



SAFE Magasinet

Nr. 1 – 2004

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 2	•LEDER•	Terje Nustad
Side 3 – 5	Forpleiningskrig på norsk sokkel	Mette Møllerop
Side 6 – 10	Fagforeningene, tar de utfordringen?	Mette Møllerop
Side 11 – 20	Kampen om arbeidstida	Mette Møllerop
Side 21 – 22	Det norske samfunn angripes av tenketankeorganisasjonen!	Terje Nustad
Side 23 – 24	Sonderingsmøte for prosjekt	Mette Møllerop
Side 25 – 37	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 38	Samsoving en viktig sikkerhetsfaktor	Terje Nustad
Side 39 – 41	Til minne om Eivind Lønningen	Mette Møllerop
Side 42 – 43	YS om arbeidsinnvandring	Mette Møllerop
Side 44	STRIKKEN SOM HOLDER PÅ OG RYKE.....	Mette Møllerop
Side 45 – 46	Fornøyd med ny eier i Vetco International/ ABB	Mette Møllerop
Side 47	Ny organisasjons rådgiver i OFS	Mette Møllerop
Side 48 – 49	Ny månelanding	Mette Møllerop

•LEDER•

Skrevet av: Terje Nustad

Statoil som krigsprofitør, nei!!!

Forberedelsene til kommende hovedtariffoppgjør er i full gang. OFS har deltatt på YS sin tariffkonferanse og vi hadde vår egen konferanse uken etter. Samtidig har pensjonskommisjonen levert sin rapport som nå debatteres og er ute til høring. Pensjonsreformen har på en måte allerede satt dagsorden for det kommende oppgjøret og spesielt i privat sektor. Det sies her at nærmere 900 000 arbeidstakere i privat sektor ikke er omfattet av en pensjonsavtale. Mest sannsynlig er ikke tallet så høyt da en rekke bedrifter har etablert egne pensjonsordninger, men disse er ikke tariffestet. Det betyr igjen at selskapene sitter med styringsretten over disse og kan ensidig endre på vilkårene eller fjerne dem hvis ønskelig. YS har diskutert dette og en er der enige om at det innen privat sektor må etableres ordninger. Den store diskusjonen blir så hvilken type ordning skal kreves, ytelsesbasert eller innskuddsbasert? Arbeidsgiverne ønsker innskuddsbasert da denne er billigere og mer forutsigbar vedrørende kostnader, men hva du får i pensjon er usikkert. Da er en helt avhengig av de avkastninger eventuelle fond vil gi, som igjen kan svinge i fra 100 prosent til 0. Alle pensjonsekspertene vil si at en ytelsesbasert ordning vil være det beste for arbeidstakerne som da får en forutsigbar pensjon, men dyrest for arbeidsgiverne. Langt over 50 prosent av YS sine medlemmer har i dag ytelsesbaserte ordninger, men YS vil ikke kreve tilsvarende ordninger for dem som ikke har. OFS forsøkte å få YS med på at kravet skulle utformes med en ytelsesbasert tjenestepensjon. Solidariteten gikk så langt at de som hadde slike ordninger ikke måtte få sine ordninger forringet. YS ønsket heller ikke å støtte et forslag om at en forutsetning for et moderat oppgjør også måtte inneholde noe om EU-utvidelsen og den konkurransesituasjonen som vil/ha oppstått. OFS mente YS måtte kreve av myndighetene at det må sørges for at en konkurransene skjer på mest mulig like vilkår. YS mener også at det ikke skal føres reelle lokale forhandlinger. De mener de sentrale parter skal fastsette et anslag for hva som skal kunne gis lokalt. Summerer man så anslaget sammen med det sentrale tillegget så har du rammen du skal forholde deg til. OFS var den eneste som påpekte dette, og mente ut i fra erfaringene fra fjoråret at dette var uakseptabelt. OFS foreslo også at YS sin ledelse skulle gjøre det som var mulig for å kunne etablere et tariffsamarbeid med LO og samordne sine krav opp mot pensjonsreformen og eventuelle pensjonskrav. YS ønsket ikke det. De ønsker kun å utsette høringen til juni måned, mens LO har sin i oktober. LO ønsker at pensjonsreformen skal avgjøres etter valget i 2005. YS og regjeringen har så langt sammenfallende meninger i denne sak.

OFS sin egen tariffkonferanse var langt mer spennende, vi hadde blant annet besøk av Nopef sin leder Leif Sande. Sande gav en klar tilbakemelding om at et nært samarbeid som i oppgjøret i 2002 kun var interessant dersom vi samtidig hadde en klar målsetting om en sammenslåing. OFS beklager dette. Vi ønsker samarbeid for medlemmenes beste og ser ikke at vi trenger slike forutsetninger for å kunne ivareta medlemmene sine interesser.

Vi hadde også Rolf Bersås fra LO Stavanger som holdt et godt innlegg om pensjonsreformen. Han inviterte oss til Folkets Hus, hvor det om kvelden skulle være en paneldebatt om det samme. To personer fra pensjonskommisjonen deltok, blant annet lederen av kommisjonen, Sigbjørn Johnsen. Det var stor interesse for møtet, og sammen med ca 20 deltakere fra OFS, deltok over 200 andre personer. Det viser hvor stor interesse dette temaet har, og for oss alle ble det en artig seanse.

Det ble en god debatt på tariffkonferansen og flere gode forslag til krav ble fremmet. Det spesielle denne gang var at kravlistene ikke ble så lange. Vi tipper at et pensjonskrav vil bli fremmet i de fleste områder. Norges Rederiforbund har allerede ertet på seg de fleste arbeidstagerne på flyteriggene med sitt utspill om å ensidig endre pensjonsrettighetene. Det kan bli en het sommer i dette tariffområdet til sommeren.

Forhandlinger, om en kan kalle det det, vedrørende de nye forpleiningskontraktene har utviklet seg til å bli farsepregede. OFS vil hevde at disse seanser nå er så useriøse at myndighetene må reagere. Aktørene i oljenæringen tilsidesetter alt som har med regelverk, avtaler, moral, etikk og alle andre hensyn, enn kun de økonomiske. Hvordan kan et forpleiningselskap kunne operere på norsk sokkel i nærmere 10 år uten overskudd? For de ansatte er disse kontraktene blitt rene slavekontrakter. Ønsker oljeselskapene å innføre rene "mafiavirksomhet" i denne del av næringen, slik vi ser det i restaurantbransjen i hovedstaden? Hvor lenge skal disse selskapene få lov til å drive med ren trygdemisbruk? Hvor mange uføretrygdede skal de få produsere uten at noen reagerer? Dette er bare begynnelsen, bare vent til dette får spredd seg også over på de andre delene av virksomheten.

Riggneringen har lenge lidd under oljeselskapenes investeringsvegring i sin krisemaksimering for å tvinge frem endrede rammevilkår. Dette er i ferd med å snu, aktivitetene er på vei opp, og vi får høre om nye kontrakter som inngås. Transocean har et avdelingskontor i Stavanger som styres i fra Aberdeen. Statoil og Shell har inngått en ny kontrakt med selskapet og

riggen Transocean Leader skal inn på sokkelen. Den ligger i opplag, nærmere 400 personer er oppsagt i Norge, og allikevel ønsker Transocean å bemanne riggen med 40 prosent utlendinger, dette i henhold til krav fra Statoil og spesielt Shell, hevder ledelsen. OFS kan ikke akseptere dette. Norske oljearbeidere aksepteres ikke på engelsk sektor, vi er for dyre, sies det. Det er mulig det, for der borte er ikke bare forpleiningsarbeiderne å betrakte som slaver, men de har fleste har faktisk blitt det. Selskapene ønsker å undergrave de faglige rettigheter, fagforeningenes innflytelse og dermed også tariffavtalenes tilstedeværelse. Shell har utviklet seg i samme retning som Transocean, med kun et avdelingskontor i Norge. Er det derfor de stiller slike krav?

Statoil har jo også god erfaringer med å sette arbeid ut av landet, noe som kan leses i avisene om Dragados og Kristin-plattformen. Nå fraktes modulene fra Spania til Norge for ferdiggjøring. Hvem som har skylden, får partene krangle om, det vi er opptatt av, er de konsekvenser Statoil påfører samfunnet. Statoil skulle spare 40 prosent på å sende arbeidet til Spania. Hvilken type prosentregning som benyttes vet vi heller ikke, men vi registrerer nok en gang at prosenter spart, raskt blir prosenter tapt. Det har heller aldri vært noen lik konkurranse om oppdraget, derfor blir det heller ingen gevinst. Noen ganger kan man nesten lure på om grunnen til å sette arbeid ut er fordi det er mer attraktivt å reise til Spania på prosjektoppdrag? Da tjener man jo noe mer selv, samtidig som en kan få taxfree, og det får en jo som kjent ikke ved å reise til Stord.

Statoil sliter fortsatt med en ledelse som virker udugelig. En midlertidig konsernsjef inngår samtaler med Hydro sin konsernsjef om en eventuell sammenslåing. Dette gjøres helt på egenhånd, uten at verken eiere eller styre vet noe som helst. Dette er helt utrolig. Fjern den mannen raskt, han er livsfarlig for selskapet!

Statoil har hatt sitt Iran-eventyr og forsøker seg nå i nabolandet Irak. Det går rykter om at Statoil har søkt det irakiske styringsrådet om å bli en del av oljeindustrien i landet. Antagelig ønsker USA å "premiere" Norge for sin deltagelse i okkupasjonsstyrken i Irak, og har derfor henvendt seg til Norge og Statoil. Statoils ekspertise er ønsket, og det jo bra, men henvendelsen har kommet fra feil plass. Styringsrådet har liten eller ingen støtte blant befolkningen i Irak fordi den er innsatt av okkupasjonsmakten. Den demokratiske friheten som USA lovt irakerne er en illusjon. Demokratiske rettigheter var ikke bare et stort problem for Saddam, men et like stort problem for Bush i Irak. USA har nærmest iverksatt et væpnet ran av landet, og skal Statoil delta i dette og bli en krigsprofitør? OFS håper ryktene er usanne, la dette være en ond drøm som vi ikke får oppleve.

Forpleiningskrig på norsk sokkel

Skrevet av: Mette Møllerop

Er tilstanden innen forpleining bare en forsmak på de arbeidsforholdene en nå ser konturene av innen norsk industri?

ESS offshore dumper bemanningen på Port Rigmar. Denne meldingen kom i kjølvannet av kontraktsavgjørelsen mellom ESS (Eurest Support Services) og Conoco/Phillips. ESS vant kontrakten på Port Rigmar, men til hvilken pris? Fram til kontraktskiftet har den tidligere kontraktøren, USN (Universal Sodexho Norway), allerede kjørt med en stram bemanning. På tross av det vil ESS altså kutte ned arbeidsstokken med inntil en tredjedel.

- Konsekvensene som følger av den nye kontrakten blir slik som denne beskrivelsen viser, sier klubbleder i OFS klubben USN, Øyvind Olsen.

Olsen krever full granskning av saken og hevder at dette er arbeidsmiljøkriminalitet på sitt verste.

OFS oppfordrer

- OFS oppfordrer også Ekofisk komiteen til å ta tak i denne saken slik at det ikke blir den enkelte forpleiningsarbeider som må bære belastningen av denne priskrigen, sier Terje Nustad, leder i OFS. - Vi tenker med skrekk og gru på hva som kommer til å skje når tildelingen av hele Ekofisk blir avgjort.

Flotellet kommer fra Valhall hvor det har hatt oppdrag for BP i et års tid og skal nå flyttes et par kilometer. Conoco/Phillips ser nå en mulighet til å tyne forpleiningskontrakten enda mer, sier Nustad.

- Hvor en kan hente ut ytterligere kostnadsreduksjoner, er en gåte for oss. Offisielt har USN aldri tjent en krone på norsk sokkel. For å få forpleiningskontrakten, reduserer ESS ensidig bemanningen med nærmere 30 prosent. Hva de ansatte måtte mene er uinteressant. ESS vil heller ikke forholde seg til Lov om virksomhetsoverdragelse. Konsekvensene av dette er oppsigelse av 40 ansatte i USN. ESS kan da ansette nye personer uten ansiennitetstillegg som dermed havner nederst på lønnsstigen.

OFS kaller dette en krig?

- Ja, med bakgrunn i utviklingen av kontraktsinngåelsene, hevder OFS at arbeidsgiverne har erklært krig mot de forpleiningsansatte på sokkelen. Selskapene tar verken hensyn til mennesker eller HMS krav. I stedet bidrar de aktivt til at en internasjonal ukultur får etablere seg. Frustrerte arbeidstakere føler utryggheten på kroppen hver eneste dag og sykefraværet øker. Kontraktene avgjøres med anbudsrunder som en auksjon på Internett. Lover og regler settes til side, og arbeidstakermedvirkning blir en illusjon? Oljeselskapenes interesseorganisasjon OLF tier og applauderer utviklingen, mens myndighetene sitter handlingslammet med tro på at dette er kostnadsreduksjoner som bidrar til den langsiktige utviklingsbanen. Hvilke kvalitetssikringssystem kan en hovedbedrift for HMS legge til grunn når de kan akseptere at en ukomplisert forpleiningskontrakt kan redusere en etablert bemanning med 25 prosent uten reduksjon av arbeid, spør Nustad oppgitt. - Hvilke revolusjonerende endringstiltak skal ESS iverksette for å kunne vedlikeholde en høy HMS-standard? Er dette nye standarder som er utarbeidet av Conoco/Phillips med bred arbeidstakermedvirkning fra kundene?

Arbeidsmiljøkriminalitet satt i system

- Vi ser nå hvorfor ESS og Conoco/Phillips er verstingene når det gjelder forbruk av menneskelige ressurser, sier Terje Nustad. - Antall tapte helsesertifikat med etterfølgende uførepensjon, er uhyggelig høye. Disse selskapene er også hovedansvarlige for at trygdeytelsen ble redusert fra 8G til 2G og som i neste omgang førte til at arbeidstakerne måtte overta ansvaret for ordningen. Conoco/Phillips er i følge loven hovedbedrift med hovedansvar for HMS-utviklingen og de standarder som til en hver tid er gjeldende på felt som de har ansvar for. ESS har et sykefravær på 15 prosent og i fjor mistet 22 personer helsesertifikatet. Hvis ikke dette kvalifiserer til betegnelsen arbeidsmiljøkriminalitet, så vet ikke jeg. Nustad mener oljeselskapene kollektivt er i ferd med å sette næringen 30 år tilbake i tid. Han spør hvor lenge arbeidstakere skal la utviklingen gå sin skjeve gang uten at en tar et felles ansvar.

- OFS oppfordrer myndighetene til å gripe inn nå. Vi må få vekk disse useriøse selskapene. Alle rigg- og operatørselskap må påleg-

ges å ha egen forpleiningstjeneste. Dette er tross alt en tjeneste alle selskap er avhengige av i alle driftsfaser. Redusert sykefravær og færre uføretrygdede er lønnsomt for samtlige aktører og for samfunnet.

TRAKKASERING AV

TILLITSVALGTE

De to klubblederne i forpleiningselskapene ESS og USN, Oddleiv Tønnesen og Øyvind Olsen, ser klare tendenser til at trakassering av tillitsvalgte har fått en organisert form. De er også enige om at dette er taktikk for å holde tillitsvalgte i ånde med negative aktiviteter som rammer de egentlige og viktige arbeidsoppgavene; å drive godt fagforeningsarbeid.

- Ja, sier Øyvind Olsen. – Denne trakasseringen er en bevisst taktikk fra selskapenes side for holde oss sysselsatt med møter, tvisteprotokoller og brevskrivning. - De er flinke til å holde sette oss i arbeid, det er ingen tvil om det, sier Oddleiv Tønnesen i ESS, - Vi får en haugevis med unødvendig og slitsomt arbeid, og vi bruker største delen av arbeidsdagen til å slå tilbake det ene angrepet etter det andre fra våre respektive selskapers ledelse.

- Det er viktig å være klar over at det ikke bare er innen forpleiningen dette skjer, sier Olsen.

- Det er forpleiningen som har kommet lengst i denne krigen, men de andre kommer etter. Vi ser helt klart at dette er en samordnet strategi fra arbeidsgiverne. Høyrekreftene prøver, også gjennom Victor Norman, å gjennomføre en politisk strategi som fører til at venstresida i politikken sammen med fagforeningssystemet blir så opptatt av å forsvare seg mot disse problemene at de til slutt kjører på sida av sine egentlige mål. Arbeiderpartiet måtte "spise i seg" en del kompromisser i disse sakene for å få i mål statsbudsjettet. Dermed vant høyrekreftene et lite slag.

Overføringssystemet

De to klubblederne påpeker at overføringssystemet også er et organisatorisk angrep. Både tidligere praksis og det lovverket en har fulgt ved overføringer av mannskap ved kontraktsbytte er svekket, ikke minst ved åpningen av sektorene.

- Vårt hovedmål er å sikre at arbeidstakerne beholder jobben, sier Øyvind Olsen.

- Nå opplever vi det motsatte på Rigmar. ESS tar ikke over noen av de folkene som har jobbet der, men ansetter i stedet nye for å dekke opp arbeidet. Dette er den ene siden av saken. Den andre er selve dumpingen. Vi opplever stadig vekk dumping av priser på kontraktene i regi av amerikanske oljeselskap. Viktige og dessverre uansvarlige aktører representert ved Sodexo og Compass Group som er de to største forpleiningselskapene i verden, legger inn priser som tilsier en uforsvarlig bemanning.

På Rigmar er bemanningsforskjellen mellom USN og ESS redusert med rundt 25 prosent. Det allerede eksisterende sykefraværet og de mange tapte helsesertifikatene forteller sitt tydelige språk: Riggen har allerede et hardt belastet arbeidsmiljø. Fagforeningene har prøvd å få aksept for å øke bemanningen uten å lykkes. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen er om det overhodet er mulig å gjennomføre nødvendige arbeidsoppgaver med den reduserte bemanningen?

- Ja, alt går, sier Oddleiv Tønnesen.

- Selskapet tar inn folk med lav lønnsansiennitet som skal kompensere for forpleiningsarbeiderne som opprinnelig hadde jobbene. Dermed opprettholder de stort sett antallet, men slipper unna med lavere lønnsutgifter. Dette skjer dessuten i en bedrift med en helseportefølje som er skremmende på norsk sokkel. Det gjelder ikke bare de 22 helsesertifikatene som forsvant i fjor. I løpet av de siste ti – femten årene har bedriften hatt 250 tap av helsesertifikater, og det er først og fremst Phillips sammen med Eurest (ESS) som har lagt grunnlaget for dette.

De to store aktørene vil ha oss inn på en internasjonal forpleiningsstandard. De er en standard som gir dårligere arbeidsforhold for dem som jobber der. I dag har vi verdens beste tariffavtale i denne bransjen, uansett hvem du sammenlikner oss med.

Det irriterer selskapene grenseløst og derfor går de også til angrep på den. Verktøyet de bruker er fagforeningsknusing. For dem er dette logisk. For å tjene penger må de knekke fagforeningen. Angrepet nå er bemanningens størrelse. Når det ikke er mer å hente der, går de til angrep på tariffavtalene. Det er det vi ser nå, i form av blant annet en rekke tvisteprotokoller.

Kan du konkretisere hva fagforeningsknusingen består i?

- Ja. Et par gode eksempler er trakassering av fagforeningsrepresentanter og oppkjøp av tillitsvalgte. Det første eksemplet er jo kjent gjennom medieomtale av flere rettsaker, det andre kan dokumenteres ved flere navn.

Mangel på arbeidstakermedvirkning Med NHO sin godkjenning nektes våre arbeidsgrupper innsyn i kontraktsanbudene, forteller Olsen og Tønnesen. - Vi har krevd å få innsyn i blant annet Rigmarkontrakten, men blir nektet. Dette er forretningshemmeligheter, sier de.

- Vi ser en total mangel på arbeidstakermedvirkning, sier Olsen. - Dessverre er det lite å hente i loven. PTS (Petroleumstilsynet) har enten ressursmangel eller mangel på lovsverk. Begge deler er like håpløst.

Hva er da igjen? Streik?

- Hvis vi ikke får medhold i at dette er mangel på arbeidstakermedvirkning som vi har krav på, så er det et poeng. Et annet element som taler for kraftigere tale, er spørsmålet om det er lov å forsvare sin egen helse? Er det nødrett? Vi mener ja. Det er selvfølgelig lov å aktivt forsvare sin egen helse.

Hva med framtida? Hva vil dere gjøre?

- Først og fremst må vi samarbeide med Nopef, sier Oddleiv Tønnessen.

– Vi samarbeider ikke bare for å bli store, men for å forene kreftene. Et samarbeid i for eksempel i tariffoppgjøret vil vise medlemmene våre at samarbeid nytter, da kommer resultatene. Utviklingen er så tøff i vår bransje at dette er nødvendig. I dag har vi allerede et godt og naturlig samarbeid mellom Nopef og OFS klubbene innen forpleiningen. Dette bør våre hovedorganisasjoner legge seg på minnet, og dette bør ikke minst våre arbeidsgivere notere seg.

Fagforeningene, tar de utfordringen?

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Vidar Mostrøm

Mitt navn er Vidar Mostrøm, og jeg er ansatt i PGS Production A/S.

Til daglig jobber jeg som tele / digital tekniker om bord på Petrojarl Varg (PJV), som er et av PGS sine produksjonsskip. Jeg begynte å jobbe i Nordsjøen i 1988. Først jobbet jeg for BP Norge, med arbeidssted på Ula. Der var jeg i 9 år. Seinhøstes 1997 begynte jeg å jobbe for Saga Petroleum, og i januar 1998 flyttet jeg til Singapore for å være med på ferdigstillingen av Varg – B produksjonsskip. Skipet kom til Norge i september 1998, og ble året etter solgt til PGS. Navnet på skipet ble da endret til PJV.

Våren 1999 ble Saga kjøpt opp av Norsk Hydro / Statoil, og jeg valgte da å ta jobb hos PGS Production i stedet for å fortsette hos Norsk Hydro (NH).

I utgangspunktet var PGS et reint seismikk selskap. PGS var blant pionerene innen utvikling av ”multi streamere ” og prosessering av 3D seismikk til oljeselskapene. Før 1990 var det 2D seismikk som var vanlig. Denne var både dyr å prosessere, og gav ikke alltid like nøyaktige resultater. PGS bygde ”Ramform ” båtene, og prosesserte all seismikk data om bord. Dette medførte igjen lavere kostnader for oljeselskapene, samt kortere tid fra en skjøt seismikk til resultatet var klart. Nøyaktigheten på dataene var også mye bedre enn for 2 D seismikken. For å klare dette bygde PGS på 1990 tallet opp en intern selskapskompetanse

innen Geologi / Reservoar / Produksjon.

Seismikkselskapet PGS ønsket flere bein å stå på. De såg potensialet innen flytende produksjon, og hva var vel da mer naturlig enn å kjøpe opp et selskap som drev med akkurat dette.

I mai 1998 kjøpte PGS opp Golar Nor Offshore i Trondheim. Golar Nor skiftet navn til PGS Production (PGSP) i 2000. Hovedkontoret til PGSP ligger i Trondheim. Her jobber ca 100 ansatte med drift / support mot 4 produksjonsskip samt 3 tankbåter. PGSP har også et kontor i Aberdeen som sørger for offshore support for de 2 båtene som ligger på engelsk side.

Golar Nor Offshore (GNO) vart etablert i 1974. Stiftere av selskapet var Det Nordenfjeldske Dampskibsselskab og rederiet Gotaas-Larsen. De ville involvere seg i oljeindustrien tidlig på 70-tallet. I begynnelsen drev Golar Nor riggvirksomhet. De bygget totalt 9 borerigger, før denne aktiviteten ble utskilt på midten av 80-tallet, og overtatt av Aker gruppen.

På 1980 tallet bestemte Golar Nor seg for å satse på flytende produksjon, og selskapet ble formelt etablert som et rendyrket flytende produksjonsselskap i januar 1986. Samme år ble produksjonsskipet Petrojarl 1 levert fra NKK Surimi verftet i Japan. Skipet gikk rett i tidlig produksjon på Oseberg feltet for NH. Tidlig produksjon var noe nytt. Her fikk operatøren inntekter fra feltet, før det var utbygd. Dette reduserte kapitalbehovet for utbyggingen.

Erfaringene med Petrojarl 1 har vært gode, og skipet har hatt mange oppdrag både på norsk og engelsk sokkel. For tiden produserer Petrojarl 1 Glitne feltet for Statoil.

Golar Nor inngikk i 1994 avtale med BP om å bygge et produksjonsskip som skulle operere på Foinaven feltet vest av Shetland, der BP var operatør. Her er det snakk om et av de barskeste værrområdene i verden, og en vanddybde på 500 meter. Skipet ble bygd ved et spansk verft, og fikk navnet Petrojarl Foinaven. Produksjonsstart var satt til høsten 1997. På Foinaven feltet fikk GNO et totalansvar. De skulle produsere oljen i feltet, og de skulle levere den til Flotta terminalen på Orknøyane. 2 av PGS sine shuttelankere, utfører den jobben.

Helt siden oppstart i 1997, har produksjonen på Foinaven feltet økt. Modifikasjoner er utført på skipet, og dagens produksjon ligger på knapt 90000 fat / dag.

