



SAFE Magasinet

Nr. 3 – 2004

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 5	ER OFS RABIA TE “STREIKERE”?	Mette Møllerop
Side 6	YS-leder kritiserer olje-lønnsnemnd	Mette Møllerop
Side 7 – 9	Flere utspill fra NOPEF	Mette Møllerop
Side 10 – 11	Litt historie og tanker om streiken vår	Bjørn Tjessem
Side 12 – 16	NR sine løgnaktige påstander	Terje Nustad
Side 17	NOPEF-Transocean-igjen!	Anita Fløysvik
Side 18	– Statlig manipulering for å knekke OFS og hjelpe LO	Mette Møllerop
Side 19	Frie faglige retningslinjer	Mette Møllerop
Side 20 – 21	Angrep utenifra er ikke nytt	Mette Møllerop
Side 22 – 25	Distriktene skal være levende	Mette Møllerop
Side 26 – 28	Humor er et nyttig verktøy	Mette Møllerop
Side 29	Spennende konferanse i Statoil	Mette Møllerop
Side 30 – 31	Høyere aktivitet i kransimulatoren	Mette Møllerop
Side 32 – 34	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 35 – 36	Streiken i Stolt Offshore	Mette Møllerop
Side 37	Sikring av ansatte	Mette Møllerop
Side 38	Støtte til Oddleiv Tønnessen	Mette Møllerop

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 39 – 41	Oppsigelsen av klubbleder Oddleiv Tønnessen ferdigbehandlet i Stavanger Tingrett	Kari Bukve
Side 42 – 43	Vil og vet NHO vårt eget beste?	Terje Nustad
Side 44	HVEM ER URYDDIGE?	Terje Nustad
Side 45	Nyt solen, men unngå å bli solbrent i sommer	Mette Møllerop
Side 46	Nytt styre i OFS klubben Dalseid & Fløysland	Mette Møllerop
Side 47	Kurs for tillitsvalgte	Mette Møllerop
Side 48 – 49	Arvesituasjonen for barnløse par	Mette Møllerop
Side 50	det juridiske HJØRNE	Anita Fløysvik
Side 51	OFS-familien viser solidaritet	Mette Møllerop
Side 52	STREIK EN POLITISK NØDVENDIGHET FOR ET ANSTENDIG ARBEIDSLIV!	Terje Nustad
Side 53	Hva forteller historien oss?	Mette Møllerop

ER OFS RABIATE "STREIKERE"?

Skrevet av: Mette Møllerop

I sitt "tidligere liv" mente Smedviddirektør Einar Bryne at OFS var en rabiater streikeorganisasjon. "De ble oppfattet som utilregnelige, uforutsigbare og litt rabiater, sa Bryne til TV2. På spørsmål om han nå, som ansatt i OFS, støttet streikene, svarte han: "Ja, definitivt. Selv med de negative konsekvenser en streik har."

Vi har her laget en oppsummering av streikene så langt. Vi har sett på grunnlaget for konfliktene, kravene som ble innlevert til motparten, argumentene og angrepene mot OFS.

I tillegg har vi tatt med viktige deler av norsk oljehistorie for å se på eventuelle likhetstrekk med tidlig historie kontra dagens situasjon. Sist, men ikke minst, har vi vurdert det "rabiater" stempelet.

OFS - OLF

Vi hadde to oppgjør foran oss: OFS og Oljeindustriens Landsforening, OLF, og OFS og Norges Rederiforbund, NR.

Kravene til OLF ble overlevert 11. mai. I infoen som gikk ut samme dag, sa Terje Nustad, leder i OFS, blant annet: Våre krav bygger i hovedsak på pensjon og jobbtrygghet. Når det gjelder pensjon, er det viktig for oss å få tariffestet de allerede etablerte pensjonsordninger i selskapene. Vi ønsker også å få slått fast at de som arbeider kontinuerlig nattskift skal kunne gå av to år tidligere med pensjon. Forutsetningene er at en har arbeidet 10 årsverk på natt.

Når en ser utviklingen innenfor EU og det presset som er på Arbeidsmiljøloven, mener OFS at jobbtrygghet må bli det andre viktige temaet. Derfor krever vi at

det selskapene må basere seg på er faste ansettelser, bruk av løsvikarer må minimaliseres, vikarenes situasjon forsterkes gjennom lokale avtaler, arbeidstakernes rettigheter skal sikres ved et hvert kontraktsskifte, bedriftsansienitet skal følges, vi krever reell arbeidstakermedvirkning ved anbud og kontraktsinnngåelser, operatørselskapene pålegges å sørge for at alle som arbeider på installasjonene må følge avtalens arbeidstidsbestemmelser og at organisasjonene må avtale arbeidsvilkårene for de med integrerte driftsløsninger land/sokkel.

Er pensjonskravene

"rabiater krav"?

Det første, kravet om å tariffeste pensjonskrav, dreier seg om å tariffeste lokale pensjonsordninger som har eksistert i selskapene i flere år. Det er med andre ord ikke snakk om å innføre nye, dyre ordninger. Den eneste logiske grunnen til at OLF ikke vil gå med på dette kravet, må være at de ønsker å fjerne eksisterende pensjonsordninger, eller ha mulighet til å fjerne dem.

Kravet om å kunne gå av to år tidligere etter å ha jobbet kontinuerlig nattskift med en ramme på minimum 10 årsverk på natt, kan vel neppe regnes som "rabiater"? En hel rekke arbeidsgrupper på land med belastende skift – og nattarbeid har allerede kortere pensjonsalder. Hvorfor skal ikke oljearbeidere med så mange år med belastende nattarbeid også ha muligheten til å gå av før ordinær pensjonsalder?

Dessuten; mange års slit med nattarbeid fører til søvnproblemer. Forskning sidestiller søvnmangel med ruspåvirkning. Å jobbe på en arbeidsplass som krever hundre prosent årvåkenhet i forhold til sikkerhet, gjør ikke pensjonskravet rabiater, det gjør kravet dødsaktuelt.

Hva med jobbtrygghet?

