



SAFE Magasinet

Nr. 6 – 2002

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHOOLD</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 7	Er beredskap i Nordsjøen et urealistisk teaterstykke?	Mette Møllerop
Side 8 – 10	For mye overtid dreper!	Mette Møllerop
Side 11	LEDER	Mette Møllerop
Side 12	Arbeidsmiljøskaddes Landsforening	Mette Møllerop
Side 13	det juridiske HJØRNE	Birgitte Rødsæther
Side 14	Enighet om ny tariffavtale mellom OFS og Stolt Offshore	Mette Møllerop
Side 15	Fullt gjennombrudd i 2-4 forhandlingene	Mette Møllerop
Side 16 – 17	Først angriper de arbeidstiden, så tar de lønnen...	Kari Bukve
Side 18	Kan eksponering av lys gjøre nattarbeidet lettere for oss?	Mette Møllerop
Side 19 – 20	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 21 – 22	OFS på Den europeiske arbeidsrettskongressen 2002	Birgitte Rødsæther
Side 23 – 24	Rydd opp - Isocyanater i arbeidsmiljøet – hva skjer?	Halvor Erikstein
Side 25	Sandefjord Senior Offshore Forening, Pressemelding:	Mette Møllerop
Side 26 – 27	Skiftarbeid - Industriell jet-lag	Mette Møllerop

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 28	Stopp trakassering av de tillitsvalgte og verneombud!	Mette Møllerop
Side 29	Trøtthet dreper	Mette Møllerop

Er beredskap i Nordsjøen et urealistisk teaterstykke?

Skrevet av: Mette Møllerop

Ved West Gamma ulykken for 12 år siden var helikoptret ikke nyttig til annet enn som lyskaster. Årsak: Vær, vind og bølger. Hva er det som får oljeselskap og myndigheter til å tro at været etter hvert har blitt så mye bedre, at helikoptre nå er den beste og mest effektive måten å redde folk opp fra sjøen på? Eller er det en bevisst underkjennelse av de reelle værforholdene?

I forbindelse med den nye beredskapsplanen hvor blant annet fjerning av beredskapsfartøy inngår, kan det være på sin plass å trekke fram en tidligere ulykke, ikke ulik de scenarier beredskapsplanen er beregnet for – med unntak av tidsrammen for reaksjon og redning.

21.august 1990 kantret og sank plattformen West Gamma LFQX av Stavanger. 49 personer måtte evakuere plattformen ved å hoppe i sjøen. Arbeidet med å redde folk opp fra sjøen tok rundt 20 minutter. På grunn av bølgehøyde og vind var det umulig å bruke helikopter til selve redningsarbeidet. Imidlertid ble et helikopter med lyskaster brukt til å finne folk som ble ført vekk fra evakueringsstedet.

I konklusjonen fra faggruppen som ble oppnevnt av sjøfartsdirektoratet etter ulykken står det blant annet i p.2 Beredskapsfartøy: "MOB-båtenes utsettingsarrangement på beredskapsfartøy bør ha en heise- og lårehastighet på opp til 50 m/min som kan reguleres trinnløst + sjokkdemping eller konstant tension utstyr. Båten bør plasseres så lavt som mulig og så nær midtskips som mulig, dvs. på det stedet om bord hvor det er minst bevegelse.

Rendering hastiget for self tension systemer bør være størrelseorden 120-150 m/min.

Løftekapasiteten bør økes fra båt + 9 mann til båt + 12 mann og det bør tas hensyn til de dynamiske forhold man kan tenkes å måtte operere under, dvs. beredskapsfartøy og MOB-båten bør konstrueres/- arrangeres slik at reddede personer kan overføres til fartøyet ved at MOB-båten heises om bord med alle om bord under alle forhold.

Utløserline for MOB-båters "capsize bag" bør arrangeres slik at den er tilgjengelig under alle værforhold dvs. så høyt som mulig over sjøen med båten i kantret posisjon."

Erfaringer fra West Gamma ulykken viste at det kunne være aktuelt å heise om bord MOB-båten med flere enn de ni personene som forskriftene krevde. "Den beste måten å få alle raskt om bord i beredskapsfartøyet på, var å løfte hele båten opp til rekken og tømme den der i stedet for å løfte en og en person ut av båten for eksempel med kurv eller direkte kran." Det var altså ingen som den gang konkluderte med at man kunne klare seg med et redningsfartøy som kom i løpet av to timer, samt et helikopter.

Livet - Kampen - Beredskapen - Døden ?

Tekst: Laila Ausland Cock



Laila Ausland Cock

Kunne de døde ha fortalt, ville vi ha fått gripende beretninger om de siste minutters kamp da de lå i sjøen, mens det siste håp om å bli reddet svant hen. De siste tanker til sine kjære der hjemme fra en far/ektemann, mor/hustru, samboer, sønn

eller datter som kjemper sin siste kamp mot havets elementer. Beretninger om hvordan det føles å ta farvel med livet. Fortvilelse, vemod og resignasjon er begrep som blir dominerende i denne sammenheng. Bitterhet? Ja/nei? Hvem har ansvaret for den kamp mot døden man nå kjemper? Tiden er for kort til å la bitterheten få overtaket.

En ny sjø skyller over en og man kniper sammen munn og øyne. Hva skjer? Hvorfor er det så vanskelig å puste? (Kjære venn - du må da forstå at når vannet presser seg inn gjennom nesen så klarer du ikke å holde munnen lukket. Det er havets krefter som har deg i sin makt nå.) Ja, jeg forstår - men bare la meg slippe å svelge så mye vann. Kraftene svinner langsomt for hver ny sjø som skyller over meg. Det begynner faktisk å bli behagelig. Det er ikke lenger plass for refleksjoner annet enn det gjentatte spørsmål jeg stiller meg; "Er det slik det er å dø?" Langsomt føles det som søvnen inntar meg etter den siste desperate tanke om at jeg aldri kommer til å få se mine barn igjen.

Men så - plutselig hører jeg en stemme som roper; "Du er reddet!!!" Er det dette som kan sies å være en stemme fra himmelen, så følte det slik. Ord jeg aldri vil glemme. Det viste seg at sjøen hadde ført meg langt vekk fra plattformen. Et helikopter fant meg med lyskasterne og markerte slik at pick-up-båten fant meg.

Ord og følelser har kanskje bleknet noe i dag når jeg skriver det ned på papiret, men for de av oss som har følt situasjonen "på kroppen", så vet vi at det var det følelser i sving så altoverveldende at minnene aldri kan glemmes. Vår innlevelsessevne begrenser seg som oftest til selvopplevde erfaringer. Naturlig nok er vår forsvarsmekanisme slik innstilt. Men vi må ikke glemme at bare ett menneskets død rammer mange familiemedlemmer i land.

Kan jeg med min beretning fra "grenselandet" nå frem til de impliserte parter som har ansvar for Helse, Miljø, Sikkerhet og tilretteleggelse av beredskapen, så er det vel verdt at jeg reflekterer tilbake.

Min beretning er skrevet på bakgrunn av forliset med boligplattformen "West Gamma" en mørk augustnatt i 1990 og hvordan jeg opplevde det å ligge i sjøen i ca 15 - 25 minutter med overlevelsesdrakt. Bølgehøyden var ca 12 - 15 m og orkanen raste med nærmere 90 knops vindstyrke. Ikke noe uvanlig vær i Nordsjøen en høst- eller vinterdag. Det er derfor med blandede følelser jeg mottar informasjon om at beredskapen på Troll- og Osebergfeltet skal innskrenkes. Etter tester i basseng er det beregnet at folk skal kunne overleve 2 timer i sjøen med overlevelsesdrakter. Er det mulig å spørre om hvilken bølgehøyde og vindhastighet som ble målt under testen? Kanskje en ide ville være å legge et overbygd basseng inntil plattformen som folkene kan leke seg i mens de venter på helikopteret. Det kan da ellers umulig være reelt at testen fra bassenget skal kunne overføres til de værforhold som stort sett hersker i Nordsjøen? Hvordan vil for eksempel sjansen være for å finne folkene etter at en storm eller orkan har feid over området et par timer? I tillegg å tro at det fremdeles er liv i disse anser jeg som helt urealistisk. Er situasjonen etter en ulykke ombord slik at folkene i det hele tatt rekker å få på seg overlevelsesdrakter? Ulykkene har vært mange hvor nettopp dette har vært realiteten.

I en avisartikkel leser jeg at det nye helikopteret skal gi økt trygghet og at tester er utført med gode marginer. Mange fine ord om helikopteret og alt det kan utrette med hensyn til redningsaksjoner, men intet sier at det kan holde gode marginer i for eksempel motvind. Man får en følelse av at testene er utført som bestillingsverk fra oljeselskapet der selskapet får nettopp de svar som for dem er mest hensiktsmessig. Videre i avisartikkelen finner jeg endelig det jeg har ønsket å få bekreftelse på fra høyere hold. Det gjelder den type mob-båter som benyttes på norsk sektor og som kun kan brukes ved en bølgehøyde på under 3,5 m. Dette var et meget omdiskutert emne blant redningsmannskapene i forbindelse med forliset av "West Gamma." Ikke mange av oss ville ha blitt plukket opp fra det frådende havet hadde det ikke vært for en utrolig innsats fra danskene med sine meget manøvreringsdyktige mob-båter i høy sjø. Jeg vil sette pris på om oljeselskapene og høyere instanser undersøker holdbarheten i min sistnevnte påstand slik at sikkerheten om mulig kan komme på "rett kjøp" også på norsk sektor.

Den dagen ulykken skjer er det slutt på å leke "dukketeater" med å lempe filledukker på sjøen som skal plukkes opp i 2 - 3 meters bølgehøyde. Mest sannsynlig vil det være langt andre værforhold en høst- eller vinterdag. Med klimaendringer i tillegg vet man neppe når på året uværet slår til.

Ovenfornevnte er ikke ment som noen kritikk til mannskapene ombord på stand-by fartøyene da de nok gjør hva de kan ut fra de midler de har til rådighet. Dere som har ansvaret for beredskapen i oljeselskapene er vel klar over at "landkrabbene" har tiltro til dere når dere nevner "tester utført" og "økt trygghet". Dere bør ikke misbruke deres tillit for deretter i ettertid å kunne frita dere for ansvaret med en enkel bemerkning som ; " Vi kunne jo ikke forutse værforholdene." Enkelt sagt så kan dere ikke overse at diverse værphenomen kan oppstå. Dette bør være en selvsagt tanke innkalkulert i begrepet sikkerhet og planlegging av beredskap.

Min erfaring fra ulykkesfronten er ganske bred når det gjelder ulykker og nestenulykker både fra skip og offshore. Jeg må vel innrømme at det å ha befunnet seg i "grenselandet" ikke er noe man ønsker skal ramme andre. Jeg har også fått erfart timer i uvisshet som pårørende i dyp fortvilelse og maktes løshet. Datoen 11.september i fjor ble for meg meget spesiell. Terrorangrep - min sønn på vei til Boston - kaprere/bomber ombord? Alle fly som nærmet seg USA ville bli skutt ned. Nei -

det kan da ikke være sant? Northwest Airlines - amerikansk selskap! Nei - da kommer han aldri tilbake! Jo, han må komme! Hvordan skal jeg holde ut livet hvis han ikke kommer! Hva skal jeg gjøre for å slippe å tenke? Klokken 19.30 ringer telefonen og i bakgrunnen hører jeg summing av gråt fra en hel flyplass samtidig som jeg hører en stemme si; "Mamma - vi har nettopp landet i Amsterdam igjen.". Ord kan ikke beskrive følelsene.

Jeg vet at vi er mange som har opplevd gleden eller den dypeste sorg og gjerne vil at de som har ansvaret skal forstå hvilket hav av følelser som er i sving enten man er midt i ulykkesituasjonen eller sitter som pårørende hjemme. Et budskap om død bringer en ufattelig sorg i de enkelte hjem. En sorg vi ofte ser "skrevet" i deres ansikt i lange tider etterpå. La de få slippe ekstra byrder av bitterhet overfor dem de trodde var sitt ansvar bevisst.

I mitt yrke i land er oppgaven å ivareta sikkerheten langs kysten og havområdene utenfor. Større og mindre ulykker er en del av hverdagen. Som oftest ender det godt takket være at assistanse kommer hurtig frem til stedet. Derimot ville katastrofen være fullkommen for de der ute på oljeinstallasjonene dersom de må hoppe i havet en uværsdag og i tillegg må bli liggende og vente på et helikopter som sliter seg frem i motvind. Økt trygghet synes bare å være fine ord på papiret så lenge beredskapen ikke er testet opp mot de reelle værforhold.

Beredskap i nord

Tekst og fot Mette Møllerop. Illustrasjoner: Statoil



Steinar Solvang

Hvilke krav til beredskap skal stilles og hvor stor bør kapasiteten være? Kan kravene til beredskap møtes med de nye løsningene?