I januar 1999 fikk PGS et nytt produksjonsskip. Det var ” Ramform Banff”, som skulle produsere Banff feltet for operatøren Conoco. Dette produksjonsskipet hadde PGS kontrahert før de kjøpte opp Golar Nor, og skipet ble derfor i en periode operert av et selskap kalt Atlantic Power i Aberdeen. Skipet har gitt PGS en god del problemer. Driftsansvaret for dette skipet ble for snart 3 år siden overført til PGSP. De har foretatt en del ombygginger / utbedringer, og Ramform Banff har nå oppnådd den samme gode regularitet / HMS standard som resten av produksjonsskipene til PGS.

I juli 1999 overtok PGS produksjonsskipet Varg – B fra Saga Petroleum. Dette var et helt nytt produksjonsskip, som var bygget på Keppel Fels skipsverft i Singapore. Skipet skiftet navn til Petrojarl Varg. Varg feltet består av produksjonsskipet PJV, samt en ubemannet brønnehode plattform kalt Varg – A. I forbindelse med overtakelse av skipet inngikk PGS Production en 3 års kontrakt med NH om drift av feltet for NH. Operatøransvaret for feltet var blitt overført til NH etter oppkjøpet av Saga.

Jeg har nå arbeidet i over 4 år for PGS Production. 3 av disse årene har vi hatt NH som operatør på Varg, det siste året har

Pertra vært operatør. Hvilke erfaringer har vi så gjort i denne perioden?

Som tidligere operatøransatt ser jeg en del forskjeller i måten å drive på mellom PGSP og de tradisjonelle operatørselskapene.

- PGSP har et prosedyreverk som er overkommelig. Her er det mulig for den enkelte å ha oversikt på hvilke prosedyrer en skal forholde seg til i jobben. Det har ikke alltid vært realiteten i operatørselskapene. Når det skjedde en uønsket hendelse, så ble ofte resultatet at det kom en ny prosedyre. Muligens hadde det vært en nesten tilsvarende hendelse et år eller 2 tidligere, som også hadde ført til at det var blitt skrevet en ny prosedyre. Nesten ingen hadde full oversikt på prosedyreverket. Etterforskningen etter den tragiske dødsulykken på Oseberg Øst julekvelden 2000 viste akkurat dette. Prosedyreverket til NH var blitt for stort og uoversiktlig. NH måtte sette i gang et stort arbeid med å forenkle prosedyreverket sitt. BP måtte gjennom det samme etter dødsulykken på Gyda i fjor. Det blir fort slik at folk lager sine egne private kjøreregler for jobbutførelsen, dersom de ikke har full kontroll på prosedyreverket i bedriften. Her ligger kimen til mye ukultur som har blitt påvist i en rekke selskaper de siste årene.

Alle prosedyrer må gjennomgå en fortløpende revisjon, ellers har de ingen relevans. Om bord på PJV har vi innført noe som heter "Standing Instruction". Det er et oppslagsverk der en blant annet kan finne hvilke endringer som er blitt gjort til prosedyrene. Alle ansatte om bord på PJV plikter å lese gjennom denne permen når de kommer offshore. Dette for å se om det har vært noen endringer på prosedyrer mens de har vært hjemme på friperiode. Prosedyreendringer blir også tatt opp på seksjonsmøter / HMS møter samt det daglige morgenmøte om bord.

- PGSP har lagt seg på en linje der de utfører mesteparten av vedlikeholdet om bord med egne ansatte. På PJV har vi ansatt egne stillasarbeidere / blikkenslager. I de store operatørselskapene blir slike tjenester stort sett leid inn. Ved å bruke egne ansatte oppnår PGSP at de ansatte opparbeider seg god kompetanse på utstyret om bord. Dette fører igjen til at standarden på vedlikeholdet høynes. I tillegg har vi en ganske flat organisasjon på installasjonen. Det er liten avstand mellom de som skrur på anlegget og som føler hvor skoen trykker, og de som skal beslutte tiltak. Det gjør at feil / mangler som avdekkes ikke får utvikle seg, men blir satt på dagsorden raskt. Forbedringsforslag, både av jobbmessig og velferdsmessig karakter, blir behandlet seriøst, og bidrar til kontinuerlig høyning av standarden om bord. Dette ser vi i PGSP på som godt sikkerhetsarbeid.

Ryggraden i alt vedlikehold er vedlikeholdssystemet. Ved at egne ansatte utfører jobbene, så utfører de også en kontinuerlig sjekk på arbeidsbeskrivelser / forebyggende vedlikeholdsrutiner for de jobbene som utføres. Rutinene / tidsintervallet på rutinene blir justert for å bli optimalisert.

Ansatte som kjenner skipet / arbeidsoperasjonene godt vet også hva som skal til for å forbedre regulariteten / sikkerheten om bord. Når de ansatte får være med på slike prosesser, så tar de mer eierskap til jobben sin.

- PGSP ser på personell som har jobbet en del år i bransjen som ressurspersoner. I motsetning til en del operatørselskaper, er de ikke redde for å ansette noen som er passert 35 år. I fjor ansatte vi 2 operatører på PJV. Den ene var 44 år, den andre var 49. Begrunnelsen for å ansette disse personene i stedet for noen yngre, som det var mange søkere av, var at de nå følte at de måtte få inn personell med driftserfaring.

Felles for disse personene vi ansatte var at de hadde jobbet flere steder, og hadde bred erfaring innen sine fagfeltet. De har sett flere måter å utføre en jobb på, og er derfor viktige støttespillere for at vi skal kunne forbedre vår måte å jobbe på. En av de 2 operatørene vi ansatte, hadde jobbet som innleid for et operatørselskap. Han var med i 18 måneder på oppstarten av et nytt felt. Likevel fikk han ikke fortsette, og fast jobb i operatørselskapet. Det ble i stedet ansatt noen yngre personer, og han ble skjøvet ut. Han var rett og slett utgått på dato. For oss i PGSP er han en ressursperson, som jeg er ganske sikker på vil jobbe i selskapet i lang tid fremover.

Da Statoil søkte etter personell for ca 2 år siden, kunne det virke som om aldersgrensen var satt ved ca 35 år. Var du eldre enn det, så kunne du bare la være å søke.

BP søkte også etter folk på den tiden. Også her var de mest opptatt av å få inn yngre folk. Det spesielle med BP var at for å få jobb i selskapet, så måtte en enten bo, eller si deg villig til å flytte til Stavanger området. BP ønsket fleksible folk som kunne jobbe på land når det var behov for det, og offshore når selskapet fant det for godt. Jeg kontaktet BP den gang angående ledige jobber som ble lyst ut på Ula. Etter å ha jobbet 9 på riggen, følte jeg at dette var en jobb jeg skulle mestre godt. Jeg hadde jo jobbet innenfor samme arbeidsområde de 9 årene jeg var om bord. Svaret fra BP's kontaktperson var at kun personell som bodde i Stavanger / var villig til å flytte til Stavanger ble vurdert. Jeg kunne jo søke, men dersom jeg fikk jobben og ikke ville flytte til Stavanger, så måtte jeg betale reiseutgiftene mine selv.

Jeg vil her minne om hva Petroleumsloven sier:

Petroleumsreservene skal forvaltes i et langsiktig perspektiv, slik at det kommer hele samfunnet til gode.

Hvor er myndighetene når enkelte selskap kan ta seg til rette på denne måten ??

- NH ønsket ikke å drive Varg feltet utover de 3 årene kontrakten tilsa. De som jobbet med reservoarsiden i NH såg potensialet i Varg, men fikk ikke gjennomslag. NH ønsket å stenge ned Varg den 01.08.02. Begrunnelsen fra NH var at forventet produksjon da bare ville være ca 6000 fat, og med en forventet oljepris på 18 dollar fatet, så var ikke dette optimalt.

PGS opprettet datterselskapet Pertra, som søkte myndighetene om å bli kvalifisert som operatør på norsk sokkel.

Godkjennelsen som operatør på norsk sokkel kom våren 2002, og Pertra overtok Varg feltet fra 01.08.02

Pertra overtok samtidig NH og Statoils andeler i produksjonslisens PL038, som Varg feltet er en del av, og eier i dag 70 % av lisensen.

Pertra er et heleid datterselskap av PGS og et frittstående oljeselskap med fokus på drift av småfelt og haleproduksjon.

Da Pertra overtok feltet den 01.08.02, var oljeproduksjonen ca. 12500 fat, og ikke 6000 slik NH hadde spådd. Dette igjen viser hvor usikkert beslutningsgrunnlaget for nedleggelse av et felt kan være.

- Pertra har nå vært operatør på Varg feltet i litt over et år. Våre erfaringer med den nye operatøren er meget gode. De oppfattes av oss som en seriøs operatør, med gode holdninger til HMS. Pertra er som kjent et lite selskap der beslutningslinjene er korte. En av fordelene med små selskap er at de føler nærhet og eierskap til det som skjer med feltet. I løpet av sitt første driftsår har de boret sidesteg i en av brønnene våre. Dette resulterte i en kraftig økning i oljeproduksjonen. På vårparten i år boret de en avgrensingsbrønn på Varg Sør.

I løpet av det første året som operatør har vi produsert 5,5 mill.fat med olje, til en verdi på ca. 1,1 mrd NOK. Dette har igjen skapt arbeidsplasser, og gitt ringvirkninger i samfunnet. NH uttalte at de ikke ønsket å være involvert i småfelt i forbindelse med at de trakk seg ut fra Varg. Tallene over viser hvilke verdier som er skapt allerede det første året Pertra har drevet som operatør.

Ved å ta over operatøransvaret på Varg, har Pertra skrevet et stykke norsk oljehistorie. Dette er første gang et felt i halefasen er blitt levert over til en ny operatør, for fortsatt produksjon. Foreløpig ser levetiden ut til å ha øket med 70%. Det vi ser her er at med NH som operatør kunne milliardverdier blitt liggende igjen i feltet, og mange arbeidsplasser satt på spill. Pertra satser frisk på videreutvikling av Varg feltet. I begynnelsen av november kommer boreriggen Mærsk Giant inn for å bore 2 nye produksjonsbrønner på Varg. Når disse brønnene er ferdige på nyåret, så har den minste operatøren på norsk sokkel boret totalt 4 nye brønner på Varg lisensen i løpet av et år.

Hvor mange av de etablerte operatørene kan vise til tilsvarende aktivitet? Det kan ikke være mange, for den norske riggnæringen ligger nede med knekt rygg. Nesten hele flåten er i opplag. Over 2000 mann er blitt sagt opp fra jobbene sine, eller er blitt permitterte.

Pertra har i det året de har vært operatør vært flinke til å informere oss om hva som skal skje fremover. Vi føler at vi blir tatt med på rådslagning når beslutninger skal tas. Det var mannskapet på PJV som stod for planlegging og oppkobling av boreriggen Mærsk Galant, da den boret en produksjonsbrønn på Varg i januar 2003. De er den samme organisasjonen som skal stå for planlegging / oppkobling av Mærsk Giant i november 2003. Det at vi får være med på slike oppgaver gir et fantastisk løft for hele offshore organisasjonen samt landsorganisasjonen vår.

- Behov for større utnyttelse av mindre oljeforekomster, samt krav om bedre kostnadseffektivitet har åpnet muligheten for andre aktører enn de tradisjonelle operatørselskapene på norsk kontinentalsokkel. Stortingsmelding nr. 39 (1999-2000) omtaler dette.

Det at PGS søkte om å få operatør status henger sammen med at de ønsket en stabil sysselsetting for produksjonsskipene sine. Dette igjen fører til at andre som ønsker å leie PGS sine produksjonsskip, får et bedre produkt. Det er ingen tvil om at et skip som er i kontinuerlig drift med stabilt mannskap, er å foretrekke i stedet for å hente et skip som ligger i opplag for å gjøre en jobb.

Pertra er det desidert minste norske oljeselskap. Hovedkontoret til selskapet ligger i Trondheim. Pertra's organisasjon består av 10 personer med kjernekompetanse som er nødvendig for å drive et oljeselskap. Kompetansen dekker m.a. følgende områder: administrasjon, bore og brønnteologi, operativ drift samt HMS. Selskapets grunnleggende strategi er å kjøpe alle nødvendige tjenester som må til for å produsere olje. Dette medfører at Pertra igjen må ha fokus på sine underleverandører. Lever de opp til HMS krav / sikkerhetskrav som blir stilt for å drive på sokkelen?? Denne "påse plikten" er nedfelt i Rammeforskriften §5. Hvordan den utøves vil få konsekvenser også for andre selskaper som ønsker å etablere seg på sokkelen. Det er derfor svært viktig å vise at selskapene klarer å ivareta sitt ansvarsomoperatører.

Pertra er avhengig av samarbeidspartnere som er i stand til å håndtere HMS internt i eget selskap. Her burde myndighetene lagt forholdene til rette med en slags godkjenningssystem for å drive på sokkelen. Videre må det fra myndighetenes side rettes mer oppmerksomhet mot å legge mer ansvar på leverandørindustrien. Rammevilkårene for leverandørindustrien er også et viktig tema å få gjort noe med. Dette for å ha en oppegående industri som kan levere varer og tjenester. Ved at det er åpnet for nye / mindre aktører på norsk sokkel vil vi fort få en leverandørindustri, som er mye større enn de etablerte

oljeselskapene. Leverandørindustrien vil også ha en større multidisiplin kompetanse enn oljeselskapene.

- HMS er et viktig begrep for de som skal jobbe i Nordsjøen. Jeg nevnte tidligere at Pertra var et "påse selskap", som var avhengig av at de som jobbet for dem kan dette med HMS.

I PGSP har vi nullfilosofi som grunnlag for vår HMS filosofi. Dette innebærer en målsetning om ingen skader på mennesker, ingen skade på miljø, ingen ulykker, ingen materielle skader. HMS er etter PGSP sin mening primært et linjeansvar. Tanken om at HMS må integreres i det daglige arbeidet på den enkelte installasjon står sterkt. Ansvaret skal ligge der folk jobber. At PGSP har en høy standard på sikkerhetsarbeidet på skipene sine viser tildelinger av en rekke HMS priser, samt skadestatistikken for skipene.

- PJF har nå over 3 års drift uten fraværskader.
- PJV fikk HMS pris fra NH høsten 2001. Vi klarte også over 1000 dager sammenhengende drift uten fraværskader.
- PJ1 fikk HMS pris fra Statoil høsten 2002. De har nå ca 700 dager uten fraværskader.
- Ramform Banff ble nominert til HMS pris blant alle Conoco sine installasjoner world wide i 2001.

Den største utfordringen jeg ser i aller nærmeste fremtid, er å ikke slappe av med sikkerhetsarbeidet. Det er fryktelig lett å legge seg bakpå, og tenke at ingen ting skjer hos oss, for vi er jo så gode.

Det er alltid rom for forbedringer på dette området. Den som slapper av kan fort få en ulykke i fanget. PGSP som selskap har ikke råd til slike ulykker. Vi lever av å leie ut våre produksjonsskip.

PGSP sitt varemerke er drift av skip med en høy HMS standard og høy regularitet på oljeproduksjonen.

Dette er grunnlaget for at produksjonsskipene våre har vært i kontinuerlig drift helt siden PJ1 startet i 1986. Hvilken operatør vil leie et skip som har en dårlig HMS standard eller lav regularitet på oljeproduksjonen? Det kan jeg garantere at det er ingen som våger.

Så vil jeg til slutt neve noen ord om industriens situasjon i dagens Norge.

Vi har i dag en regjering som etter min mening fører en svak industripolitikk.

Næringsministeren uttalte i vår at verktøykassa hans var tom. Han kunne ikke gjøre hjelpe industrien. Dersom en person som jobber i Nordsjøen, og sagt at han ikke kunne / ville gjøre jobben sin, da kan jeg garantere at følgende 2 ting hadde skjedd:

1. Plass på første helikopter til land.
2. Vedkommende kunne søkt jobb hos en av Norges største arbeidsgivere, nemlig Aetat.

Vi har ikke bruk for folk som ikke kan utføre jobben sin.

Den 1 mai 2004 blir EU utvidet med 7 nye medlemsland fra øst Europa. Da kan mellom andre polakker / estlendere / tjekkere osv. fritt komme til EU for å søke jobb. Gjennom EØS avtalen har disse folkene også tilgang til det norske arbeidsmarkedet. EU har åpnet for at i en overgangsperiode på 7 år, så kan medlemslandene reservere seg mot slik arbeidsinnvandring. Flere EU land har allerede gjort dette. Den norske regjering med statsminister Bondevik i spissen ser tydeligvis ingen grunn til at Norge skulle reservere seg mot denne mulige arbeidsinnvandringen fra øst. Maken til tafatt holdning skal du lete lenge etter. Det nytter ikke å stole på høyere makter i denne stund, her må regjeringen gjøre det den kan for å sikre norsk industri. Her har myndighetene verktøy i verktøykassa si, det står bare på viljen til å ta verktøyet i bruk.

Landet vårt er rikt på naturressurser.

Olje / gass ressursene våre kan legge grunnlaget for ny industrireiseing i Norge. På 1900 tallet ble vannkraften bygget ut, og det ble satset på veibygging / jernbane. Dette gav opphav til mang en industriarbeidsplass. Da hadde vi myndigheter som så viktigheten av vannkraften, og at en hadde nasjonal kontroll over den. Kongsjonslovene ble innført. Hadde 1900 tallet vært i dag med dagens politikere, så hadde ikke mye av dette blitt bygget ut. Hvorfor ?? Jo fordi det koster penger....

På slutten av 80 tallet, begynnelsen på 90 tallet skjedde det noen viktige endringer i det norske samfunnet. Vi fikk EØS avtalen og Energiloven. Norsk industri, som er fundamentet for velferdsstaten Norge er nå i løpet av få år blitt offer for markedskreftene. Industrien bygges ned i stadig større tempo. Olje og gass forekomstene på norsk sokkel er et viktig fundament for videreutvikling av den norske velferdsstat. Vi må øke verdiskapningen på dette området. Hvorfor skal vi sende olje / gass ut av landet når vi kan videreføre dette selv. Vi har tross alt over 100000 arbeidsledige i dette landet. De aller fleste av disse ønsker å ha en jobb å gå til.

Det er derfor viktig at det legges til rette for at nye seriøse aktører kan komme inn og utvinne mer av de reservene som de store oljeselskapene finner for kostbart å utvinne. Haleproduksjon / drift av småfelt blir et stadig viktigere område. Jeg vil

påstå at det er så mye ressurser på norsk sokkel, at olje alderen ikke vil ta slutt p.g.a. mangel på olje. Eneste grunn måtte være at vi fikk nye energibærere, og at oljen på den bakgrunn ble faset ut.

Kampen om arbeidstida

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Johan Petter Andresen

Samordningsgruppa for 6-timersdagen 2003

Johan Petter Andresen og Samordningsgruppa for 6-timers dagen, har laget en nyttig og spennende artikkel om normalarbeidsdagen, historikk og framtidss- utsikter. OFSA har delt artikkelen i to, dette er siste del. Første del sto i OFSA 5/6-04. Lysarkene som blir brukt som illustrasjoner, kan oversendes til klubber og andre interesserte dersom en ønsker å bruke materialet på kurs eller møter.

Normalarbeidsdagens historie (3)

Etterkrigstida

Etter andre verdenskrig var det dårlig klima for å korte ned på arbeidstida. Nå skulle landet bygges, og alle skulle ta et tak sammen.

I 1953 kom LO12 med lovforslag om forkorting av arbeidstida som ikke førte fram, trass i Arbeiderpartiregjerung ved makta.

1959: 45 timers uke

Arbeidstidsendringen kom ikke før i 1959.

I Arbeidervernloven tas det nå inn at den ukentlige arbeidstida fra 1960 skal være på 45 timer. Arbeidsuka er dermed forkortet med 3 timer siden 1919, tre timer på 40 år! Det har ikke gått fort.

1968: 42 1/2 timers uke

Nesten et 10-år seinere endres arbeidervernloven på ny. I 1968 blir den alminnelige arbeidsuka lovfestet til 42 1/2 time. Sjø om loven sier at arbeidstida i alminnelighet fordeles på 6 dager i uka, har flere grupper har nå avtalefestet 5-dagersuke. Med 5 dagers uke blir den gjennomsnittlige daglige arbeidstida på 8 1/2 time. En ny bestemmelse i loven gir fagforeninger med minst 10 000 medlemmer rett til å lage avtale uten at lovens bestemmelser om alminnelig arbeidstid skal være til hinder.

1976: 40 timers uke, 8 timers dag

Arbeiderklassen har presset fram 5-dagers uke, og det er igjen på tide å få ned den daglige arbeidstida. Vi er på 70-tallet, ei tid med arbeidskamper. I 1976 endres nok en gang arbeidstida i arbeidervernloven. Nå blir endelig det gamle kravet fra mellomkrigstida lovfestet: 40 timers uke. Med 5 dagers uke er den gjennomsnittlige daglige arbeidstida igjen på 8 timer. 40-timers uka blir lovfestet i ei tid da kvinnene - med behov for en helt annen arbeidstid for fullt er på vei ut i arbeidslivet.

Arbeidsmiljøloven av 1977

I 1977 kom Arbeidsmiljøloven. Den innebar imidlertid ingen endringer når det gjelder normalarbeidsdagen. Loven slår som før fast at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. 13. Arbeid mellom kl. 21 og 06 defineres som nattarbeid.14

37,5 times uka tariffestet

Det hadde lenge vært slik at funksjonærer hadde en halv times kortere arbeidsdag enn arbeiderne. Den teknologiske utviklinga hadde imidlertid minket skillet på arbeidsoppgavene, og motstanden mot forskjellen i arbeidstid økte. Samtidig hadde kvinne bevegelsen tatt tak i kravet om 6-timers normalarbeidsdag. Det var klima for arbeidstidsforkorting. Under det forbundsvise oppgjøret i 1986 gikk jern- og metallarbeiderne i spissen for kravet om lik arbeidstid. Tariffmessig innebar dette en overgang fra 40 til 37,5 timers uke. I protokollen fra meklinga står det at dersom partene lokalt ikke blir enige om hvordan forkortinga skal skje, så skal den være daglig. Fra og med 1987 har de fleste en avtalt normalarbeidstid på 7,5 timer per dag og 37,5 timers uke uten at dette er nedfelt i Arbeidsmiljøloven. 15

Svekking av normalarbeidsdagen

Arbeidsgiverne i privat sektor økte utover 80-tallet presset for å svekke normalarbeidsdagen. En sentral grunn til dette har vært økte finans- og kapitalkostnader generelt og særlig i forbindelse med de store byggeprosjektene knytta til

oljeindustrien. For både olje- og entreprenørselskapene er det ekstra penger å tjene på at byggetida er så kort som mulig. Også den generelle stagnasjonen i store deler av norsk næringsliv har vært en medvirkende kraft.

For å tjene mer penger gjelder det for arbeidsgiveren å få flere til å jobbe mye i kortere perioder. Da har det vært viktig å svekke vernet arbeiderne har i lovverket. En metode har vært å få til lovendringer som gir fagforeninger og bedrifter rett til å inngå avtaler som går utover lovverket. Det har lenge vært åpninger for å avtale avvik fra noen deler av arbeidstida. Men i løpet av 80- og 90-tallet har arbeidsgiverne vunnet fram med denne strategien. I 1995 ble Arbeidsmiljøloven¹⁶ endret slik at partene kan avtale arbeidstidsbestemmelser uten hinder av loven, med unntak av overtidsbestemmelsene.

I offentlig sektor har det også vært forsøkt med krav om endringer av tariffavtalenes bestemmelser om arbeidstid slik at disse i større grad er i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Spesielt har det vært i forbindelse med tidspunktet for utbetaling av tillegg for ubekvem arbeidstid. Tariffavtalene tilsier at tillegg for ubekvem arbeidstid starter kl. 17.00. Arbeidsmiljøloven skiller ikke på dag/kveld og natt, kun på dag og natt. Dersom tidspunktet for utbetaling av tillegg først skulle starte kl. 21, ville det bety en vesentlig reduksjon i inntekten for blant annet alle kvinnene som arbeider i helse- og sosial sektoren. Til nå har arbeidstaker organisasjonene klart å slå tilbake disse angrepene på normalarbeidsdagen.

2000: Vesentlige endringer i avtaleverket

Arbeidsgiverne har prøvd å svekke normalarbeidsdagen i overenskomstene. Men fagforeningene har greid å stå imot på forbundsnivå. Det er likevel uenighet i arbeidstakerorganisasjonene, særlig mellom hovedorganisasjonsnivå og forbundsnivå. Men ved tariffoppgjøret i 2000 kom det inn noen vesentlige endringer i avtaleverket.¹⁷ Arbeidsgiverne fikk gjennom en desentralisering og individualisering av tre arbeidstidsbestemmelser i alle overenskomster i privat sektor. Stikkord for endringene er altså desentralisering og individualisering og svekking av tillitsvalgtes innflytelse. Hva sier så endringene?

Det er nå åpnet for at lokale parter kan inngå avtaler både når det gjelder godtgjørelser og arbeidstid som går ut over det som er bestemt i overenskomsten. Det er åpnet for gjennomsnittsberegning mye større grad av gjennomsnittsberegning av arbeidstida. Det betyr at det er mulig å jobbe veldig mye i perioder og avspasere i andre perioder. Dette undergraver sjølsagt normalarbeidsdagen og når det skal gis tariffestete tillegg for kveld/natt og helge arbeid, i tillegg til overtidsbestemmelsene. Argumentet fra arbeidsgiver kan bli at dersom det er normalt å arbeide til alle døgnets tider er det ingen grunn til å gi tillegg for ubekvem arbeidstid.