Kravet om jobbtrygghet for oljearbeiderne føyer seg inn i en allerede lang rekke politiske og fagpolitiske utspill, møter, debatter, paroler og streiker. Ikke minst er den siste store streiken 28. februar 2003, da 40.000 fagorganiserte la ned arbeidet i en tre timers politisk streik, et godt eksempel. Av de 15 hovedparolene som var vedtatt den gangen, er minst 10 av dem i tråd med de forutsetningene som ligger bak OFS sitt krav om jobbtrygghet.

Parolegrunnlaget sa blant annet: "Vern om norske arbeidsplasser!" "Vi trenger en norsk oljeindustri!" "Nei til utflagging!" "Behold kompetansen i Norge!" "Utdanning til arbeidsledighet!" "Vi vil ha jobb også i framtida!"

Både arbeidstakermedvirkning i forhold til anbuds- og kontraktinnngåelser, arbeidstidsbestemmelser, norske lønns- og arbeidsforhold ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, løsvikarer og midlertidige ansettelser, er krav som går rett i hjertet på februarstreikens grunnlag.

"Mange av toppene i næringslivet ser på ledigheten som et statistikkproblem, sa LO-leder Gerd Liv Valla. Arbeidsløshet handler ikke om statistikk. Det handler om de som ikke får sove om natta fordi de er utrygge på framtida. Det handler om sosiale nettverk som går i oppløsning, selvbilder som går i stykker. Arbeidsløshet handler om mennesker. Og det er disse vil i fagbevegelsen vil kjempe for og som vi aldri vil svikte", sa Valla.

De menneskene som Gerd Liv Valla blant annet snakker om, er de som i dag sies opp over en lav sko i oljebransjen. I Odfjell,

for eksempel, forsvant nettopp 190 ansatte. Noen av disse har fått jobben tilbake, men fortsatt er 100 oppsagte i arbeidsledighetskø.

Har ikke Odfjell jobb til disse?

Jo da, men riggen er flyttet over på britisk side hvor en nå ansetter britiske arbeidere i stedet.

Hvorfor det?

Fordi en slipper unna det norske avtaleverket, den norske arbeidsmiljøloven som blant annet regulerer overtidbestemmelser og andre forhold som angår arbeidstid.

Vil utviklingen stoppe med dette?

Det spørs hvor lenge engelske og skotske arbeidere er såkalt konkurransedyktige?

I sommer var Stavanger Aftenblad og andre aviser fulle av groteske historier om polske arbeidere som er hentet til Norge av norske bedrifter som driver med utleie av utenlandsk arbeidskraft. "36 kroner er god lønn i Polen", sier Ole Gabriel Kverneland, leder Dobra Personell. Dobra leier ut polske arbeidere for mellom 130 og 160 kroner timen, mens timelønnen arbeiderne får er på mellom 82 og 110 kroner. I tillegg må de betale kost og losji på opp til 6000 kroner måneden til Kverneland. Det polakkene sitter igjen med, er altså rundt 36 kroner timen.

Det er ikke usannsynlig at kombinasjonen globalisering og arbeidsgivers grådighet også blir de polske arbeidernes bane etter hvert. Hvorfor i all verden betale polakkene disse kronene hvis en kan tjene enda mer ved hjelp av arbeidere fra land i Asia?

Det er ikke lenge siden vi sa at du får tre portugisere for en nordmann. Hvor mange filippinere du får for en nordmann, eller en skotte for den saks skyld, har arbeidsgiverne sikkert regnet på for lenge siden. Med filmer som dokumenter arbeidsforholdene for arbeidere/barnearbeidere i Asia friskt i minne, er en ikke "utidig" om en mistenker oljenæringen for å slite med et snev av misunnelse...

Vi lever i Norge, ikke i Polen eller på Filippinene

At folks lønn må stå i forhold til det prisnivået en har i det landet en bor og arbeider i, er innlysende. Det sier seg selv at det er umulig å spise og bo i Norge med en polsk eller filippinsk lønn. Verken arbeidsgivere, regjering eller politikere har vel noen gang tenkt at de selv skal ligge på et lønnsnivå som er representativt for disse landene?

I et leserinnlegg i uke 28 i SA, skriver Trond Helland, leder av Fagforbundet Rogaland :

"Gjennom pressen får vi opplyst at Norge ligger på andreplass i produktivitetsvekst, vi blir bare slått av Irland. En opplever til stadighet at det blir satt nye rekorder i lederlønninger og gullkantede pensjonsavtaler for toppledere både i privat og offentlig sektor. Innen offentlig sektor hevdes det at toppledere må ha gode betingelser for ikke å bli kjøpt opp av det private næringsliv. I det private sies det at lederne må ha konkurransedyktige lønninger for ikke å forsvinne til utlandet. En stiller seg tvilende til begge disse påstandene. Det er ikke et særlig stort problem å rekruttere kvalifiserte søkere til toppjobber verken i privat eller offentlig virksomhet. Det er heller ingen umiddelbar fare for at særlig mange norske ledere vil forsvinne til utlandet."

I tillegg er det betimelig å spørre hvilke land eller selskaper er det som til stadighet er på jakt etter disse norske lederne? Svært mange av gjengangerne fra den såkalte "gutteklubben" burde vært satt på sidelinjen etter å ha ledet selskapene sine stadig lenger ned i myra. Hadde de ikke hatt sine venner i klubber og losjer rundt seg, er det ikke sikkert de hadde hatt en krone i lønn.

I dette

lyset er det kravet om jobbtrygghet må sees. OFS krever ikke høyere lønn, men norske lønns- og arbeidsforhold ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, løsvikarer og midlertidige ansettelser.

Anbud og kontrakt

I 2003 var Statoil helt sikre på at valget av underleverandører i Snøhvitprosjektet var gjennomtenkt, ville holde høy kvalitet og tidsplan for levering. Regjeringen hadde full tillitt til Statoil. I dag vet en knapt om en skal le eller grine.

At OFS velger å kreve at arbeidstakermedvirning skal inn i avtaleverket når kontrakter og anbud skal plasseres ut, kan vel verken kalles urimelig eller ufornuftig. Kravet er helt i tråd med det 40.000 arbeidstakere streiket for i 2003.

