje, OFSA vil helt sikkert komme tilbake til boken og forfatteren ved en senere anledning.

Riggneringen styres nå inn i en vanskelig periode med lav aktivitet. Mange vil bli oppsagt, og de eldre vil få et problem med å skaffe seg nytt arbeid.

OFS har derfor fremsatt krav om at de over 55 år og med minimum 15 års tjeneste skal ha en forholdsvis kompensasjon for den tiden de har arbeidet i oljevirkksomheten. En kompensasjon som vil kunne gi en litt bedre trygghet i fremtiden. Hva som vil skje er vanskelig å spå, men jeg tror dette oppgjøret også går til mekling med stor fare for konflikt.

Har din bedrift blitt en IA-bedrift? Hvis ikke ta et initiativ overfor din bedrift. IA står for inkluderende arbeidsliv, og er en avtale i mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Hensikten er å få et bedre arbeidsmiljø slik at sykefraværet og antall uføresaker skal kunne reduseres. Det forutsetter imidlertid et forpliktende samarbeid i mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette kan være en utfordring for våre tillitsvalgte i en industri hvor sykefraværet og forbruket av mennesker har en økende kurve.

For arbeidsgiverne vil det være en stor utfordring i nettopp å kunne være en inkluderende bedrift, der også eldre og andre med nedsatt yteevne kan fungere og gjøre en innsats. Så langt er det ikke mange bedrifter som har blitt en IA-bedrift. Oljenæringen med god inntjening burde vise vei innen privat sektor, hvem tar eller har tatt utfordringen?

La oss nå i en periode glemme våre utfordringer og bare nyte sommeren som er over oss. En fin sommer og ferie vil kunne gi nye perspektiver på ting som gjør at vi lettere kan møte disse utfordringene på et senere tidspunkt. OFS ønsker dere alle en hyggelig, avslappende men allikevel aktiv fin sommer.

## Livsviktig rolle kan bli livsfarlig

Skrevet av: Mette Møllerop

**Varsleren – den som har mot og integritet til å si fra om det som er galt, enten det er lovbrudd, uetiske forhold eller annet klanderverdig – har en viktig rolle, men får ofte en livsfarlig skjebne, sier Axel Wannag, overlege i Direktoratet for arbeidstilsynet (DAT). Erfaringen viser at slike saker følger et bestemt mønster, det er den som sier fra som blir frosset ut og isolert, både faglig og sosialt.**



*Overlege Axel Wannag i Direktoratet for arbeidstilsynet er bekymret for at varslerne ikke blir beskyttet i samfunnet. Foto: Turid Børtnes*

Den umiddelbare reaksjonen fra "the establishment", enten det er på arbeidsplassen eller ellers i samfunnet, er å karakterisere vedkommende som spesiell. "Han har alltid vært litt vanskelig. Hun er ikke lett å samarbeide med."

- Dette er en taktikk for å fjerne det ubehagelige budskapet ved å gå løs på budbringeren, sier Wannag. Disse menneskene er ikke vanskelige, men med det enorme presset og den manglende støtten de erfaringsmessig opplever, vil de før eller siden reagere med mistenksomhet overfor omgivelsene. De blir ikke hørt, og mange reagerer med å bruke all sin energi på å prøve å overbevise omgivelsene. Da kan de bli oppfattet som vanskelige, men i utgangspunktet er de ikke det.

### **Frosset ut**

Det finnes mange eksempler på slike saker i norsk offentlighet og i utlandet. Her i landet har vi det som media kaller Bærum sykehus-saken, om legen som sa fra om det han mente var en betenkelig praksis i forbindelse med behandling av dødssyke kreftpasienter.

I stedet for at saken ble tatt opp til diskusjon i aktuelle fagmiljø ble legen som sa fra frosset ut både av overordnede, kolleger og helsemyndigheter.

Andre saker kan handle om varslings om mulig korrupsjon, brudd på sikkerhetsregler, innsiddehandel, feilbehandling fra helsepersonell og tilsvarende. Det er ikke bare folk i litt fremskutte posisjoner som havner i varslers situasjon, men personer som vet noe som andre vil holde skjult.

- I de tilfellene der det dreier seg om et arbeidsforhold, og det er de fleste sakene, ser vi ofte at alle de toneangivende i miljøet snur varsleren ryggen. Kolleger, som opprinnelig kan ha tenkt å støtte vedkommende, får beskjed om at de ikke skal snakke med den det gjelder. De fleste viser han eller henne en kald skulder, også de som opprinnelig var åpne for diskusjon. Prosessen som er satt i gang, trekker ofte med seg artikler i media, der vedkommende utsettes for samme ryktespredning som på arbeidsplassen. Varsleren utsettes for angrep på sin faglige kompetanse, hans eller hennes troverdighet trekkes i tvil.

### **Ødelagte liv**

Konsekvensene blir svært alvorlige for dem det gjelder. Undersøkelser i andre land viser at varslerne ofte får ødelagt livet, både sosialt, faglig og økonomisk. I en australsk undersøkelse var bare 10 av 35 i full jobb, en av fire hadde hatt samlivsbrudd, og hele 60 av 77 barn var påvirket negativt av saken. De fleste fikk helseproblemer og store økonomiske vansker. To av de 35 som deltok i undersøkelsen hadde forsøkt selvmord, 14 hadde vurdert det.

Axel Wannag opplyser at OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) nå har begynt å interessere seg for varsling, blant annet som ledd i bekjempelsen av korrupsjon. De ser at så lenge det får store negative konsekvenser å varsle, skjer det naturlig en utstrakt selvsensur. Det som burde vært løftet frem i lyset i offentlighetens interesse, forblir skjult.

#### **Et eksternt organ**

- Varmlerne må ha hjelp og støtte, de kan ikke forsvare seg alene. Sannsynligvis vil det være nødvendig med en offentlige organisasjon som tar seg av denne typen saker når varsling gjennom interne kanaler i en virksomhet ikke fører frem. Dersom det ikke skjer noe med saken innen en viss tid eller vedkommende som varsler blir utsatt for trakassering, må saken overtas av et eksternt organ.

- Slik OECD har gitt eksempel på, ser jeg for meg et organ som fungerer i likhet med en fotballdommer som kommer på banen og sørger for rent spill. Begge parter i en slik konflikt må ivaretas. Organet må ha makt og myndighet, og kunne gå aktivt inn og beskytte varsleren, slik at han eller hun tør si fra. Det er ikke nok å få belyst saken offentlig, selv om det kan være en viss beskyttelse for varsleren i dette.

"Sårbarhetsutvalget" (NOU 2000:24) har vist oss hvor sårbart vårt samfunn er blitt og "Ytringsfrihetskommisjonen" (NOU 1999:27) har påpekt at vi hindres i å si fra i et omfang som er langt større enn det vi vanligvis tror. For å sikre seg, synes det derfor naturlig at samfunnet nå bør etablere varsling som en institusjon, som et ledd i alle sikkerhetstiltak for å hindre fremtidige ulykker, systemsvikt og kriminalitet.

## Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

**Endelig er vi kommet i havn med forhandlingene! Økonomisk ramme: 5,2% Fordeling er som følger:**

- Tariffert: 5,2% - minimum kr. 15.000.-
- Lønnsgruppe 6,7,8: generelt tillegg på 3,2%, individuell regulering 2,0%
- Lønnsgruppe 9 tom.15: generelt tillegg 2,0%, individuell regulering 3,2%

I tillegg er følgende innrømmet:

**Skifttillegg:** Tillegg for skiftgående personell er hevet fra 16% til 17,5%

Det er også foretatt en del mindre justeringer som vil bli informert om i egen melding.

**Bilgodtgjøring:** Fast del bilgodtgjørelse økes med kr. 2.500,- til kr. 35.000.-.

Samlet bilgodtgjørelse utgjør da kr. 46.000.-. Billån gis med kr. 250.000.-.

**Pensjon:** Parts sammensatt arbeidsgruppe skal se på bedriftens totale tilbud til oss som går på pensjon og forsikring. I dette arbeidet skal bla. pensjonsgrunnlag, pensjonsalder sokkel/skiftansatte mv. vurderes.

**Sokkel:** Gjennomslag for innføring av 2/4 arbeidsrotasjon. Sammen med bedriften skal YS i Statoil arbeide frem en innføringsplan. Målsettingen er fullstendig implementering innen utgangen av 2003.

**Merkantilt personell:** Endelig har vi etter 3 års innsats klart å få gjennomslag for våre krav mht. etterslep for medlemmer som er avlønnnet i lgr. 6,7,8 og som har tapt i lønnsutvikling etter overgang fra tariffert til individuell tabell. Vi vil komme nærmere tilbake til hvordan justeringene skal gjennomføres.

**Banklån:** Bedriften har gitt oss medhold i at alle ansatte skal gis mulighet til å få et rimelig boliglån med grense oppad på 1 mill. NOK. Bedriften vil komme tilbake med premissene for lånet når banksamarbeidspartner er valgt.

**Karrierestiger:** Sekretærer: Karriereløp kortes inn til 11 trinn med start i C1 og utgang G8.

Arbeidsledere kantine: har utløp i lgr. E8.

Betjenter innen vakt, post, sentralbord-/teleks har utløp i lgr. E.

Det skal i en parts sammensatt gruppe, utarbeide opprykkskriterier for betjenter med fagbrev og kombistillinger sokkel.

**Læringer:** som er tilflyttere til sitt lærested fra annet fylke, gis dekning for to årlige hjemreiser på billigste reisemåte.

Under forhandlingene har det vært god dialog med de andre fagforeningene med sikte på samarbeid for om mulig å oppnå et rettferdig resultat som treffer alle grupperinger i selskapet. Dette samarbeidet har vært meget nyttig, også mot bedriften.

## Sjølrealisering

Skrevet av: Mette Møllerop

**Under et "kafe besøk " her forleden kom jeg til å overhøre følgende fra to personer som ikke er uvanelig å møte på den andre siden av forhandlingsbordet for en stakkars tillitsvalgt i oljevirksomheten: Sjølrealisering? Er det bare et finere ord for flatfyll?**

Ja, det skulle jeg mene, kom det raskt fra den andre.

Dette fikk meg til å tenke over hvor lett det er å bruke fine ord for å kamuflere det man egentlig er ute etter. Så lenge jeg har arbeidet i olja har det vært mange fine ord som helt tydelig har hatt en annen betydning enn hva de ble oppfattet som etter normale norskkunnskaper.

Her er en del eksempler:

- Det selskapet man arbeidet i var ens egen familie og at familien ville holde sine stødige og sikre hand over en stakkar uansett hvordan verden ville bli.
- Eiere og ansatte går hand i hand og bygger felles fremtid og står sammen.
- Med ærlighet og åpenhet skaper vi sammen fremtiden.

Hva skjer i virkelighetens verden når det er nedgangstid?

Arbeidsgiverne bruker maksimalt av hva de kan finne på for å kvitte seg med sine ansatte som for kort tid siden var det mest dyrebare bedriften hadde.

Tilsvarende gjelder festtalene for de ansattes representanter som alle arbeidsgivere burde være avhengig av for å tilfredstille lovpålagt arbeidstakermedvirkning.

Disse representantene skal selvsagt få nødvendig tid og ressurser til å kunne utføre sitt verv på en forsvarlig måte til det beste for medlemmene og organisasjonen.

Hva skjer?

Man må krige om hver time og ting som skal gies og til tider brukes det faktisk mer tid og ressurser på dette enn til fremgang i selskapet til beste for begge parter.

Hvor lenge kan tilsynsmyndighetene sitte å se på at de grunnleggende styringsdokumenter m.m. bare blir lagt til side i hverdagen, mens en stor del av de ansatte sliter med utbrenthet og sykdom.

Skal vi bare foreta en sjølrealisering?



## det juridiske HJØRNE - Melding om yrkesskade/yrkessykdom

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

**Spørsmål fra medlem: Jeg har blitt skadet på jobb og arbeidsgiver har hjulpet meg med å melde saken til forsikringsselskapet. Forsikringsselskapet sier imidlertid at de ikke vil gjøre noe før trygdekontoret har "godkjent skaden". Verken jeg eller min arbeidsgiver har sendt noe til trygdekontoret, og hva har trygdekontoets behandling av saken å gjøre med forsikringsselskapets behandling?**

Svar:

En yrkesskade eller yrkessykdom må alltid meldes til trygdekontoret da den skadede kan ha rett på stønader iht. folketrygdloven. Arbeidsgiver har etter folketrygdlovens § 13-14 plikt til å sende slik melding til trygdekontoret snarest mulig etter yrkesskade/sykdom er påført arbeidstakeren. Sender imidlertid ikke arbeidsgiver slik melding kan den skadede/syke selv gjøre dette.

Yrkesskadeforsikringslovens regler for å godkjenne en skade eller sykdom som yrkesskade er ganske lik folketrygdlovens. Med bakgrunn i dette avventer oftest forsikringsselskapet sin avgjørelse i saken til trygdekontoret har truffet sin beslutning. Grunnen til dette er antakelig at da slipper forsikringsselskapet arbeidet og kostnadene ved innhenting av medisinske og andre opplysninger i saken, samt evt. uttalelse fra spesialist. Dette er dokumenter som trygdekontoret ofte også innhenter for å ha grunnlag tilstrekkelig til å avgjøre saken.

Det som imidlertid kan skje er at selv om trygdekontoret godkjenner skaden, godkjenner ikke forsikringsselskapet denne, noe de heller ikke har plikt til. Man må da fortsette og skaffe dokumentasjon som godtgjør at det foreligger en yrkesskade/sykdom som så legges frem for forsikringsselskapet. Likeledes må man hvis trygdekontoret ikke godkjenner skaden fremskaffe slik dokumentasjon som viser at en er dekket av yrkesskadeforsikringsloven.

Det kan også oppstå situasjoner der melding om yrkesskade/sykdom ikke er sendt trygdeetaten fordi arbeidsgiver har forsømt seg eller ikke vet om at slik skade/sykdom har oppstått. I slike tilfeller må den skadede/syke selv melde skaden snarest. Fristen for å melde skaden til trygdekontoret er fra de rene yrkesskader ett år fra en ulykke inntraff, og for yrkessykdommer ett år etter den syke eller arbeidsgiver ble klar over årsaken til sykdommen. Oversittes fristen vil trygdeetaten likevel kunne godta å behandle en melding dersom det er klart at det foreligger en yrkesskade/sykdom og det foreligger særlige grunner til at melding ikke ble gitt i rett tid.