Som om ikke det er nok, gis det også anledning til å avtale arbeidstid ut fra individuelle behov. For noen kan det siste kanskje være en besnærende tanke, men løfter man blikket noe, vil en fort forstå at dette kan føre til at den enkelte arbeidsgiver for større makt over den enkeltes arbeidstid.

Nå har disse fleksibilitetsbestemmelsene hittil ikke fått store konkrete utslag. Fortsatt er det mange som gjennomskuer nyliberalismen og forstår konsekvensene av disse bestemmelsene. Fortsatt er det store forbund som hegner om normalarbeidsdagen.

2003: De nye overtidsreglene

Som mange vil være klar over satte regjeringa Stoltenberg høsten 2001 ned et arbeidslivslovutvalg. Dette utvalget skal gå gjennom alle lover som angår arbeidslivet. Til tross for at dette utvalget er i arbeid, fant regjeringa i 2002 det nødvendig å sette inn et raskt støt når det gjelder overtidsreglene. De fremmet derfor forslag om å myke opp lovparagrafene som var ment å skulle verne arbeiderne mot helsefarlig overtid.

Tidlig i 2003 ble lovendringen vedtatt. Med dette ble grensene for omfanget av overtidsarbeid utvidet fra 200 til 400 timer per år. Bestemmelsen om maksimum 10 timer overtid per uke ble fjernet, og bestemmelsen om maksimum 25 timer overtid per 4 uker ble fjernet. Samtidig ble de tillitsvalgte fratatt retten til drøfting ved bruk av overtid.

Jungelens lov eller arbeidervern?

Med denne lovendringa, hvor overtidsbestemmelsene er liberalisert og individualisert, kan ei fagforening nå avtale nesten hva som helst om arbeidstid med en arbeidsgiver. Nyliberalistene ser ut til å bite gammelliberalistene fra 1800-tallet i halen. Vi kan ikke dy oss for å sitere hva stortingskomiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti sa i innstillinga om overtidsbestemmelsene:

Disse medlemmer har en grunnleggende tillit til enkeltmennesket. Denne tilliten inkluderer også at voksne mennesker skal ta ansvar for egen arbeidstid. Disse medlemmer er også tvilende til en generell beskrivelse av arbeidstakerne som den svake part i et arbeidsforhold. 18

I innhold er det ikke stor forskjell fra det motstanderne av lovfestet maksimalarbeidstid uttalte i 1885:

Ved lov at træde hindrende i Veien for at voxne Mænd efter beste Skjøn bruger sine Arbeidskræfter og selv bestemmer, hvorledes de skal nyttiggjøre sin Tid, vil imidlertid etter Mindretallets Mening være fuldstendig i Strid med de Bestrebelse for Personlighedens Frigjørelse i enhver Retning, der er den moderne Udviklingens høit skattede Særkjende. (Sitert fra Arbeiderkomisjonen av 1885)

Kapitalens strategi ser ut til å være svekking av lovvernet til fordel for tariffavtaler for så å desentralisere og individualisere bestemmelsene i avtalene. Vi avslutter denne historiske gjennomgangen med nok et par sitatklipp. Denne gangen fra 1908 og 1995:

1908: Motstandernes argument mot lovfesting i Sosialkomiteen i 1908:

Og arbeidernes fagorganiseringer er naa saa mægtige og maalbevidste, at de fuldt tilstrækkeligt kan varetage arbeidernes interesser.

1995: Arbeidsmiljøloven §41:

Fagforening, kan slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av reglene i dette kapittel om arbeidstidas lengde og plassering.

Her står vi i 2003, og vi har mer i vente foran oss. Det skal vi komme tilbake til. Hittil har vi snakket mye om den mannlige arbeideren. Nå skal vi ta en avstikker til en annen og noe mer usynlig kamp. Kampen for 6-timersdagen, og da vil noen av dere vite at det også vil dreie seg mer om arbeidersken, den kvinnelige arbeidstakeren. Men aller først skal vi se på noe som fortsatt skiller kvinnelige og mannlige arbeidstakeres arbeidstidsordninger.

Arbeidstidsordninger og kjønn

Det skal dreie seg om turnus- og skiftarbeidsordningene. Turnus- og skiftarbeid er måter å organisere døgnkontinuerlig drift på. Dette er nødvendig innenfor flere sektorer, og typiske eksempler kan være sykehusdrift, sykehjem og andre arbeidsplasser innen sosial- og helsesektoren, brann og redningstjeneste, transportsektoren og en del industriproduksjon, som for eksempel oljeproduksjon og smelteverksindustri.

Hva er forskjellen på skift- og turnusarbeid?

Helkontinuerlig skiftarbeid vil si at man jobber etter en plan med en periode sammenhengende dagvakter, en periode sammenhengende kveldsvakter og en periode sammenhengende nattevakter. Turnus vil si at man jobber etter en plan over flere uker der man veksler mellom dag-, kvelds- og nattevakter uten at disse samles i sammenhengende perioder slik som i skiftarbeid.

Begge disse formene for organisering av arbeidstida medfører store belastninger for arbeidstakerne, og antall arbeidstimer pr uke er derfor mindre enn for de som jobber innenfor normalarbeidsdagens rammer.

I de fleste tariffavtaler/overenskomster har turnusarbeidere 35,5 timers uke og skiftarbeidere har 33,6 timers uke. Denne forskjellen innebærer at ansatte i tredelt turnus jobber 2 uker mer i løpet av ett år enn de som jobber helkontinuerlig skift. Dette til tross for at det er dokumentert like store arbeidsbelastninger for de to gruppene.

Arbeidsmiljøloven hjemler i likhet med tariffavtalene/overenskomstene kortere arbeidstid for turnus- og skiftarbeidere (henholdsvis 38 og 36 timers uke).¹⁹ Rettigheten vedrørende tillegg for kvelds/natt- og lørdag/søndags tillegg er bare regulert i tariffavtaler/overenskomster.

I mange år har kvinnebevegelsen og mange kvinnedominerte fagforeninger krevd at turnus- og skiftarbeid må likestilles. Fordi turnus anvendes i helse- og sosial sektoren og skift i industrien, så har vi i dag en situasjon der kvinner jobber i turnus - og altså 1, 9 timer mer i uka enn menn - som jobber skift. LO har tidligere ment at en sidestilling av turnus og skift er et urimelig krav. I dag har de snudd, og går inn for en slik sidestilling.

På første halvdel av 90-tallet ble det reist forslag på Stortinget om å gjøre noe med den urettferdige forskjellen når det gjelder skift og turnus. Forsøket førte ikke fram. Det ble av flertallet ansett å være en sak mellom partene i arbeidslivet, som det ofte heter fra de kanter. Likestillingsombudet behandlet spørsmålet om turnus og skift i 1996, og uttalte at forskjellsbehandlingen anses å være i strid med likestillingsloven .

6 timers dag et kvinnekraft og et mannskraft

Kravet om 6-timersdagen har sitt utspring i kvinnebevegelsen og kvinnedominerte forbund. Dette henger sammen med at 6-timersdagen er et vilkår for at kvinner skal kunne være i full jobb i alle faser av livet.

6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon vil bety en kraftig heving av kvinnelønna, og en større grad av økonomisk sjølstendighet for kvinner. Samtidig vil det endre kvinners samfunnmessige stilling.

For menn betyr 6-timersdagen mindre slit og mer tid utenom jobben. 6-timersdagen vil kunne endre menns rolle i forhold til det å måtte være hovedforsørger, og det vil gi større mulighet for utvikling av en annen mansrolle med tanke på familie og barn.

I transportsektoren er ca. 90 prosent av de ansatte menn. Det mannsdominerte Norsk Transportarbeiderforbund krevde 6-timersdag i 1986, fordi det også er i menns interesser. I deres handlingsprogram står det at de vil arbeide for kortere daglig arbeidstid på veg mot 6-timers normalarbeidsdag.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning

vedtok i 2000 krav om 6-timers normalarbeidsdag. De begrunner det både sosialt og helsemessig.

6 timersdagen er et krav som peker framover til et samfunn der både menn og kvinner har tid og overskudd til å engasjere seg på mange og ulike områder.

6 timers normalarbeidsdag et viktig kvinnekraft

Kvinnebevegelsen har hele tida understreket kvinneperspektivet ved 6-timersdagskravet. I dag må kvinner på forskjellig vis tilpasse yrkeslivet sitt til det hovedansvaret de har for familien. En måte denne tilpasningen skjer på er at kvinner presses til å jobbe deltid. 44 prosent²⁰, - altså nesten halvparten av de yrkesaktive kvinnene presses til denne løsningen på tidsklemma.

At kvinner tvinges til deltid får store konsekvenser både for den enkelte kvinnen og for kvinners samfunnmessige stilling.

Deltid betyr for de aller fleste kvinner at de er økonomisk avhengig av en mann. Selvangivelsesstatistikken for 2000 viser at kvinnene har totalt ca. 60 prosent av mennenes inntekt.

Deltidsarbeid betyr færre opptjente pensjonspoeng, og slik vil den økonomiske ulikheten følge kvinnene inn i pensjonstilværelsen. Også som pensjonister blir kvinner fattigere enn menn. De har ca. 65 prosent av menns alderspensjon.

Dette sier mye om maktforholdene mellom kvinner og menn vårt samfunn.

Kvinner i dag betaler altså dyrt for at vi ikke har 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon. Kanskje betaler de mange kommunalt tilsatte kvinnene innen renhold, helse- og omsorg mest. Her ligger deltidsprosenten blant kvinnene på hele 69 prosent (2002).²¹

6- timersdag eller 30 timers uke?

Kravet om 6-timersdagen har blitt møtt med angrep på normalarbeidsdagen, forslag om tidskontoordninger og forslag om 30-timers uke. Disse forslagene har vært reist under overskrifta fleksibilitet eller fritt valg . Mange som argumenterer for 30-timersuka vektlegger mulighetene for å velge arbeidstid ut fra hva som passer den enkelte. Man kan ha 7,5 timers dag og jobbe 4 dager i uka, eller ha 10 timers dag tre ganger i uka.

I noen yrker vil nok en slik type fleksibilitet være reell, men for det store flertallet av arbeidstakere vil ikke dette kunne styres ut fra et individuelt valg. For alle som arbeider på sengeposter på sjukehusene kreves det at man følger oppsatte turnusplaner, og ingen kan "flekse" uten at neste skift er på plass. Sånn er det i barnehagene og på bussene, og for alle som ikke kan utføre jobben ved primært å sitte ved en PC.

Vi vil understreke at ønske om fleksibilitet ikke står i motsetning til 6-timers normalarbeidsdag, men det skal være en fleksibilitet som ivaretar arbeidstakernes interesser. Fleksible arbeidstidsordninger vil veldig fort bli fleksibilitet på arbeidsgivers premisser. Det vil alltid være behov for andre typer arbeidstidsordninger innenfor enkelte arbeidsplasser/bransjer og for enkelte arbeidstakere og det må det være rom for, på samme måte som det er i dagens arbeidstidsordninger. Men slike ordninger må bygge på at 6 timer er det normale og som alle andre ordninger skal ta utgangspunkt i.

NHOs fraværstatistikk viser at arbeidere har mer enn dobbelt så høyt sykefravær som funksjonærer²² De yrkes gruppene som har høyest langtidsfravær er pleiepersonale og rengjøringspersonale (Mastekaasa, 1998).

Hovedtrekkene i mange undersøkelser er at det er arbeiderklassen, særlig de ufaglærte og særlig kvinnene som rammes av sykdom og må være borte fra jobben.²³ (De Facto, 2001).

For alle dem som har slitsomme jobber er det først og fremst den daglige slitasjen som må reduseres ved hjelp av daglig forkorta arbeidstid. Slik kan flere av oss orke å stå i full jobb til oppnådd pensjonsalder.

For mange av oss er behovet stort for mer daglig tid utenfor jobben. 30-timers uka løser ikke våre problemer. Det går nemlig ikke an å samle daglig tilsyn av familiens eldste til annenhver onsdag, eller gjøre unna kjøring til håndball og ballett en gang i uka.

Har vi råd til 6-timersdagen?²⁴

Har vi råd til å innføre 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon? Hører vi på NHO og en del andre, så framstiller de det som 6-timers normalarbeidsdag er økonomisk helt uforsvarlig og urealistisk. Men er det sant?

Vi skal se på to tabeller som sier oss noe om det. Den første tabellen viser den reelle volumveksten i bruttonasjonalprodukt og privat konsum, etter at det er korrigert for prisendringer.

Vi ser at landets produksjon (målt ved bruttonasjonalproduktet) er mer enn 15 ganger så stor i 2000 som i 1920, sjøl om det har vært gjennomført arbeidstidsreduksjoner, forlengelse av ferie og senking av pensjonsalderen i perioden. Det private forbruket er mer enn 8 ganger så stort i 2000 som i 1920. Og sjøl om vi tar hensyn til at vi er blitt flere mennesker her i landet, er veksten formidabel.

Vi kan konkludere med at det bare er en svært liten del av produktivitetsøkningen som er tatt ut i form av redusert arbeidstid.

En arbeidstidsreduksjon fra 7,5 til 6 timer pr. dag er på 20 prosent. Hvis vi hadde redusert 2000-beløpene i tabellen helt mekanisk med 20 prosent, ville tabellen likevel ha vist en svært sterk vekst.

Tallene gir altså et tydelig bilde av at veksten i den norske økonomien hadde gitt rikelig rom for 6-timersdagen, hvis det var politisk vilje til å gjennomføre en slik reform.

Vi har råd til 6-timersdagen!²⁵

Denne tabellen viser utviklingen i produksjon og sysselsetting de siste 30 åra, både for Norge som helhet og for det som kalles Fastlands-Norge. (Det betyr at olje- og gassvirksomheten og utenriks sjøfart holdes utenfor). Vi ser av tabellen at det var en mye sterkere vekst i antall sysselsatte (som omfatter både lønnstakere og sjølstendige) enn det var i antall utførte timeverk. Det skyldes dels at mange av de nye yrkesaktive var kvinner i deltidsarbeid og dels at det var to arbeidstidsforkortelser i perioden: Fra 42,5 timer til 40 timer per uke i 1976 og videre til 37,5 timer per uke i 1987.

Dersom vi gjør det samme regnestykket her, og ser på hva en 20 prosent reduksjon av BNP i 2000 ville ha betydd, ser vi at det, også i denne 30-års-perioden ville ha vært en svært betydelig vekst i den norske økonomien som helhet også i Fastlands-Norge isolert sett. Når vi ser på dette, må vi også ha med at virkningen av en 20 prosent reduksjon av arbeidstiden sannsynligvis ikke ville bli 20 prosent reduksjon i produksjonen, fordi mange kvinner arbeider deltid og ville dermed ikke ha redusert arbeidstiden med 20 prosent.

Hovedpoenget med å ta med disse tabellene er altså å vise at enten en ser på økonomiske beregninger for en lang periode eller en kortere periode er konklusjonen den samme: Det har vært og det er økonomisk mulig å innføre 6-timers normalarbeidsdag. Norge har råd det handler om politisk vilje!

Ny arbeidslivslov de verste angrep på faglige rettigheter

Vi skal nå avslutte med å se på hva som står foran oss. Høsten 2001 satte regjeringa Stoltenberg ned arbeidslivslovutvalget. Etter planen skal utvalget avlevere innstillinga si

1.12.03. Den nye arbeidslivsloven, som den nå skal hete, skal erstatte Arbeidsmiljøloven, ferieloven og en rekke andre lover. Da LO-kongressen i mai 2001 enstemmig gikk inn for en ny lov for arbeidslivet, var det en klar forutsetning at lovverket skulle forbedres. Etter at utvalget var oppnevnt, kunne lederen for utvalget Ingeborg Borgerud Moen fortelle til bladet Arbeidervern at hovedoppgaven var å få norsk lovverk på linje med en rekke direktiver fra EU. På grunn av EØS-avtalen er vi forpliktet til å tilpasse oss EUs regler. Det vil bety en kraftig nedbygging av faglige rettigheter, rettigheter som er bygd opp gjennom mer enn 100 års faglig politisk kamp.

NOU 1999:34 (også kalt Colbjørnsenutvalgets-eller Arbeidslivsutvalgets innstilling) la grunnlaget for den nye revisjonen av arbeidervernlovgivningen. Av utvalgets innstilling kan vi lese at det viktigste formålet med lovrevisjonen denne gangen ikke skulle være å komme nærmere det gamle målet om det gode arbeidet, men å øke bedriftenesomstillingsevne.

Hva kan vi forvente oss av utvalgsarbeidet når det gjelder arbeidstidsbestemmelsene?

Som vi tidligere har gått gjennom, vedtok Stortinget nylig liberalisering av overtidsreglene. De nye overtidsreglene legger EUs minimumsregler til grunn. Det vi ser er at på område etter område brukes EU-reglene aktivt for å svekke normalarbeidsdagen.

I Norge defineres nattarbeid i Arbeidsmiljøloven som arbeid i de ni timene mellom kl. 21.00 og 06.00. EUs regler sier at nattarbeid er 7 timer. Det betyr at vi kan forvente forslag om å forskyve tidspunktet fra kl. 21.00 til 23.00. Dette kan også få betydning for betalingsbestemmelsene. EUs minimumsregler er en fridag per uke uten å ta stilling til hvilken dag. Dette betyr at vi kan forvente forsøk på å fleksibilisere i forhold til søndagsfri.

På LOs representantskapsmøte i juni 2003 hvor LOs representant i arbeidslivslovutvalget, Trine Lise Sundnes, redegjorde for LOs arbeid i utvalget, valgte Sundnes ikke å svare på spørsmål fra salen om nattarbeidet.²⁶

Hvor vil LO, YS og UHO?

Kravet om kortere arbeidstid har stått sterkt i fagbevegelsen. Fortsatt står den sterkt i mange forbund, men på Hovedsammenslutningsnivå kan det se ut som det er noe ulik prioritering.

LO

Kort tid etter at Gerd Liv Valla tiltrådte som LO-leder uttalte hun i et intervju at 35-timers uke vil være et sentralt krav i kommende tariffoppgjør.

Ser vi på vedtak på siste LO-kongress finner vi følgende: 35 timers arbeidsuke som første skritt mot 6 timers dag/30 timers uke med full lønnskompensasjon. Normalarbeidsdagen uthules ikke ²⁷

LOs prinsippprogram åpner samtidig for tidskontoordninger som alt er innført i Sverige.²⁸ Problemet med slike ordninger er at den enkeltes arbeidstid i mye sterkere grad blir underlagt bedriftens driftsbehov enn den ansattes sosiale og helsemessige behov. Overtidsbetalingen svekkes med disse ordninger. Tidskontoordningene er individuelle og svekker arbeiderkollektivets felles kontroll over arbeidstida.

Ser vi på LOs tilslutning til utredning av tidskontoordninger i det tidligere nevnte Arbeidslivslovutvalget, er det mulig at vi i nær framtid står overfor en situasjon der 35-timersuka kan bli koplet til en fleksibilisering av arbeidstida. Det vil føre til at normalarbeidsdagen blir historie, og det vanlige vil være en gjennomsnittsberegning av arbeidstida og en varierende arbeidstid der det ensidig vil være bedriftens driftsbehov som vil avgjøre den daglige lengden på arbeidstida.

YS

I prinsippprogrammet for YS, vedtatt 1991 sies det ingen ting om arbeidstidsforkotninger.

UHO

I mål for UHO, politisk verdigrunnlag har følgende formulering: at arbeidstiden kan tilpasses vekslende behov over livsløpet, likeverdig for menn og kvinner .

Før fagbevegelsen går inn i et tariffoppgjør der arbeidstida blir en sentral tema må det være en omfattende debatt om hva slags arbeidstidsordninger vi er tjent med. En 35-timers uke kopla til en fleksibilisering og individualisering av arbeidstida kan i sum bli en negativ reform.

For å oppsummere: Fagbevegelsen står foran to sentrale oppgaver i tida som kommer. En defensiv og en offensiv. Den defensive er å forsvare normalarbeidsdagsbestemmelsene i lov og avtale. Viktigst vil være å hindre at arbeidslivslovutvalget fremmer flertallsforslag som undergraver arbeidernes rettigheter. Den offensive oppgaven er i første omgang å sikre 7-timersdagen med full lønnskompensasjon for deretter å sikte seg inn på 6-timersdagen.

Avslutning

Vi har med denne innledninga vist at kampen for et lovvern av arbeidstida og kortere arbeidstid har vært en av de mest sentrale kamper for arbeidstakere i over 100 år. Forkorting av arbeidstida har vært helt nødvendig for å verne arbeidernes helse. Og mye er vunnet. De forbedringer som er oppnådd har vært mulig å få gjennom fordi arbeidstakerne har stått sammen og hatt felles krav. Både 8-timersdagen og 40-timers uka var et resultat av internasjonal kamp.

Arbeidslivet har de senere åra blitt brutalisert. Omtrent hver tiende arbeidstaker er uføretrygdet og støtt ut av arbeidslivet. Det går på helsa løs. Til tross for dette utsettes arbeidstidsordningene for angrep. Overtidsbestemmelsene er allerede svekket og det er et ønske fra arbeidsgiversiden at disse bestemmelsene skal fjernes. Fleksibilitet er slagordet. Det er på tida med en ny offensiv for kortere normalarbeidsdag!

Det har vist seg vanskelig å føre en offensiv kamp for kortere arbeidstid i retning 6-timers dagen. Etter arbeidstidsforkortinga i 1987 har kampen stort sett stått om å forsvare de rettighetene vi har oppnådd. Kortere arbeidstid

koster for mye, hevdes det. Men verdiskapningen i samfunnet har økt formidabelt. Vi har vist at en svært liten del er tatt ut i form av kortere arbeidstid. Dersom arbeidstidsforkorting var blitt prioritert, hadde kanskje flere vært i arbeid. Det blir hevdet at kampen for 6-timersdagen er et kvinnekrev. Ja og nei. Ja kvinner vil ha mye å tjene på 6-timersdagen. Nesten halvparten av kvinnene arbeider deltid. Det er en kjensgjerning at kvinner fortsatt har hovedansvar for familie og omsorgsoppgaver. Dette er med på å holde kvinnene lønnsmessig nede, samtidig som det gjør mange kvinner til minstepensjonister.

Men hva med menn, da? Menn jobber stort sett full tid og mye overtid. Også menn er tjent med 6-timersdagen. Den vil gi mindre slitasje, bedre tid til interesser utafør jobben og større muligheter til å kunne være i jobb fram til pensjonsalderen.

Tida er inne for en ny arbeidstidsreduksjon. 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon er et rimelig og aktuelt krav som vi tror det er mulig å få stor oppslutning om. Vi tror det er mulig å få innfridd dette kravet. For å oppnå dette må vi få til et omfattende samarbeid på tvers i fagbevegelsen, og mellom fagbevegelsen og andre organisasjoner. Vi må bli like offensive i våre krav som arbeidsgiverne er i å fremme sine krav om å fjerne normalarbeidsdagen og lovbeskyttelsen som ligger i dagens lovverk.

Vår oppfordring er enkel: Slå ring om normalarbeidsdagen og prioriter kampen for kortere arbeidstid!

VEDLEGG 1

Den første arbeidervernloven fikk vi i 1892 (Fabriktilsynsloven). Arbeiderkommisjonen av 1885 var navnet på det første offentlige utvalget som utredet forarbeidene til loven. Fagbevegelsen benyttet anledningen, og Kristiania Fagforeningers Centralkomite hadde utarbeidet et eget lovforslag med bestemmelse om en normalarbeidsdag på 10 timer. Arbeiderkommisjonen drøftet dette forslaget, og flertallet i kommisjonen tok det radikale skrittet å lovfeste en maksimal arbeidsdag på 10 timer og arbeidsuke på 60 timer (side 18 i innstilling fra Arbeidstidskomiteen av 1954). Argumentet de brukte var først og fremst at arbeidernes helse måtte vernes. Kortere tid i fabrikken ville gi bedre helse. Det ville igjen få

betydning for arbeidernes moral, ble det hevdet, og her er det nok drukkenskapen en tenker på. Forkjemperne mente også at innføring av normalarbeidsdag ville lønne seg, da det ikke var mulig å holde tempoet oppe gjennom en for lang arbeidsdag. De argumenterte også for arbeidernes politiske utvikling. Dette var også tida da alminnelig stemmerett ble kjempet fram, og den som skulle ha stemmerett, måtte ha tid og anledning til å sette seg inn i samfunnspolitiske saker. Normalarbeidsdagen ville gjøre det mulig også for arbeidere å delta i det offentlige liv (side 19 i innstilling fra Arbeidstidskomiteen av 1954).