Kunnskap og kompetanse

I festtaler og ved de store anledninger trekker OLF fram sin bekymring for den framtidige norske oljekompetanse. Hvorfor det egentlig? For OLF er det ett fett hvor kompetansen kommer fra, bare den er billig nok. Penger er penger, enten de kommer som norske kroner, som USA dollar, som euro eller yen. Verken oljenæringen eller annen industri har noen spesiell omsorg for Norge og norsk kompetanse. Om distriktene avfolkes, samfunnet utarmes og Norge sitter igjen uten industri, spiller det ingen rolle for industrieierne. Omsorg og kjærlighet tjener du ikke penger på. På syttitallet ble det sunget en sang hvor refrenget startet med "For kapitalistene har ikke fedreland,..." Den gang gjaldt det blant annet gammel,

tradisjonsrik produksjon av sykler, gummistøvler, sko og klær. Verken kompetansen eller behovet for arbeidsplasser klarte å stoppe flukten til Hong Kong, Malaysia og Filipinene.

Hva svarte OLF?

Terje Nustad: OLF svarte med motkrav som vil bety en rasing av tariffavtalen. De krever at avtalen tømmes for det materielle innholdet og at alle selskap skal kunne forhandle lokalt. Vår konklusjon er at OLF ønsker å svekke arbeidstakernes styrkeforhold ved å bryte opp avtafelleskapet. Det er dette kollektive avtafelleskapet som har gitt oljearbeiderne de lønns- og arbeidsvilkår de i dag har.

OLF ønsker samtidig å nedsette et utvalg som skal se på en ny avtalestruktur. Intensjonene er å få ned kostnadene og å få redusert konfliktfaren. De vil at konfliktretten skal ligge på forbundsnivå og ikke følge forhandlingsarenaen ned på lokalt nivå. Operatørklubbene har allerede fått erfare hva det vil bety, da eksisterer nemlig ingen reelle forhandlinger.

Konturene av OLF sitt ønske viser oss en avtalestruktur lik oljeserviceavtalen. NOPEF har i flere år forsøkt å harmonisere oljeservice med operatøravtalen. Konsekvensen av OLF sitt utspill kan resultere i det motsatte.

OFS brøt forhandlingene med OLF

Den 27.05.04 kl 04.00 brøt OFS forhandlingene med OLF. OFS prøvde i det lengste å komme til enighet med OLF. En prøvde også et samarbeid med NOPEF og leverte inn felles kravliste fra organisasjonene. Dette førte ikke frem. OLF var ikke villige til å diskutere verken jobbtrygghet eller sikring av pensjonsordninger. Heller ikke kravet om medbestemmelse og innsyn ved innleie, anbud og kontraktsinnngåelser ble imøtekommet

28. mai meldte OFS plassfratredelse for 2170 medlemmer som var omfattet av sokkeloverenskomsten mellom OLF og OFS. Samtidig ga Riksmeklingsmannen beskjed om innkalling til mekling mellom OFS og OLF, 16. og 17. juni med utløp 17.juni kl. 24.00.

11. juni sendte OFS melding til Riksmeklingsmannen om brudd i den frivillige meklingen. Som kjent må dette gjøres senest fire dager i forkant i henhold til reglene. Det ble også meldt om plassfratredelse for dem som i første omgang skulle tas ut i en eventuell konflikt 17. juni klokka 24.00. Det gjaldt oljeselskapene Statoil og Esso, samt forpleiningselskapene ESS (Eurest) og Universal. I mellomtida hadde NOPEF blitt enige med OLF og underskrevet sin avtale.

I forbindelse med eventuell plassfratredelse, sa Terje Nustad: - Vi begynner med alle våre medlemmer på Snorrefeltet og forpleiningsmedlemmer på Ringhorne og Ekofisk-K, totalt ca 150 personer. Dette gjøres i samarbeid med Lederne som også har tatt ut sine medlemmer på de samme plassene. Meklingen starter tirsdag og OFS vil konsentrere seg om pensjonsproblematikken, jobbtrygghet og ansettelsesforholdene, samt få klarlagt faglige rettigheter som i stadig større grad blir utfordret og undergravd lokalt. Dette skjer samtidig som OLF krever utvidet lokal styring og forhandlingsrett på de tekniske bestemmelsene. Resultatet blir at en tømmer den kollektive avtalen for verdi for å svekke konfliktfaren og få ned kostnadene. OLF vil nedsette et utvalg for å se på dette. Et utvalg som i praksis skal vurdere dette raseringsarbeidet vil ikke OFS delta i. Den jobben får de som har underskrevet avtalen ta ansvaret for. OFS vil imidlertid gjøre det som er mulig for å unngå konflikt, slik vi også gjorde under forhandlingene.

Vanskelig mekling

- Meklingen er vanskelig, og en medvirkende årsak til dette er at OLF bruker NOPEF som alibi for å ikke å komme oss i møte, sa Terje Nustad da meklingen pågikk 16. og 17. juni. Verken OFS eller Lederne mottok signaler som tilsa en tilnærming til kravene, og faren for konflikt ble oppsummert som stor.

OLF kaster OFS og Lederne ut i konflikt

Dette var tittelen på pressemeldingen som ble sendt ut til medlemmene etter at bruddet var et faktum.

"Oljeindustriens Landsforening, OLF, må ta det fulle og hele ansvaret for at det nå er konflikt i oljeindustrien.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, og Lederne som har samarbeidet under meklingen, vil karakterisere OLF som en konfliktorganisasjon uten forhandlingsevne eller vilje. OLF har tradisjon for å innta en arrogant og avisende holdning til de problemstillinger som råder i næringen og som OFS og Lederne ønsker å få ryddet opp i. OLF har i alle år kjørt en splitt og hersk strategi hvor de raskt inngår avtaler med andre forbund, som regel NOPEF, for å bruke dette som våpen mot andre organisasjoner.

Vi strakk oss langt

OFS og Lederne hadde denne gang krav av ikke-økonomisk art som det etter vår oppfatning burde ha kommet innrømmelser på. Vi strakk oss svært langt under innspurten og reduserte kravene vesentlig, men det var ikke nok for OLF. Vi registrerer at OLF ikke vil bidra til å få tariffestet pensjonsordninger, en bedre regulering av bruken av midlertidige ansettelser, samt få styrket de faglige rettigheter vedrørende arbeidstakermedvirkning.

Vi fikk heller ikke medhold i vårt krav vedrørende de helsemessige konsekvenser av belastningene ved langvarig nattarbeid. OLF klager til stadighet over dårlige økonomiske rammevilkår, men har ingen ønsker om å forbedre arbeidstakernes rammevilkår.