Beredskapsløsningene i nord har vært et viktig debatttema både blant ansatte og ledelse i oljeselskapene, i fagforbundene og i OD. Etter å ha opplevd flere hendelser på slutten av nittitallet ble arbeidet med å utvikle en ny beredskapsplan satt i gang.

- Vi erkjente nødvendigheten av å etablere riktige beredskapskrav og utvikle nye beredskapsløsninger, forteller Steinar Solvang, HMS-sjef i Statoil UPN HNO. Solvang er også ledelsesansvarlig for prosjektet "Regional beredskap Halten/Nordland i HNO. – Det resulterte i at arbeidet med å avklare mulighetene for å utvikle felles beredskapsløsninger for flere innretninger innenfor samme region ble igangsatt. Dette arbeidet ble gjennomført som et mulighetsstudium under ledelse av OLF med støtte fra de ansattes organisasjoner. Mulighetsstudien gav anbefalinger om beredskapskrav og løsninger.

I 2000 ble arbeidet med å iverksette mulighetsstudiets anbefalinger igangsatt for virksomhetene innenfor Region 4, altså område A Halten / Nordland. Nå er resultatet av dette arbeidet klart og gjennomføring av de enkelte fasene går etter planen?

- Ja, vi har utarbeidet felles beredskapsløsninger for hele området og alt har så langt gått etter planen.

Hva ligger i begrepet beredskap?

- Beredskap omfatter tekniske, operasjonelle og organisatoriske tiltak for å hindre at en faresituasjon utvikler seg til en ulykkesituasjon. Beredskap skal også hindre eller redusere skadevirkningene av inntrådte ulykkesituasjoner. Når vi planlegger beredskap, må vi først og fremst avklare hva beredskapsløsningene skal omfatte og etablere de såkalte dimensjonerende fare- og ulykkesituasjoner, DFU er, som beredskapsløsningene skal dekke. Nevnte mulighetsstudie har konkludert med at det følgende sju DFU- er egnet for områdeberedskapsløsninger:

1. mann over bord ved arbeid over åpen sjø
2. personell i sjøen som følge av helikopterulykke
3. personell i sjøen ved nødevakuering
4. fare for kollisjon
5. akutt oljeutslipp
6. brann med behov for ekstern assistanse
7. personskade/sykdom med behov for ekstern assistanse(akutt medisinsk tilfelle)

- Til nå har de etablerte beredskapsløsninger i stor grad vært rettet mot rene ulykkesituasjoner. Erfaringer de senere år har vist at akutt sykdom må prioriteres høyere, sier Solvang. - Vi har tatt konsekvensen av dette i vårt utviklingsarbeid og beredskapsløsningen er tilpasset en ny DFU, akutt medisinsk tilfelle. Det har med andre ord vært viktig for oss å fokusere akutt sykdom på en annen måte enn tidligere og det medførte nytenkning.

DFU (definert fare- og ulykkesrisiko)

Utviklingen av områdeberedskapsløsningene for Halten / Nordland har vært et fellesprosjekt mellom Hydro, Shell og Statoil. Ansatte i alle de tre selskapene har deltatt i arbeidet med utviklingen av beredskapsløsningene.

- Områdeberedskapsløsningen omfatter vesentlige tiltak for alle innretninger i området, men de enkelte innretninger må i tillegg ha egne løsninger for å møte innretningsspesifikke beredskapskrav. Gjennom hele prosessen har arbeidstakermedvirkningen vært veldig god og vi hadde ikke fått en så god løsning uten deres sterke engasjement, sier Steinar Solvang.

Dere har valgt ut sju såkalte DFUer som grunnlag for områdeberedskapsløsningen, hvorfor akkurat disse sju?

- Valget er basert på en gjennomgang av risikobildet på sokkel og som man ser, er det DFU nr 7 –akuttmedisinsk tilfelle som må vies stor oppmerksomhet ved valg av løsninger. Hyppigheten av akutt sykdom om bord som trenger ekstern medisinsk assistanse, har vært økende de senere år. Paradoksalt nok er beredskapsfartøyene en bidragsyter til ”mann over bord” ulykker. Risikobildet for ”mann over bord” viser årlig frekvens på 0.95 tilfeller - et lite tall sammenlignet med akuttmedisinsk tilfelle. De angitte frekvenser gjelder hele den norske sokkel.

Krav til beredskap

Tid er en viktig faktor når det gjelder beredskap. Hvor lenge må for eksempel et menneske som er havnet i sjøen vente på assistanse? Tidsaspektet har vært kritisert av ansatte og tillitsvalgte. Dersom en alvorlig gasslekkasje skulle vanskeliggjøre rednings-arbeidet for et helikopter, ville tiden som er stipulert øke kraftig. Ønsket har derfor vært å beholde et beredskapsfartøy ved hver installasjon, ikke et fartøy på deling, slik det nå er satt opp.

- Vi har gått grundig inn i denne problematikken og diskutert den med de ansatte gjennom deres representanter i de berørte resultatenheters arbeidsmiljøutvalg. Vår felles konklusjon har vært å etablere en beredskapsløsning basert på følgende tiltak:

- Søke, ambulanse- og redningshelikopter stasjonert på Heidrun
- Oppgradert beredskapsfartøy i standby posisjon mellom Heidrun og Åsgard,

med blant annet en ny type redningsbåt, Daughtor Craft (DC), med 3 manns

ekstra redningsmannskap i første fase og etter 2003 også utstyrt med helikopterdekk og en nyutviklet anordning for opptak av redningsbåt over hekken.

- Eget beredskapsfartøy ved Norne (vakt + redning)
- Transpondere på drakter og peiler i SAR helikopter
- Drakter med flytekrage

- DC Åsgard.
- NOFO utstyr på felles beredskapsfartøy

- Denne løsningen møter kravene for DFU 2 – 7 på en mer effektiv og robust måte enn de tidligere løsninger for områdets innretninger, mener Solvang. - Det er viktig å merke seg at DFU nr 1 ivaretas ikke opp av områdeberedskapsløsningen. Denne blir ivaretatt av de respektive innretningers MOB – båtløsninger. Derfor har nå alle innretninger i området doble MOB – båtløsninger basert enten på to konvensjonelle MOB – båtløsninger eller på DC. Oljedirektoratet godkjenner DC som et dobbelt MOB – båtsystem.

Norne og Heidrun er spesielle

- Heidrun har særegne behov på grunn av bøyelasting og det felles beredskapsfartøyet assisterer ved tilkoblingen av tankskip til lastebøyen. I stedet for ett beredskapsfartøy på Heidrun og ett på Åsgard, har vi nå ett felles, i midtposisjon mellom de to feltene.

Her sier de ansattes representanter: "Det må konkretiseres i beredskapsplanen at felles beredskapsfartøy skal ligge mellom Heidrun og Åsgard med unntak av når det assisterer ved bøyelasting og når det må aksjonere i situasjoner som angår liv og helse." - Norne har dessuten fått et eget beredskapsfartøy på grunn av den lange avstanden. Enkelt sagt, de er jo rett og slett mo alene der oppe.

Har Draugen og Njord noen nytte av dette fartøyet?

- De får en langt mer robust oljevernløsning. Det får også Norne.

Hva skjer nå i områdeberedskapsprosjektet?

- Et nytt helikopter, et såkalt AWSAR – helikopter, er på plass på Heidrun fra 1. august i år. Denne maskinen er en forbedret utgave av dagens maskin. Forbedringen ligger først og fremst i at den kan operere under vanskeligere værforhold og har mer avansert søke- og redningsutstyr enn dagens maskin. Fra august 2003 får vi et nytt felles beredskapsfartøy. Dette skipet går fortere enn dagens fartøy, det har helikopterdekk og det er utstyrt med en løsning som gjør det mulig å ta inn redningsbåt (DC) og livbåt over hekken. Dette gir en mer robust løsning for redningsoperasjoner i dårlig vær. Denne prosessen er kommet godt i gang og i februar ble det inngått kontrakt med Rederiet Simon Møkster om bygging av fartøyet. Med dette fartøyet på plass, er siste fase i arbeidet med å etablere felles områdeberedskapsløsning for Halten/ Nordland fullført.

Demokrati

- De tillitsvalgte har hele tida vært opptatt av at prosessene skulle styres demokratisk. Det har vært et viktig prinsipp å sørge for at alle fikk bidra, sier Odd Moen, nestleder i Statoilansattes Forening, Saf.

- Demokratiet på bunn er viktig. Prosess og vedtak skal ikke være sentralstyrt. Hvordan prosessen faktisk har vært, er det en viss uenighet om hos oss. Det stilles også spørsmål ved Nornes engasjement. Hvorfor har ikke Norne hatt et eget AMU møte på dette? De mente at dette ikke var nødvendig. Beredskapen hos dem var styrket med eget fartøy og eget helikopter. Vi mener at Norne burde deltatt for å støtte fellesskapet.

Men som sagt, vi har altså fått det som vi vil når det gjelder Norne. Når det gjelder den øvrige delen av beredskapsprosjektet, er vi mer kritisk til dette. Diskusjonene om beredskap går fortsatt blant ansatte og tillitsvalgte. I tillegg er det viktig å ta med at vi har en evalueringsperiode på to år, og det er viktig å bruke denne perioden til det nettopp dette, en aktiv og kritisk gjennomgang av alle sider ved beredskapen.

Både beredskapsfartøy og helikopter er nødvendig

De to mest sannsynlige ulykkesscenarier er helikopterhavari og evakuering av plattform. I gjennomsnitt er det rundt 100 mennesker på en plattform. Når både erfaring og statistikk forteller at værforholdene sjelden er så ideelle som denne nye beredskapsplanen har lagt opp til, kalkulerer en rett og slett med at de fleste av dem som ligger i sjøen, ikke skal bli reddet.

- Ved lav bølgehøyde og gode forhold er helikopter den raskeste måten å få opp folk på, sier Roy Erling Furre, 2.nestleder i OFS. - Ved grov sjø er det vanskelig eller umulig å bruke helikopter. Dersom en får et helikopterhavari, er det snakk om 21 personer i sjøen, 19 passasjerer samt to flygere. Med inntil 120 minutters responstid og deretter den tida det tar å redde de forulykkede opp fra sjøen, er det lite sannsynlig at du finner særlig mange i live, dersom værforholdene er dårlige.

Hvor lang tid bruker en på å ta et menneske opp fra sjøen til et helikopter?

- Det varierer selvfølgelig i forhold til vær og vind, men jeg vil anslå rundt 5 minutter pr. person.

Et enkelt regnestykke gir da resultatet 12 personer per time. Med Laila Cocks beretning i minne, en bølgehøyde på rundt 8-10 meter, sier det seg selv at svært få av de personene som ligger i sjøen vil få gleden av å komme opp i helikopteret.

- Helikopter har sine styrker og svakheter, sier Roy. – Det er hurtig, har god bevegelighet og oversikt. Ved gasslekkasjer eller brann begrenses bruken betraktelig. I verste fall kan helikopter ikke brukes i det hele tatt. Ved voldsomme vindforhold og store mengder folk i sjøen, er det heller ikke mye et helikopter kan få gjort.

De to mest sannsynlige scenarier er også helikopterhavari og evakuering av plattform. I gjennomsnitt er det rundt 100 mennesker på en plattform. Når både erfaring og statistikk forteller at værforholdene sjelden er så ideelle som denne nye beredskapsplanen har lagt opp til, kalkulerer en rett og slett med at de fleste av dem som ligger i sjøen, ikke skal bli reddet.

– Ja, brutalt sagt, men det er riktig. Verken oljeselskap eller myndigheter prioriterer å redde folk når værforholdene er dårlige. Det koster rett og slett for mye. Jeg syns også det ville være mer ærlig å si dette rett ut, ikke prøve å lure folk til å tro at redningsmulighetene er radikalt forbedret.

Hva med å bruke både båt og helikopter?

Det er et slikt samspill vi ønsker, selv om heller ikke dette kan være nok under ekstreme værforhold. Ved havariet med hurtigbåten Sleipner hadde vi dette samspillet. Båten lå innaskjærs, flere båter var i umiddelbar nærhet og helikopteret var raskt på stedet. Likevel tok det 40 minutter før de siste ble reddet. Som kjent druknet 16 passasjerer på grunn av kombinasjonen grov sjø, kulde og dårlige redningsvester.

En annen side ved dette er også avstander. Dersom folk blir liggende lenge i sjøen, vil de bli spredd over store områder og redningsarbeidet vil ta ekstra lang tid.

Er nedkjøling et stort problem?

- Nei, egentlig ikke. Nedkjøling, altså hypotermi som er det medisinske uttrykket, er ikke det verste problemet ved å havne i sjøen. Vann i lungene på grunn av vann gjennom nese og munn, er det som gjør at folk drukner. Både OFS og Lederne har også påpekt den store faren for drukning ved havari og evakueringsulykker.

Mange miljøer har bred erfaring med drukningsulykker i grov sjø, likevel er det lite forskning på dette i Norge?