Motstanderne argumenterte med den frie manns vilje. En kunne ikke med lov hindre den frie voksne mann å bestemme over bruk av egen tid. Når det gjaldt økonomien, la motstanderne vekt på konkurransen med utlandet. Av kommisjonens innstilling går det fram at de mente at arbeiderne her i landet heller burde jobbe litt lenger, siden andre land hadde hatt industri i flere år og dermed var mer trent. Arbeiderne i Norge måtte jo hentes inn fra landsbygda, hvor de var vant til lang arbeidsdag og lavere tempo. Arbeidervernlovgivning kan sees på som statlig beskyttelse av den svakeste parten i arbeidslivet. I utgangspunktet rettet arbeidstidslover og vernelover seg bare mot to grupper: barn og kvinner. Disse gruppene ble sett på som ute av stand til å ivareta egne interesser. Lovbeskyttelsen kom først i enkelte yrker, og det skulle ta tid før arbeidervernlovgivningen også skulle gjelde for menn.

Barna var den svakeste gruppen av arbeiderne, men kvinnene ble også tidlig skilt ut som en gruppe med krav på særvern. Vi skal se litt nærmere på det som kalles særvern av kvinner fordi det har stått strid om dette særvernet.

Med Fabriktilsynsloven av 1892 kom forbud mot kvinnelige gruvearbeidere. Samtidig kom forbud mot å arbeide de 6 første ukene etter fødsel. Dette var til 1909 de eneste viktige vernebestemmelsene for kvinner i Norge.

Mot slutten av 1800-tallet ble det i en rekke land vedtatt lover som skulle sikre kvinner særvern, særlig innen industrien. I alle industrialiserte land ble det agitert for normalarbeidsdag og forbud mot nattarbeid for kvinnene og også forbud mot visse typer arbeid, f eks gruvedrift.

I Norge førte forslag om innføring av 10 timers normalarbeidsdag og forbud mot nattarbeid for kvinner til splittelse blant kvinnene. Kvinnesaksforeningene landet over reagerte og krevde samme rett som menn til valg av arbeid og arbeidstid.

Arbeidsgiverforeningen på sin side mente særvern for kvinner var urettferdig og konkurranseødeleggende. Opp mot dette stod Arbeiderpartiets kvinneforbund og kvinnelige arbeiderforeninger. De mente særvernet var et klassespørsmål, og arbeiderorganisasjonene var for særvern. Men det var splittelse også her: Noen arbeiderkvinner, de som opplevde konkurranse med menn om jobbene, var mot særvern. Settersker i Kristiania, som lenge hadde kjempet for ikke å bli skjøvet ut yrket av mannlige typografer, protesterte mot særvernet.

Forslag om særvern med innføring av 10 timers normalarbeidsdag og forbud mot nattarbeid for kvinner falt i 1909 da Stortinget behandlet revisjon av Fabrikktilsynsloven. Særvern for kvinner ble igjen forkastet da arbeidervernloven skulle revideres i 1915 og igjen i 1936. Kvinneorganisasjonene bombarderte Stortinget med protester. Arbeiderkvinnene mente fortsatt at særvern var nødvendig.

Særvernstanken kan vi også kjenne igjen i den mer moderne debatten. Tanken om at bare småbarnsmødre trenger 6-timersdag er et slikt eksempel. Da 6-timersdagskravet stod som sterkest på slutten av 80-tallet, gikk Arbeiderpartiet i spissen for å få gjennom tidskontoordningen etter fødsel, og daværende familieminister Grethe Berget kunne si at nå var egentlig 6-timersdag innført for de med barn under 3 år.

Da loven endelig etter mange år kom til behandling i Stortinget, ble alt som gjaldt normalarbeidsdag for voksne arbeidere borte. Fabrikktilsynsloven av 1892 ble i stedet en vernelov for kvinner og barn. Loven skulle værgе arbeidskens ufødte eller spæde Barn og de unge arbeidere i deres endnu umyndige alder, for å sitere Arbeiderkommisjonen av 1885. Loven skulle sikre 12-års grense for barnarbeid i fabrikkene. Samtidig fikk barna mellom 12 og 14 år lovfestet maksimumarbeidstid på 6 timer. For ungdom mellom 14 og 18 år ble det vedtatt 10 timers dag, og natt arbeid ble i regelen forbudt.

12 Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon ba om å få utredet spørsmålet om forkortelse av den generelle arbeidstida. Arbeidstidskomiteen av 1954 kom med forslag om å korte inn arbeidsuka med 3 timer fra 48 timers uke til 45 timers uke. Det hele endte opp med at regjeringa Gerhardsen la fram forslag til lov om arbeidervern av 1956 uten arbeidstidsforkorting.

13 Lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., § 46, pkt. 2

14 Arbeidsmiljøloven av 1977 har også klare begrensninger på hvilke type arbeidsplasser som kan arbeide om natten og i helgene.

15 Arbeidsmiljøloven har fortsatt bestemmelse om inntil 9 timers dag og 40 timers uke.

16 Arbeidsmiljøloven § 41.

17 1. Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning verksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.

2. Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

3. Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

18 Innst. O. nr 31 (2002/2003)

19 Arbeidsmiljøloven § 46 Lengden av den alminnelige arbeidstid

20 Statistisk Sentralbyrå 2002

21 PAI 2002

22 De Facto 2001: Tida er inne nye muligheter for 6-timersdagen

23 De Facto 2001: Tida er inne nye muligheter for 6-timersdagen

24 De Facto Tida er inne Nye muligheter for 6-timersdagen, 2001

25 De Facto Tida er inne Nye muligheter for 6-timersdagen, 2001

26 Klassekampen, 26.06.2003

27 Prinsipielt handlingsprogram for 2001 - 2004, side 10

28 Normalarbeidsdagen må fortsatt være grunnlaget for fastsetting av arbeidstid. Arbeidsmiljøloven og de ulike overenskomster åpner for nødvendig avvik. Fleksible arbeidstidsreformer hvor det i større grad tas hensyn til den enkeltes behov i ulike livsfaser, må ha utgangspunkt i enighet mellom arbeidslives parter. Alle slike ordninger må baseres lokalt eller nasjonalt. Prinsipielt handlingsprogram for 2001 2004, side 9.

Det norske samfunn angripes av tenketankeorganisasjonen!

Skrevet av: Terje Nustad

Mediebildet i Norge er i endring, Se & Hør ønsker å bli betraktet som en avis, og nå har vi fått et avislignende ukentlig nyhetsbrev ved navn Mandagmorgen. Nyhetsbrevet utgis av en ny dansk-norsk tenketankorganisasjon som eies av sterke kapitalkrefter. Mennesker som mener seg berettiget til demokratiske friheter med bakgrunn i sin rikdom og posisjoner. Ved siden av sitt nyhetsbrev utgir de også forskjellige samfunnsrelaterte analyser. Hva slags organisasjon dette er og hvem som er eiere, kan være interessant nok, men det synes som om de ønsker å påvirke samfunnsutviklingen i et mer internasjonalt markedsliberalistisk perspektiv. Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, oppfatter organisasjonen som et redskap og "gjemmested" for de ressurssterke som ønsker å drive en form for lobbyvirksomhet. Da er det viktig å gi inntrykk av at analysene er på ekspertnivå.

Denne organisasjonen har nylig hatt et utspill der de angriper Statoils ledelse for manglende internasjonalt engasjement og kultur. Samtidig angripes fagbevegelsen for sitt industripolitisk engasjement, og mener de er en av hovedårsakene til Statoils elendighet. En ganske så drøy påstand vil OFS hevde. Tenk, fagforeninger har meninger om forretningsmessige strategier i selskap de arbeider i. Ekstra ille er jo en slik demokratisk utfoldelse i et internasjonalt selskap, en kan da skremme vekk investorer, påståes det.

For å rettferdiggjøre at de selv kan mene noe som helst henviser de til 25 såkalte oljeeksperter, hvem nå de måtte være, som har uttalt seg. Med slike uttalelser mener OFS at disse "ekspertene" har manglende innsikt og liten troverdighet. Vi tror ikke det er mangel på Statoils internasjonale engasjement, heller ikke at de manglende resultater skyldes sterke fagforeninger. Det interessante må være å analyseres selskapets satsings- og forretningsstrategier, og de konsekvensanalyser strategiene er forankret i. OFS tillater seg å tro at vi også da vil få avdekket et ledelsesproblem. OFS er det fagforbundet som har stilt størst spørsmålsteget både ved privatiseringen av Statoil og deres internasjonale engasjement. Når disse oljeeksperterne forsøker å legge skylden på sterke fagforeninger, viser de den internasjonale oljeindustriens sanne ansikt. En industri hvor det ikke er plass for fagforeninger eller andre som ønsker å rette et kritisk søkelys på deres virksomhet. Dette vet OFS. Vi har reist rundt og besøkt fagforeningskollegaer, menneskerettighetsforkjempere og andre aktivister. Flere har blitt drept eller fengslet for sitt engasjement for grunnleggende menneskerettigheter og sosial rettferd.

Tenketankorganisasjonens angrep på Statoil og fagbevegelsen er langt mer sammensatt enn som så, og må sees på i et langt større perspektiv. I en slik sammenheng er angrepet svært alvorlig. Ikke bare angriper de vårt demokrati som benevnes som den norske modellen, men også grunnleggende demokratiske rettigheter nedfelt i internasjonale konvensjoner.

Mange snakker om det norske oljeeventyret, både nasjonalt og internasjonalt. Hvorfor ble det et eventyr for det norske samfunn, og ikke kun for oljeselskapene? Det var i hvert fall ikke på grunn av oljeselskapenes elskverdighet overfor det norske samfunn. Den internasjonale oljeindustriens omdømme gjenspeiler vel ikke akkurat en tradisjon og kultur der et lands demokratiske og bærekraftige utvikling taes hensyn til.

Historikere vil hevde at den norske suksessen i hovedsak skyldes det norske demokratiet, fremsynte politikere, dyktige embetsmenn og sterke fagforeninger. Mandagmorgen "glemmer" at disse er viktige grunnpilarer i den norske modellen. For mange var privatiseringen av Statoil nettopp et forsøk på å riste av seg det "demokratiske åket", det statlige eierskapet. Mange mener jo det, og i særdeleshet aktørene i den internasjonale oljeindustrien. En dårlig NOU forledet Stortinget til å privatisere Statoil, selv uten at noen hadde noen visjoner om hvordan videreutvikle selskapet, det være seg nasjonalt eller internasjonalt. Vi fikk heller ingen konsekvensanalyse av moralske og etiske problemstillinger eller politiske dilemmaer som et slikt selskap lett ville havne i, til tross for at en kjente problemene tilknyttet Statoils Nigeria-engasjement på 90-tallet. Skal vi tillate at den norske oljeindustrien utvikler seg til å bli lik den internasjonale industrien vi selv beskyttet oss mot? Hvorfor skal ikke andre lands befolkninger også kunne ha visjoner om få ta del i verdiene i fra sine egne naturressurser? OFS vil hevde at Tenketankorganisasjonen forsøker å skyve fagforeningene og et skadeskutt Statoil foran seg, i et forsøk på å få iverksatt nye prosesser. De ser for seg en ytterligere privatisering av Statoil som må få overført en større andel av statens verdier, de såkalte SDØE-andeler. I deres markedsliberalistiske verden må også de faglige rettigheter svekkes. Den internasjonale kulturen som de nevnte oljeeksperterne etterlyser, erfarte vi alle i forbindelse med Iran-saken. Den var problematisk for oss andre, men tydeligvis ikke for dem? For å ta del i kulturen foreslår de blant annet en fusjon med et britisk selskap. Vet ikke disse ekspertene at Statoil/BP-alliansen brøt sammen nettopp på grunn av kulturforskjellene, og var

det ikke en person i fra denne kulturen som utarbeidet Iran-avtalen?

OFS vet at den norske modellen er et kvalitetsstempel internasjonalt. Vi er sikre på at Statoil har erfart at det nødvendigvis ikke behøver å være negativt å være statseid. Det som kan være negativt for Statoil er at selskapet ikke har et sterkt politisk og militært maktapparat i ryggen. Vår modell er et fortrinn i de land som virkelig har visjoner om en demokratisk og bærekraftig utvikling for sin befolkning, som for eksempel Venezuela.

Den internasjonale befolkning forventer noe annet fra et norsk statsoljeselskap enn kun høye avkastningskrav på sysselsatt kapital på bekostning av andre krav. OFS er sikker på at hvis Norge spiller kortene sine riktig vil en alternativ oljepolitikk kunne skape langt flere arbeidsplasser i et langsiktig perspektiv. Våger vi å skape en slik alternativ oljepolitikk? Tenketankorganisasjonen bør først gå i sin egen tankeboks og kanskje utvide sin egen "demokratiske" andedam før de angriper etablerte demokratiske rettigheter i et demokratisk land, hvor kynismens motstandere fremdeles kan tenke en tanke og uttrykke denne, med eller uten en organisasjon i ryggen.

Sonderingsmøte for prosjekt

Skrevet av: Mette Møllerop

13.februar samlet en solid gjeng HMS-interesserte seg på Hotell Maritim for å diskutere eksponering, sykdom og forebygging hos konstruksjons-, verksteds- og vedlikeholdsarbeidere i petroleumsnæringen.

Bak dette temaet skjuler det seg et prosjekt i startfasen, og diskusjonstemaet er også den foreløpige tittelen på dette prosjektet. OFS fungerte som arrangør og vert og hadde i samarbeid med prosjektleder Tor Brøvig Aasen som er avdelingsoverlege og avdelingsleder ved Yrkesmedisinsk avdeling, -Haukeland Universitetssykehus, Bergen, lagt opp programmet for konferansen. Bak foredragsholderne ligger det mye fagkunnskap: Foruten Tor Brøvig Aasen, deltok Marianne Dalene og Gunnar Skarping, Stockholm Universitet, Paul Bang, Petroleumstilsynet, Lilli Ann Olsen, Trygdeetatens prosjekt, Inkluderende Arbeidsliv, Per Ove Økland, Statoilansattes Forening og OLF sitt Aldrings- og helseprosjekt. Formålet for konferansen er beskrevet av Tor Brøvdvig Aasen:

Bakgrunn og problembeskrivelse:

Yrkesmedisinsk avdeling, Haukeland Universitetssykehus, har et regionalt ansvar for Vestlandet. Vår region er landets tyngste industrielle region og har en vesentlig økonomisk betydning for hele landet. Utfordringene for arbeidsmiljøet er store med et betydelig innslag av bl.a. prosessindustri og verkstedindustri. Vi har gjennom årene fått henvist en rekke pasienter med bakgrunn som konstruksjons- og vedlikeholdsarbeidere med sykdom i luftveier, hud eller nervesystem. Disse arbeidstakerne har en kompleks eksponering som til dels er dårlig kartlagt og helseeffektene av denne eksponering er kun ufullstendig kjent. Dette gjør det også vanskelig å tilrettelegge den forebyggende virksomhet.

De kjemiske utfordringer knytter seg spesielt til småmolekylære substanser som kan føre til sykdom og tidlig uførhet på grunn av sykdom i hud og luftveier. Her kan nevnes aminherdere i epokssystemer, isocyanater, akrylater og en mengde uspesifiserte forbindelser. Vår avdeling har gjennom de siste år hatt et nært samarbeid med Stockholms Universitet – Arbeidsmiljøkemi. Disse har utviklet meget avansert metodikk for nøyaktig kartlegging av det kjemiske arbeidsmiljøet og vi har i samarbeid disse utviklet spesialdiagnostikk som vil kunne dokumentere sammenheng mellom eksponering og sykdom.

En vil her fokusere på mulighetene ved å få økte kunnskaper om eksponering og sykdom hos den nevnte gruppe arbeidstakere som grunnlag for en effektiv forebygging av sykdom. Stavanger er et sentrum for denne virksomheten og det har derfor vært naturlig å ta kontakt med miljøet der for diskutere ønskeligheten av og mulighet for et forskningsprosjekt innen dette feltet. Vi har derfor herfra foreslått et sonderingsmøte hvor ansattes representanter, berørte arbeidsgivere, bedriftshelsetjeneste og offentlige etater er til stede.

- Det er viktig å komme i gang med prosjektet nå, sier Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i OFS.

– Finansieringen av prosjektet er derfor høyt prioritert og temmelig avgjørende for en rask framdrift.

Hvorfor konferanse? Er ikke dette godt kjente problemstillinger?

- Jo, for noen er dette kjente problemområder, men langt i fra alle har den kunnskapsbredden som en hel konferanse kan gi. Den mengden av informasjon og sammenhenger som vi nå fikk lagt fram, tror jeg var nyttig for de fleste av oss. Dessuten er en slik konferanse en rasjonell måte å starte på..

Hvem sitter med hovedansvaret for prosjektet?

- Det er det Yrkesmedisinsk avdeling ved Haukeland Sjukehus som gjør. Tor Brøvig Aasen er prosjektleder og i ryggen har han det mest kompetente miljøet som finnes i landet på dette området. Vi er selvfølgelig svært glad for at akkurat Haukeland har tatt prosjektansvaret i dette viktige arbeidet, sier Erikstein.

Program:

Velkommen v/ Halvor Erikstein, OFS

Bakgrunn og hensikt med initiativet

v/ Tor Brøvig Aasen, Haukeland Universitetssykehus, Yrkesmedisinsk avdeling,

Prosjektoversikter. v/ Yrkesmedisinsk avdeling, Bergen

Eksponeringsutredning v/ Gunnar Skarping og Marianne Dalene, Stockholms universitet,

Godt arbeidsmiljø er god samfunnsøkonomi v/Lilli Ann Olsen, Trygdeetatens prosjekt,
Inkluderende Arbeidsliv

Aldring og utstøting

v/ Per Ove Økland, OLFs Aldring og helseprosjekt

Ny stortingsmelding om HMS i petroleumsviksomheten. Scenarier mot 2015

v/Paul Bang, Petroleumstilsynet

Veiene videre:

- Prosjektorganisering

- Deltakere – hvem ønsker å være med ?
- Organisering
- Økonomi - finansiering

- Diskusjon

- Avslutning –konklusjon

- Er det behov for prosjektet ?
- Kan det realiseres ?

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

Nytt styre i OFS-klubben Geoconsult.

Leder:

Molde, Olav Magnee
55 16 74 43 - 970 70 943
olav-mo@online.no

Nest leder:

Petersen, Ørjan
51 66 67 59 - 901 69 159
orjan.petersen@broadpark.no

Kasserer:

Andersen, Roger
55 94 61 19 - 482 80 722
rooaand@hotmail.com

Styremedlem:

Halvorsen, Sigve
901 51 822
sigve.halvorsen@sensewave.com

Styremedlem:

Bell, Julian
56 38 75 73
julian.bell@c2i.net

Varamedlem:

Lihaug, Kjell
52 72 23 22 - 970 70 942
kje-liha@online.no

Varamedlem:

Bjelland, Svein Tore
52 77 52 42 - 970 70 941
sbjella@online.no

OF S klubben i Eurest: OKE:

Port Rigmars. Krav om overføring av personell. Som kjent så vant ESS offshore offshore forpleiningskontrakten på Port Rigmars i forbindelse med et 22 mnd oppdrag på Ekofisk. Flotellet ligger i dag på Valhallfeltet med full bemanning. Både OKE og NOPEF har gjennom sine hovedorganisasjoner utredet spørsmålet om ESS offshore et pliktig, etter overføringsdirektivets regler til å overta forpleiningspersonellet som i dag arbeider på riggen. Konklusjonen OFS og NOPEF er klar. ESS har etter arbeidsmiljølovens kap 12.A plikt til å overta personellet som i dag arbeider på flotellet når riggen flyttes over til Ekofisk. Bedriften har på sin side utredet spørsmålet hos sin juridiske rådgiver og konkludert med det motsatte. OKE håper selvfølgelig at bedriften snur i denne saken og etterkommer fagforeningenes krav om overdragelse av personell.

Port Rigmars. Bemanningens størrelse.

Etter at bedriften vant denne kontrakten så har bedriften i et informasjonsmøte med OKE informert om bedriftens bemanningsplan. Det kom ikke som en overraskelse at bedriftens bemanningsplan var vesentlig lavere enn den som i dag benyttes på Port Rigmars. I denne sammenheng har OFS og NOPEF klubben fremmet et nytt forslag til bedriften. Vi foreslår at eksisterende bemanningsplan som i dag benyttes på flotellet, også legges til grunn ved oppdraget på Ekofisk. Når dette er etablert er vi villige til å gå gjennom flotellets drift for å se om det er rom for en mer kostnadseffektiv drift. Det er uvisst om bedriften aksepterer dette.

Ekofisk kontrakten.

Det er fortsatt ikke avklart hvem som får Ekofisk kontrakten. Det er håp om at vi i løpet av denne uka får beskjed om når den endelige avgjørelsen faller. Vi må igjen smøre oss med tålmodighet og håpe på en rask avklaring. Vi frykter imidlertid at konkurransen om denne kontrakten er så sterk at prisen blir presset ned på et nivå som gjør det vanskelig å opprettholde et forsvarlig arbeidsmiljø.

Universal Sodexh

Forandring i klubbstyret

Varavalgt i styret, Randi Junker er nå rykket opp som nytt styremedlem da Kjell Bjarne Eide 25.12.03. trakk seg som styremedlem. Den 27.12.03. meldte han overgang til Nopef.

Årsmøte 2004

Vi minner om klubbens årsmøte som avholdes 19 og 20 mars.

Saker som skal behandles må inn så fort som mulig og senest i løpet av uke 4.

Statoilansattes Forening, SaF:

Arbeidsrettssak om lønnsinnplassering i PKF Arbeidsrettssaken om lønnsinnplassering for PKF kommer opp i Arbeidsretten i Oslo 23.-24. mars 2004.

Saken gjelder innplassering på sokkellønn for de som ble ansatt i PKF på landkontrakt. Disse har seinere fått sokkelkontrakt og de som ansettes i PKF nå ansettes på sokkelkontrakt. Uenigheten gjelder hvordan innplassering på sokkellønn skulle foregå for de som hadde landkontrakt.

Christel Spannow som er advokatfullmektig i juridisk avdeling i OFS skal føre saken for OFS i arbeidsretten.

Saken ble utsatt fordi det ble bestemt at den skulle føres i den sentrale arbeidsretten i Oslo og ikke i Stavanger. Det er vanlig med lang ventetid for å få saker opp i arbeidsretten og denne gangen har utsettelsen blitt ekstra lang på grunn av sykdom i arbeidsretten. Vi kommer tilbake med nærmere informasjon når saken har vært oppe til behandling.

OFS:

Eurest sår tvil om jobbsikkerheten i forbindelser med Port Rigmar kontrakten.

Fredag 24. januar ble det kjent at Eurest Support Services, ESS har overtatt Port Rigmar kontrakten fra Universal Sodexho, USN.

OFS klubbene i ESS og USN har krevd at virksomhetsoverdragelse og overtakelse av alle ansatte skal gjøres gjeldende.

Eurest har så langt møtte dette kravet med å skape tvil om de vil videreføre en lang tradisjon og forpliktelse innen dette området ved å overta alle ansatte.

Eurest har tvert imot skapt usikkerhet ved å rådeføre seg med jurister som sår tvil om prinsippene i Arbeidsmiljølovens kapittel 12A om virksomhetsoverdragelse. Dette har medført at det nå er sådd frykt og usikkerhet hos arbeidstakerne innen forpleining, og det er tvil om ESS vil overholde den fastlagte sedvane om å overta alt personell ved kontraktskifte innen forpleiningsområdet.

For å ivareta de som arbeider om bord på Rigmar, har OFS klubben i USN krevd forhandlingsmøte med ESS for å gjennomgå forholdene knyttet til virksomhetsoverdragelsen. På grunn av den usikkerhet som råder, haster det med å få avklart disse spørsmål snarest.

OFS er også sterkt kritisk til at Eurest har lagt in et anbud med lavere bemanning en den eksisterende kontrakten. Dersom det er på dette vis Eurest skal drive virksomheten i årene fremover, viser de at de har deltatt i prosjektet "løft for forpleining" med bare tomme ord uten innhold. OFS vil følge utviklingen i denne sak nøye fremover.

OKE:

Port Rigmar - Møte med Petroleumstilsynet – Bemanning opp i AMU.

Etter at bedriften avviste fagforeningenes og hovedverneombudenes forslag om å legge samme bemanningsplan som ble benyttet Port Rigmars oppdrag på Valhall feltet til grunn på Ekofisk, har OFS Klubben Eurest bedt om oppklaringsmøte Petroleumstilsynet (OD). OKE er svært bekymret over den bemanningsplan som bedriften har lagt til grunn og frykter at dette kan gå utover de ansattes helse.

På møte med PTIL ble det satt fokus på arbeidstakermedvirkningen i forkant av innlevering av anbudet. Bedriften nektet å opplyse OKE om hvilken bemanningsplan som ble lagt til grunn i bedriftens anbud og vi mener dette er et klart brudd på reglene om reell arbeidstakermedvirkning. PTIL vil utarbeide et referat fra møtet hvor deres oppfatning av spørsmålet vil bli synliggjort.

Bemanningsplanene på Port Rigmar skal også behandles i bedriftens

arbeidsmiljøutvalg og vi har håp om at arbeidstakerne i AMU vil samle seg om en forsvarlig bemanningsplan.

Fagforeningene i Sodexho er svært irritert og forbannet over det som har skjedd og påstår at ESS offshore har vunnet kontrakten ene og alene ved å drive flotellet med 20 prosent færre ansatte om bord. På toppen av dette kommer også skuffelsen over at ESS offshore ikke vil legge overføringsdirektivet til grunn.