Sørg derfor alltid for å bringe på det rene at arbeidsgiver har sendt melding til trygdeetaten, og om nødvendig send slik melding selv!

Melding av skade/sykdom skjer på eget skjema.

## Drama inn i næringslivet!

Skrevet av: Mette Møllerop

**Drama er ikke virkeligheten, men å øve seg på virkeligheten. Roller er aktiv identifisering, å øve seg i tenkte situasjoner med ulike figurer. Drama er handling og setter hele mennesket i bevegelse, både kropp, stemme og følelser.**

Bedriftshelsetjenesten i Dalane og SAMKO (Senter for arbeidsmiljøkompetanse) på Klepp, slo til med en spennende og godt gjennomført dramatisert arbeidsrettssak i midten av juni. Forestillingen gikk for full sal, for å bruke riktig terminologi, og både skuespillerprestasjoner, manus og regi var prima.

I invitasjonen som gikk ut, står problemstillingen i stykket beskrevet: "Alle relevante aktører som advokater, arbeidstilsynet, organisasjonspsykolog, bedriftshelsetjenesten og trygdekontoret er med for å belyse problemene og vise hva som kan gå galt. Hvilke forhold spiller inn når det oppstår alvorlige konflikter rundt en medarbeider? Skal det tas mest hensyn til den som forårsaker problemene, eller fellesskapet som lett kan bli et offer?"

Torfinn Nag var hentet inn for å spille den oppsagte Finn Kverulantsen, de øvrige skuespillerne var rekruttert fra egne rekker i bedriftshelsetjenesten, Arbeidstilsynet, NHO og fagbevegelsen. Fagbevegelsen, det vil si den oppsagtes tillitsvalgt, var for øvrig Sten Atle Jølle, nestleder i Statoilansattes Forening, SaF.

### Finn Kverulantsen oppsagt fra Støt og Demp A/S

Vi befinner oss i en mindre, mekanisk produksjonsbedrift som produserer støtfangere. Det er 25 ansatte og Finn Kverulantsen har arbeidet i selskapet i snart to år. Finn har aldri fortalt at han har hatt problemer med helsen eller tidligere arbeidsforhold. Etter et halvt år får Finn jobben som arbeidende formann. Etter hvert viser det seg at Finn ikke representerer den helt store miljøfaktoren. Småkonflikter med medarbeidere, ledelse og kunder er daglig kost. Ved en spesiell anledning tok han tak i en medarbeider og irettesatte han i en ubehøvlet tone i alles påhør. Som en respons på dette, ble Finn sammen med tillitsvalgt kalt inn til møte med ledelsen og gitt en mild irettesettelse. Etter denne episoden kom den første sykemeldingen. Bedriften hadde skrevet under en "IA"-avtale med trygdekontoret, og med bakgrunn i denne avtalen kaller de Finn inn til et møte for å avklare om fraværet var arbeidsbetinget og prøve å finne løsninger i forhold til fraværet. Representant fra Arbeidslivstjenesten og Bedriftshelsetjenesten var til stede på møtet. Det viser seg at Finn sliter med en dårlig rygg, og både hans lege og han selv mener at han har krav på at bedriften legger til rette for hans lidelse. I bedriften er det et meget ensidig, belastende arbeid, og på grunn av det har bedriften bestemt at alle arbeidsoperasjoner skal roteres for å redusere belastningen for den enkelte. For å imøtekomme Finns krav foreslår bedriften i samarbeid med tillitsvalgt at den minst belastende arbeidsplassen tilpasses ham.

Bedriftshelsetjenesten kobles inn for å legge til rette for en ny stol og et par andre fysiske forhold som vil tilfredsstille ergonomi, tilpasset Finn. Bedriften søker trygdekontoret om finansiering og får innvilget dette. Det avholdes et møte med de ansatte som vil få større belastning når Finn får denne jobben. Både andre formenn og medarbeidere finner det urettferdig at de skal belastes for at en enkelt skal få det slik som han ønsker. Saken ender med et kompromiss. Finn får mesteparten av det som er avtalt, de andre må avstå. Finn blir friskmeldt og begynner å arbeide igjen. Situasjonen er ikke god, men partene ser ut til å avfinne seg med situasjonen.

Likevel begynner en lang periode med en serie konflikter. Finn ser ut til å finne en del sympatisører som synes synd på han. Det dannes allianser, og det snakkes mye om mobbing av Finn, forskjellsbehandling og dårlig ledelse som ikke kan "sette foten ned". Finn ser ut til å manøvrere på en slik måte at bedriften etter hvert består av "fiender" og "venner". For å prøve å få en dialog med medarbeiderne, bestemmer bedriften seg for å innføre medarbeidersamtaler i håp om selv å kunne komme på offensiven i forhold til misnøyen. Imidlertid viser det seg at Finns strategi om å "splitte og herske" fungerer meget bra, og av frykt for represalier gir medarbeidere lite informasjon som kan være til hjelp. Ledelsen ser med fortvilelse på at det gode arbeidsmiljøet i bedriften ser ut til å gå i oppløsning.

Bedriftshelsetjenesten blir igjen konsultert og man blir enige om å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet. Etter at resultatet foreligger og man har blitt enige om en handlingsplan, ser det imidlertid ut som om ting roer seg ned. Etter nok en periode med mange konflikter mellom Finn og medarbeidere skjer dette: En av de største kundene henvender seg til bedriftens ingeniørvdeling og ber om en modifikasjon av et produkt. Kunden sammen med en ingeniør henvender seg til Finn og ber om at produktet modifiseres noe. Finn hisser seg opp og sier noe om at det ikke passer nå. Etter at varen ble levert, får bedriften en henvendelse fra kunden med klage på at modifikasjonene ikke var foretatt. Finn blir innkalt og bedt om å forklare seg. Kunden er tilstede. Finn sier at produktet nettopp var ferdigstilt og skulle gå i produksjon, og man gjorde derfor ingen endringer da han mente at kunden kom for sent. Kunden blir rasende og forlater kontoret. To dager etter sier kunden opp kontrakten (verdsatt til 300.000 kroner) med bedriften. Finn blir kalt inn til møte med selskapets ledelse og tillitsvalgt der han blir konfrontert med egen adferd og konsekvensene av denne og får en muntlig advarsel. Dagen etter er Finn sykemeldt. Før selskapet får anledning til å kalle inn Finn til nytt møte, ringer Arbeidstilsynet etter å ha fått en henvendelse fra verneombudet i bedriften. Arbeidstilsynet ber om et møte med ledelse, tillitsvalgt og verneombud for å skaffe seg et inntrykk av konflikten i bedriften. Møtet avholdes, der verneombudet, som er en sterk sympatisør av