- Det er riktig. Til tross for en usedvanlig lang kystlinje og både fiske, sjøfart og olje-industri som viktige næringsveier, er forskning på dette området lavt prioritert.

Ville det være mulig å lage utstyr som holdt vannet ute og samtidig ga deg nok surstoff?

– Per i dag, nei. Forskning på dette området er for øvrig foreløpig ikke prioritert. Randi Reinertsen, forskningssjef i Sintef, har laget et forskningsprosjekt på dette. Det ligger nå inne til behandling i Norsk Forskningsråd, og det er selvfølgelig et prosjekt vi krysser fingrene for.

I forbindelse med testingen av det nye beredskapsopplegget, uttalte Randi Reinertsen seg meget kritisk i et intervju med TV 2.: "Beredskapen er ikke relevant i forbindelse med de forhold vi har i Nordsjøen. Bølger, vind, mørke, kaldt i luften, det tar ikke tester hensyn til i dag. Dette er mer en skrivebordsløsning som setter liv i stor fare". I samme sending stilte også Rederiforbundets direktør Odd Magne Skei seg svært kritisk til beredskapsplanene. Han mente det var en lite realistisk plan i forhold til den virkeligheten en har ute i Nordsjøen.

Beredskapsplan for Statoil

Hvilke kommentarer har du til Steinar Solvangs beskrivelse av behov og løsninger på beredskap i nord?

- Først og fremst syns jeg hans beskrivelse av områdeberedskapen er lite konkret. Jeg syns har unnlater å gå inn på kjernesporsmål som at arbeidstakere kan måtte ligge to timer i grov sjø og bølger. Prosjektet med områdeberedskap kunne vært et godt prosjekt, dersom det ikke hadde vært for de 120 minuttene.

Hvor lang bergingstid er realistisk?

- OFS har foreslått en lengde på 30 minutt. Selv innenfor denne tidsrammen vil en kunne risikere tap av menneskeliv. Både eldre arbeidstakere og mennesker med noe svekket helse, vil ha problemer med å klare seg i 30 minutter under dårlige værforhold. Sånn sett har vi kanskje tatt for lite i ved å foreslå 30 minutter som grense. Når vi nå sitter med en reaksjonstid på 120 minutter, er det dermed ikke å ta for hardt i å si at denne planen har gått vekk i fra å redde liv. Det er for dyrt å redde oljearbeiderne, så dem overlater en like godt til havet.

De reelle vær-forholdene

Hva sier Meteorologisk institutt om værforhold, vind og bølger i Nordsjøen?

På Ekofisk ligger signifikant bølgehøyde, det vil si gjennomsnittet av den høyeste tredjedelen av bølgehøyden målt i en bestemt periode, som oftest mellom en til fire meter. Flest målinger finner en av bølgehøyden som ligger fra to til tre meter og tre til fire meter. Fra fem meter synker hyppigheten ganske kraftig. På Statfjord ligger signifikant bølgehøyde oftest mellom en og fem. Bølgehøyder på mer enn seks meter, har en færre målinger av. Draugen har flere målte perioder med høyere bølger. Tallene forteller at de fleste bølgehøydene ligger fra en til seks, med størst konsentrasjon rundt en til fem. Heidrun har bølgehøyder som ikke avviker så veldig mye fra forholdene rundt Draugen. Flest målinger ligger fra to og fire meter. Som en forklaring på målesystemet som brukes, forteller Knut A. Iden fra Meteorologisk institutt at en teller og måler antall bølger i periode på 20 minutter. Dette gir gjennomsnittet. Likevel finnes det i denne perioden selvfølgelig både høyere og lavere enkeltbølger. For folk som ligger i sjøen, er det høye enkeltbølger som forårsaker størst problemer. Høyden på enkeltbølgene finner en ved å gange høyden med 1,6 til 1,8. I en periode med signifikant bølgehøyde på tre meter, vil altså enkeltbølgene være på 4,8 til 5,4 meter. Sammenliknet med et konkret og gjenkjennelig mål, lik høyden på et hus i to etasjer.

Vindforholdene er selvsagt med på å bestemme bølgehøyden. Vindretningen har stor betydning i forhold til om en ligger i le for land. På Ekofisk er vindstyrken relativt likt fordelt i gruppen 2.0 til 3.9, 4.0 til 5.9, 6.0 til 7.9, 8.0 til 9.9 og 10.0 til 11.9. Fra en vindstyrke på 12 synker den jevnt og trutt. Vindforholdene på Statfjord er samsvarende, med flest målinger mellom 6.0 og 10.0. Både Draugen og Heidrun ligger noe høyere, med flest målinger mellom 4.0 opp til 13.9. Også her er det snakk om gjennomsnitt i løpet av en gitt periode. For en som ligger i sjøen, vil selvsagt kuling med storm i kastene merkes godt.

Når en nå vet at testene som er foretatt for å se hvor lenge et menneske kan ligge i sjøen iført overlevelsesdrakt er gjort i basseng og i en stille fjordarm ved Bergen, forteller virkelighetens bølger og vindforhold ute på feltene en helt annen historie.

Siste: OD snur i beredskapssaken

- Foreløpig full seier, sier Roy Erling Furre fra OFS. - OD kalte inn til et hastemøte mellom partene OFS, Lederne, Nopof, DSO, OLF og NR. Bakgrunnen var de innspill som OFS og Lederne har kjørt ut, både i brev form og i mediene den siste tida.

Hva skjedde på møtet?

- På møtet kom det fram at man var sterkt kritisk til planene om ny beredskap. Partene er enige om å ta et langt steg tilbake og gjennomgå kriteriene for beredskap på nytt. Fokus skal legges på drukning og overlevelse i grov sjø.

Hva med anken til Arbeids- og administrasjonsdepartementet, går den sin gang?

- Nei, Vi vil legge anken på is, mens dette arbeidet pågår.

Er du glad for resultatet av møtet?

- Ja, det må jeg si. Det krever jo selvsagt at vi kommer fram til nye kriterier som er gode nok til å sikre overlevelse for de som jobber der ute. Selv om det ikke konkret ble snakket om forskning på dette feltet, er jo dette en naturlig del av en ny prosess på beredskapsfeltet. OD vil også om kort tid sende ut referat fra møtet og referatet vil beskrive veien videre.

Hva med de samtykker vedrørende fjerning av beredskapsfartøy som allerede er sendt ut?

- De skal behandles på nytt, ut i fra nye kriterier. De blir altså ikke automatisk trukket tilbake.

Da er det bare å håpe at ingen ting skjer og været holder seg stabilt og godt i denne perioden?

- Ja, vi får virkelig håpe at vi unngår ulykker i denne perioden.

For mye overtid dreper!

Skrevet av: Mette Møllerop

Sikkerhetskonferansen viste at det er stor motstand mot liberalisering av arbeidslivet. Fagorganisasjonene ønsker å holde fokus på sikkerheten og det er ikke forenlig med det presset arbeidstakerne nå utsettes for. Norske arbeidsplasser brutaliseres som en konse-kvens av et stadig mer hensynsløst profittjag og umenneskelig konkurranse-press.

Sikkerhetskonferanse



Fornøyde deltakere: Roy Aleksandersen og Arvid Pedersen fra Smedvig

Det var en flott konferanse, forteller Bjørn Tjessem, OFS sin 1.nestleder. - Opplegg og innhold var veldig bra, og det viser også tilbakemeldingene fra deltakerne. Vi hadde fått tak i dyktige foredragsholdere med spennende innlegg som utfylte hverandre og gjorde helheten god.

Sikkerhetsalliansen som er en sammenslutning mellom Norsk Lokomotivmannsforbund, Oljearbeidernes Fellessammenslutning, Elektropersonalets Forening i Norsk Jernbaneforbund og Heismontørens Fagforening i EL&IT-forbundet, var ansvarlig for arrangementet som gikk over to dager. I tillegg fikk konferansen støtte fra Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Toglederforbund, Norsk Helikopteransattes Forening, Oslo Sporveisarbeideres Forening, Yrkestrafikk Forbundet og Norsk Flyteknikker Organisasjon.

En rekke forbund, foreninger og klubber deltok sammen med enkeltpersoner. Fra OFS stilte folk fra Smedvig, Stolt Offshore, Statoil, BJ Services og ABB. Dessuten deltok representanter for Seilende Oljearbeideres Forening, SOF.

"Når fleksibiliteten går på helsa løs."

Steinar Westin, professor i sosialmedisin og ansatt på NTNU, vinklet sin innledning i forhold til de konsekvenser et 24 timers arbeidsliv får for menneskers psykiske og fysiske helse, "Når fleksibiliteten går på helsa løs."

"Vi har nevnt dødelighet som et viktig mål for helsetilstand. Men på arbeidsplassene er det oftere snakk om sykemelding og uførepensjon. Det er nokså stor enighet om at de svingningene vi ser her, har lite å gjøre med de faktiske endringer i befolkningens sykkelighet. Riktignok er det et krav for å få uførepensjon at den ervervsmessige uføret-heten skyldes sykdom, skade eller lyte. I praksis er ikke det ikke dette alene som blir avgjørende. Det avgjørende er hvor terskelen ligger, hva som kreves av helse og overskudd for å greie den enkelte jobb. I forhold til noen jobber vil de fleste av oss framstå som uføre. Og omvendt – med et godt og variert tilrettelagt arbeidsliv burde nesten ingen behøve å ha uførepensjon, antakelig bare de sengeliggende og de dypt psykisk syke. Se bare hva som i beste fall er mulig med jobb for syke og funksjonshemmede i arbeidsmarkedsbedrifter.! Tilsvarende kan vi se på utviklingen i mønsteret for sykefravær. Sykefraværet bølger opp og ned i

omvendt takt med arbeidsledigheten, både for kvinner og menn. En del av forklaringen er så enkel som at når de sykeste ikke er i jobb eller er arbeidsledige og derfor ute av statistikken, da er det mindre fravær blant de gjenværende. Det er altså fullt mulig å tenke seg et sunt samfunn med en del stor av befolkningen i arbeid - og derfor nokså høye tall for sykefravær. Det er verd å merke seg at den økningen i sykefravær som man er så bekymret for, dreier seg om langtidsfravær, mens korttidsfraværet har vært nokså stabilt. Det dreier seg om to sosialt sett helt forskjellige fenomener. Økning i langtidsfraværet kommer i perioder der utslagningen fra arbeidsmarkedet er høy. Da fungerer langtidsfraværet som en forløper for uførepensjonen, og drar sykefraværstallene høyt opp. Mye tyder på at slike prosesser har preget norsk arbeidsliv fra midten av 1990-tallet, med skjerpet konkurranse, slanking av bedrifter, outsourcing og ny jakting for å få de svakeste av lønnslista – det noen har kalt brutaliseringen av arbeidslivet. Selv lokale tillitsvalgte blir iblant mobilisert for slik nedbemanning. Lojaliteten kan fort skifte side når bedriftsledelsen truer fagforeningen med ”internasjonal konkurranse”.

Markedet liker ulikhet

”For tiden har den nye tids markedsinspirerte ideologer og konsulenter greid å overbevise store deler av statsapparatet om at markeds mekanismer er saliggjørende greier, også i det offentlige, der det på fagspråk visstnok heter New Public Management. I praksis innebærer det at flere deler av offentlige sektorer skal styres etter prinsipper og modeller som ligger nærmere opp til dem vi kjenner fra det private næringsliv, med mer vekt på marked og konkurranseutsetting, økonomiske styringssignaler, bonusordninger for ledere og iblant full privatisering. For tiden ser jeg stadig oftere fliken av denne nye politikken på mitt legekantor, med oppsagte, omstilte og oppjagede ansatte som i stor utrygghet – og tidvis i stort sinne – setter seg ned på min kontorstol og ber om sykemelding.”

”Noe av fagbevegelsens jobb i tiden som kommer tror jeg bør bestå i å gjennomskue og avsløre det ideologiske lureriet som tidvis ligger i markedets nye språk. Det sniker seg inn over alt – også i helsetjenesten og sosialpolitikken. Etter hvert som sykehusene nå legges om etter bedriftsøkonomiske modeller, vil ingen lenger reagere på uttrykk som at ”helsetjenester skal produseres med konkurransedyktig kvalitet, til riktig pris og med kort leveringstid.”



Folketrygden

”Ikke noe samfunnsmessig grep eller medisinsk oppfinnelse kan måle seg med Folketrygden når det gjelder betydning for folkehelsen. På tre måter har utbygging av de statlige trygdeordningene bidratt til en bedre folkehelse, dels ved:

- utjevning av levekår, som i seg selv gir bedre folkehelse
- at sykdom og uførhet vanligvis ikke medfører økonomisk ruin og sosial nød, og
- ved å skape en helsetjeneste som ble tilgjengelig for folk flest.”

”Velferdsstatens trygdeordninger er ikke kommet rekende på ei fjøl. Det er åpenbart at de er blitt til i politisk kamp. Som pådriver og formgiver av velferdsstatens trygdeordninger ved mange korsveier opp gjennom det 20. århundre har nett-opp fagbevegelsen dyttet, truet, streiket, formet, fra den første lov om ulykkesforsikring for fabrikkarbeidere i 1894, til sykelønnsordningen med full lønnsdekning fra 1978.”