Arbeidstakerorganisasjonene beklager at det ble konflikt, vi viste vilje til fleksible løsninger. Når det ikke er tilstrekkelig for OLF, vitner dette om en konfliktstrategi fra deres side.

På vegne av oljearbeiderne kunne vi heller ikke akseptere å bli tvunget inn i et utvalgsarbeid som har til hensikt å redusere våre hardt opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår.

OFS og Lederne frykter at det kan bli en langvarig konflikt – men det bestemmer OLF.”

Streiken varte ei uke

- Vi er skuffet og forbannet over at regjeringen lar seg misbruke av oljenæringen, sa Terje Nustad, leder i OFS. - Dette er 11. gangen regjeringen bruker tvangsmidler for å løse en konflikt hvor OFS har vært involvert.

Regjeringen har fått påtale fra FN-organet ILO hele sju ganger for brudd på internasjonale konvensjoner, tre av disse er klager i fra OFS. Norge ønsker å fremstå som en forsvarer av de grunnleggende menneskerettigheter. I stedet blir Dagfinn Høybråten og resten av regjeringen stående som representanter for en korporativ stat som ikke tolererer streik som lovlig virkemiddel. Statsråden svekker med dette Norges troverdighet overfor verdenssamfunnet med sin ”misbruk” av tvungen lønnsnemnd.

Problemer i oljenæringen

- Vi har store problemer i oljenæringen. Disse problemene løses ikke i lønnsnemnder, sa Nustad. Derfor blir konflikter et gjentakende problem i næringen og årsaken til at vi kaller OLF en konfliktorganisasjon. Vi stilte ingen økonomiske krav og vi burde absolutt fått en løsning gjennom forhandlinger. Blant kravene var en tariffesting av allerede etablerte pensjonsordninger. Disse pensjonskravene frykter vi arbeidsgiverne ensidig kan endre. Vi ønsket også å få den utstrakte bruken av midlertidig ansatte under kontroll og vi ville ha akseptable avtaleforhold for løsvikarene. Våre krav kan kort sammenfattes som faglige rettigheter som må sees på som en naturlig utvikling av et bedriftsdemokrati, med arbeidstakermedvirning som et sentralt element. Ingen av disse problemene får vi nå anledning til å løse. Dessverre! Problemene i oljenæringen forsvinner heller ikke av seg selv. I tillegg forverres samarbeidsklimaet innen næringen. Vi undres om regjering og myndigheter overhodet har tenkt å gjøre noe med dette? Når Dagfinn Høybråten nå intervenserte og hindret partene i å løse sine problemer, må han selv ta ansvaret for at konfliktfaren fortsetter. En trenger ikke være spåmann for å se at de kommende årene kan føre til stadig nye konflikter i bransjen.

Vitale samfunnsinteresser?

Regjeringen forsvarer sin bruk av tvang med følgende: ”Av hensyn til norsk økonomi og vårt renommé som stor og pålitelig olje- og gassleverandør, og av hensyn til olje- og gassleveransene til våre handelspartnere er det av avgjørende betydning å unngå stans av produksjonen av olje og gass på norsk sokkel.”

Regjeringen gjemmer seg bak argument som at ”vitale samfunnsinteresser” står på spill, og viser til Norges troverdighet som en sikker og stabil gassleverandør. I virkeligheten forsvinner ikke oljen fra havet. Den går heller ikke ut på dato. I virkeligheten er oljeprisen høy, og blir neppe lavere av en streik. Høybråten kan ikke påstå at vitale samfunnsinteresser står på spill, så lenge olje- og gassinntektene ikke brukes, men spares på bok.

For oljeselskapene som skal levere kvartalsregnskap til aksjebørsene, får det betydning for de tall selskapene kan levere. Men det er jo nettopp disse medlemmene av NHO/OLF som streiken skal ramme. At disse rammes økonomisk, gir ikke grunnlag for å forby arbeidskampen. Dessuten er de selv ansvarlige for omfanget ved sin lockout.

Videre skriver regjeringen: ”Norge har ratifisert flere ILO-konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten (konvensjon nr. 87, 98 og 154). Slik konvensjonene har vært tolket av ILOs organer stilles det strenge krav for inngrep i streikeretten. Sosialpakten under Europarådet har i artikkel 6 nr. 4 en tilsvarende bestemmelse som verner streikeretten. Artikkel 6 må imidlertid ses i sammenheng med artikkel G, som åpner for at det ved lov kan foretas begrensninger i streikeretten som er nødvendige i et demokratisk samfunn til vern av andre menneskers frihet og rettigheter, eller til vern av offentlige interesser, den nasjonale sikkerhet og moral i samfunnet.”

Regjeringen hopper glatt bukk over det faktum at de tre gangene OFS klaget voldgiftsdommen inn for nettopp ILO, fikk vi medhold alle tre gangene. I tillegg fikk Norge og regjeringen kraftig kritikk for ulovlig bruk av slike virkemidler. Som en kuriositet kan nevnes at Norge har brukt lønnsnemnd over 90 ganger siden 1952. Norge har også vært innklaget for ILO åtte ganger og alle klagene har fått medhold av ILO. Tvungen lønnsnemnd har først og fremst blitt brukt mot forbund utenfor LO.

Renommé

Norges renommé består av noe mer enn å levere gass. Norge har renommé som et demokrati hvor arbeiderne har rettigheter. I oljeindustrien er oljearbeiderne fratatt streikeretten. Dette svekker Norges renommé og setter oss i samme klasse som land vi ikke vil bli sammenliknet med. Det kan synes som om arbeidstakeres rett til kollektive forhandlinger og til arbeidskamp er mer respektert i Nigeria enn i Norge. Regjeringen ødelegger landets renommé.