Finn, nærmest tar styringa og stiller krav til bedriften om å behandle medarbeidere med respekt og ikke mobbe de svakeste. Videre krever han at ledelsen må ta ansvar for det dårlige arbeidsmiljøet ved bedriften som Bedriftshelsetjenesten har påvist. Arbeidstilsynet svarer med å pålegge bedriften å "rydde opp i forholdene", og gir en tidsfrist. Bedriftens ledelse tilkaller nå Bedriftshelsetjenesten og organisasjonspsykolog for å drøfte situasjonen. Finn har i løpet av et snaut år klart å skape en situasjon i virksomheten som det ikke ser ut til å finnes en løsning på. Arbeidsmiljø og bedriftens renomé er i fritt fall. Virksomheten får problemer med markedet. Etter hvert registrerer også ledelsen at de får problemer med lønnsom drift. På møtet blir man enige om at man vil prøve å komme med et tilbud til Finn om en omplassering i bedriften som lagerarbeider der han får beholde ansiennitet og lønn. Når dette blir forelagt Finn blir det blankt avvist, og han gir uttrykk for at fra nå av vil han utelukkende kommunisere med bedriften gjennom sin advokat. Bedriften ser nå ikke andre muligheter enn å si opp Finn, på tross av at Finn bare har fått en muntlig irrettesettelse. Dette resulterer i at bedriften blir saksøkt av Finn for usakelig oppsigelse. Og det er her vi befinner oss i dag!



**Oddvar Anda, lege, spesialist i arbeidsmedisin i SAMKO:**

*Hva med problemstillingen presentert på denne måten, nå like før start?*

- I en reell arbeidsrettssak tar prosessen lengre tid. Her trykkes en handling sammen, men problemene er reelle. Mange vil kjenne igjen smerten med slike prosesser.

*Er du spent på resultatet?*

Ja, veldig. Det er første gang problemstillingen blir presentert på denne måten. Ingen vet hvordan dette vil ende. Spennende!

#### **Retten er satt**

Kate Hidle: Saken presenteres på vanlig måte. Vi skal ha det innledende foredrag, vær så god advokat Voster.

Ingebjørg Voster: Finn Kverulantsen har litt problemer med ryggen. Han må derfor få lov til å bevege seg under forklaringen. Han er nå oppsagt fra bedriften Støt og Demp A/S. Vår påstand er at bedriften ikke har fulgt opp sine forpliktelser. Vi påstår at oppsigelsen er ugyldig. Finn Kverulantsen tilkjennes erstatning. Finn Kverulantsen tilkjennes saksomkostninger.

Kate Hidle: Ja, takk. Vær så god advokat Kvernberg.

Bjørn Kvernberg: Det er aldri kjekt å gå til oppsigelse, men ledelsen har ansvar for arbeidsplassene. Oppsigelsen begrunnes i arbeidsforhold på arbeidsplassen. Loven gir muligheter for dette. Ingen har helt rett. Ingen har helt feil. Det vil vi oppleve i dag. Dette er en øyeblikksavgjørelse. I det øyeblikk, i den situasjonen, var avgjørelsen riktig. Hva med systemet? Er det faktorer i systemet som ødelegger? Ja, Finn Kverulantsen.

Etter disse innledningsforedragene tar Finn Kverulantsen plass i vitneboksen med sin versjon av saken. Her følger enkelte deler av hans forklaring:

- Jeg tok oppgaven som formann veldig alvorlig. Jeg ville gjøre det bra, men en på laget ødela. Jeg følte at jeg måtte si i fra. Han sinket arbeidet, men han var jo veldig nøye, det skal han ha...Hva jeg sa? Tja.. Jeg ba ham få opp tempoet. Det er jo

støtdempere vi lager, ikke kunstverk. Om jeg sa noe mer? Tja... jeg banket litt på hodet og spurte om det var noen hjemme? Da lo jo folk, men jeg ser jo at det var uheldig.

Voster: - Kan du fortelle retten hvorfor du har dette lykkeeselet eller bamsen med deg her?

- Lykkeesel? Bamse? Nei, det er en ku. Fikk den med fra datteren min, hun ville ikke ha en arbeidsledig pappa.

I perioder under sakens gang, reiser Kverulantsen seg opp for å gni sin vonde rygg. Om kunden som forsvant, sier han:

- I avslutningsfasen av produksjonen er det ampert. Jeg har ikke forståelse for kundens ønske om endringer så sent. Kunden var arrogant og gikk.

Advokat Kvernberg: Kunden har alltid rett. Er du enig i det?

- Det er det optimale.

Kvernberg: Ja eller nei?

- Det er mitt svar!

Helene, daglig leder, forteller at bedriften er en gammel familiebedrift. Selv eier hun 67 prosent i bedriften. Hun er redd for å miste kunder og hun føler sterkt at hun har ansvar for arbeidsplassene i bedriften.

- Vi prøvde å legge forholdene til rette for Finn. Som leder har han et større ansvar. Alle med lederansvar bør gå foran med et godt eksempel. Nei, vi har ikke hatt klager fra andre kunder. Men hvis det ryktes...jeg vet ikke om det gjør det, men... Bedriftshelsetjenesten kom inn i bildet. Vi fikk også inn en organisasjonspsykolog. Vi prøvde å gjøre alt som ble foreslått, medarbeidersamtaler og slikt. Det kom lite ut av det.

Voster: Hva sa rapporten om arbeidsmiljøet i bedriften?

- Ja, rapporten kom jo ganske nylig den, vi hadde ikke tid til å vente på den før...Ja, jo, det ble konkludert med at trivselen var synkende. Nei, det er riktig at det ikke ble holdt noe drøftelsesmøte før oppsigelsen. Jeg tror ikke det ville ha kommet noe ut av det. Andre løsninger enn oppsigelse? Ja, Finn skulle heller jobbe på lageret. Vi hadde den beste hensikt med det, men lyktes ikke.

Tillitsvalgt: Ledelsen har aldri hatt særlig kontroll. Det må være mer demokrati. De må være mer synlige. Hver gang det var et problem, løp de til bedriftshelsetjenesten og psykologer. Finn fikk økt produksjonen, han. Og så gikk det sånn. Stakkars...Finn er jo sjuk i ryggen.

Bedriftslegen bekreftet Pers dårlige rygg og sa også at psykososialt arbeidsmiljø kan gi rygglidelser. "Rygg er vanskelig, når mange andre ting er problem, dukker alltid tanken opp, er dette egentlig ryggen? Han bekreftet for så vidt også et inntrykk av at Finn Kverulantsen hadde et vanskelig temperament.

Arbeidstilsyn: Vi fikk henvendelse fra tillitsvalgt om å rydde opp i saken. Vi har inntrykk av at daglig leder gjør ting i beste mening, men er ikke godt nok skolert i Arbeidsmiljøloven. Det virker som hun stoler på at bedriftshelsetjenesten, verneombudet og psykologen skal ordne opp.

Eva, regnskapsfører: Mitt inntrykk av Finn er at han er hyggelig og omgjengelig. Hvordan arbeidsmiljøet er? Jo det er riktig at det er to leirer i bedriften. Ledelsen virker litt fjern. Det er viktig å ta vare på hverandre.

Bedriftshelsetjenesten: Ja, vi føler vi har veldig god kontakt med ledelsen. Det ble plutselig synkende trivsel. Vi fikk ikke helt inntrykk av hva som var årsaken. Nei, rapporten er ikke direkte knyttet til Finn, men enkelte arbeidstakere trodde jo at problemet hadde med Finn

å gjøre. Om vi kunne ha søkt andre muligheter enn oppsigelse + det er klart at det er mulig. I forhold til Arbeidsmiljøloven er det mulig, men jeg har og forståelse for bedriften...