Legestanden må på banen, mente deltakerne på konferansen. Utfordringen kom som et konkret ønske om å få legeföreningen med i Sikkerhetsalliansen.

- Ja, det bør dere prøve å få til, sa Westin. – Legeforeningen er et mangehodet troll, men den har også mange gode hoder.

Ebba Wergeland, dr.medisin som innledet om helsevirkningene av ubekvem og lang arbeidstid, støttet også viktigheten av å skaffe seg allianser og samarbeidspartnere i legeforeningen.

Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i OFS, fikk fin tilbakemelding på sitt innlegg. Erfaringene i forhold til temaet "søvn, helse og arbeidstid", var hovedinnholdet i hans innlegg. Til tross for helseproblemene disse begrepene påfører folk i arbeidssammenheng, ble foredraget likevel holdt i en tidvis humoristisk tone, kanskje fordi galgenhumor også kan være et nyttig virkemiddel i blant...?

Gisselfunksjon i utvalg?

Trine Lise Sundnes fra LO snakket om Arbeidslivslovsutvalget. Hun mente utvalget fungerte mer som en forhandlingssituasjon, hvor du som deltaker kommer i en gi/ta situasjon.

Blir du "sugd inn i tunnelen" på en måte, altså en del av systemet?

- Ja, sier Bjørn Tjessem. - Det virket som det var hennes oppfatning. Det var ganske skremmende å høre på. Hun oppfordret for øvrig også deltakerne i utvalget om å trekke seg ut og sørge for at loven fortsatt fungerer slik den er per i dag.

Andre viktige innlegg?

- Ja, både OFS ved Terje Nustad, Lokomotivførerne og Transportarbeiderforbundet hadde hver sine spennende innlegg med forskjellige vinklinger. Vi fikk beskrivelser av de forskjellige formene for press som de ansatte utsettes for. I jernbanen går det på å holde tider, i transport skal frakt leveres raskest mulig og i OFS rammes vi av tilgjengeligheten 24 timer i døgnet. Konklusjonen fra de tre forbundene er enstemmig. Samfunnet går døgnet rundt i en turbofart som mennesker ikke makter å følge.

NHO var også invitert som innleder. Organisasjonen fikk mye motbør fra deltakerne, både i form av kritiske spørsmål til innledningen og kritikk av den politiske linjen som nå føres i arbeidslivsspørsmål.

Oppsummeringen til slutt viste oss viktigheten av denne typen konferanser. Det er en flott mulighet til å dele tanker og erfaringer. Det er nyttig og spennende å treffe andre folk og fagforbund/fagforeninger. Erfaringene viser at vi er ikke så veldig forskjellige. Vi er opptatt av de samme tingene. Viktig er også å nevne at dette ikke er noen fasttømret organisasjon med valgt styre. Sikkerhetsalliansen er en grasrotbevegelse hvor alle som vil være med, er velkomne. Konferansen ga oss også gledelig mange nye deltakere og støttespillere til alliansen.

Streik

Konferansen viste at det er stor motstand mot liberalisering av arbeidslivet. Organisasjonene ønsker å holde fokus på sikkerheten og det er ikke forenlig med det presset arbeidstakerne nå utsettes for. Norske arbeidsplasser brutaliseres som en konsekvens av et stadig mer hensynsløst profittjag og umenneskelig konkurransepress. Økt press som medfører trøtthet og konsentrasjonssvikt kan i neste omgang føre til store ulykker. Svaret fra regjering og arbeidsgivere er ikke "å motarbeide brutaliseringen, men å svekke Arbeidsmiljøloven, arbeidstidsbestemmelsene og sykkelønsordningen.

Konferansen mente at nok er nok. Det mobiliseres nå til politisk streik 5.november fra kl.12 til 14 under en rekke hovedparoler. Den viktigste parolen som også kan stå som fellesnevner for kampen, er "Stans brutaliseringen av arbeidslivet!"

LEDER

Skrevet av: Mette Møllerop

Utflagges norsk næringsliv med aktiv dødshjelp?

Refusjonsordningen for sjøfolk kom nok en gang i fokus i forbindelse med årets statsbudsjett. Det offentlige subsidierer rederinæringen med å betale ca 12% av bruttohyren. Angrep på ordningen er en gjenganger i forbindelse med statsbudsjettene, men så langt har Stortinget valgt å ikke gjøre alvor av truslene om avvikling. Signaleffekten må allikevel være at dette er en ordning som står for fall. Flere krever nå en ordning med nettolønninger for sjøfolkene, d.s.v. skatten tilfaller rederne, slik som Danmark og Sverige har innført. Sjøfolkene tilhører en internasjonal næring og har i alle år stått i fremste rekke når det gjelder konkurranse i fra lavkostland. Troverdigheten til hele rederinæringen kan en imidlertid sette et stort spørsmålstegn ved. De driver en aktiv lobbyvirksomhet for å bedre sine rammevilkår, de hevder de er i en særstilling i forhold til all annen fastlandsindustri. Dette til tross for at de ofte har en langt bedre inntjening enn store deler av landsindustrien. De driver også aktivt å oppretter sjømannskoler i de land som kan tilby billigst mulig arbeidskraft, samtidig som de snakker varmt om det norske sjømannskap. De har fått gjort Norges flagg om til et bekvemmelighetsflagg, NIS-registeret. Rederne bemanner opp med i hovedsak utlendinger og noen få norske offiserer. De seiler i de fleste tilfeller under "falskt flagg" noe en fikk bevis for i forbindelse med ulykken på Bow Eagle. Det norske flagg har en høy markedsverdi, flagget signaliserer kvalitet og dyktighet med bakgrunn i en tidligere helnorsk rederinæring. Den norske sjømann har i stor grad blitt aktivt utflagget, nå er det de billigst mulig utlendinger som skal ivareta og videreutvikle den norske skipsfartens ære. Utflaggingen skjer nesten daglig på norsk sokkel, med Statoil som den største aktøren i førersetet.

Denne utflaggingen nærmer seg mer og mer, og har også blitt en del av hverdagen innen flere næringsområder på fastlandet. Innen verftsindustrien operer de fritt og undergraver andre seriøse norske selskap. Noen arbeider under tilsynelatende like vilkår som de norske, andre på langt dårligere vilkår. Hvor er den fagbevegelse som er dominerende innenfor området?

Denne utvikling ser vi også på de flytende installasjonene. Den vil også komme på de faste installasjonene. Vi ser hvor næringen sammen med myndigheter og politikere flørter med de andre landene rundt nordsjøbassenget for en harmonisering av regelverk og kompetansekrav. Terskelen for å bevege seg i fra et land til et annet skal være minimal. Samtidig arbeider operatørselskapene for at kontrollrommene skal flyttes på land. Den norske oljearbeideren er i ferd med å flagges ut med aktiv "dødshjelp" i fra næringen, OD og andre myndighetsinstanser. I deres moderne verden har de samfunnsøkonomiske hensyn blitt erstattet med de bedrifts-økonomiske. Kan vi sitte stille og se på dette?

Ny områdeberedskap med tilhørende fjerning av beredskapsfartøy blir akseptert av OD. Alt som en ikke kan tjene penger på skal reduseres til et minimum. Sikkerhetsforanstaltninger som har blitt iverksatt på norsk sokkel med bakgrunn i tidligere ulykker og erfaringer bygges gradvis ned. Galskapen vil ikke bli synliggjort før en ulykke skjer, og da vil OD kunne stå som en klar medansvarlig. De tillater nå at personer skal kunne ligge i to timer i havet før en eventuelt blir plukket opp. Teoretikerne som sitter trygt inne på land, vet knapt hvordan forholdene er ute i havet. Skal et menneske kunne overleve i to timer forutsettes det at havet ligger i ro som på en vakker sommerdag. De velger å se bort i fra at å kjempe i to timer i et opprørt hav er en håpløs kamp med eller uten overlevingsdrakt. Er overlevingsdraktene kun et middel for lettere å kunne finne og plukke opp mennesker, om de lever, er underordnet? Disse realiteter lukker de øynene for. OFS har påpekt dette og fått svar i fra OD som viser deres inkompetanse på området. OFS håper imidlertid at departementet vil gripe fatt i saken og omgjøre OD sine vedtak.

Utfordringene er mange og viktigheten av å være organisert er større enn noen gang. Skal norsk sokkel også i fremtiden være en arbeidsplass for norske arbeidere? Vil et fåtall operatørsatte bli de nye offiserer som seiler under falskt flagg? OFS skal snart ha en ny og viktig kongress, da vil vi få et innblikk i utviklingen slik at de tillitsvalgte kan legge føringer for vårt framtidige arbeid. Kongressen vil bli avholdt i Stavanger i perioden 7-10 november. OFS vil samtidig markere sitt 25-års jubileum, og jeg vil ønske alle deltagere lykke til.

Arbeidsmiljøskaddes Landsforening

Skrevet av: Mette Møllerop

Landsforeningen for Løsemiddelskadde har endret navn på foreningen. På et ekstraordinært årsmøte i Landsforeningen for Løsemiddelskadde, LFFL, ble det besluttet at foreningens navn endres til Arbeidsmiljøskaddes Landsforening forkortet til A.L.F

Foreningens struktur vil bli lagt om, slik at den på en bedre måte favner bredden i arbeidslivet og blir en mer inkluderende organisasjon for alle yrkesutøvere som har eller står i fare for å bli rammet av en skade eller sykdom relatert til sin yrkesaktivitet.

Foreningen som ble stiftet i 1985 er landsdekkende og vil ha som hovedformål å ivareta interessene til alle personer med ervervede arbeidsmiljøskader, samt deres pårørende.

- Vi har et klart ansvar ovenfor våre medmennesker med ulike helseproblemer relatert til utøvelse av sine yrker, sier Hovedstyremedlem og Presseansvarlig for A.L.F, Oddvar Petersen. - Vårt arbeid bygger på at alle mennesker har samme grunnleggende behov og at alle mennesker er likeverdige. På bakgrunn av dette aksepterer vi ikke at sykdom eller skader skal resultere i økonomiske eller sosiale ulikheter. Alle slike sykdommer og skader - enten de er forårsaket av løsemidler, kjemiske eller biologiske stoffer – resulterer i det samme kompleks av utredninger, diagnostisering og oppfølging. Det er vår klare plikt som likestilte å tilby våre ressurser og erfaringer til de som har behov for samholdighet og hjelp fra andre personer med tilsvarende lidelser til å mestre sin situasjon. Blant Arbeidsmiljøskaddes Landsforenings mange andre viktige oppgaver, er tilrettelegging for et aktivt og målrettet informasjonsarbeid for å øke motivasjonen og forståelsen for et bedre helse, miljø og sikkerhetsarbeid i bedrifter.

Arbeidsmiljøskaddes Landsforening er tilsluttet Norges Handikapforbund og teller i dag ca. 1000 medlemmer. Medlemskapet er åpent for alle med ulike former for arbeidsmiljøskader, deres pårørende og andre interesserte.

OFS støtter ALF

OFS støtter ALF ved at yrkeshygieniker Halvor Erikstein er medlem av foreningens fagråd. ALF har fylkesdekkende lokallag over hele landet.

Nærmere opplysninger om ALF, oversikter over lokallag og kontaktpersoner finnes på <http://home.no.net/lffl/>

det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

Retten til å stå i stillingen etter oppsigelse Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen selv om en er oppsagt. Selv om dette er det klare utgangspunktet, og skal skje automatisk, må en likevel forholde seg på bestemte formelle måter for å få denne retten hvis arbeidsgiver vil avskjære denne mulighet. Forholder man seg ikke da korrekt faller retten bort. Det finnes også unntak fra regelen – der en ikke får anledning til å fortsette i stillingen.

Retten til å bli stående i stillingen er regulert i arbeidsmiljølovens § 61 nr. 4.

1. Rett til å stå i stillingen med bakgrunn i pågående forhandlinger

Når man blir oppsagt har en rett til å gå i forhandlinger med arbeidsgiver om oppsigelsens gyldighet. Slike forhandlinger må kreves av arbeidstakeren eller på arbeidstakerens vegne innen 14 dager fra en mottok oppsigelsen. Arbeidsgiver må så sørge for at slikt forhandlingsmøte blir avholdt innen 14 dager etter kravet om forhandlinger er mottatt, og forhandlingene skal videre være sluttført senest 14 dager etter det første forhandlingsmøtet ble avholdt, med mindre man er enige om å fortsette forhandlingene. En protokoll underskrevet av partene avslutter forhandlingene. Arbeidstakeren har rett til å bli stående i stillingen under hele forhandlingsperioden. En trenger ikke å foreta seg noe spesielt, det er nok å møte frem på arbeidsplassen.