Bruk av tvungen lønnsnemnd er i strid med ILOs konvensjoner, konvensjoner som Norge har vedtatt. Det er her nok å vise til ILOs egne uttalelser om bruk av tvungen lønnsnemnd i Norge. Også tilsynsorganene for Europarådets sosialpakt har kritisert Norges bruk av lønnsnemnd, også mot oljearbeiderne. Bruken av lønnsnemnd er i strid med retten til kollektive forhandlinger og streik slik disse er vedtatt i (den europeiske) Sosialpakten og slik Norge har forpliktet seg til å overholde. Unntaksbestemmelsen om innskrenkning i streikeretten som regjeringen peker på, rekker ikke så langt at oljearbeiderne kan fratas streikeretten etter diktat fra NHO/OLF, slik realiteten i regjeringens resolusjon er. Tvungen lønnsnemnd nå, er ikke nødvendig for å verne andre menneskers liv eller helse, og regjeringen påstår da heller ikke det. Tvungen lønnsnemnd er sjølsagt heller ikke nødvendig i et demokratisk samfunn. Tvert om; regjeringen bryter med demokratiet når de forbyr den demokratiske rett til kollektive forhandlinger.

EMK art. 11 beskytter fagforeninger og streikeretten. OFS fikk ikke medhold i sin klage om at tvungen lønnsnemnd i 1994 var i strid med EMK. Men denne avvisning av OFS' klage kan ikke oppfattes som en innskrenking i streikeretten, men snarere som en konstatering av at også EMK beskytter retten til streik – et spørsmål som tidvis har vært omdiskutert. At klagen over bruken av tvungen lønnsnemnd i 1994 ble avvist, innebærer ikke en godkjenning fra EMD for framtidig bruk av tvungen lønnsnemnd mot oljearbeiderne. Særlig ikke når Norge konsekvent forbyr oljearbeidernes kollektive forhandlingsrett.

Høyesteretts dom fra 1997 over samme lønnsnemnd (1994), ble sterkt kritisert for sitt syn på folkerett og menneskerettigheter. Etter den utvikling som har vært i Høyesteretts praksis siden da, har avgjørelsen i dag ingen vekt, særlig ikke i dommens drøfting av forholdet mellom internasjonal rett og norsk rett. Norge er forpliktet av konvensjonene slik disse forstås av de internasjonale organer. Den norske oppfatning av konvensjonene, dersom den strider mot den internasjonale oppfatning, blir uten betydning. Norge kan ikke selvsagt ikke bortfortolke konvensjonsforpliktelser. Dette vet regjeringen. I resolusjonen sier man klart at dersom tvungen lønnsnemnd er i strid med Norges forpliktelser, mener Regjeringen at den vil bryte disse forpliktelsene og forby en lovlig arbeidskonflikt – en konflikt som verken truer liv eller helse, men som kun truer de internasjonale oljeselskapers pengebok. Disse konvensjonsbrudd ødelegger Norges renommé i internasjonal sammenheng og Norges renommé som forkjemper for at internasjonal rett skal holdes.

OFS takker sine medlemmer

OFS takker alle sine medlemmer for en godt gjennomført konflikt. Vi er stolte av å lede en organisasjon med oppegående og reflekterte medlemmer som ikke lar seg kue av alle våre motstandere. Vi var alle klar over at OLF sin strategi og Nopef sin signatur ville skape problemer for oss og tvinge oss inn i et statlig lønnsdiktatur. Dette er en del av ukulturen i oljenæringen, men likevel reiser vi oss opp igjen og forsøker på nytt. OFS sentralt er sikre på at også i fremtiden vil vi bli nødt til å ha nye konfrontasjoner for styrke våre faglige og økonomiske rettigheter.

OFS takker lederne

OFS takker Lederne for et godt samarbeid og takker dere medlemmer for deres innsats i konflikten. Dette er andre gang på fire år vi har et slikt konstruktivt samarbeid som kan knytte organisasjonene tettere sammen.

YS-leder kritiserer olje-lønnsnemnd

Skrevet av: Mette Møllerop

YS-leder Randi Bjørgen tar skarpt avstand fra Regjeringens vedtak om å gripe inn i konflikten i Nordsjøen. De to organisasjonene Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne hadde 207 medlemmer i streik, og hadde varslet en opptrapping som hadde berørt 97 arbeidstakere i tillegg. Arbeidsgiver, Oljeindustriens Landsforening, svarte med å sende 2400 medlemmer av de to organisasjonene i lockout.

- Dagfinn Høybråten begrunner vedtaket om tvungen lønnsnemnd med at Norges troverdighet som sikker gassleverandør ville bli svekket. Da vil jeg minne om at det er 11. gang Regjeringen griper inn i en lovlig arbeidskonflikt i Nordsjøen på denne måten, påpeker hun.

- Syv ganger er norske myndigheter blitt kritisert av FNs arbeidsorganisasjon, ILO, for dette. Det er trist at Norge nok en gang åpent bryter konvensjoner som man først har sluttet seg til. Regjeringens vedtak illustrerer at forretningsinteressene er viktigere enn å følge internasjonalt aksepterte spilleregler i arbeidslivet. Dette beklager jeg sterkt, sier YS-leder Randi Bjørgen.

Flere utspill fra NOPEF

Skrevet av: Mette Møllerop

I løpet av konfliktene både med OLF og NR hadde NOPEF flere utspill mot OFS som vekket reaksjoner. Er dette en oppfordring til streikebryteri? spurte Oddleiv Tønnessen, klubbleder i ESS (Eurest)

På NOPEFS hjemmeside siteres leder Leif Sande på følgende utsagn om konsekvensene av lockouten: "Han er forberedt på at noen NOPEF-medlemmer kan bli permittert som følge av en lockout. Men han mener at produksjonen på flere av feltene vil kunne fortsette med NOPEF-organiserte, uten at det blir tale om streikebryteri."

Oddleiv Tønnessen, tidligere leder i OFS, nåværende klubbleder i ESS Offshore (tidligere Eurest) og for 20 år siden leder i CAF (Cateringansattes Forening), er svært overrasket over at dette kommer fra Leif Sande.

- Det minner veldig om situasjonen i en tidligere konflikt i Nordsjøen hvor daværende nestleder i NOPEF, Herman Lund kom med samme uttaler. Den gang ble disse uttalelsene helt klart oppfattet som oppfordring til streikebryteri. Betyr det at du tror Leif Sande oppfordrer sine medlemmer til å bli streikebrytere i dag?
- Det er vanskelig å si, men jeg tror nok disse uttalelsene vil vekke reaksjoner i NOPEF sine egne rekker, sier Tønnessen.