I tillegg var organisasjonspsykologen i vitneboksen og bekreftet at de nok kunne gjort mer for å avdekke bakgrunnen for misnøyen i bedriften. Verneombudet avslørte store huller i egen kompetanse. Det viste seg blant annet at han ikke hadde fått de kursene han trengte i sin funksjon. Bjarne, en stødig kar som hadde vært i bedriften i 16 år, mente Kverulantsen først hadde smisket med sjefen for å få formannsjobben. Om ledelsen hadde han ikke noe vondt å si, men innrømmet at de var lite synlige. "Men vi vet jo at de er der oppe..."

Etter avslutningsinnlegg fra advokatene fikk dommer Kate Hidle en drøy halvtime på å legge fram dommen:

- Har bedriften gjort det som er nødvendig for å løse konflikten? Bruken av hjelperne for å kartlegge problemene er bra.

Men, de har ikke gjort nok for å sette anbefalte tiltak ut i livet. Om oppsagte en er kverulant, er

ikke selve saken. Selv om han åpenbart ikke har nok lederegenskaper, er det ikke grunnlag nok for å si ham opp. I forhold til kunden fikk han en muntlig advarsel. Den saken er altså opp og avgjort. Bedriften har styringsrett til omplassering, men denne typen omplassering blir for drøy. Oppsigelsen er usaklig og ugyldig. Det gis ikke erstatning ettersom saksøker ikke har hatt økonomisk tap og Kverulantsen selv er årsak til at saken er blitt som den er blitt.

Bedriften tar saksomkostningene. Dommeren henviste forøvrig til de aktuelle paragrafer i Arbeidsmiljøloven.

### **Fornøyde arrangører**

- På en skala fra 0 til 10, 10! Øivind Lundh, daglig leder i Bedriftshelsetjenesten i Dalane er strålende fornøyd. Vi gikk raskt igjennom responsen fra deltakerne/tilhørerne og de syns dette var veldig bra.

Øivind Lundh er ansvarlig for ide, manus og rollebeskrivelser.

- Jeg hadde lenge tenkt på at dette måtte være på dagsorden. Dette med "gisselrollen" er vanskelig. Å kjenne på frykten, vite at hele ens renome står på spill. Enten taper jeg, eller så vinner jeg renomeet mitt tilbake.

*Fikk Finn Kverulantsen renomeet sitt tilbake?*

- Han fikk selvrespekten tilbake. Og han fikk noe å tenke på! Det siste fikk også bedriften. Alle disse forslagene vil sette i gang en prosess som får alle involverte parter til å tenke seg om. Bak dette prosjektet ligger et halvt års planlegging. For å komme i mål, har Bedriftshelsetjenesten i Dalane jobbet tett sammen med SAMKO.

- Et flott samarbeid. Vi er i ferd med å slå oss sammen til en stor bedriftshelsetjeneste i Sør-Rogaland. Vi ønsker å bli større, bedre bredde, utvide den faglige kompetansen og bedre forutsetningene for konkurranse. Dette prosjektet har vært en karamell for sammenslåingen.

### **Kate Hidle, advokat i NHO:**

-Jeg syns det er et veldig godt tiltak. Det er viktig å sette dette med psykososialt arbeidsmiljø på agendaen, og dette er en spennende måte å presentere problemstillinger på.

*Er du kjent med drama som metode fra før?*

-Nei, jeg er ikke det. Dette er vel uvant for de fleste, vil jeg tro. Jeg er spent på min oppgave her, jeg skal jo lede hele prosessen.

*Er det mange arbeidsrettssaker av denne typen?*

-Det er flere konflikter ute i bedriftene som relaterer seg til arbeidsmiljø. Mange av disse konfliktene kommer aldri så langt som til retten. Å løse disse i bedriften er jo å foretrekke. Rollespill kan være en metode, en annen er hjelperne som brukes i denne typen prosesser. Det viktige er jo at konflikter kommer fram i lyset og ikke skyves under teppet.

*Kommer NHO til å ta et initiativ for å utvikle kunnskapen om konfliktløsning i bedriftene?*

-Nei, det er ikke satt opp som spesielt arbeidsområde framover. Vi jobber med det, og ser at det er en vanskelig problemstilling for alle parter.

### **Torfinn Nag, skuespiller:**

-I utgangspunktet var jeg litt skeptisk. Jeg syns dette virket som et sammensurium, men tenkte, ok, la meg hoppe i det. Etter hvert kom jo historien på plass og jeg har fått jobbet med rollen.

*Har du vært med på denne type rollespill før?*

-Nei, jeg har aldri vært med på dette.

*Hva med problemstillingen?*

-Problemet er jo kjent, men i teatersammenheng er slike konflikter sjeldne. Vi jobber så tett opp til følelser at det meste kommer på bordet før det går for langt.

Selv om jeg personlig ikke har vært med på dette tidligere, kjenner jeg jo andre som har prøvd dette. Det å spille konflikter på denne måten er helt klart nyttig. Du får en helt annen innsikt i deg selv og din egen rolle: Å ja, er det meg? Det ser jo ikke så bra ut.

### **Veldig bra!**

Gro Ellingsen, jurist i Arbeidstilsynet i Stavanger er imponert.

- Nytt og spennende og så realistisk som du kan få det på så kort tid. Veldig godt spilt og realistiske problemstillinger. Hva gjør en type som Finn? Hvordan opptrer en arbeidsgiver? Har han fått alle muligheter til opplæring som formann? Hva med korrigerende og tilbakemelding underveis? Har han fått en forståelse av sin rolle i bedriften og vil det heller ikke da fungere?

*Kan det fungere?*

- Ja, om det blir tatt opp tidlig nok. Bedriftskulturen lider og blir et kulturproblem. Personligheten kan du ikke endre, men adferden kan du gjøre noe med. Dessverre ringer folk oss først når det er blitt for vanskelig. Det er viktig å ta kontakt før ting er i ferd med å skjære seg, oppfordrer Gro Ellingsen.

## Fagforeningslederens hverdag i Colombia!

Skrevet av: Terje Nustad

OFS deltok på en internasjonal konferanse i Colombia som ble avholdt i perioden 23. – 25. april dette år. Konferansen ble arrangert etter initiativ i fra oljefagforbundet USO og i samarbeid med det statlige oljeselskapet Ecopetrol. En konferanse som ble arrangert under mottoet "Olje for fred og utvikling av nasjonen". Et initiativ med et håp om at en mer nasjonal fokus og et internasjonalt engasjement kunne bidra til fred og en mer rettferdig fordeling av verdiskapningen innen oljesektoren. Flere sentrale USO-tillitsvalgte deltok i de forberedende møtene av konferansen. Ingen visste på det tidspunktet at konsekvensen av et slikt arbeid ville bli opptakten til skrekkopplevelser for flere tillitsvalgte og deres familier.