Går forhandlingene inn i oppsigelsestiden er dette altså i utgangspunktet tilstrekkelig til å kunne stå i stillingen. Men foretar man seg ikke noe mer før oppsigelsestidens utløp, er det for sent å kreve å stå i stillingen etter forhandlingene er avsluttet.

2. Rett til å stå i stillingen etter avsluttede forhandlinger og oppsigelsesfristens utløp

For å kunne fortsette i stillingen ut over forhandlingsperioden, evt. stå i stillingen om det ikke er avholdt forhandlinger, må arbeidstakeren enten; a) Reise søksmål om oppsigelsens gyldighet innen oppsigelsesfristens utløp, hvor man og krever å bli stående i stillingen

b) Innen oppsigelsesfristens utløp gi arbeidsgiver skriftlig melding om at søksmål vil bli reist innen 8 ukersfristen, og at man krever å bli stående i stillingen

Har man en kort oppsigelsestid vil ovennevnte kunne føre til at en må gå til søksmål under forhandlingene da forhandlingstiden kan overskride oppsigelsestiden.

Fristene er prekluderende, dvs. om de oversittes, faller retten til å stå i stillingen bort.

Arbeidsgiver har for øvrig plikt til i oppsigelsen å opplyse om retten til å bli stående i stillingen.

3. Arbeidsgiver hindrer en i retten til å stå i stillingen

Når man etter ovennevnte regler benytter seg av sin rett til å bli stående i stillingen, kan arbeidsgiver ikke frata en tilgangen til arbeidsstedet og til å utføre arbeidet. Hvis dette likevel skjer kan arbeidstaker kreve kjennelse ("dom") fra en domstol om at en skal gjeninntre i stillingen, og at utestengningen således er urettmessig. En må da be retten om dette innen 4 uker fra utestengningen.

4. Arbeidsgivers rett til å kreve at arbeidstakeren fratrer

Selv om arbeidsgiver normalt sett ikke kan hindre arbeidstaker å fortsette sitt arbeide, kan han kreve fratreden fra stillingen om han får dette fastsatt av retten. Arbeidsgiver må i likhet med arbeidstakeren som krever gjeninntredelse, kreve dette særskilt overfor en domstol, og få rettens kjennelse ("dom") for at arbeidstakeren skal fratre.

For at retten skal komme til et slikt resultat må den finne det urimelig at arbeidstakeren fortsetter. Dette er en regel som er meningen bare unntaksvis skal kunne komme til anvendelse. Retten vil ved vurderingen eksempelvis kunne legge vekt på hvorvidt det å bli stående i stillingen medfører svært stor belastning for arbeidsgiver økonomisk eller arbeidsmessig, eller om det er klanderverdige forhold på arbeidstakers side som kan være gyldig oppsigelsesgrunn.

Enighet om ny tariffavtale mellom OFS og Stolt Offshore

Skrevet av: Mette Møllerop

Partene ble torsdag 10. oktober enige om ny tariffavtale i Stolt Offshore. Det blir derfor ingen ny mekling den 21. oktober. OFS er svært fornøyd med at de lokale partene, klubben og bedriften til slutt ble enige lokalt. OFS ser seg også meget godt fornøyd med resultatet, og vil gi stor honnør til OFS klubben i Stolt Offshore for den jobben de har gjort under årets oppgjør. I protokollen ligger det blant annet et generelt tillegg på kr. 6, - for offshore ansatte på ROV og Survey.

Med dette resultatet vil vi få en harmonisering for de som jobber på båt opp mot samme yrkesgrupper som har sin arbeidsplass på faste- og flytende installasjoner. Det vil også fra 01.04.2003 og frem til 2005 bli gitt ansiennitetstillegg, som vil gi en økning i lønn fra kr. 38.400 opp til kr. 93.000, innen de forskjellige faggruppene. Natt tillegget vil bli øket med kr. 7, - fra 01.04 2003. Utover dette er det enighet om endringer av ca 20 forskjellige tekniske bestemmelser. Landansatte vil få et generelt tillegg på 5,3 %, samt en stor bedring vedrørende arbeidsplan når de reiser offshore.

Overtidstillegget på 50 % vil nå gjelde fra kl 20 i stedet for kl 21. Det er og gitt en økning i offshorebonus når landansatte reiser offshore.

Fullt gjennombrudd i 2-4 forhandlingene

Skrevet av: Mette Møllerop

Nopef/OFS og ledelsen har i dag avholdt møte nr. 4 i drøftelsene rundt innføring av 2-4 rotasjon på Hydros installasjoner.

På forrige møte, fredag 27/9, stilte Nopef/OFS fem absolutte krav som måtte imøtekommes for at forhandlingene skulle komme videre. Det er med stor glede vi kan informere om at ALLE disse kravene nå er forankret i protokoller og møtereferat.

Kravene var:

- Gjennomføringsplan med datoer for innføring av 2-4.
- Forankring av drift og vedlikehold innen for DUN.
- DUN-ansettelser for all grunnbemanning på plattformene.
- Økonomisk kompensasjon før eventuell innføring av nye driftsformer.
- Overtids- / mertidsdiskusjonen skal være integrert i prosessen.

Som alle vet inneholdt riksmeklingsmannens forslag ved det sentrale oppgjøret et punkt om at "partene skal enes om konkrete samarbeidstiltak for å bedre effektivitet, produktivitet og fleksibilitet med hensyn på bruk av personell, og skal aktivt medvirke til å unngå økning i bemanningen – så langt som mulig".

Vi har derfor forpliktet oss til å gå inn i en slik prosess, og intensjonen er fortsatt å starte med en prosjektgruppe på Troll. Den overordnede intensjon er at alle plattformer skal ha innført 2-4 innen 31/12-03.

Vi har i dag underskrevet 2 protokoller, og utformet 1 møtereferat med utfyllende kommentarer. Den ene protokollen knyttes opp mot lokalavtalen og punktet der som omhandler "nye driftsformer". Den andre protokollen er et rent 2-4 dokument. Formuleringer som ikke kom med i protokollene er spesifisert i et møtereferat.

Protokollene gjøres også gjeldende for ledende personell og forpleining i Norsk Hydro.

OFS/Nopef er nå fornøyd med at ledelsen har tatt våre argumenter på alvor. Dette satt langt inne. Lederne har ikke vært med på disse drøftelsene, men har kjørt et separat løp. Det er derfor uvisst hvordan de vil stille seg til våre protokoller. Men deres uravstemming ga også flertall FOR 2-4, så de har klare forpliktelser overfor sine medlemmer.

Vi er trygge på at den avtalen vi nå har fått i havn er i tråd med våre medlemmers ønsker i henhold til uravstemmingen. Nå er det opp til prosjektgruppene på hver plattform og i hver forretningsenhet å finne løsninger på driftsformer som er i tråd med ledelsens ønsker om en reell effektivisering.

Norsk Hydro er nå det første operatørselskapet som har inngått en forpliktende avtale om innføring av 2-4. Det kan selskapet være stolt av og vi fornøyde med.

Protokoller, møtereferat, mer informasjon om overgang til 2-4 og en mer detaljert fremdriftsplan blir sendt ut i nær fremtid.

Med vennlig hilsen

2-4 forhandlings-utvalget i Nopef og OFS Oddvar, Oddvar, Per, Steinar, Sven, Anne

Først angriper de arbeidstiden, så tar de lønnen...

Skrevet av: Kari Bukve

Fafo konferanse om lønnsforhandlingssystemet i endring sett i sammenheng med "tariffoppgjør i et globaliseringsperspektiv, fra kvinner på tvers konferansen."

Konferansen fant sted den 5 og 6 september i år. Den første dagen ble endring i lønnsforhandlingssystemene i Europa sammenlignet og på dag to ble fokuset rettet mot Norge. Forandringene i de fleste europeiske land har gått fra sentrale lønnsforhandlinger til styrte, desentraliserte forhandlinger. I desentraliserte forhandlinger er det som et trepartsamarbeid der den ene parten sover.

I dagens Norge er lønnsforhandlingene et trepart samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og myndigheter. Riksmeklingsmannen blir flittig brukt, likeså tvungen lønnsnemnd. (selv om regjeringen hevder at dette skal ikke brukes mer på grunn av at ILO har rettet kritikk mot Norge.)

Frank Traxtler fra England var først ut

Desentralisering av avtalene i Europa startet gradvis på midten av 80 tallet, det begynte med arbeidstid og senere ble lønn også forhandlet lokalt. Undersøkelsen han refererte til viser at jo mindre sentraliserte forhandlinger, jo større lønnsforskjeller.

En kan også vise til at landene som har størst likhet i lønn bruker mest på velferd. Dersom forskjellene i lønn er større, ser det ut til at kravene til sosial sikkerhet minker. Sentraliserte forhandlinger gir høyere og jevnere lønnsutvikling, ved desentraliserte forhandlinger vil markedskreftene virke stabiliserende, dvs gi mindre eller større lønn. (Professor Kalle Moene, Norge)

Tyskland

I Tyskland er det i dag både sentrale og sektorvise forhandlinger med lokale avtaler. På 1980 tallet var det høy arbeidsledighet og tyske arbeidsplasser ble flyttet til Østen. Det var dette bildet som medførte at fagforeninger var villig til lokale forhandlinger. I 1998 var antallet lokale avtaler på 49,5 %. Disse lokale avtalene innbefatter lengre arbeidstid, nytt lønnsystem og bonus system sett i forhold til effektivitet. Det er også laget åpninger for å ansatte langtidsledige på lavere lønn, eller for å kunne betale for eksempel mindre lønn i en gitt periode.

49 av de 98 største selskapene hadde midlertidige arbeidsavtaler, mest var det i bilindustrien. Det kunne også inngåes egne avtaler med selskapene lokalt om for eksempel; ingen reduksjon av ansatte, ingen omorganisering, mer utdanning mot for eksempel høyere arbeidstid og lavere lønn. Det er funnet en økning i ukentlig arbeidstid og en økning i fleksibel arbeidstid (Anke Hassel)

Danmark

I Danmark er det nå sektorvise oppgjør med lokale lønnsbestemmelser. En har ikke streike-rett lokalt. I 1993 var 23 % av danskene på fleksible arbeidstidsordninger, mens i 1998 er 90 % av arbeidstakerene dekket av en avtale som tillater variasjon over en 12 mnd periode. En slik avtale om fleksibel arbeidstid krever lokalavtale for implementering. Viktige arbeidstidsbestemmelser er ikke lovregulert, men overlatt til partene i arbeidslivet.

Finland

I Finland var det 9 % arbeidsledighet og det var store utfordringer med hensyn til arbeidsstokkens aldring og kommende krav til økt arbeidsstokk uten kostnadsøkning. Fagfor-eningene var klar over situasjonen da Finland forberedte seg til EU medlemskap og krevde en bufferfunksjon for å ta av for trykket. Private pensjonsfond var en av løsningene. (Kari Alho)

Svekket konkurransekraft

NHO holdt innlegg på dag to og ønsket samme lønnsvekst som våre handelspartnere, med den betingelse at en ikke fikk økning i effektiv arbeidsstyrke. NHO-representanten viste også til at vår økonomi var under sterkt press grunnet lav arbeidsledighet og sterk krone, i tillegg til at det var svak politisk styring. Dette svekker vår konkurransekraft i forhold til våre handlepartnere. Professor Geir Øksnes viste til at lønns-systemene i Norge har gjennomgått store forandringer. Solidaritetsalternativet mellom LO og NHO hadde negative konsekvenser for andre organisasjoner både utenfor og innenfor LO. Systemet ble for lite fleksibelt. Solidaritetssystemet bygget på politisk enighet og på høy sysselsetting og ikke rettferdig lønnsfastsettelse alene. Tvungen lønnsnemnd ble også brukt flere ganger på 90 tallet. Flere oppfattet dette som urettferdig og systemet raknet innenfra.

Hva sier Kvinner på tvers om lønnsforhandlinger i Norge i dag ?

Kvinner på tvers konferansen ble holdt 21. og 22. september 2002. Her var et av temaene tariffoppgjøret i et globaliseringsperspektiv. Representanten for Hotell- og restaurantforbundet fortalte litt om streiken de hadde i vår. HRAF ønsket blant annet tillegg for ubekvem arbeidstid. NHO hevdet at det var ingenting som het ubekvem arbeidstid for hotell og restaurant. NHO har flagget at de ønsket mest mulig lokal lønnsdannelse. Streiken ble vanskelig å gjennomføre. En kunne ikke ta ut alle i streik, det er en løst organisert bransje med mange deltidsansatte og ufaglærte. En opplevde flere former for maktovergrep fra arbeidsgiversiden, blant annet ble de streikende filmet av sin arbeidsgiver. Lønnsveksten sakter akterut for hotell- og restaurantarbeiderne og en er avhengig av et sentralt oppgjør.