Totalt sett er denne saken alvorlig og vi frykter at manglende arbeidstakermedvirkning i anbudsfasene vil tvinge frem et prisnivå innen denne bransjen som umuliggjør en forsvarlig bemanning.

Oppdrag på Britisk sokkel?

Bedriften har i dag informert OKE om muligheter for et kortvarig oppdrag på 30 til 50 dager med flotellet Safe Scandinavia på britisk sokkel. Etter dette oppdraget skal flotellet rett over til Sleipner feltet for et 77 dagers oppdrag. Arbeidsvilkårene på Britisk sokkel ligger langt under norske tariffen og bedriften ønsker derfor en snarlig tilbakemelding om vi vil akseptere at våre ansatte blir avløst etter britisk tariff mens flotellet ligger på britisk sokkel. OKE har søkt bistand fra OFS i denne sak. Dilemmaet er at dersom vi ikke aksepterer bedriftens forespørsel om britiske vilkår, så vil vi kunne risikere at flotellet blir bemannet med utenlandsk arbeidskraft på norske betingelser også ved oppdraget på Sleipner.

Endelig ferdig med Balder saken

Smedvig har inngått følgende avtaler relatert til tvistene angående bygging og salg av produksjonsskipet Balder FPU:

1. Esso Norge AS og Smedvig har blitt enige om å frafalle alle utestående krav knyttet til de gjenværende juridiske prosesser rundt Balder FPU. Alle krav mellom Esso og Smedvig er dermed avsluttet og gjort opp uten ytterligere betalinger mellom partene. Esso hadde i utgangspunktet stevnet Smedvig for opp mot 250 millioner kroner i saksomkostninger.
2. Smedvig har inngått en avtale med Keppel FELS relatert til byggekontrakten for Balder FPU (omfatter ikke garantiarbeid), hvor Smedvig vil motta et kontantoppgjør på USD 25 millioner samt en rett til å kreve ytterligere erstatning fra assurandørene for garantiarbeid. Videre har Keppel FELS gitt Smedvig en opsjon på et bareboat arrangement (med kjøpsopsjon) for ett pluss et halvt-nedsenkbar tender riggsrog. Den første opsjonen utløper 15. april 2004. Betingelser og vilkår er etter samme modell som for West Alliance som Keppel Shipyard bygde og solgte til Smedvig i november 2001.

Offshorebesøk

Fra medlemmer, kurs for tillitsvalgte

og klubber får vi jevnlig signaler om behov for hyppigere kontakt mellom OFS sine tillitsvalgte og medlemmer ute på arbeidsplassene. Vi ber derfor om at det legges til rette for besøk offshore og at OFS sentralt, samt klubbstyrene kontaktes slik at vi kan komme på besøk. Gjensidig utvikling av synspunkter og diskusjoner på aktuelle saker er viktig for organisasjonens utvikling.

2003 i Oljedirektoratet

Utviklingen av norsk oljevirksomhet i 2003 var mer positiv enn forventet, sier OD i en oppsummering av året som gikk. I sin pressemelding sier OD at det foreløpige regnskapet viser en sokkel preget av høyt investeringsnivå. En opplevde flere nye funn, økning i totale ressurser og rekordhøy petroleumsproduksjon. 22 nye letebrønner ble påbegynt og det ble gjort 11 nye funn. 30 nye utvinningstillatelser ble tildelt, 11 i Nordsjøtildelingen 2002 og 19 i forhåndsdefinerte områder i Nordsjøen og Norskehavet. På slutten av året ble 18. konsesjonsrunde utlyst. Forventet tildeling er i andre kvartal i år.

Petroleumsproduksjonen på norsk sokkel nådde en ny topp i 2003. Det forventes økt produksjon i kommende femårsperiode. Økningen skyldes at salg av gass øker.

De nye feltene Fram, Grane og Mikkel er satt i produksjon. I 2004 kommer sannsynligvis også Kvitebjørn og Skirne i produksjon. Også investeringsnivået økte. Det forventes en ytterligere økning de neste fem årene.

Vi har fått nye aktører på sokkelen i den perioden som gikk. Det poengteres at det stilles krav til de nye operatørene og rettighetshaverne med hensyn til finansiell styrke, kapasitet og kompetanse til å ivareta gjeldende krav til ressursforvaltning og HMS gjennom en prekvalifiseringsordning.

Om petroleumsvirksomhet i Lofoten og Barentshavet sier OD: I forbindelse med Olje- og energidepartementets ULB-rapport hadde OD ansvar for delrapport nr.10 om miljøteknologi. OD konkluderer i denne rapporten med at forutsetningen om 0-utslipp til sjø kan oppfylles ved hjelp av eksisterende teknologi og teknologi som er under utvikling.

Tre millioner i bot til BP

Statsadvokaten i Rogaland har gitt oljeselskapet BP tre millioner kroner i bot for ulykken som førte til at en 29 år gammel mann ble drept i forbindelse med en løfteoperasjon i november 2002.

I forbindelse med granskningen av ulykken konkluderte Oljedirektoratet (OD) med at en rekke sikkerhetsprosedyrer ikke ble fulgt, og at dødsulykken ikke ville ha skjedd om prosedyrene hadde blitt etterlevd. Også dårlig HMS-kultur i BP og Smedvig ble påtalt av OD.

Pensjonskomisjonens sosiale profil?

OFS mener pensjonskomisjonen har en så usosial profil at den må være helt uakseptabel sett i fra fagbevegelsens ståsted. OFS vil gjøre det som er mulig for å motarbeide denne profilen, også internt i YS. OFS aksepterer at noe må gjøres med pensjonsforholdene, det er blant annet riktig at arbeidstakere i privat sektor også får tjenestepensjonsordninger. Det er viktig for at vi skal kunne få mer like konkurranseforhold, og ikke slik som nå, hvor de mest useriøse firmaene vinner frem i konkurransen opp mot offentlig ansatte. Pensjonskomisjonen viser også med sine forslag at de lever i en helt annen verden enn den virkelighet de fleste arbeidstakere lever i. HMS-problematikken i samfunnet vil mest sannsynlig forverres i takt med liberalistene og markedskreftenes samfunnsutvikling. OFS vil hevde at store deler av befolkningen blir syke og uføre som et resultat av et sykt samfunn. Hvordan skal arbeidstakere kunne stå i sin stilling til de blir 70 år, når industrien ikke ønsker dem etter fylte 50? OFS opplever et næringsliv hvor det ikke lenger finnes plass til de som ikke blir sett på som de mest effektive eller har forskjellige arbeidsmessige problemer. Vi erfarer at selv rettsapparatet applauderer en slik utvikling i forbindelse med oppsigelsessaker. Det er derfor helt uakseptabelt å fjerne AFP-ordningen til noe som er verre og hvor det kun er de som har arbeidet i 40 år og med en inntekt på ca 270 000,- i året som kan gå av med tidligpensjon. De som gjør dette, skal dessuten straffes økonomisk, og de som er heldige og har en helse som gjør dem i stand til å arbeide til de er 70, skal premieres. OFS tror de fleste som kommer opp i 60-års alderen ville ha arbeidet til fastsatt pensjonsalder hvis de hadde hatt en helse og en arbeidsplass som skapte trivsel, trygghet og medmenneskelighet. Pensjonskomisjonen ønsker å presse folk til å arbeide lenger, hva med helsen til disse? Vil presset forårsake flere syke arbeidstakere samtidig som vi får flere syke pensjonister? Hvor mye koster ikke en syk pensjonist samfunnet? Myndigheter og de store organisasjoner snakker varmt om et inkluderende arbeidsliv. OFS tror det er en utopi med dagens samfunnsutvikling. Topplederen tilraner seg selv feite lønninger, opsjoner og pensjonsordninger i millionklassen uten krav til opptjening. Grådigheten er blitt så stor at en nå begynner å splitte selskapene i to deler. Et selskap for de "vanlige" arbeidstakerne uten pensjonsordninger, og et "leder-selskap" for eliten med feite ordninger. OFS tror pensjonsproblematikken blir en stor sak i kommende tariffoppgjør. Kampen kommer antagelig i første rekke til å stå om AFP og da kan det bli kamp. LO har allerede sagt klart i fra at de vil gjøre det som står i deres makt for at vi ikke skal få en svekkelse. Vil YS fortsatt stå på sidelinjen? OFS har tidligere forsøkt å få YS til å ta et tariffpolitisk samarbeid med LO på pensjonsspørsmålet. Det vil vi forsøke igjen på tariffkonferansen 11. februar. Pensjonskomisjonen har dårlig tid og har satt en kort høringsfrist på en meget omfattende sak. Fristen er satt til slutten av mai. OFS støtter de som mener pensjonsreformen må utsettes til etter valget. Spørsmålet er; tør regjeringen det?

Steensnæs krever kostnadskutt med flere uføre som resultat!

Oljenæringen forsetter sin krisemaksimering opp mot myndighetene og krever lavere skatter og avgifter, nå er det særskatten på 50% som kreves redusert. Oljeselskapene ønsker å høste før de sår. OFS er enige i at skattnivået er høyt, men en glemmer lett at utgiftene avskrives med samme prosentsats. Det en kanskje etterlyser er forslag til et mer fleksibelt skattesystem for alle driftsfaser. Steensnæs svarer industrien med å kreve at de heller bør konsentrere seg om å få ned kostnadene. Han mener da at vi nok en gang skal snu alle steiner. Skal disse steinene snues fortløpende og blir de lettere av den grunn? Norsk oljeindustri har et kostnadsnivå på lik linje med landindustrien. Det er også verd å merke seg at forskjellene på kostnadsnivået på norsk og britisk sokkel er marginale, dette i henhold til en analyse som oljenæringen selv har fått utarbeidet. Steensnæs glemmer å ta med i sine betraktninger at store deler av kostnadene tilfaller staten i form av skatter og avgifter. Det dette handler om er fordeling av verdiskapningen, at vi som arbeider i første rekke får en andel som er akseptabel. Når Steensnæs nå går ut og krever kostnadskutt, må han også vite at det kan bety en forverring av arbeidsmiljøene som igjen betyr økt sykefravær, tap av helsesertifikat og nye uføretrygdede. I nyhetsinfoen "Pensjonskomisjonens sosiale profil?" tar vi opp temaet som omhandler et inkluderende arbeidsliv/ønske om en økt reell pensjonsalder i det norske samfunn? Når skal Steensnæs og regjeringen ta dette på alvor? Våre medlemmer har i flere år bidratt til kostnadskutt, blant annet ved innføringen av 2-4. Dette er en ordning vi selv har betalt for samtidig som det har gitt selskapene en effektiviseringsgevinst. Bare innenfor OLF avtalen har over 100 mennesker mistet helsesertifikatet i fjor, de fleste av disse vil bli uføre. Næringen selv sier at 5000 arbeidsplasser har forsvunnet og at 15 000 til vil forsvinne de nærmeste år. Oljearbeiderne blir sett på som et kostnadsproblem. Hvilke signaler gir næringen til samfunnet? OFS skjønner godt at ungdommen snur en slik næring ryggen.

Statoils gigantplan, til landets beste?

OFS stiller et stort spørsmålsteget ved Statoils planer om å gjøre tekniske endringer som vil gjøre det mulig å øke gasseskporten fra Troll med over 22 prosent. Det vil bli en økning av gasseskporten fra 90 til 110 milliarder kubikkmeter årlig, i kroner er verdien 20 milliarder årlig. Statoil frykter at russerne vil øke sine kapasitet vesentlig og overta mer av

gassmarkedet i Europa, på bekostning av Statoil. Derfor ønsker Statoil nå å presse russerne til side og øke sine markedsandeler. OFS tror dette er et feil grep både ressursforvaltningsmessig i et lengre perspektiv, og i et forretningsmessig perspektiv. Troll skulle være Norge gassport til Europa og vare i over 100 år. Det er feil overfor kommende generasjoner å øke ressursutnyttelsen på en slik måte at produksjonstiden reduseres. I forbindelse med pensjonsproblematikken diskuteres det allerede nå i samfunnet om våre generasjoner har tappet nok av verdiene. Energibehovet vil bli enormt i fremtiden, noe som blir forsterket av at jordas olje- og gassreserver mest sannsynlig er mindre enn det som oljeindustrien og andre forespeiler. Det blir derfor også et spørsmål om ikke energiforbruket i fremtiden må reguleres. Hva med vårt eget fremtidige behov, skal vi fortsette å sende ut våre verdier? Olje- og gassreservene kan i fremtiden få en verdi som langt overskrider dagens verdiskapning. Staten må ta slike hensyn i sine vurderinger hvis Statoil skal tillates å øke gassproduksjonen kun ut i fra kortsiktige forretnings- og markedsmessige vurderinger. Dette må også være helt nye strategier fra Statoil i forhold til de strategier som tidligere var førende for gassforhandlingsutvalget.

OFS frykter også at Statoil her forsøker å presse Russland på en slik måte at det oppfattes som fiendtlige handlinger, og kan få motsatt effekt. Da vil vi kunne oppleve en periode hvor verdien av gassen blir redusert og det er ingen av landene er tjent med. En skulle tro at både Norge og Russland er langt mer tjent med et nærmere samarbeid, og at vår stat kanskje tok initiativ til et internasjonalt gassforhandlingsutvalg bestående av de hovedaktørene som leverer gass til Europa. Statoils gigantplaner bør få noen røde lamper til å blinke og initiere diskusjoner som tar for seg de nevnte problemstillinger.

Milliardkontrakt for West Venture

Klubbleder i OFS-klubben i Smedvig, Roy Aleksandersen, sier at klubben er godt fornøyd med den nye kontrakten. Smedvig har inngått en avtale med Norsk Hydro om forlengelse av borekontrakten for den halvt nedsenkbare boreriggen West Venture. Kontraktforlengelsen har en varighet på to år med årlige opsjoner for ytterligere fem år. Verdien av den faste delen av avtalen er beregnet til ca. 1 milliard kroner (USD 150 millioner) og inkluderer incentivprogrammer relatert til boreeffektivitet.

West Venture er utstyrt med dobbelt boretårn som gjør det mulig å utføre bore- og kompletteringsoperasjoner parallelt. Doble operasjoner er spesielt fordelaktige i forbindelse med ferdigstilling av produksjonsbrønner. West Venture har de siste fire årene boret for Norsk Hydro på Troll-feltet og har oppnådd svært gode resultater med hensyn til økt boreeffektivitet sammenlignet med konvensjonelle boreoperasjoner.

Oppstart under den nye kontrakten er forventet i august 2004, i direkte forlengelse av nåværende kontrakt med Norsk Hydro.

Forsøker rederiforbundet å rasere pensjonsavtalen?

OFS har i dag skrevet brev til Norges Rederiforbund vedrørende deres tariffbrudd som ble diskutert på et forhandlingsmøte i Stavanger den 27.01.04.

NR har signalisert at de ensidig vil endre på AFP+1G ordningen i tariffavtalens bilag 4. Vårt standpunkt til dette er protokollert i protokoll etter nevnte forhandlingsmøte. OFS finner det imidlertid riktig å utdype vårt standpunkt, ut over det protokollerte.

OFS har aldri hevdet at AFP+1G ordningen har vært permanent. Vi har i de fleste tariffoppgjør fremmet et pensjonskrav. Vår intensjon har siden 1998 vært i henhold til protokoll i fra dette års tariffoppgjør. En intensjon om at partene skulle utrede en permanent ordning med denne protokoll som basis. Der kan en lese at partene var enige om at pensjonsvilkårene skulle forbedres. NR tilbød videre at tilleggspensjonen for dem med sjømannspensjon kunne økes til 66 prosent ytelse. Partene ble imidlertid enige om å bruke 6 prosent til å forbedre pensjonsordningen for de som fratrer ved fylte 62 år, nå 60. Flere utvalg har forsøkt å utrede dette, men så langt uten noen konkret resultat.

NR ønsker nå å nedsette ytterligere et utvalg som skal utarbeide forslag til å etablere en ny ordning til erstatning for AFP+1G . OFS har ikke på noe tidspunkt signalisert at vi ikke vil delta i slike utredningsarbeider. OFS har i alle år fremmet pensjonskrav for nettopp å kunne etablere en permanent ordning.

Dette i motsetning til NR, som i alle disse år ikke har villet diskutere pensjonsproblematikken. Hovedargumentet i fra NR har vært at de ønsket å avvente myndighetenes utredningsarbeide vedrørende pensjon.

OFS fremmet også et pensjonskrav i 2003, et krav som ble avvist med bakgrunn i næringens vanskelige økonomiske situasjon. Det tok vi hensyn til og frafalt pensjonskravet, noe en kan lese i felleseklæringen i meklingsmannens protokoll. Pensjonsproblematikken ble derfor et ikke-tema, og som en konsekvens diskuterte ikke partene pensjonsutvalgets innstilling, et utvalg som kun hadde et utredningsmandat og ingen beslutningsmyndighet.

OFS finner det derfor meget bemerkelsesverdig at NR ensidig et halvt år senere kan konkludere med at ordningen derfor

må anses som opphørt midt i tariffperioden.

OFS fastholder at AFP+1G ordningen fortsatt er en del av tariffavtalen, inntil partene har vedtatt noe annet. Hvis noen av våre medlemmer ikke får ta del av ordningen vil dette forfølges rettslig umiddelbart.

OFS er imidlertid innstilt på å delta i et eventuelt utvalgsarbeide sammen med andre organisasjoner med likelydende tariffavtaler. Vi tar det som en forutsetning at NR vil forholde seg til sine tariff-forpliktelser frem til noe annet er avtalt.

Ny kontrakt til Smedvig

- Smedvigklubben er svært fornøyd med at selskapet har inngått nok en god kontrakt, sier Roy Aleksandersen, klubbleder i OFS-klubben i Smedvig. - Smedvig har inngått ny kontrakt for West Navigator. Denne kontrakten er verdt over en halv milliard kroner.

Selskapet har inngått en intensjonsavtale med det australske oljeselskapet Woodside for dypvannsboreskipet West Navigator i Vest-Afrika. Kontraktverdien er beregnet til 80 millioner dollar og inkluderer et incentiv-arrangement. Borekontrakten omfatter 11 produksjonsbrønner samt flere letebrønner offshore i Mauretania, og oppstart er satt til juni 2004. Boreperioden er anslått til 380 dager og vil sikre beskjeftigelse for enheten til juli 2005.

Smedvig har tidligere operert for Woodside i Mauretania og boret tre brønner i 2003 på Chinquetti-feltet. Denne kontrakten ble tildelt på grunnlag av Smedvigs tidligere meget gode boreresultater i Mauretania.

West Navigator ligger for tiden i opplag ved Algeciras og er fremdeles uten oppdrag fram til oppstart av Woodsidekontrakten

Dette er arbeidsmiljøkriminalitet satt i system!

Vi forstår hvorfor ESS og Conoco/Phillips er verstingene når det gjelder forbruk av menneskelige ressurser med tap av helsesertifikat med etterfølgende uførepensjon som resultat. Det var disse selskapene som var hovedårsaken til at ytelsen ble redusert fra 8G og som resulterte i at arbeidstakerne måtte overta ansvaret for ordningen. Conoco/Phillips er i følge loven hovedbedrift med hovedansvar for HMS-utviklingen og de standarder som til en hver tid er gjeldende på felt som de har ansvar for. ESS har et sykefravær på 15 prosent og i fjor mistet 22 personer helsesertifikatet.

Oljeselskapene kollektivt er i ferd med å sette næringen 30 år tilbake i tid. Hvor lenge skal vi arbeidstakere sitte stille uten å ta et kollektivt ansvar?

OFS oppfordrer myndighetene til å gripe inn. Vi må få vekk disse useriøse selskapene. Alle rigg- og operatørselskap må pålegges å ha egen forpleiningstjeneste. Dette er tross alt en tjeneste alle selskap er avhengige av i alle driftsfaser. OFS vil hevde at det vil være lønnsomt for samtlige, også for samfunnet med redusert sykefravær og uføretrygdede!

Rederne og pensjonen

OFS har fått flere henvendelser vedrørende gjeldende pensjonsordning på flyteriggene.

Vi informerte i forrige uke om vårt syn på rederiforbundets utspill.

OFS fikk i sitt møte med rederne den 27. januar et tilbud om å være med i et utvalg som skulle utarbeide et forslag til en endelig pensjonsordning. Det en måtte komme frem til som resultat, ville så bli gjort gjeldende også for de som går av/ har gått av med pensjon etter 01.01.04. OFS kan overhodet ikke akseptere en slik ordning.

Nopef og NR konkluderte i sitt møte med at forutsetningen for utvalgsarbeidet skal være at pensjonsordningen videreføres fram til forhandlingene som en annen måte å angripe problemstillingen på. Dette mener vi høres fornuftig ut.

Det ble skrevet et brev til NR hvor vi tilkjennega dette synet, men det ble samtidig poengtert at OFS anser "AFP+1G" til fortsatt å være en del av gjeldende tariffavtale.

Nopef gav sin tilslutning i et brev datert 2. februar med en anmerkning vedrørende utredningsarbeidet til pensjonsutvalget i 2003. Det er NR som nå har problemer med å komme med sin bekreftelse. De har lovet svar innen 13. februar kl.1600. Nopefs sekretær, Stensen har uttalt at han håper NR godkjenner avtalen om pensjon. Ettersom NR har lovet en bekreftelse, virker Stensens uttalelser noe underlige.

OFS har hele tiden hatt den klare oppfatning at "AFP+1G" er en del av tariffavtalen fram til denne er utløpt, og til en ny avtale er signert. Det utvalget som en nå ønsker å opprette skal utrede hva som vil kunne erstatte nevnte ordning. Hva resultatet vil kunne bli er umulig å si noe om.

Det er nå så kort tid igjen til tariffoppgjøret at OFS ser det som unødvendig å gå til Arbeidsretten med denne tvisteprotokollen. En slik tvist vil ikke kunne bli behandlet av Arbeidsretten før lenge etter at tariffavtalen er utløpt. OFS har imidlertid sagt at hvis noen OFS-medlemmer får forringet sin pensjon med grunnlag i NR sitt utspill, vil vi bringe saken inn for domstolene umiddelbart.

Uansett hvilken tilbakemelding NR vil gi på forslaget om utvalgsarbeid, så vil pensjon bli en het sak i kommende tariffoppgjør. OFS har i alle tariffoppgjør siden 1999 stilt krav om pensjonsavtale og i alle disse årene har vi vært ekstremt tålmodige.

Vi er fortsatt tålmodige, men vi tipper at årets tariffoppgjør vil kunne bli en langvarig affære! Eller hva tror NR? Forberedelsene til denne seansen har startet, og OFS har allerede tatt et initiativ til et tariffsamarbeid med Nopef.

Pensjon for vikarer.

OFS fikk i forrige tariffoppgjør gjennomslag for at pensjonsforholdene for de med korttidskontrakter måtte utredes. Vi har registrert at pensjonstilskuddet som innbetales for vikarer, med ansettelsestid under 1 år, tilbakeføres til bedriftens premiefond. Det igjen kan ha den effekt at rederne fortsatt kan tjene gode penger å ha flere løsarbeider og færre fast ansatte. OFS har tidligere fremsatt krav om at vikarene skal ha fripolise for oppdrag som varer lenger enn en måned. Vi ønsker fortsatt å få gjort noe med vikarenes pensjonsforhold og vi har derfor på nytt tatt et initiativ overfor NR om å få igangsatt dette utvalgsarbeidet.

Vil utflaggingen av norske oljearbeidere fortsette?

Etter de opplysninger OFS sitter inne med er Statoil og Shell er i ferd med å inngå en ny borekontrakt med Transocean. Det planlegges for oppdrag med bruk av riggen Transocean Leader med varighet på nærmere 2 år. OFS hilser velkommen økt aktivitet på norsk sokkel, og det forventes at mesteparten av denne aktivitetsøkning også tilfaller norske oljearbeidere. Transocean har tidligere sagt opp over 350 av sine dyktige medarbeidere, og det er mer enn nok til å kunne fylle denne riggen. Vi tror også at de vil kunne utføre oppdraget med en god HMS-standard som tilfredstiller kravene til Statoil og Shell. OFS har imidlertid hørt at Transocean ønsker en bemanning hvor ca en _-part vil bestå av utlendinger. Hvorfor ønsker Transocean det? OFS tror at de tenker litt langsiktig. Utlendingene blir totalt sett billigere, de kan være med riggen hvor som helst, tariffavtaler kan lettere undergraves, de faglige rettigheter svekkes og "dyre og brysomme nordmenn" kan fases ut over tid. Støtter Statoil og Shell en slik utvikling? OFS har sett utviklingen i lengre tid. Det er sjelden en rigg bemannes med nordmenn ved oppdrag på utenlandske sokler. Når riggen kommer tilbake, er det langt vanskeligere å bytte ut mannskapet. Da benyttes argumentet om at oppdraget har kort varighet og at mannskapet må holdes inntakt. Dette er en alvorlig problemstilling og utfordring for våre medlemmer. Det blir for lett når andre fagforeninger hevder at så lenge de går på norske tariffavtaler er dette akseptabelt.