Terje Nustad, OFS & Gilberto Torres Matinez med familie

Gilberto Torres Martinez er navnet på en rettskaffen mann med et stort sosialt engasjement som fagforeningsleder i Ecopetrol og i sin fritid. Colombia er et land med stor indre uro, stor fattigdom som skaper grobunn for geriljavirksomhet som igjen skaper mange internflyktninger og mye sosial nød. Gilberto deltar aktivt i sitt lokalsamfunn for å utvikle et bedre og mer rettferdig samfunn. Byen heter Monterrey og der har han bodd i 14 år og kjente både ordfører og fylkesmannen igjennom sitt arbeid. Han har aldri mottatt noen negative tilbakemeldinger vedrørende sitt arbeid i Ecopetrol eller for sitt arbeid for de fattige, heller tvert i mot.

For Gilberto Torres Martinez og hans familie ble konsekvensene av konferansens forberedelser også starten på et mareritt. Han ble "bare" kidnappet og ikke drept slik som flere av hans fagforeningskamerater. Kort fortalt ble først en fagforeningsleder kidnappet og drept, nærmere bestemt den 5. desember 2001. Dette utløste en 2-ukers streik i blant oljearbeidere ansatt i Ecopetrol. I begynnelsen av 2002 ble det nye kidnappinger og flere drap av USO sine fagforeningsledere, som igjen utløste nye streiker.

Hvem er det som utfører disse kidnappinger og disse drap og på oppdrag for hvem? Det en vet er at det er de såkalte paramilitære som utfører disse oppdrag. For de paramilitære er fagforeningsledere og mennesker med et sosialt engasjement ensbetydende med å støtte kommunistiske ideer med sympati for den eksisterende geriljavirksomheten i landet. De paramilitære ble i utgangspunktet etablert som en privat hær for å beskytte de rike godseierne. Mange eksmilitære med høy rang fikk sentrale posisjoner, og de så mulighetene til å utvikle dette til noe langt mer. Med sin gode forankring høyt oppe i det militære systemet fikk de en tillit og en forankring som uoffisielt legitimerte mange av deres handlinger. De har også gode kontakter opp mot de rike kapitaleierne og de store selskapene. For disse sterke og innflytelsesrike medspillere ble de paramilitære raskt et nyttig redskap i mot geriljaen og for å gjøre en del



"oppryddingsarbeide" i lokalsamfunnene. "Arbeid" som det offentlige Colombia aldri ville våge å gjøre selv. Det er oppgaver som for eksempel å gå inn i en landsby og ta livet av de sosiale tilfellene i byen, eller jage vekk urbefolkningen i fra områder hvor oljeselskapene ønsker å utvinne olje, eller som i disse tilfeller der fagforeningsledere er et yndet mål. Dette gjelder uansett hvilken bransje eller profesjon de representerer. De mest utsatte nå er lærernes fagforeningsledere, grunnet sin motstand i mot privatiseringen av skolene. De paramilitære har grupper over hele landet og arbeider i det skjulte. Deres kopling til de militære er åpenbare da de bærer de samme uniformer og patruljerer ofte sammen. Hvem de utfører oppdrag for er vanskelig å si, men med bakgrunn i denne historien danner det seg vel et bilde som leserne selv kan skimte.

Gilberto er altså en fagforeningsleder i en lokal fagforening for oljearbeidere ansatt i Ecopetrol. Han er normalt en oljerørsoperatør som styrer oljeflommen i fra flere oljefelt igjennom et ledningsnett ut til distributørene. Han blir derfor en sentral aktør når en eventuell streik blir effektivisert slik som den i desember måned 2001. USO mente da at ventilene skulle stenges, noe Gilberto etterkom og flere oljefelt måtte stenge ned. Dette ble ikke godt mottatt av oljeselskapene, og i etterkant av streiken fikk han en anonym telefonsamtale. En stemme sa at de ikke likte fagforeningsaktivister i sine områder. Dette oppfattet han som et forvarsel på hva som senere ville komme. Han mener at oljeselskapenes egne sikkerhetsavdelinger har en nær tilknytning til de paramilitære. Han har også hørt rykter om at de hadde betalt penger til de paramilitære for å fjerne ham. Ecopetrol sier de nå undersøker disse påstander. Mandag den 25. februar i år begynte en tilsynelatende vanlig arbeidsdag for Gilberto. Han ønsket å prate med sine arbeidskamerater i forbindelse med et skiftbytte. Han brukte en av Ecopetrol sine biler for å komme over til en utestasjon. På vei dit stod det en bil i veikanten som blinket med lysene. Da gjorde han noe han ikke burde ha gjort, han stoppet, han spurte om noe var galt. Flere bevæpnede menn spratt frem og tvang ham ut av bilen. De utgav seg for å være i fra Autodefence = paramilitære. Han fikk bind foran øynene, ble satt inn i bilen og ble bedt om å være rolig da de ikke hadde til hensikt å drepe ham. Han ble kjørt til et avsidesliggende hus og ble fratatt alle papirer, smykker, briller og andre personlige eiendeler. Eiendeler som han aldri fikk se noe mer til. Han ble så bundet med rep rundt håndleddene og ble plassert i et rom med vakt. Han hadde fortsatt bind for øynene, noe han imidlertid måtte ha under hele fangenskapet. Gilberto fikk heller ikke svar da han spurte om årsaken til at han var tatt.

Dagen etter ble han kjørt til et nytt sted hvor han ble avhørt av en kommandant. De spurte om alt vedrørende hans sosiale engasjement, hans arbeid og deltagelse i fagforeningen. Det ble fremsatt "tøvete" beskyldninger mot ham, men som han hele tiden tilbakeviste. Kommandanten hevdet at de hadde infiltratører igjennom underentreprenørene som drev med vedlikeholdsarbeid. De fikk daglig informasjon og at de visste alt som foregikk på Ecopetrols installasjoner. Han ble også forhørt om streiken, hans rolle i USO og hans eventuelle tilknytning til geriljaen. Slik fortsatte avhørene i flere uker.

Totalt ble han holdt innesperret i 42 døgn. De to første ukene ble han flyttet rundt til forskjellige gjemmesteder og hele tiden med bind for øynene og håndleddene bundet. Når han ble luftet ble han tjoert fast med et 10 meter langt tau rundt ankelen som igjen var bundet fast i et tre. I ti døgn måtte han sitte i et fanghull gravd ned i bakken. Fangehullet var ca 80 cm bredt, 170 cm dypt og 2 meter langt. I realiteten satt han i sin egen grav. Meningen var at han skulle sitte der hele døgnet, men grunnet mye regn ble han tatt opp om kvelden. Dette var en svært ubehagelig situasjon som ble forsterket ved at de paramilitære drev med skuddtrening over hodet hans. Etter som tiden trakk ut og han ikke bidrog med noen interessante opplysninger begynte kommandanten å true. De ville nå drepe kona og sønnen hvis han ikke begynte å samarbeide. Dette var en krigssituasjon slik at familiære hensyn måtte settes til side. De psykiske påkjenningene ble større og større som gjorde at han gråt mye, og han tryglet og ba dem om å tro ham.