Avtalene innen helse- og sosialsektoren

Lillian Eriksen fra Norsk Helse og Sosialforbund snakket om desentraliserte forhandlinger og individuell avlønning. Avtaleområdene i helseforetakene representerer 46 forskjellige avtaleområder. 70 % av de organiserte i helse og sosialforbundet er deltidsansatte. Her forhandler man sentralt og lokalt. Hvorvidt man blir tilfreds eller ikke i fremtidens forhandlinger kan bli avgjort ved at man har klart å opprettholde det man hadde før tariffoppgjøret begynte.

Sykepleierforbundet representert ved Unni Hembre, kunne fortelle om kampen for å få en sentral avtale. En sentral avtale var ønsket ved den statlige overtagelsen av sykehusene. Det var store lønnsforskjeller mellom de ulike områdene, kravet nådde ikke frem og de måtte streike i januar. NAVO som var motparten, ville at omstillingskostnaden skulle skyves frem til lønnsoppgjøret. NAVO spekulerte også i tvungen lønnsnemnd. Sykepleierne fikk en sentral avtale ved lønnsoppgjøret og de inngikk samtidig en produktivtavsavtale. Dette følte de seg presset til. Avtalen baserer seg på frivillighet og gjelder heltidsansatte. Alle godtgjørelser skal være pensjonsgivende. Eksempler på denne er at en ikke skal jobbe over 12 timer sammenhengende og en skal lage turnusordninger. Det kan avtales for minimum tre mnd og maks et år av gangen. Avtalene skal inngås av partene lokalt. Effektivitetsavtalen var også et forsøk på å få oversikt i kaotiske arbeidsforhold som hadde pågått i lang tid. Det er stor mangel på sykepleiere som vil jobbe som sykepleiere og det er utstrakt rekruttering fra andre land. I dagens Norge importerer A-etat sykepleiere fra Filippinene og Baltikum, sykepleierne jobber på lisens før de blir godkjent og de får ikke maken lønn som sykepleierne i Norge. Arbeidsgiver benytter seg av merarbeid og overtid. Det kan nevnes triple og doble vakter og ferie som blir trukket tilbake. Sykehusdirektørene innrømmet at de brøt loven daglig og dette fikk ingen konsekvenser. Forbundet kjøpte telefonsvarer til enkelte grupper av medlemmer slik at de kunne se om arbeidsgiveren ringte. Svaret fra arbeidsgiversiden var nytt telefonsystem som skjulte nummer når arbeidsgiver ringte...

"Kurs" i lønnsforhandlinger

En representant for lærerne kunne også gi et lynkurs i lønnsforhandlinger og individuell lønnsfastsettelse. I sentrale lønnsforhandlinger blir det også gitt en lokalpott, som skal fordeles. Utgangspunktet var et lønnstrinn høyere til alle grupper, men det skulle stilles kriterier. Noen av kriteriene som ble gitt var "UTSTRÅLING". Det vil si, er du lærer, er du ung og har karisma og utstråling, vil du kunne få mer i lønn enn en eldre lærer med mindre utstråling. Trynetillegg med andre ord.

Torill Nustad fra NTL foreningen i Tromsø: Fremtidens lønnsforhandlinger vil gi en større og større andel til den lokale potten. Normalarbeidsdagen og pensjon vil bli satt under angrep. Fagbevegelsen må bli enig om hvilken lønnpolitikk vi skal ha og satse på skolering av tillitsvalgte for å kunne stå i mot en ytterligere forringelse.

Oppsummering

Mitt inntrykk etter begge disse konferansene er at arbeidsgiversiden i Norge allerede i lengre tid har klart å slå sprekker i et etablert lønnsforhandlingssystem. Det er mulig at det ikke bare er arbeidstakersiden som har ønsket dette, men også arbeidstakere. Konsekvensen kan bli svekkelse av flere grupper innen arbeidslivet fordi lønnsfastsettelsen blir markedsstyrt. Tradisjonelle kvinneyrker blir kanskje mest skadelidende.

Jeg tror fagbevegelsens utfordring fremover blir hvordan den kan make å være premissleverandør i et stadig mer uoversiktlig arbeids- og samfunnsliv. Fagbevegelsen må kanskje stille seg spørsmål om vi kan klare det alene eller om vi bør alliere oss på tvers i organisasjonslivet. Solidaritetsperspektivet bør kanskje sees vel så mye i en global sammenheng som i en lokal sammenheng. Jo verre bunnlinjen i arbeidslivet får det i andre land, jo verre vil vi på sikt få det i vårt eget land. Fremtidens fagforeningsarbeid kan handle om kommunikasjon og sammenligning av arbeidsvilkår mellom land, resultatet kan bli at en tenker globalt og handler lokalt.

Kan eksponering av lys gjøre nattarbeidet lettere for oss?

Skrevet av: *Mette Møllerop*

I forbindelse med konferansen i Glasgow som er referert i innlegget side 13, Skiftarbeid - Industriell jet-lag, ble også eksponering av lys i forhold til nattarbeid tatt opp som tema.

Som vi har poengtert, "Vi oljearbeidere er håpløst gammeldagse" og vår fysiologi har ikke endret seg nevneverdig de siste tusener år. Vi er med andre ord ikke designet for nattarbeid.

Nyere forskning viser at dagslyseksponeringen mange nattarbeidere opplever på vei hjem etter arbeid kan være en spesiell viktig årsak til manglende rytmetilpasning. Hva med oss som da står og henger ved rekka og lengter hjem mens sola står opp...

Det er flere måter å påvirke døgn rytmen, jeg vil nevne en : – LYS.

Døgnrytmen genereres av synsknuten (nucleus suprachiasmaticus) som ligger i den eldste delen av hjernen, og effekten av lyset kommer til denne kjernen via en direkte fiberforbindelse fra retina i øyet. Effekten er avhengig av når lyseksponeringen finner sted i forhold til døgnrytmens bunnpunkt, Nadir. Kroppens egen sovemedisin, Melatonin, blir også påvirket av lys.

Ved nattarbeid vil lysbehandling før Nadir medvirke til at døgnrytmen snus raskere, slik at man kan fungere optimalt om natten og ha en god søvnkvalitet om dagen som tilsvarer vanlig nattsøvn.

En endring i døgnrytmen vil imidlertid medføre behov for endring tilbake til normal rytme i friperioder og ferie. Derfor er slik behandling særlig aktuell ved nattarbeid over lang tid, som f.eks i Nordsjøen., hvor mange jobber 14 netter i strekk.

Raskere tilpasning av rytmen vil kunne redusere de subjektive plagene ved nattarbeid, - og kanskje øke produktiviteten samt redusere risikoen for arbeidsuhell om natten. Vår vanlige døgnrytme tilsier at vi normalt er mer trette, uopplagte og uoppmerksomme om natten, noe som gjenspeiles i økt antall ulykker rundt 05:00 (nadir).

Lyseksponering før nadir kan redusere søvnigheten om natten samt gi bedre søvnkvalitet etter nattarbeidet allerede fra første natt. Dette kan bety at lysbehandling også har nytte ved spredte nattevakter. Vi snakker om 10 000 lux i 30 min.

Det er viktig å lære begrepet nadir, - det er individuelt i forhold til når man sovner. En som sovner seint har sin nadir seinere på morgenen. Videre fører lysbehandling til faseforskyvning. Dvs. lys om kvelden forskyver nadir til seinere på morgenen, - lys om morgenen forskyver nadir til tidligere på natta.

Selv om lysbehandling kan vise seg å lette plagene ved nattarbeid, er det viktig at slike behandlinger ikke blir et påskudd for å opprettholde uheldige arbeidstidsordninger.

Det er mange andre måter å lette skiftarbeidet på, men det er viktig å vite at vi antakelig befinner oss ved kroppens tåleevne når vi arbeider opptil 14 netter/12 timers skift.

På seminaret lærte vi at det var ikke tilrådelig å jobbe mer enn 3 – 4 netter med 12 timers nattskift før man hadde minst 48 timer fri!

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Innføring av 2-4 arbeidsplan i Statoil

I avstemningene etter tariffoppgjøret for OLF-avtalen på sokkelen ble riksmeklingsmannens forslag vedtatt med klart flertall i alle foreningene. I avtalen er det bestemt at partene lokalt skal drøfte innføring av arbeidsplan 2 - 4 innen 1. oktober 2002. I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene i Statoil ble partene enige om at de har en felles målsetting om at majoriteten av Statoils installasjoner skal ha innført 2 - 4 innen utgangen av 2003. Imidlertid vil det kunne være enkelte felt/installasjoner som av lokale årsaker vil kreve noe lengre tid. Dette er en foreløpig informasjon om hvordan prosessen ser ut til å bli i Statoil. En partssammensatt styringskomitee for innføring av 2 - 4 i Statoil er opprettet. Denne komiteen skal innen 1. oktober 2002 ha utarbeidet de endelige retningslinjene for hvordan prosessen skal foregå. Innføring av 2 - 4 må ses i sammenheng med andre prosesser som foregår samtidig. Det gjelder blant annet forbedringsarbeidet i UPN og innføring av "Innkluenderende arbeidsliv".

Riksmeklingsmannens forslag inneholder et punkt om at partene lokalt skal enes om konkrete samarbeidstiltak for å bedre effektivitet, produktivitet og fleksibilitet og medvirke til å unngå økning i bemanningen – så langt det er mulig. Bedriftsutvalgene i hver resultat enhet skal opprette arbeidsgrupper som skal vurdere slike tiltak, angi oppstarttidspunkt og omfanget av etterrekruttering. Deltakerne i arbeidsgruppene kan arbeide på heltid. Gruppene må legge gjeldende lover, avtaler og styrende dokumentasjon til grunn for sitt arbeid og ta utgangspunkt i en vurdering av dagens situasjon. Innstillingen fra arbeidsgruppene skal behandles i BU og AMU. Dette arbeidet skal være avsluttet innen utgangen av 2002. Styringskomiteen skal så vurdere det som er kommet inn fra arbeidsgruppene og ta stilling til om innføring skal skje på et felles tidspunkt i hele Statoil.

Eventuelle tariffspørsmål som kommer opp vil bli behandlet mellom fagforeningene og personalavdelingen sentralt i bedriften. Fagforeningene mener at disse forholdene må avklares tidlig i prosessen.

Vi kommer tilbake med nærmere informasjon når retningslinjene er fastsatt.

For SaF - Tor Stian Holte, For Lederne/Teknikerne - Per Helge Ødegård. For NOPEF - Lill Heidi Bakkerud

Slutten for den norske sjømann?

Dersom hensikten med regjeringens forslag til Statsbudsjett er at de ikke lenger er interessert i å opprettholde arbeidsplassene for norske sjøfolk, burde de heller si det klart og tydelig. Isteden for stadig å angripe ordninger som til en viss grad har vært med på å bevare arbeidsplassene til norske sjømenn, burde næringen fått forutsigbare rammevilkår på lik linje med de sjøfartsnasjonene de konkurrerer med. En slipper da å "lure" ungdom til å ta utdanning i et yrke som har liten eller ingen fremtid i Norge.

OFS stiller også spørsmålet om nettolønn er det eneste riktige, og vil derfor på det sterkeste oppfordre myndigheten til å kalle inn partene for å drøfte alle reelle tiltak som vil føre til at nasjonen opprettholder de maritime arbeidsplassene. Såpass skylder Norge den norske sjømannsstanden.

Felles informasjon om Statoils driftspraksis

Verdi og visjons dokumentet Statoils Driftspraksis ble etter vår oppfatning

etablert med bakgrunn i følgende: Statoil hadde som operatør vært gjennom en turbulent periode fra slutten av 80-tallet. Arbeidet med Norsok førte til misstemning i selskapet, inntrykket som satt igjen fra denne prosessen var at mesteparten av arbeidet skulle utføres og kontrollere av leverandørene. En omorganisering med overskriften P95 var gjennomført hvor organisasjonen ble endret og ble opplevd av de ansatte som et diktat fra ledelsen uten noen aktiv medvirkning.

Statoil var kjent som et lite kostnadseffektivt selskap. Som følge av dette og store problemer innen HMS-området kom Statoil dårlig ut ved konsesjonstildelinger. Gjennom AMU-undersøkelsen uttrykte de ansatte spesielt på sokkelen mistillit til ledelsen. Svarene på undersøkelsen viste noe over 2, mens et tilfredstillende resultat burde være i overkant av 4 på relevant måleindikator.

Fagforeningene har opplevd at Statoil Driftspraksis i sammen med KKR 46 som ble etablert i samme periode skapte et klima mellom ledelsen og fagforeningen i Statoil som gav den nødvendige trygghet, rammer og tillit til forbedringsprosessene. Vi mener at denne tryggheten kom som et resultat av at Statoils sentrale ledelse og tillitsvalgte stilte seg aktivt bak dokumentet og viste i handling at de mente noe med dette.