Gjeninntakelse for de over 55 år

OFS så tidlig at arbeidstakere over 55 år kunne få problemer med å skaffe seg nytt arbeid hvis de ble oppsagt grunnet lav aktivitet i oljenæringen. Arbeidsmiljøloven gir alle oppsagt arbeidere en rett til å bli gjeninntatt i et år fra oppsigelsestidspunktet. OFS mente dette ikke ga god nok beskyttelse, og krevde derfor utvidet rett til gjeninntakelse i to år. Vi er glade for at enda flere nå kan benytte seg av denne retten hvis kontrakten med Transocean skulle bli en realitet. OFS synliggjør og brøyter vei også her.

Mer arbeid for West Navigator

Smedvig har inngått en intensjonsavtale med Norsk Hydro/Statoil for boreskipet West Navigator. Kontraktsverdien er beregnet til NOK 91 millioner (USD 13 millioner), inklusive mobiliseringsbidrag. Borekontrakten omfatter to letebrønner, Alve og Linerle, i Norskehavet og oppstart er satt til 15. mars 2004. Boreperioden er estimert til 65 dager og vil sikre beskjeftigelse for enheten frem til slutten av mai 2004. Markedet for våre tjenester har bedret seg den senere tiden, sier klubblleder i OFS-klubben, Roy Aleksandersen og i løpet av de siste seks ukene har Smedvig inngått kontrakter for over to milliarder kroner.

Dragadosverftet leverer ikke i tide

Kritikken haglet da Statoil valgte det spanske verftet Dragados som leverandør av flammestårn og stigerørsbalkong til plattformen på Kristinfeltet. Både fagbevegelsen og ledelsen i den norske olje- og verftsindustrien mente anbudet var urealistisk lavt, det var sterke mistanker om statsstøtte i form av generelle subsidier til spansk verftsindustri og i tillegg var Dragados kjent for å ikke makte å holde leveringsforpliktelsene sine.

Til Dagsavisen mandag 2.februar sier Atle Tranøy, konserntillitsvalgt i Aker Kværner at han ikke er overrasket over at Dragados ikke klarer å levere i tide. "Jeg vet ikke når Dragados sist fullførte er prosjekt hvor de gjennomførte i henhold til forpliktelsene sine." Når det gjelder prisforutsetninger sier Tranøy blant annet: "Vårt poeng har hele tiden vært at man ikke bare må se på tilbudspris, men også vurdere et verfts evne til å levere ut i fra de forutsetningene som ligger i kontrakten." Statoil bekrefter nå at Aker Stord skal fullføre det arbeidet Dragados ikke får gjort ferdig. Likevel vil ikke Statoil kritisere Dragados. I samme artikkel sier informasjonssjef Mari Dotterud at Statoil er svært fornøyd med arbeidet som er gjort i Spania.

Som kjent fikk også Dragados Snøhvitkontrakten. Denne tildelingen ble dråpen som fikk begeret til å flyte over og samlet 40.000 fagorganiserte i en politisk streik til forsvar for norsk industri 28.februar i fjor. Den gang forsvarte Statoil valget av

Dragados med både økonomiske og faglige begrunnelser. Spanjolene hadde et tilbud som var 50 prosent lavere enn de norske. Det gjenstår å se om dette oppdraget blir levert i tide, og hvordan totalregningen til slutt vil bli seende ut.

Kontrakt til Transocean Leader

Transocean Leader som kommer inn fra Storbritania, har inngått en 18 måneders kontrakt med Statoil. Avtalen er verdt rundt 600 millioner kroner. Jan Bakker, klubbleder i OFS-klubben i Transocean, er godt fornøyd med oppdraget. - Dette er positivt, men vi er samtidig skeptisk til at riggen skal bemannes med folk fra Storbritania. Vi vil slåss for at de 1500 som mistet jobbene sine i Transocean nå får komme tilbake i jobb hos oss. Jeg regner også med at NOPEF vil støtte oss i et slikt krav, sier Bakker.

ABB får Hydro-oppdrag

Hydro har inngått en intensjonsavtale med ABB Offshore Systems for modifikasjoner på Oseberg Feltsenter i forbindelse med tilkøpling av satelittfeltet Vestflanken, skriver nettavisen Hegnar Online. Kontrakten har en verdi på rundt 160 millioner kroner og omfatter prosjektering, innkjøp, planlegging, prefabrikasjon og installasjoner på Oseberg Feltsenter. Prosjektet skal være ferdig i september 2005.

Ingen sammenslåing mellom Statoil og Hydro

Hemmelige samtaler om sammenslåing mellom de to oljeselskapene Statoil og Hydro har ikke ført fram. Samtalepartnerne skal ha vært selskapenes styreledere og toppsjef.

Sammenslåing har vært på tapetet tidligere. Statoils daværende konsernsjef Olav Fjell sa i et foredrag for et år siden at en hadde vurdert sammenslåing, men at disse planene var lagt på is. De viktigste grunnene til at planene om sammenslåing strander nå, er sannsynligvis knyttet til prosessen med å skaffe Statoil en ny konsernsjef, og Hydros planer om å få børsnotert sin landbruksdivisjon. Fagforeningene er akkurat nå innkalt til et informasjonsmøte om saken.

Statoil + Hydro

- Vi er ikke overbevist om at saken ikke kommer opp igjen, derfor vil vi ha sterkt fokus på dette fremover, sier Odd Moen, nestleder i Statoilansattes Forening, SaF.

- Vi frykter at veldig mange arbeidsplasser forsvinner, spesielt er Bergen utsatt hvis disse to selskapene slås sammen. All erfaring tilsier at nettopp dette skjer. Globalt har vi flere eksempler på at dette blir resultatet ved sammenslåingsprosesser. De nye oljeselskapene får lengre navn, men det ser ikke ut til at de har fått de store økonomiske gevinstene ut av fusjonen. I innledningen til gårsdagens styremøte i Statoil informerte styreleder Jannik Linbæk det øvrige styret om at det i en kort periode har vært samtaler mellom Statoil og Hydro om eventuell sammenslåing. I følge Linbæk er disse samtalene nå avsluttet og vil ikke forsette. Fagforeningen ble invitert til informasjonsmøte kl. 13.30 hvor konserndirektør Elisabeth Berge fra i Statoil Kommunikasjon tok en gjennomgang av saken.

Statoil hadde informert sin største eier (staten) og børsen i løpet av formiddagen. På pressekonferansen tidlig på ettermiddagen ville ikke styreleder Jannik Linbæk bekrefte eller avkrefte om denne saken nå er lagt til side for godt.

- Ettersom Linbæk ikke vil kommentere om det kan bli aktuelt å ta samtalene opp igjen, er vi redd vi ser begynnelsen på en omkamp når den nye konsernsjefen er blitt varm i trøya, sier Odd Moen.

Moen trekker også fram selskapenes forskjellige kultur.

Dette er to selskaper med noe forskjellig

kultur som hver for seg bærer noe godt

med seg. Det er ikke gitt at disse gode sidene blir videreført ved en eventuell sammenslåing. Vil fagforeningene svekkes ved en sammenslåing?

- Over lengre tid har fagforeningene i Statoil bygget seg opp et forhold i selskapet som gjør at vi kan påvirke beslutninger i en positiv retning for de ansatte. Vi er sterkt i tvil om fagforeningene i Hydro har samme mulighet.

YS vil streike for pensjon.

Pensjonskravet står sterkt i YS. - Jeg er redd toget går hvis vi ikke får lagt en mal for tjenestepensjon allerede ved dette oppgjøret, sa YS-leder Randi Bjørgen da representantskapet var samlet for å diskutere vårens tariffoppgjør.

YS ønsker også et lønnsloft for de lavest lønnede medlemmene. - Det gjelder blant annet folk i transportnæringen og grupper i helsevesenet med begynnerlønninger som beveger seg fra rundt 190.000 til 215.000 kroner i året, sier hun. Likevel var det kravet om tjenestepensjon som fikk mest oppmerksomhet i debatten. Et nærmest enstemmig krav fra de tilstedeværende tillitsvalgte dreide seg om de rundt 20.000 YS-medlemmene i private bedrifter som i dag ikke har avtale om

tjeneste pensjon.

- Jeg kan bare registrere at 99 prosent av de tillitsvalgte som hadde ordet i denne tariffdebatten snakket pensjon. Da er det klart vi må sette makt bak dette kravet, selv om jeg erkjenner at YS ikke akkurat er kjent for sin store streikevilje, sier Randi Bjørgen.

Rått og brutalt arbeidsliv

Innstillingen om ny arbeidslivslov vil føre til kraftig bråk fra fagbevegelsen, sier Terje Nustad, leder i OFS. Om den nye loven vedtas, vil den føre til et råere og enda mer brutalt arbeidsliv hvor vi settes tilbake til den tida hvor arbeidsfolk sto foran sjefen med lua i hånden.

Utvalget som har utarbeidet lovforslaget har fullstendig glemt at arbeidsmiljøloven skal verne om arbeidstakernes arbeidsmiljø, ikke verne arbeidsgiverne.

Loven vil åpne for utvidet bruk av midlertidig arbeidskraft. I dag har vi allerede over 60.000 midlertidig ansatte, og flere av disse er ulovlig ansatt. En utvidet åpning på dette området vil temmelig sikkert også føre til at gruppen ulovlig ansatte øker.

Utvalget foreslår forverrede overtidsregler, mer helge- og nattarbeid, dårligere stillingsvern, redusert medarbeiderinnflytelse og redusert innflytelse for tillitsvalgte på arbeidsplassen.

Det vil bli et tøffere arbeidsliv for oss alle, sier Nustad, som er spesielt bekymret for småbarnsforeldre og eldre arbeidstakere. Lovforslaget er dessuten helt klart kvinnefiendtlig, ettersom det først og fremst er kvinner som er deltids- eller midlertidig ansatt, og samtidig svært ofte sitter med hovedansvaret for barn og familie.

OFS frykter for helikoptersikkerheten

I forbindelse med et avisoppslag om styring av helikoptertrafikken i Nordsjøen, rykket Avinor (tidligere luftfartsverket) ut med en pressemelding og dementerte at de har besluttet å styre helikoptertrafikken i Nordsjøen fra Bodø. Dette var etter et oppslag i Stavanger Aftenblad lørdag 14. februar. Vi har allikevel grunn til å frykte at det vil bli vurdert senere, og at planene ikke er skrinlagt.

OFS vil ta sterkt avstand fra alle planer om å flytte Stavanger Kontrollsentral som overvåker og styrer helikoptertrafikken på norsk sokkel. Dette vil være et angrep på helikoptersikkerheten og et alvorlig tilbakeslag i det nasjonale arbeidet som pågår for å oppnå målsettingene i NOU 2002:17 for økt helikoptersikkerhet på sokkelen.

Kontrollsentralen på Sola yter både kontrolltjeneste, informasjonstjeneste og alarmtjeneste til all helikopterflyging i Sør-Norge.

For flygerne og for lufttrafikk-tjenesten offshore er det av avgjørende betydning å ha tillit til at Kontrollsentralen til enhver tid har den hele og fulle oversikten. Helikopterpassasjerenes liv avhenger av dette. Denne tilliten kan bli svekket om KS flyttes ut av Stavanger. Vi vet at de som jobber på Sola i dag har solid erfaring og kompetanse. Det tar tid å bygge opp det samme i et nytt miljø og med nye folk.

Helikopterpassasjerene har alltid vært en tålmodig gruppe, som har funnet seg i mye.

Men nå krever vi en tryggest mulig transport ut til arbeidsplassene. OFS aksepterer ikke at Avinor flytter kontrollsentralen til Bodø utelukkende for å tjene penger, og vi krever at disse planene begraves en gang for alle !!!

Mer arbeid for West Navigator

Smedvig har inngått intensjonsavtaler med Chevron Texaco og ADTI (på vegne av Amerada Hess) for boring av to letebrønner vest av Shetland med boreskipet West Navigator. Boreperioden som er estimert til ca. 70 dager, har en kontraktsverdi beregnet til NOK 104 millioner (USD 15 millioner).

Oppstart er planlagt ultimo mai 2004 i direkte forlengelse av kontrakten med Norsk Hydro/Statoil. Boreskipet vil deretter gå til Mauritania i Vest-Afrika for oppstart av boreoppdraget for det australske oljeselskapet Woodside.

Ikke fornøyd med erstatningen

Nordsjødykkerne er ikke fornøyd med erstatningsbeløpet som Arbeiderpartiet og regjeringspartiene er blitt enige om.

Maksimumsbeløpet er satt til 2,5 millioner kroner og vil være en engangsutbetaling.

Talsmann for dykkerne, Henning Haug, sier til NRK at han mener erstatningsbeløpet er for lavt.

- Dykkerne burde ha fått kompensert for tapt arbeidsfortjeneste og et ødelagt liv. Også saksordfører for kompensasjonsordningen, Per Sandberg fra Frp, sier til NRK at han er skuffet over at AP sammen med regjeringspartiene fokuserer mer på totale rammer, handlingsregel og budsjettforlik. Han er likevel fornøyd med at tiltak som å hedre innsatsen til pionerdykkerne og en videre oppfølging av dem og virksomheten som drives i Nordsjøen i dag, har fått støtte fra en samlet komité.

Fra Trondheimskonferansen

”Samling for felles kamp for arbeid og faglige rettigheter” i regi av LO i Trondheim 23. – 25. januar 2004. Konferansen samlet 328 tillitsvalgte fra hele landet.

Ja til Tobinskatt

Dagens markedskrefter virker inn og gjør at private og offentlige arbeidere verden over, møter problemer som privatisering, konkurranse, utsetting og press mot sosiale og faglige rettigheter. Som et ledd i et langsiktig mål for å styrke demokratisk og politisk styring av ressurser, samt for å innskrenke finansspekulanterets makt, krever Trondheimskonferansen at Norge vedtar skatt på valutatransaksjoner.

Ungdom i jobb og utdanning

Det har den senere tid vært rettet fokus på unge menneskers situasjon i arbeid og utdanning. NHO mener unge mennesker skal ha mindre enn tarifflønn slik at de lettere kan komme inn på arbeidsmarkedet. Victor Norman brukte ungdom som alibi for sin såkalte utvidet bruk av midlertidige ansettelser. På nytt møter man argumentasjon med at ungdom slik lettere skulle kunne få jobb. Dette er ikke holdbart, og en situasjon man ikke kan leve med. For hva skjer videre for disse ungdommene? De havner inn i en sirkel hvor de blir den tapende part på alle fronter.

Har du ikke fast jobb i en 100 prosent stilling, har du mindre muligheter til å få for eksempel lån til bolig.

Videre vil også de unges muligheter til en god pensjon svekkes.

Utdanningstilbudet til unge i dag blir bare dårligere og dårligere. Videregående skoler skriker etter utstyr til undervisning, barn og ungdomsskoler etter lærebøker og nå skal man også privatisere høyskole og universitetsutdannelsen vår også.

Fokus framover

Heltid er en rettighet, deltid er en mulighet. Gjeninnfør ungdomsgarantien. Renten på studielånet må være lav og politisk styrt. Sosial boligbygging for ungdom. Tariffoppgjøret 2004 burde ha en sterk ungdomsprofil, for å få hevet minstesatsene for ungdom. Trondheimskonferansen oppfordrer på det sterkeste LOs ledelse til å videreføre ungdomsåret 2003, og videre rette sterkere fokus på unges plass i jobb og utdanning for å forbedre ungdommens situasjon i dag og fremover.

Opplæringstiltak og etterutdanning til alle arbeidsledige

LO-konferansen i Trondheim 23-25. januar 2004 krever at regjeringa gir tilbud om konkrete og målretta opplæringstiltak for arbeidsledige i alle fylker. Det er meningsløst at nesten 100 000 arbeidsføre mennesker ikke skal få annet tilbud enn passivt trygdemottak. Isteden for å bli værende i ufrivillig passivitet og uten tilknytning til arbeidslivet må det snarest bli utviklet et opplæringstilbud som bidrar til kompetanseheving, oppkvalifisering og omskolering for å styrke deres muligheter til å komme tilbake til arbeid.

Det å ta vare på ”humankapitalen” blir brukt som et honnørord av både NHO og regjeringa. Det er sløseri at arbeidsvillige mennesker ikke får mulighet til å bruke sine evner og bidra til samfunnsnyttig arbeid og verdiskaping.

Vi krever derfor at regjeringa gir Aetat, utdanningsinstitusjonene og SND og fylkene midler til å starte opp dette viktige arbeidet i samarbeid med både fagbevegelse, lokalt næringsliv og offentlig sektor.

Nei til okkupasjon av Irak

Trondheimskonferansen 2003 tok avstand fra USAs planlagte krig mot Irak. Krigen ble dessverre et faktum. Nå er USA og deres allierte der med sine tropper, og dikterer situasjonen i landet. Norge, som formelt ikke støttet invasjonen og krigen, er nå en av disse allierte.

Trondheimskonferansen 2004 tar avstand fra okkupasjonen og Norges deltakelse i denne, og krever i stedet FN inn. Vi oppfordrer alle til å delta i demonstrasjoner ved den neste internasjonale antikrigsdagen den 20. mars, og markere dette synet.

Støtte til ansatte i Japan Photo i Fredrikstad

Trondheimskonferansen med sine 324 deltakere fra tillitsvalgtapparatet i store deler av norsk fagbevegelse, støtter de sju ansatte ved Japan Photo i Fredrikstad i deres kamp for å få tariffavtale. Det er en skam at arbeidsgivere som etablerer seg eller tar over eksisterende bedrifter i Norge ikke er i stand til å innrette seg etter norsk lov, som gir de ansatte rett til å få tariffavtaler som sikrer lønns- og arbeidsforhold, sluttvederlagsordninger og AFP.

I dette tilfelle gjelder det retten til å opprettholde tariffavtale ved eierskifte. Dette er en prinsipp sak for norsk fagbevegelse og de ansatte ved Japan Photo.

Handel og Kontor og de ansatte i Japan Photo har full støtte fra Trondheimskonferansen i denne kampen.

Tariffoppgjøret 2004

Trondheimskonferansen ser ikke at det inntektspolitiske samarbeidet kan videreføres i oppgjøret 2004. Vi har blitt utsatt for stadige angrep på våre faglige rettigheter, permitteringsregler, sykkelønsordning, attføringsregler og stønad til de arbeidsledige. Vi er i en situasjon der det også er varslet angrep på dagens Arbeidsmiljølov og selve grunnpilaren i velferdssamfunnet; det solidariske pensjonssystemet. I tillegg vil arbeidsgivere i offentlig sektor angripe de offentlige pensjonene allerede årets oppgjør. De stadige angrep på velferdsstaten setter de offentlig ansattes lønns- og arbeidsvilkår i fare. Disse angrepene må stanses med alle midler. Vi må ved tariffoppgjøret sørge for å få inn i tariffavtalene rettigheter som dagens stortingsflertall har tatt i fra oss:

All innleie fordrer avtale med de tillitsvalgte,

All overtid må avtales med tillitsvalgte,

Overtid begrenses til 10 t/u og 25 t pr 4de uke Vi må få inn i tariffavtalene tiltak mot sosial dumping, spesielt med henblikk på utvidelse av EØS fra 01.05.04. Vi må få innført ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger der dette ikke finnes i dag, og få tariffestet de eksisterende ordningene. Ethvert forsøk på å svekke de offentlige pensjonsordninger vil bli avvist. Vi vil samtidig markere at det grunnleggende er å forsvare dagens folketrygd som er grunnpilaren for velferdsstaten og sikrer en trygg alderdom. Vi vil også markere at ethvert forsøk på å svekke normalarbeidsdagen og uthule arbeidstidsbestemmelsene vil bli avvist. Vi ser Kommunenes Sentralforbund og Oslo Kommunes angrep på lærernes arbeidstidsavtaler som et slikt forsøk, som må avvises av en samlet fagbevegelse.

Vi vil også markere at kampen for likelønn må fortsette. Utjevning av lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor er et ledd i likelønnskampen. Dette er rettferdighetskrav som fagbevegelsen er samlet om, og som må fortsette inn i årets tariffoppgjør.

Forsvar folketrygda. Forsvar sykkelønna.

Vi forutsetter som et ufravikelig krav at grunntrekkene i dagens folketrygd opprettholdes. Det betyr at opptjeningsstid og besteårsregelen på 20 år beholdes, det betyr at AFP-ordninga opprettholdes og at ingen straffes økonomisk fordi de går av med tidligpensjon, det betyr at pensjonen ikke settes ned om pensjonistene lever lenger, at pensjonistene også får følge med på den inntektsutviklinga som lønnstagerne har og det betyr at den sosiale omfordelingsprofilen beholdes. Vi går imot enhver delprivatisering av pensjonen.

Når det gjelder sykkelønn, attføring, arbeidsledighetstrygd og permitteringsregler så forutsetter vi at ei ny regjering reverserer de inngrep som er gjort. Det betyr at arbeidsledighetstrygda skal gis i tre år, at det holder å være 60 % arbeidsledig og at feriepengene gjeninnføres. Det betyr at det skal være mulig å gå på attføring lengre enn tre år.

Forsvar Arbeidsmiljøloven

Vi forutsetter at ei ny regjering vil reversere de endringene i arbeidsmiljøloven som har åpnet for økt innleie. Vi forlanger gjeninnført de gamle overtidsbestemmelsene og fjernet muligheten for individuelle avtaler om overtid. Vi forutsetter også at dersom dagens Storting skulle endre grunnleggende bestemmelser i dagens arbeidsmiljølov, som midlertidige ansettelser eller retten til å stå i arbeid inntil en sak om usaklig oppsigelse kommer opp, så blir disse reversert.

Ta landets infrastruktur tilbake fra markedet.

Den grunnleggende infrastrukturen i landet vårt, post, tele, jernbane, strømforsyning, veier og luftfart kan ikke lenger styres ut ifra maksimal lønnsomhet.

Ikke bare vil vi stanse all konkurranseutsetting og privatisering. Vi vil ta den grunnleggende infrastrukturen og de grunnleggende tjenestene tilbake fra markedet til folkevalgt styring.

Posten, Telenor og NSB tilbakeføres som statlige forvaltningsbedrifter. Energiloven av 1991 reverseres. Helseforetaka bringes tilbake som fylkeskommunale institusjoner eller omgjøres til statlige forvaltningsbedrifter.

Vi avviser privatisering og konkurranseutsetting av offentlig virksomhet, og flytting av etablerte arbeidsplasser.

Ordnete arbeidsforhold.

Vi opplever at mange bedrifter i dag bruker dårlige lønns- og arbeidsforhold og manglende pensjonsavtaler for å konkurrere ut seriøse firma. I Osloområdet, i landbruket og på de store anlegg er underbetalt utenlandsk arbeidskraft et kjempeproblem. Dette problemet vil øke drastisk når EU fra 1.5.2005 utvides.

Vi forlanger at det blir innført overgangsordninger som sikrer at det fortsatt gjelder norske lønns og arbeidsvilkår og vi forlanger at det innføres kontrollordninger som gjør at dette lar seg gjennomføre også i virkeligheten. Vi støtter LOs arbeid for å få allmenngjort tariffavtaler.

Vi vil at det offentlige pålegges å ta med i sine anbudsdokument, i avtaler for driftstilskudd og som en forutsetning for offentlig støtte at de ansatte har tariffavtale, og at det er lærlingeordning der dette er naturlig. Dette skal også gjelde for innleide og underentrepriser. Det offentlige må sørge for at manglende pensjonsavtaler ikke blir et våpen i anbudskonkurranser.

Forsvar folketrygda – forsvar pensjonene.

Trondheimskonferansen 2004 godtar ikke:

At regelen om at det er de beste 20 år som bestemmer pensjonen oppheves, til fordel for at alle år teller likt.

Arbeidsledighet, deltid, permittering, utdanning, videreutdanning og omskolering, sykdom og attføring er blitt en del av hverdagen. Nå skal de dobbeltstraffes ved også å miste pensjon.

At AFP-ordningen forsvinner og erstattes av en ordning der du mister 28% av pensjonen din, også etter 67 år dersom du er så sliten at du må gå av ved 62 år.

At pensjonen skal settes ned dersom ditt årskull lever lengre enn forventet i dag.

At det på nytt er de vanlige lønnstakere som rammes, mens høyinntektsgruppene skjermes.

At pensjonistene ikke skal få del i den velstandsøkning som lønnstagerne har.

At offentlig ansatte skal fratras sine lovfestede og avtalefestede rettigheter.

At det ikke slås kategorisk fast at ansatte i privat sektor skal ha tjenstepensjonsordning og at denne skal være ytelsesbasert.

Velferdsstatens økonomiske basis har blitt, og må fortsatt sikres med et visst skatte- og avgiftsnivå. Et skattesystem hvor en yter etter evne og får etter behov er en forutsetning for velferdsstaten.

Omleggingen av skattesystemene og den målbevisste reduksjon av statens inntekter som nå gjennomføres ved å redusere skattene, særlig for de høyest lønnte, er et ledd i nedbyggingen av velferdsstaten. Pensjonskommisjonens forslag om kutt i pensjonene er nødvendig for å kunne senke skattenivået. I likhet med andre tiltak som de siste årene er gjennomført for å øke ulikheter og forverre kårerne for vanlige lønnstakere, kalles også pensjonskommisjonens forslag "modernisering".