Da påsken nærmet seg fikk de paramilitære problem med å holde ham fanget. Innbyggere på påsketur begynte å fylle opp hyttene sine i området. De sendte da ut en melding via media, der de ba om en forhandlingskomisjon for å få han løslatt. Etter litt frem og tilbake ble han til slutt løslatt, noe som viste seg å være i strid med hva den sentrale ledelse av de paramilitære i hovedstaden ønsket. De ville drepe ham og har gitt beskjed om at de har en spesiell gruppe som leter opp slike som han. Han frykter derfor fortsatt for sitt liv, og når vi snakket med ham og hans familie i april hadde de gjemt seg i hovedstaden, Bogota. Ecopetrol hadde stillet en bil til familiens disposisjon samt to bevæpnede vakter. Aldri mer enn to meter i fra familien har de nå en stor bevæpnet kar som passer på dem 24 timer i døgnet.

Hans kone Miriam Viloría Mesa og sønnen Comilo Andves Torres Viloría opplevde også hendelsen som en sterk psykisk påkjenning ved å leve i uvisshet. Når han ble kidnappet fikk ingen vite hva som hadde skjedd med ham, han ble bare borte. Hadde noen kidnappet ham, eller var han drept? Det tok 15 døgn før de paramilitære tok et offentlig ansvar, og proklamerte at Gilberto ville bli stilt for krigsrett. De anklaget ham for å være ansvarlig for et attentat på oljerørledningen. Hun ble utsatt for psykisk terror da hun på flere ulike tidspunkter fikk beskjed om at han nå var drept. Frykten forsterket seg da de en dag fikk nyheten om at en annen kidnappet fagforeningsleder i Barrancabermeja nå var blitt henrettet av de paramilitære. Kona fikk imidlertid god støtte i fra USO, Ecopetrol, naboer og lokalbefolkningen. Hun kontaktet også Det internasjonale Røde Kors og ble der kjent med en svensk dame. Hun er også svært glad for Røde Kors sin innsats som også betydde et internasjonalt engasjement og press i saken. Hvilken rolle eller dobbeltrolle Ecopetrol har i dette spillet kan en selvfølgelig spekulere i, men familien synes selskapet har vært en god støttespiller i denne vanskelige perioden.

Med bakgrunn i at de paramilitære fortsatt ønsker å ta livet hans, har familiens hverdag endret seg dramatisk og de har nå blitt flyktninger i sitt eget land. De våger ikke lenger å bo i Colombia og skal flytte utenlands når et mottakerland er funnet. Da vil de dele skjebne med et titalls andre colombianske fagforeningslederers familier som også er tvunget til å leve i eksil.

OFS føler en sterk sympati for disse familier, og mener det påkrevd å motarbeide alle internasjonale selskap som involverer seg i slike forkastelige handlinger. Blant de internasjonale oljeselskapene som hadde interesser i de nevnte oljeledninger i denne sak, finner vi også oljeselskap som opererer på norsk sokkel, selskap med god internasjonal erfaring, nemlig Total/Fina/Elf og BP. Hvis dette medfører riktighet burde vi ikke da stenge disse ute i fra norsk sokkel?

OFS ønsker Giberto, Miriam og Comilo lykke til og at de finner et trygt oppholdssted.



## Rydd opp! - Støysaken – hva må vi gjøre?

Skrevet av: Halvor Erikstein

**"Støysaken" handler om at mennesker blir utsatt for ekstrem støy ved sandblåsing og ultra høytrykk vannspyling (UHT). Den handler også om at verneutstyret som brukes ved sandblåsing, i seg selv er skadelig. Det kan påføre brukerne støynivå på langt over 100 desibel bare fra trykklufttilførselen. Ingen som jobber i oljeindustrien er utsatt for mer støy enn de som utfører overflatevedlikeholdet.**

For lesere av OFSA er ikke "støysaken" ny. Saken begynte i 1997 da støymålinger avdekket de graverende forholdene. Mange har kanskje trodd at saken var løst etter så mange år. Dessverre er dette ikke tilfelle. Prosjektet for utvikling av nytt verneutstyr har slitt med lite ressurser og dårlig økonomi. Det er et nedslående faktum, at selv oljeselskaper som selv er helt avhengig av at det utføres overflatevedlikehold, har avslått og gi støtte utviklingen av nytt verneutstyr. Nytt verneutstyr er enda ikke satt i produksjon.

Derfor brukes fortsatt verneutstyr som i seg selv er helsefarlig og gir ødelagt hørsel og tinnitus (øresus). En skadd hørselssans betyr kraftig reduksjon i livskvalitet. Sosial omgang kan bli vanskelig, og en blir blant mye annet fratatt de gode musikkopplevelsene.

Ordet holdning brukes ofte når årsak til uhell og ulykker skal forklares. Hva skal en si om holdningen til myndighet og arbeidsgivere som akseptere dagens situasjon innen overflatevedlikehold?

*Hva må gjøres?*

Når vi i overskriften spør "Hva må gjøres?" er det fordi en mur av uforstand, uvilje ansvarsløshet, ansvarsfraskrivelse, svakhet og smålighet har hindret at denne alvorlige arbeidsmiljøbelastningen er blitt eliminert.

Som yrkeshygieniker i OFS har jeg erfart at i oljeindustrien er det viktigste ikke hva du er utsatt for, og i hvilken grad, men hvem du ansatt hos! Er du kontraktør innen konstruksjon og vedlikehold, er din helse og dine sanser lite verdsatt.

OFS har kjørt fram "støysaken" i svært mange fora. Saken er også godt kjent blant yrkeshygienikere og i bedriftshelsetjenestene. Rapporten "Støy fra sandblåsing og ultra høytrykk vannblåsing" er tilgjengelig både norsk og engelsk på Oljedirektoratets hjemmeside. Sammen med rapporten ligger også tilsynsmyndighetens vennlige henstillinger om at de har "forventning" til at industrien gjøre noe med problemene og en konstatering av at de registrere at mange i bransjen utvikler støyskader.

OFS har tatt Støysaken opp i Sikkerhetsforum flere ganger. Der har vi bedt Oljedirektoratet om å vise autoritet og gripe inn mot disse grove og veldokumenterte bruddene på arbeidsmiljøloven. Dessverre har erfart at på dette området har Oljedirektoratets ledelse en vegring mot bruk av tvangsmidler. Vi har ingen forklaring på hvorfor tilsynsmyndigheten viser slik svakhet i å håndheve kravene i arbeidsmiljøloven, men arbeidsmiljøet innen konstruksjon og vedlikehold er åpenbart ikke en del av interessefeltet.

Støysaken er også omtalt i Stortingsmelding nr.7 (2001-2002) "Om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten". Omtalen avsluttes med at stortingsrepresentantene beroliges på følgende måte; "Departementet legger til grunn at næringen iverksetter nødvendige risikoreducerende tiltak for denne personellgruppen".

Industrien er dessverre ikke villig til å iverksette nødvendige tiltak. Oljedirektoratet vil heller ikke følge opp sitt tilsynsansvar, men unnlater å gi pålegg. Vi er derfor helt avhengig av at verneombud og tillitsvalgte sier i fra at de ikke lenger akseptere slik arbeidsmiljøkriminalitet.

Det er umoralsk og ikke reagere, og med åpne øyne se at mange blir påført alvorlige hørselsskader.