Fra 1999 til 2001 fikk vi tilbakemeldinger fra medlemmene om denne tryggheten var i ferd med å forsvinne. Og at kjernen i dette var diskusjonen om kjøpe/gjøre det selv. Når fagforeningene på ettersommeren 2001 tok initiativ til å revitalisere dette dokumentet var motivene våre i felleskap med den sentrale ledelse søke å reetablere den samme tryggheten i organisasjonen som prosessene etter etableringen av Statoil driftspraksis resulterte i. I arbeidet med å revitalisere denne driftspraksisen opplever vi at bedriften heller vil revidere dette dokumentet til et forretningsdokument og ikke et verdi og visjonsdokument som etter vår oppfatning gir de nødvendige rammer og trygghet i organisasjonen til å møte fremtidens utfordringer i felleskap slik vi opplever utkast til ny driftspraksis skaper denne igjen inntrykket om at mesteparten av arbeidet skulle utføres og kontrolleres av leverandørene.

Dette har ikke vi mandat til å være med på.

YS i Statoil - Per Ove Økland, Lederne - Nils Helland, NOPEF i Statoil - Arne Strand

Nye spilleregler i Eurest

I april tok administrerende direktør Jens Kristian Christensen initiativ til å sette ned et parts sammensatt utvalg som skulle utarbeide nye forslag til "spilleregler" i bedriften. Utvalget har nå levert et utkast til nytt regelverk. Forslagene er nå sendt ut på høring i havet og det blir så opp til styret i OKE å ta beslutninger i saken basert på de tilbakemeldinger medlemmene kommer med i saken.

OKE anbefaler alle å sette seg grundig inn i innstillingen og gi klubbene og bedriften tilbakemelding så fort som overhode mulig, senest innen utløp av oktober.

Arbeidet i utvalget har etter undertegnede mening fungert veldig bra, men jeg vil poengtere at i et slikt arbeid så er det ingen som har fått fullt gjennomslag for alle sine meninger. Utvalgets innstilling er et samlet kompromiss som utvalgets med-lemmer mener er akseptable og som vi anbefaler beslutningstakerne å akseptere.

Årsmøte 2003

Årsmøtet nærmer seg og vil som vanlig bli avholdt i løpet av februar måned. 2 – 4 fra 1582 timer til 1460 timer med tilsvarende reduksjon i månedslønn. Alt arbeid ut over dette vil bli betalt med overtid. I drøftelsene om denne ordningen er det også klart at faste vikarer vil få saken

2 – 4 ordning på plass

Bedriften har i forbindelse med utvalgsarbeide om nye spilleregler lagt frem et "tilbud" om at 2 – 4 ordningen innføres fra 1. januar 2003. Tilbudet er helt i tråd med kravene OKE styre fastsatte og en formell underskrivning av protokoll vil finne sted etter at styret i OKE har behandlet saken. Alle fast ansatte (også fast ansatte vikarer) vil få redusert årstimer fra 1582 timer til 1460 timer med tilsvarende reduksjon i månedslønn. Alt arbeid ut over dette vil bli betalt med overtid. I drøftelsene om denne ordningen er det også klart at faste vikarer vil få utbetalt overtid når disse er på sikkerhetskurs. Tidligere har disse fått tillagt kurstiden til årstimeret. Innføring av denne nye arbeidstidsordningen vil bety økt sysselsetting og vi ber våre tillitsvalgte ta kontakt med linjeledelsen for planlegging av nye skiftplaner.

Med vennlig hilsen OKE

Oddleiv Tønnessen - Leder

OFS på Den europeiske arbeidsrettskongressen 2002

Skrevet av: Birgitte Rødsæther

Advokatene Bent Endresen og Birgitte Rødsæther deltok på Den europeiske arbeidsrettskongressen 2002, som var lagt til Stockholm 3.- 6. september. Hovedsakelig var de ca. 400 deltagerne fra Europa, men der var også deltagere fra alle øvrige verdensdeler.



Advokatene Bent Endresen og Birgitte Rødsæther, OFS

Den europeiske arbeidsrettskongressen finner sted annet hvert år og samler for det meste jurister og advokater som arbeider med arbeidsrett (og trykderett) i nasjonale og internasjonale arbeidslivsorganisasjoner, departementer, universiteter m.m. Deltakerne omfatter både de som driver med lovgivningsarbeid, de som tolker loven dvs. dommere og universitetsjurister, advokatene som representerer arbeidslivsorganisasjonene og dommerne i de ulike lands arbeidsretter.

Kongressen var lagt opp slik at hvert tema startet med et (eller flere) hovedinnlegg "General reports" presentert i en form for forkortet versjon. Rapportene i sin helhet ble delt ut i bokform på kongressen, og hadde forut for denne vært tilgjengelig på kongressens nettside. Rapportene ble diskutert i et panel med 4 deltagere, oftest fulgt av ulike "Workshops" under tilstøtende emner, med paneldeltagere og spørsmål eller kommentarer fra øvrige kongressdeltagere.

I Stockholm stod følgende tema på programmet;

1. Autonomien av kollektivavtaler
2. Kjønnsdiskriminering i arbeidslivet
3. Bevegelsesfrihet og flytting av sosi-ale rettigheter mellom stater

Under hovedtema 1; Autonomien av tariffavtaler, som er tariffavtalens stilling som egenstyrt form hvor avtalen selv bestemmer dens innhold og virkning, var undertemaene aktualitet for denne formen for avtale hensett til;

- A) Almengjøring av tariffavtaler (dvs. gjøre avtalene gjeldende for alle uavhengig av organisasjonstilhørighet)
- B) Tarifforhandlinger på bedriftsnivå,
- C) EU - lovgivning og dens innvirkning på den enkelte medlemsstats tarifforhandlingsystem
- D) Tarifforhandlinger i det 21. århundre.

Temaet tok utgangspunkt i dagens situasjon med fallende medlemsmasse i fagforeningene, arbeidsløshet, manglende fleksibilitet og manglende representativitet.

Diskusjonene dreide seg bla. om hvorvidt almenngjøring er i tråd med ILO-konvensjonens nr. 91; Den frie organisasjonsrett, om man kan styrke arbeidstakersiden ved å gå sammen globalt ved å få likere tariffavtaler (men innen den enkelte stat og ikke på EU-nivå), hvorvidt det er heldig at EU eller nasjonalstater gir lover som tidligere/normalt er en del av tariffavtalen, og hvorvidt dette ødelegger det tradisjonelle kollektive forhandlingsystem.

Under hovedtema 2; Kjønnsdiskriminering i arbeidslivet var undertemaene følgende:

- A) Lovgivning ift. kjønnsdiskriminering i arbeidslivet
- B) Likelønnsprinsippet og tariffavtalens autonomi
- C) Rettsprosessen i diskrimineringsaker

Diskusjonener under disse temaene var bla. hvordan man best hindrer diskrimineringen; gjennom nasjonal lovgivning, EU-regulering eller tariffavtaler, problemet med indirekte diskriminering vs. direkte diskriminering, og forslag om et generelt forbud mot diskriminering i stedet for slik det er i dag med forbud mot diskriminering av en rekke ulike grupper. Under sistnevnte diskusjon ble det foreslått at arbeidsgiver skulle ha bevisbyrden for at diskrimineringen var berettiget i det enkelte tilfelle.

Under hovedtema 3; Bevegelsesfrihet og flytting av sosiale rettigheter mellom stater, var undertemaene følgende:

- A) Goder knyttet til retten til å arbeide i en annen medlemsstat
- B) Retten til bosetting i et annet medlemsland og medfølgende goder
- C) Tredjeland-borgeres rettigheter både i den stat en har tatt opphold i og den stat en evt. ønsker å arbeide i eller flytte til

Under diskusjonene omkring fri bevegelse av arbeidstakere kom det bla. frem synspunkter som at den enkelte arbeidstaker i en viss grad kan velge de sosiale goder på arbeidsstedet eller på bosted, da hovedregelen i EU er arbeidsstedets makt. Under diskusjonen om tredjelandsborgeres rettigheter ble fokus rettet mot illegal innvandling (eksempelvis i Spania som får mengder fra Nord-Afrika hver dag) og at disse arbeidstakerne til tross for manglende status i staten vil ha de samme grunnleggende rettigheter som de resterende i form av eksempelvis streikerett og sosiale rettigheter.

Deltagerne fra OFS var svært fornøyd med kongressen og hadde stort utbytte av den. Utviklingen av arbeidsretten både nasjonalt og internasjonalt gjør at det er viktig og knytte kontakter med andre arbeidsrettsjurister, noe det er mulighet for på en slik kongress.

Rydd opp - Isocyanater i arbeidsmiljøet – hva skjer?

Skrevet av: Halvor Erikstein

Nylig uttalte lederen for svensk LO, Wanja Lundby-Wedin; "Isocyanater är den enskilt största miljöfrågan som LO har arbetat med under senare år". Dette utsagnet skulle vel bekrefte at det var riktig av OFS og være så engasjert mot bruk av isocyanater.

Det siste året har det skjedd svært mye innen isocyanatsaken. På vårparten hadde også Statoil klar en policy hvor risikoen ved bruk av isocyanater i maling ble erkjent. På det nye grunnlaget etablerte selskapet krav som i realiteten stopper framtidig bruk. For resten av den norske oljeindustrien var det bare å si "velkommen etter".

På forsommeren kom "International consensus on: Isocyanates – Risk assessment and management". Dette er en rapport som ble organisert av det norske Arbeidstilsynet og støttet av Nordisk Ministerråd. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av møte mellom nærmere 20 internasjonalt anerkjente forskere. Rapporten har mer enn 100 nummererte

(S1 – S116) utsagn eller problembeskrivelser det er konsens (enighet) om. Konsensusrapporten som kan lastes ned fra www.arbeids-tilsynet.no, er dessverre bare på engelsk.

Det er eksempelvis konsens (S48) om; "Det er tilstrekkelig informasjon om isocyanatrelaterte sykdommer til å etablere omfattende forebyggende tiltak, men det oppfordres også til kontinuerlig forskning på forholdet mellom eksponering av isocyanater og luftvegsykdommer".

Det er også enighet (S14) om at isocyanater kan påføre eksponerte grupper et betydelige antall av astmaliknende symptomer, astma og kronisk obstruktiv lungesykdom (KOLS).

I tillegg vil det være mange arbeidstakere som har plager som skyldes isocyanater, men som ikke får helseeffektene knyttet til isocyanateksponering.

Konsensusrapporten slår også fast at prosesser som involverer oppvarming av produkter som utvikler isocyanater ved termisk dekomponering (S7), sannsynligvis er den største helsetrusselen. For offshoreindustrien betyr det at selv om det ikke lenger påføres polyuretanmaling, ligger den virkelige risikoen ved utførelse av eksempelvis varmt arbeid på maling, lim, lakk og skum som inneholder polyuretan.

Det er også konsens (S8) om at hudkontakt med isocyanatholdige produkter kan føre til sykdom, og at kortvarig høy eksponering (S17) øker risiko for isocyanatskader.

Hva må gjøres?

Konsensusrapporten er skrevet for fagfolk. Den inneholder svært mange problem-beskrivelser og anbefalinger som offshoreindustrien må ta alvorlig, men det kreves arbeid for at det faglige innholdet skal bli praktisk anvendbart.

Det må ikke være noen som helst tvil om at oljeindustriens helse-, miljø- og sikkerhetsavdelinger har ansvar for å bearbeide, formidle og gjøre innholdet tilgjengelig. Det er svært mange tiltak som må igangsettes for å hindre helseskader. Derfor kan det ikke understrekes sterkt nok at selskapene må kartlegge alle situasjoner hvor arbeidstakerne kan bli eksponert for isocyanater.

Hva skjer i Sverige?

I en periode så det ut til at alle midler til forskningslaboratoriet til Gunnar Skarping og Marianne Dalene skulle bli stoppet. Forskningsenteret i Hässleholm er absolutt verdensledende og har opptrådt som uavhengige forskere med omtanke for menneskene i industrien. Heldigvis mobiliserte svensk fagbevegelse. På direkte inntreden fra statsråd Mona Sahlin er dette forskningsmiljøet nå blitt reddet. Tenk om norske statsråder også kunne vise slik involvering?

Avslutningvis viser jeg til intervju med statsråd Mona Sahlin inn. Dagens Arbete, 3. oktober 2002; Statsrådet Mona Sahlin tror at arbeidsgivarnas ovilja att stödja isocyanatforskningen botten i den merkostnader de nya rönen innebär för industrin. – Deras motstånd är ett erkännande av hur farliga isocyanaterna är, säger hon. – Det är viktigt att arbetsgivarsidan tar ett moraliskt ansvar och bidrar till forskningen, säger hon och fortsätter: - Om arbetsgivarsidan inte vill

vara med och betala så kan vi sänka de bidrag de får i så kallat partsmedel. Då får vi loss pengar som kan gå till isocyanatforskningen.

Mona Sahlin kommer att bjuda in svenskt näringslivs vd Göran Tunhammar och LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin för att diskutera finansieringen. Detta möte kommer att ske om två till tre veckor. 6,7 miljoner kronor kommer att avsättas i kommande års budget. Detta tryggar Hässleholmsforskarna ett år framåt, sett från årsskiftet. Men Mona Sahlin betonar att regeringen tar isocyanatfrågan på allvar och därför vill trygga en långsiktigt finansiering.