Kommisjonens hovedargument for omleggingen er at antallet alderspensjonister øker i forhold til den yrkesaktive delen av befolkningen og at dette vil umuliggjøre nåværende ytelser. Dersom statens inntekter hadde fulgt den alminnelige økonomiske utviklingen ville dette sikret finansiering av nåværende pensjonsordninger også for framtida. Det er derfor en myte som blir spredd om at samfunnet i framtida ikke vil kunne sikre og trygge pensjonsordninger på nåværende nivå. Det er et spørsmål om veivalg i utformingen av samfunnet framover. Dersom utviklingen med skattelette og reduksjon av det offentlige inntekter, økningen av ulikhetene og høy arbeidsløshet fortsetter, vil et bærekraftig pensjonssystem ikke kunne opprettholdes. Det er sterke krefter i sving for å svekke folketrygden og derved øke det private kapitalmarkedets andeler i pensjonsordningene.

Allerede i dag har vi store klasse- og kjønnsforskjeller i Norge. Forslaget om fleksibel pensjonsalder hvor du taper på å gå av tidlig og forslaget om en klarere sammenheng mellom arbeidsinntekt, premieinnbetaling og pensjon vil føre til at lavtlønnede og kvinner taper i forhold til dagens system. Det samme gjelder forslaget om at for å få mer enn minstepensjon må du tjene nærmere 200.000 og ha minst 40 års opptjening. Trygdeetatens tall fra 2001 viser at 450.000 kvinner har en inntekt på under 200.000 kroner. Pensjonskommisjonen forutsetter at kvinners yrkesdeltagelse vil øke, men et mer brutalt arbeidsliv vil bidra til å støte ut arbeidstakere og å holde deltidsprosenten blant kvinner oppe.

Hovedprinsippet om at folketrygden skal bidra til utjevning og omfordeling forlates i pensjonskommisjonens forslag. Dette er det mest alvorlige anslaget vi har hatt mot velferdsstaten og velferdsordningene.

Hele pensjonskommisjonens innstilling må avvises. Vi vil beholde dagens folketrygd, med forbedringer.

Alternativt må en samlet fagbevegelse og partiene på venstresiden i norsk politikk arbeide framover for at spørsmålet om pensjonene ikke blir avgjort av det nåværende stortingsflertallet, men blir et hovedtema i valgkampen i 2005 slik at velgerne kan ta standpunkt til spørsmålet.

Vi varsler allerede nå at det er en forutsetning for støtte fra fagbevegelsen, at partiene forsvare hovedtrekkene i dagens pensjonsordning. Vi ber en samlet fagbevegelse ta i bruk de nødvendige kampmidler for å forsvare folketrygden, blant annet ved å lage en plan for, og mobilisere til, politisk streik.

Behold og styrk dagens Arbeidsmiljølov

Arbeidsmiljøloven er en av de ytterst få lover som har valgt side for arbeidstakerne. Mer enn noensinne trenger vi en lov som verner mot rovdrift på arbeidskraft og kan demme opp for det brutaliserte arbeidsliv. Både IA-bedriftene, seniorpolitikken og andre vakre mål er totalt meningsløse, dersom dette vernet samtidig undergraves.

Dette passer dårlig inn i den rådende trend, der arbeidskrafta skal bli mer fleksibel, mer mobil, stå friere til disposisjon til alle døgnets tider uten at det skal koste for mye og være lettere å kvitte seg med.

Da det i 2001 ble bestemt å opprette et arbeidslivslovutvalg var det noen som trodde dette ville styrke arbeidervernet.

Hva har så skjedd i ettertid? Jo - leder for arbeidslivslovutvalget Ingeborg Moen Borgerud sier i et intervju i bladet Arbeidsgiveren at: Utvalget er oppnevnt for å harmonisere faglig rettigheter i forhold til de krav EU stiller til et effektivt næringsliv med fleksible arbeidsvilkår.

Vi har allerede fått åpning for økt bruk av innleie og vikarbyrå. Vi har fått nye overtidsbestemmelser som har opphevd

begrensingene pr uke og pr 4 uker og erstattet avtaler med tillitsvalgte med individuelle avtaler.

Det jobbes i dag overtid tilsvarende 65 000 årsverk. Vi trenger ikke et arbeidsliv der færre jobber mer, mens omtrent 100 000 er uten jobb.

Fra høstens strid vet vi at arbeidslivslovutvalget vil forsøke å innføre større frihet for midlertidige ansettelse og dermed også vikarbyrå. Nå skal de også kunne brukes i den ordinære virksomheten i en bedrift.

Spesielt bekymringsverdig blir selvsagt en slik lovendring når vi vet at EØS-området utvides med 10 nye land fra 1.5.2004. Vi må regne med at den organiserte utleien av arbeidskraft til lavkost vil øke kraftig.

Det er også kjent at arbeidslivslovutvalget diskuterer å korte ned natta, dvs gjøre det mulig å arbeide ut over kl. 21.00 om kvelden uten at det er nødvendig. Det diskuteres også å fjerne retten til å stå i stilling inntil en sak om usaklig oppsigelse avgjøres i rettsapparatet.

Selv om fagbevegelsen er under stadige angrep, så viser det seg at vi er i stand til å slå tilbake når vi samler oss. Høstens voldsomme protester fra grunnplanet mot Viktor Normans forslag om midlertidige ansettelse er ett av flere eksempler. Flere og flere forstår at dette bærer galt av sted.

Trondheimskonferansen 2004 vil henstille LO om å legge inn dissenser i forbindelse med arbeidslivslovutvalgets innstilling i februar.

Retten til å stå i stilling ved oppsigelse må ikke uthules.

Paragraf 58A punkt 1. må ikke endres. Det må fortsatt være lovforbud med prosjekt/midlertidig ansatte i forhold til ordinær virksomhet.

De gamle bestemmelsene om begrensning av overtid må gjeninnføres på 10 timer pr. uke og 25 timer pr. 4 uker samt at overtid må avtales med tillitsvalgte.

Ingen forskyvning av nattarbeid fra kl 21 til kl 23.

Vi mener videre at LO krever at paragraf 55k endres til at inn/utleie fordrer avtale med tillitsvalgte. Vikarbyråene må begrense sin utleie til vikarer, dvs. vikarer for konkrete personer.

I tillegg er det sentralt å kreve at tillitsvalgte og ansattrepresentanter må ha ekstra beskyttelse mot mobbing og trakassering.

Snu Æ

Foran Stortingsvalget i 2005 er det en forutsetning for faglig støtte at partiene vil reversere de inngrep som er gjort i arbeidsmiljøloven. Vi krever at dagens arbeidsmiljølov beholdes og styrkes.

En samlet fagbevegelse må presse regjeringa til å utsette behandlingen av lovforslaget om arbeidslivslov til etter 2005, slik at disse sakene blir tema i valgkampen.

Samsoving en viktig sikkerhetsfaktor

Skrevet av: Terje Nustad

Pressemelding

Oljeindustriens Landsforbund, OLF ved sin viseadministrerende direktør Per Otto Selnes har i media forsøkt å bagatellisere samsovingsproblematikken på norsk sokkel. Han forsøker å ufarliggjøre problemet ved å fokusere på snorking og foreslår at snorkerne får sove sammen eller alene. Dette er et velferdsproblem og ikke et sikkerhetsproblem, hevder han. Det merkelige er at det kun er OLF som mener dette. Har OLF og Selnes et kunnskapsproblem? Alle vi som arbeider på sokkelen opplever dette som et problem, tilsynsmyndighetene mener det er et problem, departementer med Arbeids- og administrasjonsministeren i spissen mener det, samt de fleste av våre politikere på Stortinget.

Hvorfor har nettopp OLF en helt annen virkelighetsoppfatning, de som til en hver tid hevder de er så opptatt av HMS-problematikken? Ja kjære OLF, forståelse for problemer er greit så lenge det ikke koster penger. OFS vil hevde at for OLF er HMS-standarder å betrakte som et nødvendig onde som de ønsker å holde på et minimum, for å tegne et glansbilde av industrien. Direktør Selnes er kun opptatt av en ting, og det er å holde kostnadene nede, noe også hans pressemelding viser.

Selnes hevder at en ikke kan dokumentere noen ulykkeshendelse som en følge av dette. Har det noen gang vært avdekket ulykkeshendelser med bakgrunn i rus? OLF er svært så opptatt av rus, men overhodet ikke interessert i at mangel på søvn kan gi samme ruseffekt som alkohol.

Samsovingsproblematikken er langt mer sammensatt enn snorking. Vi snakker om arbeidstakere som arbeider fast 12 timer i døgnet 14 dager i strekk dag/natt. I tillegg arbeides det ofte overtid, slik at en 16 timers arbeidsdag ikke er uvanlig. En må kanskje sove med flere forskjellige ukjente personer i løpet av turen. Noen har såkalt sovende vakt og kan bli kalt ut midt på natten. Vedkommende forsvinner vekk en time eller to for så å legge seg igjen. Det kan være vanskelig å få sove igjen etter slike forstyrrelser, og verre blir det med alderen. Arbeidsplassene er ofte utsatt for værforhold, støy, kjemikalier, psykisk og fysisk belastning som krever en god søvnkvalitet og lengde. Bli restitusjonslengden for kort, bygger den enkelte opp et underskudd som kan bli en viktig sikkerhetsfaktor.

Selvfølgelig har saken også et velferdsmoment i seg. Hvem ønsker ikke å kunne trekke seg tilbake for seg selv etter en lang og slitsom arbeidsdag/natt? OFS vet at når oljedirektørene selv er ute på arbeidsreiser, så er det på første klasse, de sover på de beste hoteller og da gjerne i store dobbeltrom, men alltid alene. Disse direktørene ville aldri ha akseptert at de på en arbeidsreise måtte sove på 5m2 med flere ukjente personer. Eller har OLF med Selnes i spissen sammen med de andre oljedirektørene utarbeidet nye retningslinjer for samsoving i forbindelse med sine forretningsreiser?

Oljeindustrien har i en årrekke hatt en mani for kostnadsbesparelser når det gjelder arbeidstakernes arbeidsforhold. De fleste boligkvarter har i alle år vært bygget for små. Dette har vært en bevisst handling fra operatørene for å tilfredstille lisenseierne. Arbeidstakernes innsigelser har i de fleste tilfeller aldri blitt tatt hensyn til. En har som regel hevdet at alle vil få enmannslugarer etter at prosjektfasen er over og vi er i en normal driftssituasjon. Arbeidstakerne vet at det ikke stemmer, men hvem bryr seg om det. Problemene er skapt av operatørene og lisenseierne. Statoil bygde den første plattformen med rene enmannslugarer, Gullfaks-B, midt på 80-tallet, hvor mange har blitt bygget i etterkant?

Det er helt utrolig at en næring hvor det investeres milliarder av kroner, bruker så lite på boforholdene til oljearbeiderne. Selv i anleggsvirksomheten på land er det myndighetskrav om enmannslugarer. OFS vil oppfordre OLF til å slutte med å undergrave regelverk, myndigheter og arbeidstakere i å videreutvikle HMS-standardene.

For mer informasjon kontakt gjerne:

Terje Nustad, leder OFS, mobilnr. 90907332

Roy Erling Furre, 2 nestleder OFS,

mobilnr. 97561889

Pressekontakt: OFS-leder Terje Nustad,

tlf 33045678 – 90907332 – 51843900

Til minne om Eivind Lønningen

Skrevet av: Mette Møllerop

Et fullsatt Tjensvoll Kapell tok avskjed med OFS og SaF sin tidligere leder Eivind Lønningen tirsdag 6.januar.

En mengde blomster og kranser smykket kapell og kiste og dannet en vakker ramme rundt en gripende og verdig begravelse. Sogneprest Svein Nielssen og far til Eivind, Egil Lønningen, ga begge på hver sin måte en fin beskrivelse av Eivinds liv, med fokus på oppvekst, hans interesser og hobbyer hvor sang og musikk hadde en stor plass, hans valg av yrke og faglige engasjement, og ikke minst hans familie hvor kona Wenche og de to år gamle tvillingene Cecilie og Ole Herman, og døtrene fra første ekteskap, Adelheid og Lisbeth hadde så stor betydning. Svein G. Larsen, direktør i Statoil og Eivinds linjeleder, holdt en minnetale der han blant annet trakk fram Eivinds fine egenskaper som menneske og arbeidskollega. I Statoils arbeidsmiljø vil Eivind bli dypt savnet.

Etter begravelsen ble alle tilstedeværende ønsket velkommen til en minnestund på Solborg Folkehøgskole hvor OFS sammen med familien sto som arrangør. Også her ble Eivind hedret med en rekke taler og minneord. Både Terje Nustad, leder i OFS, Tor Stian Holte, leder i Statoilansattes Forening, SaF, og Torunn Strømøy som satt sammen med Eivind i OFS sitt sentralstyre, beskrev Eivinds enorme kunnskapsmengde og evne til å sette sine tanker om til målrettet og fruktbar handling. Eivind var en sterk person, en stor personlighet og for å bruke et litt høytidlig uttrykk, en mann hvis ord var en lov.

Per Ove Økland, HMS-sekretær i SaF, var Eivinds nærmeste venn og hans forlover da Eivind giftet seg med Wenche. Per Ove delte sine personlige minneord om Eivind med pårørende, venner og kolleger. Han og kona Bente som er faddere til tvillingene, har vært svært nær familien i denne perioden. De lovet Wenche at de vil støtte opp om både henne og tvillingene i framtida.

Nekrolog:

EIVIND LØNNINGEN

Død 27.12.03

Eivind Lønningen døde under tragiske omstendigheter 27. desember 2003 bare 51 år. Han etterlot seg kone, 4 barn og 7 barnebarn. Tirsdag 6. januar 2004 ble han gravlagt på Tjensvoll. For de fleste oljearbeidere er Eivind kjent som en av oljeindustriens store fagforeningsledere. Han hadde arbeidet i Mobil siden 1977 og ble samme år medlem av den nystartede organisasjonen Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS.

Jeg vil på vegne av OFS få gi uttrykk for vår sorg og medfølelse med Eivind Lønningen sin familie, og spesielt alle barna, barnebarna og Wenche.

Romjulens sjokkmelding om Eivinds bortgang satte sitt preg på den videre jule- og nyttårsfeiringen for alle, også oss fagforeningskollegaer som hadde gleden av å bli kjent med og arbeide med ham.

Eivind søkte seg tidlig arbeid i det som skulle bli Norges viktigste næring. Oljeindustrien var en ny næring i Norge, industrien var i utgangspunktet sterkt amerikanisert og representerte en cowboykultur fjernt i fra det norske bedriftsdemokrati og arbeidslivskultur. Behovet for sterke fagforeninger og sterke tillitsvalgte var stor. Det var dette behovet som engasjerte Eivind og som gjorde ham til en lederskikkelse for de nye oljearbeiderne. Han ønsket ikke bare å arbeide i oljeindustrien, han ønsket også å påvirke utviklingen til beste for landet og de som arbeidet der. Derfor ble han OFS-medlem samme år som organisasjonen ble stiftet, i 1977. Han gjorde seg raskt bemerket og ble tillitsvalgt for de operatøransatte i oljeselskapet Mobil.

Skulle den nye næringen demokratiseres og gjøres arbeidstagervennlig så var konflikter uunngåelige. Eivind var villig til å ta ansvar og ta del i denne "fighten" og ble tidlig på 80-tallet streikeleder på Statfjordfeltet. Han markerte seg som en sterk personlighet med meningers mot. Derfor ble han også raskt en sentral person i OFS og utviklingen av organisasjonen.

Grunnet sykdom gikk han inn som en ny leder for de operatøransatte i OFS i 1983, et verv som han ble gjenvalgt i og bekledd frem til høsten '86. Han var da en pådriver for at OFS måtte endre sin organisasjonsstruktur. Det resulterte i at

OFS ble en fellessammenslutning, slik vi i dag kjenner den.

I '86 skjedde det også store endringer i norsk oljeindustri og for de ansatte på Statfjordfeltet. Det norske statsoljeselskapet, Statoil, skulle overta operatøransvaret samtidig som Gullfaksorganisasjonen ble etablert.

Eivind så raskt at det kunne være langt mer interessant å være fagforeningsleder i et selskap som Statoil, enn å sitte sentralt i OFS. Det var tross alt i Statoil premissene for den fremtidige oljepolitikken ville bli lagt, og det var her det største utviklingspotensialet lå. OFS kunne han påvirke som sentralstyremedlem, der ville han ha stor innflytelse som leder av en av de største fagforeningene. Han ble da leder i Statoilansattes Forening, SaF.

Eivind var en tenker, var kunnskapsrik og hadde evne til å se sammenhengen i et lengre perspektiv. Tanker som igjen dannet grunnlag for hans målsettinger og prinsipielle standpunkter, som han også ønsket å overføre til OFS.

Han ivret for at operatørselskapene måtte ta et helhetlig ansvar. Alle som arbeider offshore blir utsatt for de samme risikoer, de samme belastninger og han så ingen grunn til at det skulle være store forskjeller i lønns- og arbeidsvilkårene. Som eksempel kan nevnes at han var en av de fremste talsmenn i Statoils styre for at de skulle etablere sin egen forpleining, noe de også gjorde. Jeg vil nevne at Eivind sine tanker om likhet og rettferdighet fremdeles er å lese i OFS sitt handlingsprogram.

Solidaritetstanken lå sterkt forankret, og han ønsket å utvikle et felleskap tuftet på disse ideer. De krav som ble utformet ville bety radikale endringer i oljekulturen og en visste at det ville bli vanskelig å få gjennomslag for disse. Tiden som fulgte ble preget av stadige konflikter, konflikter som like mye var forankret i en organisasjonskamp mot OFS. Det foregikk en skjult krig fra LO/NHO, myndigheter, politikere og oljeindustrien mot OFS.

Forhandlinger, eller mangel på forhandlinger, resulterte som oftest for OFS sin del i konflikter med påfølgende Rikslønnsnemnder. Eivind ble OFS sin representant i flere slike nemnder, og var der en pådriver for at oljearbeiderne blant annet fikk ta del i forhold som kompensasjon for tap av helsesertifikat, redusert pensjonsalder, rett til egenmelding ved sykdom, utvidet svangerskapspermisjon samt en rekke andre kompensasjoner som oljearbeiderne ikke fikk ta del i uten kamp.

Neglisjering var en del av denne konfliktstrategien opp mot OFS. Den fikk et kraftig utløp gjennom en lovlig konflikt som utartet seg til en ulovlig konflikt i 1990. Denne konflikten tapte OFS og dens medlemmer på en måte som norsk arbeidsliv aldri har opplevd i moderne tid. I denne konflikten ble Eivind en sentral person. NHO kjørte en arbeidsrettssak mot Eivind og tre andre i et forsøk på å få disse ekskludert som tillitsvalgte. NHO tapte saken overfor tre personer, deriblant Eivind, og han kunne forsette å gjøre det som han var dyktig til.

For tillit hadde han, noe som også kom til uttrykk da han våren 1994 ble valgt inn som ny OFS-leder. Dette vervet hadde han frem til forsommeren 1995. Den nevnte konfliktstrategien mot OFS måtte nødvendigvis resultere i interne spenninger, men gjorde også organisasjonen høyst levende. Ettervirkningene av 90-streiken forsterket de interne spenninger, og noe måtte skje. Presset på den valgte ledelse var til en hver tid stor, og OFS hadde utviklet en kultur med hyppige utskiftninger av sine ledere. Eivind ble også rammet av denne komplekse organisasjonskulturen. Da Eivind ble fjernet som OFS-leder, var det i realiteten en handling hvor OFS var i ferd med å tilintetgjøre seg selv.

Eivind hadde imidlertid en sterk støtte i store deler av organisasjonen, og det hele utviklet seg til en kamp om OFS og dens eksistensgrunnlag. Ingen ville gi seg og han deltok aktivt i SaF sin utarbeidelse av en strategi som kunne være mest mulig samlende for organisasjonens medlemmer. Strategien ble vellykket og reddet OFS ut av en vanskelig situasjon. Resultatet ble den organisasjonstilknypningen vi i dag har. OFS fikk den nødvendige roen og fungerer nå slik også Eivind ønsket det.

Undertegnede har selv hatt gleden av å arbeide sammen med og under Eivinds ledelse i Statoil. Først to år som Hovedtillitsvalgt på Gullfaksfeltet og som styremedlem i SaF, så i to år som nestleder med Eivind som leder. Normalt var Eivind en mann av få ord, han lyttet og dro så sine konklusjoner. Han var prinsippfast og stod hardt på sine krav så lenge han kunne argumentere for dem. Eivind overrasket nok mange med sine taleregenskaper når han entret talerstolen og fikk gitt uttrykk for sitt engasjement. Da var det glød og temperament.

For de som kjente Eivind, ble han oppfattet som en sosial og varm person med en lun humor. Han var en person som ble godt likt og nøt stor tillit blant medlemmene. Tillitsvalgte i egen forening eller andre som hadde lært Eivind å kjenne, hadde stor respekt for hans kunnskap og vidsyn, flere brukte ham derfor som en mentor.

Engasjement har med følelser å gjøre, følelser blir lett styrende og organisasjonen blir en viktig del av livet. Det blir en livsstil hvor fallhøyden blir stor og hvor interne konflikter blir vanskeligere enn normalt. Det blir meget vondt å ufrivillig måtte forlate et verv som en fortsatt brenner for. Med bakgrunn i hendelsen i 1995 så Eivind det som nødvendig å skille lag med OFS i en periode, men meldte seg inn igjen i 2002. Det var derfor en stor glede å se Eivinds deltagelse på OFS sin konferanse i august 2003, men dessverre ble gleden kortvarig.

Avslutningsvis vil jeg imidlertid påstå at historisk sett, vil Eivind fremstå som en av bærebjelkene i OFS. Han var med å bygge grunnmuren de første 20 år og det han stod for, står fremdeles fjellstøtt. Eivind var en person som så viktigheten av et fellesskap og nødvendigheten av å utvikle en organisasjon av og for oljearbeidere. Hans betydning for OFS og de norske oljearbeiderne i sin helhet har vært stor. Med bakgrunn i nevnte konfliktstrategi vil jeg påstå en langt større betydning enn hva de fleste av oss tror og vil innrømme.

Jeg vil på vegne av de norske oljearbeiderne takke Eivind for hans innsats, og denne æren er den glede vi kan overbringe til Wenche, barna og resten av hans familie på en vanskelig dag som denne.

OFS lyser fred over hans minne.

Terje Nustad, leder i OFS

YS om arbeidsinnvandring

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Randi Bjørgen, YS-leder

Med oppmerksomhet leser jeg på OFS' hjemmesiden at OFS har besluttet å bevilge penger til en utredning i regi av Nei til EU. Utredningen skal se på utvidelsen av EU og konsekvenser dette kan få for utviklingen av sosial dumping i arbeidslivet i Norge.

Ettersom det henvises til vedtak i YS' sentralstyre og YS' representantskapsmøte og siden denne saken er utfordrende for mange, vil jeg gjerne redegjøre for de vurderinger som ligger bak YS' vedtak.

I YS' prinsippprogram står følgende: "I Norge er det i dag mangel på arbeidskraft innen mange yrker, og behovet vil ikke bli mindre i fremtiden. YS vil derfor åpne for arbeidsinnvandring også fra land utenfor EØS-området. Utenlandske arbeidstakere skal ansettes på de samme vilkår som alle andre yrkesaktive i landet. I tillegg må det satses betydelig på å utnytte og utvikle ressursene blant minoritetsgruppene som allerede bor i Norge."

Dette er YS' faglig-solidariske og prinsipielle grunnlag å drøfte slike problemstillinger på. I forbindelse med EUs utvidelse østover, er det imidlertid snakk om hvorvidt man skal kreve overgangsordninger på inntil 7 år. Det dreier seg følgelig ikke om å åpne for arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS-området.

Når spørsmålet skulle behandles i YS' sentralstyre ble det utarbeidet en grundig vurdering av mulige fordeler og særlig ulemper ved arbeidsinnvandring. Spesiell oppmerksomhet ble naturlig nok viet faren for sosial dumping og "oversvømmelse av billig arbeidskraft". Samtidig ble det vurdert en rekke tiltak på både nasjonalt og internasjonalt plan. Det ble også drøftet hvilken rolle vi som arbeidstakerorganisasjon kan spille.

Et vesentlig poeng i denne vurderingen er skillet mellom arbeidsinnvandring og fri flyt av tjenester. I denne omgang har sentralstyret kun sett på arbeidsinnvandring og ikke på tjenestesiden. Dagens EØS-regler om anbud innebærer at tjenesteytere i andre land kan levere anbud på oppdrag i Norge, typisk innen bygg og anlegg. Spørsmålet er knyttet til om dette vil medføre stor grad av sesongarbeidere, bygningsarbeidere eller liknende som har sitt arbeidsforhold regulert i eget land og ikke i Norge. I motsetning til ordinære arbeidsinnvandrere som i utgangspunktet søker seg jobb i Norge hos norske arbeidsgivere.

Det vil bli omfattende å gå gjennom hele vurderingen som lå bak Sentralstyrets vedtak. La meg bare nevne at erfaringer fra tidligere EU-utvidelser, som alltid har vært med nye fattigere land, er at arbeidskraften flytter lite på seg – også til de rikeste landene.