NOPEF oppfordrer til streikebryteri

Det er med forbauselse og vantro en leser NOPEF sin reaksjon på arbeidsgivernes lock-out varsel. NOPEF har tidligere uttalt at en gjensidig respekt er nødvendig i organisasjonslivet, men med sitt siste utspill, viser det seg at det er langt igjen til praktisk handling.

NOPEF oppfordrer til streikebryteri når de nå går ut med at NOPEF-medlemmene kan fortsette produksjonen på enkelte felt. De forsvarer dette med at OLF sin lock-out vil kunne medføre en belastning på det offentlige, som må betale arbeidsledighetstrygd til de permitterte. Utspillet deres blir temmelig inkonsekvent når en ser på hva som skjedde i konfliktens begynnelse: NOPEF belastet det offentlige med konsekvensene for sine medlemmer ved å tilskrive fylkesarbeidskontorene og garantere for at deres medlemmer ikke ville ta del i noe av det som OFS og Lederne eventuelt ville forhandle frem. NOPEF driver forretningsvirksomhet og var raskt ute med å beskytte seg mot en eventuell økonomisk belastning som en slik konsekvens kunne medføre. En person har nemlig ikke rett til arbeidsledighetstrygd hvis en slik konflikt vil kunne påvirke vedkommendes lønns- og arbeidsvilkår, noe det nødvendigvis vil gjøre når en har parallelle avtaler. Denne organisasjonen gjorde seg selv til en ny motpart som fikk interesse av at vår konflikt ble resultatløs. Det normale i en forhandlingssituasjon hvor det deltar flere parter er at den første som ser seg ferdig, tar et forbehold om å ta del i den merverdi som eventuelt blir fremforhandlet på et senere tidspunkt. Det forbehold tar ikke NOPEF. De beskytter i stedet sin økonomi og uten skrupler gjør de seg til motpart.

OFS og Lederne forsøkte tidligere i dag torsdag 24. juni å invitere NOPEF til å gjøre et forhandlingsfremstøt mot OLF. Det var et forsøk på å gjøre dem til medspillere, men svaret vi fikk var altså at de fortsatt oppfatter seg som en motpart og går ut med oppfordring til streikebryteri.

Også i konflikten med NR slo NOPEF til

- OFS misbruker streikevåpenet til å slåss mot oss. Dermed setter de både egne og våre jobber i fare, sier Oddvar Haugvaldstad i Nopef til Arnt Even Bøe i Stavanger Aftenblad.

Det blåser nå opp til full storm mellom de to største oljearbeiderorganisasjonene. LO-forbundet Nopef mener YS-tilsluttede OFS med sine hyppige streiker svekker medlemmenes arbeidsplasser i oljeselskapene.

- Vi merker en klar tendens til at Statoil stadig sjeldnere diskuterer arbeidsoperasjoner og framtidige prosjekter med oss fagorganiserte, sier nestleder i Nopef-klubben i Statoil, Oddvar Haugvaldstad, til Aftenbladet.

Han frykter selskapet planlegger å utfase mange av jobbene det i dag bruker egne ansatte til, til underleverandører.

- Dermed vet Statoil at de slipper de stadige streikene som deres egne OFS-ansatte påfører dem, sier Haugvaldstad som hevder at Nopef nå daglig får innmeldinger fra OFS-organiserte som er lei alle streikene.

Den konkrete foranledningen til at han nå går ut mot konkurrenten, er OFS' streik i forbindelse med tariffoppgjøret innen operatør, boring og forpleining som nylig ble avbrutt av tvungen lønnsnemnd. Ifølge Haugvaldstad samarbeidet Nopef og OFS om oppgjøret mot Oljeindustriens Landsforening (OLF).

Leif Sande, NOPEF sin leder, sier til Stavanger Aftenblad at: OFS streiker nå under mottoet «norsk sokkel for nordmenn». Det er helt useriøst, sier Nopef-leder Leif Sande.

- Det som nå foregår i OFS, er så useriøst at det gjør meg forbannet, sier Leif Sande til Aftenbladet. Han er leder i Nopef som har drøyt 18.000 medlemmer.

- Først går OFS fra kravet om tariffestede pensjonsavtaler, så gjør de helomvending og går til streik for det. Jeg finner ingen annen forklaring på dette enn at OFS bruker streikevåpenet i organisasjonskampen mot oss. De tror streiker gir dem flere medlemmer, sier Sande.

Det samme ligger ifølge Sande bak den pågående og fastlåste streiken mot Rederiforbundet.

- Den aksjonen rammer først og fremst Transocean hvor OFS for noen år siden hadde rundt 100 medlemmer mer enn oss. Nå har vi omtrent 100 flere enn OFS som tror de kan få medlemmene tilbake ved å streike, sier Sande.

Det som irriterer ham like mye, er at OFS ifølge ham streiker på bakgrunn av holdninger som går på «norsk sokkel for nordmenn.»

- Vi aksepterer ingen former for sosial dumping og har opprettet et eget inspektorat i kampen mot dette.

Terje Nustad svarte dette til Stavanger Aftenblad: Nopef angriper oss for å styrke sin egen troverdighet, sier OFS-leder Terje Nustad.

- Når Nopef angriper en vennligsinnet organisasjon som er i konflikt, er de budbringere for direktørens meninger. Det bekrefter at Nopef er arbeidsgivernes arbeidstakerorganisasjon, sier Nustad som mener de Nopef-tillitsvalgte påstander om samarbeid ikke stemmer.

- Vi ville samarbeide med Nopef før oppgjøret med OLF, men Leif Sande sa nei. Så under forhandlingene kom han til oss en kveld og søkte samarbeid, men det ble aldri formalisert. At Nopef aksepterte vilkår som var for dårlige for oss, er deres problem.

Uhørt av NOPEF

Det er uhørt av NOPEF å gå ut med slike angrep av OFS, sier Stein Bredal, hovedtillitsvalgt i YS i Statoil.