– Jag ser detta som toppen på ett isberg och jämför det med asbestlarmen på 70-talet, säger hon.

For nærmere opplysninger om hva som skjer i Sverige søk på "isocyanater" i www.dagensarbete.se og www.metall.se

Sandefjord Senior Offshore Forening, Pressemelding

Skrevet av: Mette Møllerop

Den 25. September 2002 ble det avholdt stiftelsesmøte i Sandefjord Senior Offshore Forening.

Formålet med denne foreningen er å gi folk med felles interesse i arbeidslivet anledning til å komme sammen som eldre og pensjonister. For å kunne bli opptatt som medlem i foreningen må man i utgangspunktet være fylt 55 år. Det må også dokumenteres minst 12 måneders tjeneste på flyterigg, fast installasjon, rederikontor som disponerer flyterigg eller bedrift som er eier av eller driver fast installasjon. For landbaserte skal offshore relaterte arbeidsoppgaver dokumenteres. Bostedskommune har ingen betydning for medlemskapet.

Vi har vært så heldige å få tak i møtelokaler ved Framnæs senteret i Sandefjord hvor det er en svært hyggelig atmosfære. Medlemsmøter skal avholdes hver siste onsdag i måneder med bokstaven R i månedsnavnet. Styret vil til enhver ta stilling til underholdning, eventuelt fore-drag etc. og enkel bevertning. Hensikten er at det skal serveres en enkel middag på medlemsmøtene. Enkelte møter vil bli lagt opp for medlemmer med ledsagere. Innkalling til neste møte skjer i Sandefjords Blad lørdag før møtet avholdes påfølgende onsdag.

Det ble på stiftelsesmøte valgt styre som består av:

Leder: Terje Follstad (Tlf. 33464557)

Nestleder: Arvid Brekke

Kasserer: Thor Otto Evensen

Sekretær: Leif Bentzen

Styremedlem: Birger Giæver

Det ble opprettet en 3-manns komite som skulle revidere framlagte forslag til vedtekter for foreningen.

Videre ble det valgt en arrangementskomite og en valgkomite

Årskontingenten er satt til kr. 200,-/år.

Nye medlemmer kan ta kontakt med Thor Otto Evensen på telefon 33458188

Vi ønsker nye medlemmer velkommen til hyggelige samvær i tiden framover!

Styret

Skiftarbeid - Industriell jet-lag

Skrevet av: Mette Møllerop

Begrepet 24/7 brukes om kontinuerlig drift 24 timer i døgnet og 7 dager i uka. Det er en driftsform som blir stadig vanligere.

Offshorearbeidere har lenge kjent effektene av skiftarbeid på kroppen, men så langt er dette blitt tatt lite hensyn til i Norge. Internasjonalt er det derimot enighet om at arbeidstiden har svært stor betydning for sikkerhet og helse. Det engelske ordet "fatigue" brukes til å beskrive trøtthet som skyldes kombinasjonen av søvnunderskudd og arbeid på tider hvor kroppen helst vil sove. "Fatigue" regnes som en av de aller viktigste faktorene ved ulykker.

På denne bakgrunn prøver OFS å forstå og lære hva dette faktisk gjør med oss, få belyst problemene på en måte som gjør at vi kan sette inn tiltak. Problemer ved å jobbe skift ble belyst på ett "Creative Shift Scheduling – Improving Safety Health and Performance" seminar som Halvor Erikstein og Rolf Onarheim deltok på i Glasgow.

Industrien endrer og utvikler seg hele tiden, mens vi arbeidere egentlig er nokså "gammeldagse"... Vår fysiologi er lite endret de siste tusener av år. Vi er for eksempel ikke designet for nattarbeid. På grunn av vår "biologiske klokke", har vi en naturlig tendens til å bli trett om natta og våken om dagen. Vi har på dagen en gjennomsnitts kroppstemperatur på 37,2 C, mens den i femtiden om morgenen er en grad lavere. Dette kalles døgnyrtmens bunnpunkt (Nadir), og også tidsrommet som fra gammelt av ble kalt "vargtimen".

Fram til for ca.100 år siden virket dette helt bra for de fleste, - en stor del av befolkningen gikk å la seg ved solnedgang og stod opp med hanen. – Helt til Thomas Edison fant opp det elektriske lys!

Vi som jobber skift kjenner alle til plagene relatert til dette. Plager ved nattarbeid kan skyldes at kroppens egen døgnyrme er i utakt med søvn-våkenhets-rytmen. Ved nattarbeid opplever mange de samme symptomene som en får når en krysser tidssoner "jet-lag". Derfor brukes også betegnelsen "industriell jetlag" for ubehaget skiftarbeidere opplever.

Det tar tid for kroppen å omstille seg til ny døgnyrme. Vanligvis klarer vi å korrigere døgnyrme med 1 – 1,5 timer pr. døgn. Undersøkelser har vist at selv ved permanent nattarbeid tar det lang tid å forskyve døgnyrtmen, ofte sees få endringer etter en uke, og først etter 12 – 14 døgn har de fleste tilpasset seg nattarbeid. Grunnen til at det tar lang tid, er sannsynligvis konflikt mellom hvile-/aktivitetsrytmen, og den naturlige lys-/mørkerytmen, samt de sosiale aktivitetene som man bedriver i fritiden.

Vår "biologiske klokke" blir altså påvirket av både fysiologiske og eksterne krefter. På dagtid vil vi ha ett høyere energinivå, kroppstemperaturen stiger, vi får lyst på mat, koordineringsevne og psykisk kapasitet bedres. Øynene fokuserer bedre. Sent kveld/natt, vil vi oppleve tretthetsfølelse, hodet føles tungt, mangel på sultfølelse, dårligere hukommelse og senere reaksjonstid.

Ulykker forekommer mye oftere på natt enn dagtid. Store ulykker som ved Chernobyl, Bhopal, Exxon Valdez, Piper Alpha og Three Mile Island skjedde på natt. Ser en på årsaken til ulykker som skjer på natt så er mangel på søvn ofte en gjenganger. Vi trenger ikke gå lenger enn til trafikkulykker hjemme, - hvert år har vi mange ulykker der sjåfør kjører av veien. Det er påfallende ofte på samme tidspunkt,- rundt femtiden om morgenen! Større tog og flyulykker kan også relateres mot søvnmangel.

Som gruppe har skiftarbeideren flere helseproblemer en han som går på jobb mellom 08:00 og 16:00. Mageproblemer, hjerte/kar lidelser, vansker for folk med diabetes, mye vanskeligere å arbeide skift når en blir eldre osv.

God søvn kommer ikke bare av seg selv.

7 – 8 timer uavbrutt søvn er viktig for alle. For skiftarbeideren er dette enda viktigere og også vanskeligere å oppnå. Det er ikke greit,- han må også holde større fokus på sikkerhet, da ulykker som tidligere nevnt oftere inntreffer på natt. Videre er det også slik at offshorearbeideren gjerne jobber 12 timer på nattekift i en uke, for å snu til dagskift den siste uken. Vi lærte på seminaret at det burde være minst 48 timer fri etter "bare" tre netter a 12 timer! Det burde også være opplagt at enkelte grupper innen brønnservice har vansker. Mange svingskift og lange økter i løpet av en oppholdsperiode og opptil 6 ukers tilgjengelighets periode gjør en ganske sliten!

Hva må gjøres?

Vi mener at kunnskap er viktig. Den ansatte, men kanskje spesielt arbeidsgiverne, må forstå hva som faktisk skjer med oss når vi arbeider skift. Det kan virke som om ikke-oljerelaterte bedrifter tar dette mest alvorlig. Det burde vel vært omvendt! Det er ingen skiftarbeidere på land som arbeider 12 – 16 timers økter over ett så langt tidsrom. Det må også rettes mye større fokus på at bare helt nødvendig arbeid må skje på natt. Er det mulig å gjøre flere arbeidsprosesser på dagtid?

Videre må vi se på tilrettelegging:

- Temperatur og lys er viktig i innemiljø
- Variere rutinearbeid
- Legge til rette for høneblunder
- Opplæring og tilrettelegging av kosthold
- Unngå tyngre måltider mellom 22:00 og 06:00
- Ha forståelse for aldringsproblematikk
- Osv. osv...

Vi hadde stor nytte av turen til Glasgow og vil framover komme med noen innlegg i Ofsa om praktiske tips for å gjøre hverdagen lettere for skiftarbeidere.- Men det er kanskje enda viktigere at OFS fortsetter arbeidet med å rette søkelyset også mot skiftproblematikken overfor arbeidsgivere og myndigheter.

Tips for nyttige søkeord på internett: Kombiner "fatigue med safety, alertness, mangement, sleep deprivation (søvnunderskudd), transport, accidents ...

Stopp trakassering av de tillitsvalgte og verneombud!

Skrevet av: *Mette Møllerop*

Uttalelse fra Sikkerhetsalliansen angående forholdene ved Jernbaneverkets togledersentral på Oslo S.

Sikkerhetsalliansen aksepterer ikke den hetsen og provokasjonen som er kommet mot toglederne fra Jernbaneverket den siste tiden.

Dette er på ny en bekreftelse på at arbeidsgiverne forsøker å "ta" tillitsvalgte og verneombud i stedet for å ta sikkerheten på alvor.

Vi anser dette som en bevisst forsøk på å dreie fokus vekk fra eget ansvar og som et forsøk på å tåkelegge virkeligheten.

Dersom denne hetsen ikke opphører vil vi gjøre alt for å hjelpe toglederne med å få satt en stopper for dette.

Oslo 24.september 2002

For deltagende organisasjoner i Sikkerhetsalliansen
Tor Moen - Heismontørenes Forening
Bjørn Tjessem - Oljearbeidernes Fellessammenslutning
Stein Erik Olsen - Norsk Lokomotivmandsforbund
Baard Thorkildssen - Elektropersonalets Forening, NJF

Sikkerhetsalliansen aksepterer ikke den hetsen og provokasjonen som er kommet mot toglederne fra Jernbaneverket den siste tiden.

Dette er på ny en bekreftelse på at arbeidsgiverne forsøker å "ta" tillitsvalgte og verneombud i stedet for å ta sikkerheten på alvor.

Vi anser dette som en bevisst forsøk på å dreie fokus vekk fra eget ansvar og som et forsøk på å tåkelegge virkeligheten.

Dersom denne hetsen ikke opphører vil vi gjøre alt for å hjelpe toglederne med å få satt en stopper for dette .

Oslo 24.september 2002

For deltagende organisasjoner i Sikkerhetsalliansen

Tor Moen - Heismontørenes Forening
Bjørn Tjessem - Oljearbeidernes Fellessammenslutning
Stein Erik Olsen - Norsk Lokomotivmandsforbund
Baard Thorkildssen - Elektropersonalets Forening, NJF

Trøtthet dreper

Skrevet av: Mette Møllerop

Søndags- natt- overtids- skift- og turnusarbeid er fysisk, psykisk og sosialt belastende for arbeidstakere. Disse forhold innehar i seg sjøl negative effekter på helse og sikkerhetsnivået. Om det i tillegg blir gitt anledning til å arbeide ut over de rammer som i dag eksisterer, vil det øke sannsynligheten for at antall uønskede hendelser stiger.

- Det kan ikke under noen omstendighet aksepteres en økning i antall uønskede hendelser.

”Menneskelig svikt” er et begrep som fagbevegelsen i årevis har forsøkt å få fjernet fra den daglige tale. Fordi det alltid er en bakenforliggende årsak til at et uhell inntreffer. Ofte knyttet til organiseringen og premissene som er gitt for utførelsen av arbeidet. Forsøkene og forslagene som nå foreligger om mer fleksibilitet i arbeidslivet vil kunne føre til at både premissene og organiseringen i et arbeidsforhold blir vanskelig å holde oversikt og kontroll over. Dette gjelder for arbeidsgiveren, arbeidstakeren og tilsynsmyndighetene.

- Vi aksepterer ikke atansvarsforholdene i arbeidslivet blir ytterligere uklare.
- Det kreves at den sittende regjering respekterer de inngåtte avtaler mellom partene i arbeidslivet om hvordan eventuelle endringer av regelverket i arbeidslivet skal foregå.
- Tilsynsmyndighetene må få tilbake sin integritet og styrke, ved at de i større grad gis mulighet og rett til å forholde seg til de faktiske forhold i de bedriftene som er under tilsyn/revisjon. Internkontrollsystemet et papir/data-basert system som sjelden gjenspeiler de faktiske forhold i bedriften.
- Vi krever en forbedring i samhandlingen mellom de forskjellige tilsynsmyndighetene i arbeidslivet.
- Påtalemyndighetene må i større grad samarbeide med de aktuelle tilsynene, særlig Arbeidstilsynet, når arbeidsulykker inntreffer.

Vi krever at de ser og forstår at det finnes forhold utover begrepet ”menneskelig svikt”. Og benytter straffeloven deretter.