## Tariff 2002 - Blir 2-4 rotasjon innført i 2003 på OLF området?

Skrevet av: Kari Bukve

### OFS og Nopef har sendt ut riksmeklingsmannens forslag til uravstemning, svaret skal foreligge OFS innen 29.juli

Det var en vesentlig forskjell i oppfatning av innføring av 2-4 rotasjon mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden da meklingen begynte. Arbeidsgiveren ønsket det skulle være en lokal forhandling og arbeidstakersiden ønsker at 2-4 rotasjon skal være en rettighet. Redusert timeantall skal betales med trekk av 7.71 % lønn.

Kravet som lå på bordet er det samme som OFS fikk igjennom hos riksmeklingsmannen i fjor på NR forhandlingene. Riksmeklingsmannen gjorde det tidlig klart at det var ikke snakk om å få samme protokoll som NR hadde fått. Årsaken til det, er at antagelig hadde rederne en annen situasjon en den OLF området har i dag.

Fra tariffforhandlingene i mai følte en heller ikke at intensjonen var å innføre 2-4 rotasjon på hele området, men at det hadde blitt innført leilighetsvis i selskapene.

En av begrunnelsene til at protokollen fra riksmeklingsmannen ble godtatt fra forhandlingsutvalget, var at OLF uttalte at intensjonen var å innføre 2-4 i løpet av 2003. De etterfølgende lokale forhandlingene i operatør selskapene vil allikevel raskt vise om det lå noe substans i føringene fra OLF.

Så hvordan har det per i dag gått ?

- Statoil hadde sine lokale forhandlinger ferdig i løpet av juni. Målsettingen er at organisasjonene skal samarbeide om en fullstendig implementering av 2-4 rotasjon innen utgangen av 2003

- Norsk Hydro er også ferdig med årets lokaloppgjør, de har ikke fått noe skriftlig på innføring men en muntlig garanti om at ordningen kan innføres så snart det er praktisk mulig.

- Selskapene ESSO, BP, Shell og Total Fina Elf har ikke gitt noen tilbakemelding om hvordan bedriftene stiller seg til 2-4 rotasjon pr i dag.

Spørsmålet blir om selskapenes avventende holdninger vil gi negative utslag på uravstemningen.

Lytt på magefølelsen og avgi din stemme så raskt som mulig og send den til OFS innen 29 juli.

## Tariffoppgjøret - Brønnservice 2002

Skrevet av: Bjørn Tjessem

**Hittil i år har vi bare kommet i havn med to av våre lokalavtaler innen brønnservice, det er ABB og BJ Services. ABB var først ute og kom i havn med et godt oppgjør etter mekling natt til lørdag 8 juni.**

Klubben fikk fullt gjennomslag for at supervisere skulle inn på lønnsmatrisen, og de fikk et lønnsløft på over 8%. Alle andre fikk et generelt tillegg på henholdsvis 4,5 % for de offshore ansatte og 5,1 % for de landansatte. Natttillegget offshore ble øket med 9 kr til 36 kr pr time. Det ble også enighet om klubbavtale og utenlandsavtale. Det ble oppnådd felles forståelse om at tariffavtalen også gjelder for individuelt avlønnede som reiser sporadisk i Nordsjøen.

Natt til lørdag 29. juni ble OFS og BJ Services enige om årets tariffoppgjør. Det var forhandlinger som var preget av et enormt press fra bedriften og harde angrep på alle opparbeidede rettigheter. Bedriften ville rasere permisjonsordninger, loss of license, overtidsordninger på land, disponibelplaner osv.

Bedriften måtte gi opp kravet om å endre disponibelplanen fra 2-3 til 4-3. Dette satt tungt inne hos bedriften som mener at en ikke får utnyttet personellet godt nok. Det ble enighet om at begge parter skal bestrebe seg på å få en størst mulig utnyttelse av normaltimer. Ellers måtte bedriften gi opp de fleste krav om endringer i avtalen.

Det lyktes ikke partene å forhandle frem en løsning. Meklingsmannen valgte å legge fram en skisse kl 00.30. Det generelle tillegg var satt til 4 %. Ut fra en helhetsvurdering valgte klubben og OFS å ikke gå til streik, selv om vi ikke var helt fornøyd.

At vi ikke fikk innfridd kravene om høyere nattskifttillegg osv. var skuffende, men vi får ta dette opp igjen ved neste revisjon. Når det gjelder AFP ordningen så er det en sak som OFS vil ta opp mellom YS og NHO rett over ferien.

Når en har lokalavtaler så er det bedriftens økonomi og fremtidsutsikter som er avgjørende for hva partene klarer å komme frem til. Samtidig må OFS vurdere totalen av kostnadene på våre avtaler og de avtalene som andre selskap går på. OFS kan ikke godta at bedrifter som inngår dårlige kontrakter av den grunn skal kunne få avtaler som er mye avvikende fra andre. Dette viser godt i de to meklingene vi har hatt hittil i år.

ABB er for eks. et selskap med god og sunn økonomi og det får innflytelse på hvor langt en kan gå når en har lokale avtaler. Samtidig har de ligget litt etter konkurrentene lønsmessig, dette går nå rett vei etter årets oppgjør.

I BJ Services derimot, er forholdene stikk motsatt. OFS sin avtale i BJ Services har i alle år vært den beste avtalen i bransjen. Bedriften inngikk en del langsiktige kontrakter for en del år siden som ikke ga forventet inntjening. Dette har medført at bedriften i dag sliter ganske hardt økonomisk. Derfor fikk dette stor innflytelse på forhandlingene og meklingen. Det klubben som sagt var opptatt av, var å beholde disponibelplanen 2-3, samt få et generelt tillegg i tråd med det de fleste andre har fått i år. 2-3 disponibelplan er det faktisk bare BJ og vår klubb i Schlumberger som har, så her har konkurrentene en jobb å gjøre.

For OFS sin del gjenstår det to forhandlinger innen brønnservice Stolt Offshore og Schlumberger. Disse klubbene har valgt å vente til etter at NOPEF er ferdig med sine forhandlinger på Oljeservice avtalen. NOPEF sitter i skrivende stund i mekling som skal være avsluttet midnatt 4. juli. NOPEF har lovet medlemmene et godt oppgjør, så det blir spennende å se hva resultatet blir. OFS håper jo at de får et godt oppgjør som kan komme hele bransjen til gode. Tidligere har NOPEF brukt OFS sine tariffavtaler på området for å "jekke" Oljeservice avtalen, nå får jo vi håpe at dette oppgjøret til NOPEF gjør at vi med neste korssvei kan "jekke" våre avtaler opp mot det NOPEF måtte oppnå i år.

Diskusjonen om hva som er det beste; en stor fellesavtale for NOPEF og OFS eller om OFS skal fortsette med sine 4 avtaler kan jo bli en interessant debatt etter årets oppgjør. Jeg vil ikke mene det ene eller det andre pr. i dag men dersom NOPEF får Oljeserviceavtalen opp på nivå med våre så er det en debatt vi bør ta etter årets oppgjør. Vi kan la denne henge i lufta til utpå høsten og så starte en intern debatt om saken.

Ellers vil jeg bare si meg meget godt fornøyd med BJ klubben og ABB klubben sitt arbeid for sine medlemmer og for fellesskapet i OFS. Det står stor respekt av den jobben de har gjort i årets oppgjør, og det daglige arbeidet de driver.