- Jeg er forundret over at Oddvar Haugvaldstad i NOPEF går ut i Stavanger Aftenblad og sier at vi truer arbeidsplasser. Det er klart at det som har skapt de største vanskelighetene for arbeidsplassene er at NOPEF aktivt støttet privatisering av Statoil. Spør arbeidstakerne i Kværner Rosenberg og Egersund hva de syns om en privatisering som resulterte i at flere oppdrag ble sendt til Spania i stedet for å gå til norske verft. Som et resultat av NOPEF sin privatiseringsiver ser vi stadig vekk at større nedslag av Statoil ender opp i amerikanske eierinteresser. Tror virkelig Haugvaldstad at et amerikansk selskap vil gagne norske arbeidsplasser? Hvor arbeidstakerne kommer fra, spiller ingen rolle for disse investorene.

Stein Bredal trekker også inn problematikken rundt flyteriggene.

- Når det gjelder flyterigger som har ligget i oppdrag og som nå kommer over for å jobbe på norsk sokkel for lengre perioder, ønsker OFS og Statoilansattes Forening, SaF, at disse skal bemannes med kompetent norsk arbeidskraft som går ledig i dag. Vi ser det som vår forpliktelse og vårt ansvar som fagforening, å hjelpe våre kolleger som går permittert. I tillegg har vi tro på at skal vi holde et høyt sikkerhetsnivå, så vil det å ha norsk som arbeidsspråk være en viktig del av et høyt sikkerhetsnivå. Som tillitsvalgt vil jeg gjenta og poengtere enda en gang; det å hjelpe arbeidsledige, godt kvalifiserte kolleger, er en av fagforeningens viktigste oppgaver!

Ser du en utvikling av dette problemet?

- Ja absolutt. Vi ser en utglidning hvor mannskap tilsettes for å jobbe for selskaper som har kontorer i for eksempel Hong Kong og på Cayman Islands. Dette er et alvorlig faresignal. Vi kan i realiteten ende opp som skipsfarten, hvor de norske sjøfolkene ble utradert i det yrket som mest av alt hørte inn under våre naturlige arbeidsplasser. Vi bør heller kjempe for at prisforutsetningen som oljeselskapene legger til grunn for utbygging av nye felt og drift av haleproduksjon blir justert i forhold til dagens virkelighet. Jeg tenker da på de høge kapitalkravene og den kunstig lave oljeprisen på 16 – 18 dollar fatet. Dagens virkelighet tilsier en olje som omsettes for over 40 dollar fatet og at oljeprisen ser ut til å holde seg høy i mange år framover.

Hvis NOPEF var med på disse tiltakene i stedet for å angripe oss for vår kamp for å sikre framtidige pensjonsrettigheter, gjøre slutt på midlertidige ansettelser og stor grad av innleie, så ville det være en mer konstruktiv vei enn det tullet de holder på med nå, sier Stein Bredal.

Hvor ble samarbeidet av?

Også fungerende leder i Statoilansattes Forening, SaF, Sten Atle Jølle, er forundret over oppslaget om NOPEF i Stavanger Aftenblad.

- Ja, jeg er virkelig overrasket over det Oddvar Haugvaldstad og Leif Sande sier i avisa. I tillegg kommer diverse infoskriv fra

NOPEF som de har sendt ut til sine medlemmer. I disse skriven kritiserer de både dem som har vært i konflikt og de som deltar i den pågående konflikten i rederiområdet. Jeg har lyst til å legge til at det er første gang i historien vi ser et forbund kritisere et annet forbund som er i lovlig streik. Dette har jeg aldri opplevd i de 20 – 25 årene som tillitsvalgt. Jeg hadde aldri drømt om at jeg skulle oppleve det heller.

Dere hadde et godt samarbeide i Statoil tidligere?

- Ja, for to år siden samarbeidet vi godt om 14-28 på sokkelen. Vi ble også enige om at i årets oppgjør skulle vi prioritere kravet om å trygge arbeidsplassene og sikre pensjon. Under OFS sin tariffkonferanse i vår inviterte vi NOPEF sin leder Leif Sande til å delta. Vi ble ikke invitert til NOPEF.

Hva med de andre foreningene i Statoil?

- Vi har samarbeidet godt alle sammen. Målsettingen har vært å bevare arbeidsplassene og bygge videre på oljeutvinning i Norge. I tillegg kommer samarbeidet i forbindelse med Snøhvit og streiken i februar 2003. Forandringen fra NOPEF sin side kom ved OLF-oppjøret nå i vår. Jeg synes det er rett og slett trist å se at NOPEF nå motarbeider oss i stedet for å gi oss støtte. Dette skaper i hvert fall ikke arbeidsplasser, det er sikkert.

Jølle er en av dem i OFS som er mest på reisefot ute på installasjonene. Han treffer mye folk, og signalene derfra er entydige. Folk er lei av fagforeningskrig.

- Det stemmer det. Det er de tilbakemeldingene jeg får. Men i denne saken er det viktig å ta med at dette ikke dreier seg om en vanlig fagforeningskrig. Når vi blir angrepet på denne måten i både aviser og info, er vi nødt til å ta igjen. Jeg håper virkelig at disse angrepene må ta slutt. Hvis de ikke er enige i grunnlaget for vår konflikt, må de holde seg for gode til å komme med slike utspill. Vi må kunne ha forskjellige meninger i disse spørsmålene og respektere det. Vi lever da fortsatt i et demokrati, gjør vi ikke?

Les de nevnte artikler i

Stavanger Aftenblad:

- <http://aftenbladet.no/nyheter/okonomi/article.jhtml?articleID=206984>

- <http://aftenbladet.no/nyheter/okonomi/article.jhtml?articleID=206982>

- <http://aftenbladet.no/nyheter/okonomi/article.jhtml?articleID=206983>

Litt historie og tanker om streiken vår

Skrevet av: Bjørn Tjessem

I en tid preget av konflikter vil det komme mange rare og lite seriøse utspill. De som står bak dette er de som ikke vil, at vi skal vinne frem med de sakene vi kjemper for. Denne streiken er ikke noe vi har iverksatt for å fremme ledelsen i OFS eller Ledernes fortreffelighet eller ego. Dette er ramme alvor og handler om fremtiden for den norske oljearbeidere.

Vi er inne i en tid hvor faglige rettigheter, jobbtrygghet, pensjoner, samt lønns og arbeidsvilkår er under sterkt press. Det kommer i fra flere hold som fra arbeidsgiverne og deres organisasjoner, og ikke minst i fra myndighetene.