Etter en totalvurdering fattet sentralstyret følgende vedtak mot annen nestleders stemme, men med stemmen til representanten fra YS Privat: "Notatets foreslåtte krav og tiltak oversendes regjeringen som YS' krav mht. EU-utvidelsen og arbeidsinnvandring til Norge. Dersom disse tiltak ikke fungerer etter sin hensikt, vil YS med henvisning til EØS-avtalen, kreve innført overgangsregler i etterkant." La meg presisere at annen nestleders poeng var at det var representantskapet som skulle behandle denne saken og ikke sentralstyret. Det var således ikke en stemme mot innholdet i forslaget til vedtak. Dette fremkommer av stemmeforklaringen som er vedlagt protokollen fra møtet.

Sentralstyret har altså vedtatt å ikke kreve overgangsordninger i første omgang. Imidlertid har YS oversendt Regjeringen krav og forslag til tiltak som må følges opp. Dermed har sentralstyret vært i stand til å etterleve prinsippprogrammet, samtidig som vi har satt klare betingelser til dette. Allerede nå ser det ut til at Regjeringen konkret vurderer og faktisk følger opp kravene våre.

For dem som tviler på at man kan gjøre noe i etterkant, er det betimelig å vise til EØS-avtalens regler for beskyttelsesmekanismer. Hvis de nåværende EØS-medlemslandene ved utvidelsen eller i løpet av de første syv årene åpner arbeidsmarkedet fullt ut, vil reglene i de to første årene rettslig sett være nasjonale regler. Eventuelle innstramminger i denne perioden vil skje på nasjonalt grunnlag.

Eventuelle innstramminger etter denne perioden vil derimot kreve bruk av beskyttelsesmekanismen som tillater at reglene

om fri bevegelse settes til side. Dette kan skje dersom en medlemsstat utsettes for eller forventer forstyrrelser på arbeidsmarkedet som vil kunne utgjøre en alvorlig risiko for levestandarden eller sysselsettingen i en bestemt region eller et bestemt yrke.

Norge kan altså ta beslutningen om å sette EU/EØS-reglene til side og avgjøre varighet og omfang av beslutningen på nasjonalt grunnlag.

I realiteten dreier debatten om eventuelle overgangsordninger seg om hva som skal skje i perioden 3 – 5 år etter utvidelsen. Politikken som føres i de to første årene vil uansett anses som nasjonale regler. I perioden 5 – 7 år etter utvidelsen vil det være betingelsene for bruk av beskyttelsesmekanismer som ligger til grunn. Etter syv år er overgangsperioden avsluttet.

Denne saken ble også behandlet på YS' representantskapsmøte 1. desember, blant annet i forbindelse med handlingsplanen for 2004. Etter at forbundene i YS privat hadde fremmet en rekke forslag la redaksjonskomiteen frem følgende forslag til formulering på dette punktet: EU utvidelsen og problemstillingene omkring arbeidsinnvandringen til Norge vil også i 2004 være høyt prioritert. YS er opptatt av at Regjeringen følger opp de foreslåtte krav og tiltak som YS har oversendt. Dersom tiltakene ikke fungerer etter sin hensikt vil YS med henvisning til EØS-avtalen, kreve innført overgangsordninger. Dette forslaget fikk tilslutning fra 20 av YS' forbund, kun OFS stemte i mot.

Jeg har respekt for den utrygghet mange føler i dette spørsmålet, og kan forsikre om at jeg skal følge opp de vedtak som er fattet i sentralstyret og i representantskapet. Ingen av oss ønsker sosial dumping eller forvitring av faglige rettigheter og arbeidsvilkår for øvrig. På den andre siden er jeg også opptatt av å bidra solidarisk til å øke arbeids- og levestandarden i land hvor arbeidstakere ikke har de samme rettigheter og muligheter som i Norge.

Denne debatten er neppe avsluttet med dette. Jeg håper imidlertid at vi skal erfare at frykten vår blir ubegrunnet, at YS' krav og forslag til tiltak følges opp og fungerer. Sammen skal vi bidra til å videreutvikle norsk arbeids- og samfunnsliv til de beste for alle som tar del i det.

Prinsippprogram for YS

"I Norge er det i dag mangel på arbeidskraft innen mange yrker, og behovet vil ikke bli mindre i fremtiden. YS vil derfor åpne for arbeidsinnvandring også fra land utenfor EØS-området. Utenlandske arbeidstakere skal ansettes på de samme vilkår som alle andre yrkesaktive i landet. I tillegg må det satses betydelig på å utnytte og utvikle ressursene blant minoritetsgruppene som allerede bor i Norge."

STRIKKEN SOM HOLDER PÅ OG RYKE.....

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Trond Lerøy, servicearbeider på GFA

Jeg jobber som servicearbeider i Statoil Forpleining og er egentlig fornøyd med det, men de negative tankene om at dette ikke er en jobb for meg kommer stadig oftere fram i dagen.

Jeg har jobbet som servicearbeider her på Gullfaks A i snart syv år og det har egentlig hvert en eneste lang omstillingsprosess.

Vi har godt fra den ene omleggingen etter den andre, jeg kan blant annet nevne en rekke nye trappetrinnsmodeller, innføringen av lagarbeid, benchmarking mot andre forpleiningsfirmaer, innføringen av 2-4 rotasjon uten og ansatte flere, innføring av bake off produkter og nå er det en ny renholdstander som skal tre i kraft. Jeg kunne helt sikkert nevnt enda flere ting som har preget hverdagen vår her ute.

Et resultat av alt dette er at vi ikke har klart og få bukt med vårt lave nærvær (høyt sykefravær) på tross av høyt fokus på den biten, da tenker jeg først og fremst på nærværprosjektet som hele Statoil har trykt til sitt bryst.

Den siste arbeids og miljøundersøkelsen i avdelingen viser en markant tilbakegang fra den forrige. Dette er alvorlig med tanke på hvor mye krefter og energi vi har brukt på og bedre arbeidsmiljøet.

Vi har en gjeng med høyt kvalifiserte kokker som jobber på våres kjøkken her i Nordsjøen og det er allmenn kjent at maten her ute er fantastisk, men det er et faktum at deres hverdag her ute er blitt forandret.

Det er innført bake off produkter og med det forsvant bakerne fra plattformen.

Hva så med kokkene når det blir stadig mer av kjøttprodukter, salater, grønnsaker, desserter osv som kommer ferdigkuttet ut her.

Det er bare ett tidsspørsmål før det vi her ute kaller "skrubben" er tatt bort, og da skal de også ta oppvasken etter seg selv også.

Jeg har lyst og sitere en kokk som utbrøt i fortvilelse: " om noen få år kan eg fanen ikkje lage mat lenger".

Det er trist og se at ett slikt fantastisk flott fag skal bli rasert på en slik måte.

Det hadde vært interessant og sett andre avdelingers budsjetter og sammenlignet de med våres og sett hvor mye penger de kunne ha spart på litt enkle grep. Jeg er helt sikker på at det kunne bidratt til og drevet forpleiningen i lang tid.

I alle disse omstillingene vi har gjort i min avdeling har vi gått på med liv og lyst og prøvd og gjort hverdagen vår levelig, og jeg tror ikke andre avdelinger har merket store forandringer. De har selvfølgelig vist om og hørt hvordan vi har hvert utsatt for stadig nye utfordringer, men nå syntes de at kvaliteten er dalende.

Og da er vi inne på det som vi servicearbeidere og kokker har satt vår ære i, nemlig og yte gjestene våre service, kvalitet og presentere de et produkt som vi kan være stolte av.

Jeg skriver dette i fortvilelse og jeg mener at strikken nå er strekt så langt at den ryker hvert øyeblikk. Og når jeg hører at GFA sine inntekter/tall for år 2003 er hele 12 % bedre enn forventet så spør jeg meg selv om dette er takken vi får.

Med vennlig hilsen Trond Lerøy, en trøtt og sliten servicearbeider på GFA.

Fornøyd med ny eier i Vetco International/ABB

Skrevet av: Mette Møllerop

- Vi har alltid hatt en god eier, men samtidig er dette det rette tidspunktet for skifte, sier klubbformann i OFS-klubben i ABB, Jarl Aas Lindseth.

ABB A/S selger ut olje- og gassvirksomheten som omfatter rundt 3.500 ansatte til de tre selskapene Candover, J. P. Morgan og 3 I Group. Driften fortsetter under navnet Vetco International. Bak salget ligger blant annet en presset økonomi og flere belastende asbestsaker i USA. Olje og gass var heller ikke noe kjerneområde for ABB. Selskapet ønsket seg tilbake til sin egentlige virksomhet som er kraft og turbiner. Salg var derfor, i følge selskapet, nødvendig om de skulle prioritere og styrke denne delen av virksomheten. I dag er verden full av industriforetak som selges, fusjoneres, omstilles, nedbemannes eller legges ned. Et nytt spørsmål i denne sammenhengen blir naturlig nok om dette nye selskapet nå står trygt i framtida? - Det er selvfølgelig en fare for at dette er begynnelsen på en splittelse, sier Jarl Aas Lindseth. Nå hører vi til Vetco Gray Norge. Da ABB kjøpte oss på begynnelsen av nittitallet gikk vi inn som en del av Offshore Systems. Nå er vi altså tilbake i Vetco Gray. En ny splittelse kan selvfølgelig bare være et spørsmål om tid. Vår sjef i USA, Don Grierson, er snart pensjonist. I forhold til Grierson er det i hvert fall åpenbart at ledelsen har visse tidsperspektiver å forholde seg til. Når det gjelder kostnadskutt vet vi at de kommer, men ikke så store hos oss. Kostnadskuttene skal tas i Aberdeen og i Houston, men vi er foreløpig spart for store kutt.

Hvorfor ikke her?

- Ja, si det. Det er selvfølgelig litt snodig. Årsaken henger nok først og fremst sammen med de oppdragene vi har her i forbindelse med Snøhvitutbyggingen og andre store prosjekter. Hva som skjer når de er ferdige, vet vi jo ikke.

Tariffavtaler står for fall

I tilknytning til pressede anbud, omstillinger og nedbemanninger ser en oftere og oftere at arbeidsgiverne går til angrep på tariffavtaler og avtaleverk. Hvor lenge kan fagforeningene i ABB holde stand?

- Det er vanskelig å svare på. Foreløpig har vi ikke registrert noen angrep av den typen, men en vet jo aldri. Norske arbeidstakere har et godt avtaleverk i motsetning til mange andre land. Problemet kan oppstå når vårt selskap bruker arbeidskraft uten tilsvarende avtaler fra egne avdelinger i andre land. Vi kan med andre ord risikere at utenlandske arbeidskolleger utkonkurrerer oss og overtar våre arbeidsoppgaver.

Selskapets oppbygning

Den nye strukturen i selskapet virker ved første øyekast en smule ulogisk?

- Den er i hvert fall forvirrende i forhold til hvem en rapporterer til, sier Lindseth. Hvis vi starter nederst i venstre hjørne har vi en todelt blokk som består av Vetco Gray Norge og Vetco Gray. Vetco Gray Norge forholder seg til Arbeidsmiljøloven og det norske lov- og avtaleverket som ligger under Offshore Systems A/S med Rasmus Sunde i ledelsen. Samtidig rapporterer vi til Vetco Gray med Don Grierson på topp. Litt enklere sagt, rapporterer min sjef i Dusavik til øverste ledelse i Norge som igjen rapporterer til Houston i USA. Videre ligger begge disse "blokkene", altså Offshore Systems A/S og Vetco Gray og Vetco Gray Norge under Vetco International som styres av John Kennedy. Vetco International har i tillegg en egen styringsgruppe på toppen.

John Kennedy er dere fornøyd med?

- Ja, når det gjelder Kennedy, er det absolutt en ledertype vi er godt fornøyd med. Han kjenner de norske systemene og den norske oljebransjen, og det gjør at vi har tro på at han er et godt valg for oss. Selskapet som vi kom fra kjente ikke bransjen godt nok. Nå er vi i hvert fall glad for at vi har fått en eier som ser det potensialet vi har og vil satse på denne bransjen.

Hva sier de andre ansatte? Er de enige i at dette er en god løsning?

- Vi ser positivt på salget, alle sammen. Det må ikke misforstås dit hen at vi ikke har vært fornøyd med vår tidligere

arbeidsgiver, ABB

har alltid vært en god og ryddig arbeidsgiver. Men alle har gledet seg over salget. Usikkerhet rundt asbestsaken skapte utrygghet i forhold til de økonomiske følgene av saken. Vi merker at folk fikk mer ro nå når salget er avgjort. Selv om det er mye å ta tak i, er dette et godt selskap.

Og det er ingen reduksjoner i bemanningen på gang?

- I utgangspunktet er det ingen som skal gå. Det blir omorganisering, men hva det koster er foreløpig usikkert. Vi håper og tror at vi fortetter med samme bemanning.

Ny organisasjons rådgiver i OFS

Skrevet av: Mette Møllerop

Einar Bryne, 55 år gammel og tidligere personaldirektør i Smedvig, er fra 1. februar knyttet til OFS som organisasjonsrådgiver.

Det innebærer arbeid på en rekke områder, hvor blant annet rådgivning i forbindelse med forhandlinger vil være en viktig oppgave. I tillegg vil han bruke mye tid i klubbene og sammen med klubbstyrene. I dette ligger også trening av tillitsvalgte og grundigere diskusjoner om saker og erfaringer som kan være med på å løfte de tillitsvalgte sin hverdag.

Einar Bryne, 55 år gammel og tidligere personaldirektør i Smedvig, er fra 1. februar knyttet til OFS som organisasjonsrådgiver. Det innebærer arbeid på en rekke områder, hvor blant annet rådgivning i forbindelse med forhandlinger vil være en viktig oppgave. I tillegg vil han bruke mye tid i klubbene og sammen med klubbstyrene. I dette ligger også trening av tillitsvalgte og grundigere diskusjoner om saker og erfaringer som kan være med på å løfte de tillitsvalgte sin hverdag.

Einar har vært tilknyttet oljebransjen siden 1978. Han har i tillegg til funksjonen som personaldirektør hatt en rekke forskjellige tillitsverv for Rederiforbundet og OLF. Han har vært leder i boregruppen på arbeidsgiversiden i to år og dermed også leder i forhandlingsgruppen. I samme periode satt han også i hovedstyret og presidentskapet i OLF. I de siste årene har han drevet egen virksomhet hvor organisasjonsutvikling var det viktigste arbeidsområdet.

Einar ser ikke skiftet av ståsted i oljebransjen som noen stor endring.

- Jeg har levd nær fagbevegelsen hele tida og kjenner både organisasjonene og menneskene som jobber der. Mine erfaringer og opplevelser med denne siden av arbeidslivet er positive, og jeg ser det derfor mer som en interessant utfordring enn en komplisert overgang.

Hva kan du tilføre OFS, tror du?

- Min bakgrunn kan forhåpentligvis være nyttig, spesielt når det gjelder å finne årsaker til at forhandlinger låser seg og problemer virker uløselige. Vi må finne tilbake til det kommunikasjonsklimaet vi hadde for en del år tilbake og rett og slett finne felles mål for hverandres eksistens. I dag sliter vi med det. Å kunne kommunisere godt, er ofte en av nøklene til løsninger. Det er stor forskjell på å medde

le et forslag til løsning og diskutere seg fram til et resultat. Folk flest er "redde for å miste ansikt" og gi fra seg for mye. Dermed får en unødvendig steile fronter. Vi må trene på å bli bedre på form og sørge for at grunnleggende skepsis ikke forhindrer en god samtale.

Syns du forholdene for arbeidstakerne har forverret seg i de senere årene?

- Uten tvil ja. Arbeidstakerne presses på alle områder. Selskapene slås sammen, kjøpes opp, omstiller seg og før en vet ordet av det står en på gaten. Prosessen i SAS og Braathen er skremmende. Her må de ansatte søke på jobbene sine flere ganger. At enkeltmennesker må leve i en slik sammenhengende usikkerhet er forferdelig og slike ting oppleves sterkt. Bør vi ikke omstille industrien i det hele tatt?

- Jo, omstillingene må komme, men de går for fort, og metodene er ikke gode nok. I tillegg får ansatte ofte beskjed på Dagsrevyen om at de er overtallige.

En overraskelse ute?

Mange lurte nok på hvordan "motstanderne" vil oppfatte Einar Brynes nye stilling. Selv regner han med at det sannsynligvis vekker litt oppsikt, men først og fremst fordi det som regel er tillitsvalgte som skifter side. .

- Jeg tror arbeidsgiverorganisasjonene kanskje vil føle en viss usikkerhet i forhold til min nye jobb, men som jeg sa om kommunikasjon, jeg tror begge parter vil kunne ha nytte av dette skiftet.

Hva med OFS, forteller det noe om organisasjonen at de tar i mot deg med åpne armer?

- Absolutt. Det sier mye om takhøyden her! OFS har ingen fordommer i forhold til min tidligere rolle, tvert i mot ser de mulighetene som ligger i å utnytte mine kunnskaper. For min egen del vil jeg gjerne få legge til at jeg må ha oppført meg redelig i min tidligere jobb ettersom organisasjonen viser meg denne tilliten.

Sier det også noe om deg som menneske etype?

- Kanskje det. Jeg er i hvert fall helt klart en type som bryr meg. Det er viktig å ikke la slike ting bli munnhell, men bry seg i virkelig og ærlig forstand. Mennesker som kjenner meg godt, vil nok si at jeg er en omsorgsperson. Det tror jeg er riktig. Jeg er oppatt av at mine omgivelser skal ha det godt og jeg oppfordrer andre til å jobbe for det samme, for at vi i fellesskap skal ha det bra.

I OFS er vi glad for å kunne styrke organisasjonen med det lange og brede erfaringsgrunnlaget Einar Bryne har opparbeidet seg, og vi ønsker ham velkommen som en del av OFS sitt kollegium.

Ny månelanding

Skrevet av: Mette Møllerop

tekst: Randi Bjørgen, YS-leder

Da John F. Kennedy på begynnelsen av 60-tallet sa at innen tiåret var omme skulle USA ha landet en bemannet romrakett på månen, var det nok mange som ristet på hodet. Men med visjoner og pågangsmot nådde man målet. Mange har det siste året tatt til orde for behov for mer offensiv næringspolitikk. Etter at både rente og kronekurs har gått ned, har kravene forstummet. Parallelt har Regjeringen nettopp lansert en stortingsmelding om plan for en helhetlig innovasjonspolitik. Der understrekes det at dette er en langsiktig og omfattende oppgave og at meldingen er et første skritt på veien. Meldingen har mange gode og snille poenger, men mangler dessverre dristige og visjonære tanker for fremtidig norsk innovasjon og næringsliv.

Nærings- og innovasjonspolitik stiller fagbevegelsen overfor nye utfordringer. Mange vil kanskje påstå at det er nytt at fagbevegelsen er opptatt av dette. Mitt svar er at det er en reaksjon på de utfordringer norske arbeidstakere står overfor. Når vi på en side krever en langsiktig og fremtidsrettet næringspolitikk, må vi også være beredt til å bidra. Derfor vil jeg forsøke å peke på områder YS mener er riktig å sette fokus på. Norsk industri må utvikles og da må vi ta utgangspunkt i den kunnskapen og kompetansen som finnes. Spørsmålet er derfor hvordan vi kan utvikle Norge til å bli en kunnskapsbasert industrinasjon og hvilke næringer skal vi satse på?

Jeg tror det er viktig å tenke gjennom de utfordringer vi står overfor og avklare hvilke mål vi har for norsk næringspolitikk. Kunnskap og kompetanse er avgjørende for arbeidsliv og samfunn. Det å kunne tilegne og nyttiggjøre seg informasjon er viktig både for enkeltmennesker og virksomheter. Konkurransen om den best kvalifiserte arbeidskraften skjer i økende grad på et internasjonale arbeidsmarked og påvirker lønns- og arbeidsforhold, sosiale ordninger, skatte- og avgiftspolitik og øvrige livsvilkår.

Vi ser stadig oftere hvordan hyppige eierskifter, fusjoner, fisjoner og outsourcing preger utviklingen av næringslivet. I kombinasjon med økt internasjonalisering fører dette til større distanse mellom arbeidstakerne og strategiske beslutninger. Ny teknologi fører til at arbeidsoppgaver utføres på nye måter. Det åpnes dermed for nye yrker og en annen organisering av arbeidet som i større grad kan tilpasses den enkeltes livssituasjon. Dette er spennende samtidig kan det føre til redusert bemanning, kompetansebrist, mer flytende grenser mellom arbeid og fritid og fremmedgjøring i forhold til egen arbeidsplass og kolleger. Vi kan ikke bremse denne utviklingen, derfor må vi forvalte den på en best mulig måte.

I denne forbindelse er det nyttig å trekke frem etter- og videreutdanningsreformen som YS er opptatt av. Både arbeidsledige og sysselsatte må få reell mulighet til å erverve seg ny kompetanse og kunnskap. Da må vi sørge for å få på plass en reform som sikrer finansiering av livsopphold under utdanning.

Aktiv næringspolitikk er å fremme verdiskapning, konkurransedyktighet og evne til omstilling. En større andel av verdiskapningen må komme lønntakerne til gode. Konkurransetsatte næringer må styrkes, slik at avhengigheten av oljeinntektene reduseres. Virksomheter som har gode og trygge arbeidsplasser og et arbeidsmiljø preget av kontinuerlig læring vil stå best rustet til å håndtere omstillinger. Å utvikle lærende organisasjoner er en av arbeidslivets viktigste utfordringer.

I debatten rundt arbeidsledighet og utflagging av arbeidsplasser sies det ofte at "den konkurransetsatte industrien som flagger ut, bør erstattes av ny konkurransetsatt virksomhet." Fagbevegelsen har pekt på at prisen for industri som flagger ut, er større enn et antall arbeidsplasser som går tapt. I et samfunnsøkonomisk perspektiv dreier det seg om miljøer bygd opp gjennom mange år, hvor organisasjon, nettverk og relasjoner, tradisjon, faginnsikt, kollektiv hukommelse, spesialisert fagpersonell og produksjonsutstyr går tapt. Dette drar man ikke uten videre opp av hatten igjen. Det er bedre forutsetninger for nyskaping der det allerede finnes et industrielt fundament, enn der man må starte mer eller mindre på bar bakke.

Dette er noe av bakgrunnen for at YS har tatt til orde for en mer offensiv norsk innovasjonspolitik. I dag er målet at den samlede norske forskningsinnsatsen i forhold til BNP, bør ligge på OECD-gjennomsnittet. Dersom man erkjenner at Norge er i ferd med å bli en kunnskapsnasjon, burde ambisjonen være å ligge over ethvert gjennomsnitt av denne art.

I forbindelse med en helhetlig innovasjonspolitik mener YS at utgangspunktet må være på nyskaping i og rundt eksisterende miljøer - på intreprenørskap. Og ellers på entreprenørskap og nyskaping som supplerer eksisterende virksomhet og erstatter det som ikke er mulig å redde. Det bør være et mål å resirkulere kompetanse fra gammel til ny næring. Helhetlig innovasjonspolitik bør i første omgang bygges rundt sektorer hvor norsk industri allerede har kompetanse, dvs. maritim, marin og offshore sektorene. Samtidig må det være rom for å videreutvikle nye industrier for eksempel innen IKT.

I arbeidet med en helhetlig innovasjonspolitik må man ta hensyn til den demografiske utviklingen i Norge. Befolkningen blir eldre og kravene endres. Det vil være behov for å tilpasse arbeidsmarkedet og innsats i forhold til bl.a. erfarne medarbeidere. Et mer fleksibelt og inkluderende arbeidsliv blir stadig viktigere. Det understreker nødvendigheten av å se på organisering av arbeid, samt personalforvaltning.

Forskning og innovasjon kjennetegnes av langsiktig og tålmodig innsats uten umiddelbare utsikter til raske gevinster. Det er derfor viktig at det gis føringer og incentiver som stimulerer til langsiktighet i bedriftene. Blant annet bør det norske avgiftsnivået og støtteordninger være på nivå med andre land: både mht lettelse av avgifter og opprettholdelse av støtteordninger. Næringslivet må sikres størst mulig grad av likeverd.

Norge har blant Europas laveste avskrivningsregler, blant annet har virksomheter ikke muligheter for å foreta "startavskrivninger". Etter YS' syn bør avskrivningsreglene formes slik at de stimulerer til og belønner investeringer. Et annet sentralt virkemiddel er beskatningsreglene. Dagens utbyttebeskatning medfører at det tas ut betydelige beløp i utbytte, og at passivt eierskap belønnes. Derfor er det viktig at man endrer skattereglene slik at de ivaretar og stimulerer behovet for å pløye kapital tilbake til virksomhetene.

Jeg synes det er viktig å dvele ved hvilke sektorer vi bør satse målrettet på i Norge i næringspolitisk sammenheng. Eksempelvis er offshoresektoren betydelig i Norge, også som følge av at mange virksomheter er etablert for å selge sine varer/tjenester til oljeindustrien. Norge har over 35 års erfaring med oljevirkomheten i Nordsjøen. Hvorfor ikke tenke på hvordan man kan utnytte denne teknologiske spisskompetansen på andre områder. Erfaringen fra Nordsjøen er unik, og det er ingen grunn til at vi ikke skal kunne nyttiggjøre oss denne kunnskapen på andre områder. Her er det rom for nytenkning.

De næringspolitiske utfordringene er store, det er også mulighetene. For at vi skal lykkes må vi imidlertid tørre å være kreative, offensive og visjonære. Det blir i allefall ingen månelanding hvis vi kun lener oss tilbake og roper på at "noe må gjøres".