OFS har i forkant av tariffoppgjøret hatt en lang og demokratisk prosess som har resultert i de krav som ble fremmet. Vi har aldri trodd at vi skulle vinne frem med alle, men vi hadde en smerte grense. Som tidligere nevnt i blant annet OFSA, så vil arbeidsgiverne og myndighetene ha en mer fleksibel arbeidskraft og lavere kostnader. Det betyr en svekkelse av våre tariffavtaler og billigere pensjoner. Om Norge og oljeindustrien var på randen av konkurs så kunne jeg skjønt dette, men industrien har aldri tjent mer penger, og Norge har et overskudd som andre land bare kan drømme om. Derfor kjøper vi ikke argumentene om at våre medlemmer skal få svekket sine pensjoner, at vi alle skal ende opp som innleide eller på kortidskontrakter hvor det forventes at en er parat ved telefonen slik at en raskt skal kunne reise på jobb. Dette er også en effektiv måte å kue sine arbeidstakere på. Er du ikke grei eller har meldt deg inn i "feil fagforening" kan det gå lenge i mellom hver telefon. Det er faktisk alt for mange oljearbeidere som har det slik i dag.

Det er riktig at arbeidsgiverne hadde flere krav om å svekke tariffavtalen, men vi kan ikke være så defensive at vi gjennomfører et tariffoppgjør på arbeidsgivers premisser. Deres forslag ble derfor kontant avvist, men de ønsket å overføre disse til et utvalgsarbeid mellom partene. Nopef aksepterte dette, og OLF og Nopef skal få lov til å være alene om dette.

De fleste av våre krav var av ikke økonomisk karakter. Pensjonskravet bygger på det faktum at slike ordninger allerede er etablert i alle selskap på denne avtalen. OFS krevde derfor å få tariffestet og sikret de mest grunnleggende elementene i en pensjonsavtale. Det vi krevde ut over dette, var at de som har jobbet minst 10 årsverk på natt skulle ha mulighet til å gå av med pensjon to år før andre. Dette på grunn av den fysiske og psykiske belastningen nattarbeid utgjør. Når det gjelder innleie og midlertidig ansettelse, så var vi heller ikke urimelige. Vi ønsket mer innflytelse, slik at de tillitsvalgte skulle kunne ha en bedre kontroll med utviklingen av bruken av innleie og midlertidig ansettelse. Vi har aldri sagt at vi ikke aksepterer noen form for innleie. (selv om det gjerne hadde vært det beste)

Vi har i alle år blitt proppet hodene fulle om at OLF ikke kan inngå noen avvikende avtale så lenge de har signert med Nopef. Denne påstanden faller på sin urimelighet, OLF valgte selv å skrive under med Nopef. OLF har selv satt seg i denne situasjonen selv om de viste at OFS hadde helt andre prioriteringer. Nopef valgte også å signere, og har selv sagt at de har ingen interesse i vår konflikt. Det for at medlemmene skal kunne få utbetalt ledighetstrygd under vår konflikt. At Nopef ikke valgte å vente med å signere til vi hadde vært i mekling, er beklagelig. OFS mener vi hadde hatt en større mulighet om Nopef hadde respektert våre krav og strategi. Vi valgte å samarbeide med dem da vi skulle innføre 2-4. selv om vi også da var opptatt av pensjon. Det samarbeidet gav resultater, Nopef har i imidlertid valgt å ikke samarbeide så lenge ikke OFS hadde som målsetting om å melde seg inn i Nopef.

Under mellomoppgjøret i 2003 valgte OFS å ikke signere oppgjøret i påvente av Nopef sine forhandlingsproblem med OLF, for ikke å gjøre det vanskeligere for dem.

OLF har i alle år manipulert tariffoppgjørene for å hjelpe Nopef. Båndene er så sterke at selv en koflikt er akseptabel. Vi mener vi strakk oss svært langt også under meklingen, for i sluttfasen av meklingen kom vi med et innspill som vi mener OLF kunne ha akseptert for å unngå konflikt. Innspill som nødvendigvis ikke måtte inn i avtalen, men skrevet i en egen tilleggsprotokoll. Vi foreslo at pensjonene ikke ble endret i negativ retning i de neste to år, og at vi skulle utrede tidligere pensjon for de som jobber nattskift. Når det gjelder kravene om innleie og midlertidige ansettelse skrev vi dette om slik at det fremsto som en tolkning av gjeldende tariffavtale og hovedavtale. Dette var forslag som OLF med letthet kunne tatt inn og gjort gjeldende gjennom protokoll med OFS. Jeg tror ikke Nopef heller hadde hatt problemer med å være enig i dette. (rene spekulasjoner)

Vi er meget vel bevisst på at myndighetene ikke er på vår side og bruker lønnsnemnd når motparten ber om det. Bestillingen skjer når lockout varsel sendes ut, for da vet de at hele Nordsjøen må stenges ned. Dette er

maktdemonstrasjon og overgrep mot organisasjonsfriheten. FNs arbeidslivsorganisasjon ILO har fordømt Norge hele tre ganger for lønnsnemnd mot OFS sine medlemmer. Jo, det kan virke som å skulle hode i veggen, men vi kan ikke la være å slåss for å trygge arbeidsplasser, gi en verdig avslutning på yrkeskarrieren med akseptable pensjonsforhold. (Uten sammenligning for øvrig, Nelson Mandela brukte nesten et helt liv i fengsel, men ga han opp?)

Dersom dere blir utsatt for angrep vedr. streiken så vil det beste være å stille et spørsmålet tilbake: hva vil andre gjøre for at vi ikke skal ende opp med samme forhold som det er på britisk sokkel.

Nesten ingen har fast jobb, kun 10 prosent er ansatt i operatørselskapene, ingen pensjonsordning, ingen ansiennitetsregler, osv. De britiske oljearbeiderne er blitt mer eller mindre rettsløse blitt, de ansettes i skatteparadis for å unngå skatter og avgifter. Da kan de også sies opp på dagen hvis de for eksempel skulle melde seg inn i en fagforening. Det er fremtiden hvis selskapene, OLF/NHO og regjeringen får det som de vil. Det henvises blant annet til uttalelser fra tidligere olje og energiminister Stensnæs vedrørende en harmonisering med britisk sokkel.

Til slutt vil jeg bare si til dere alle at vi har fått utrolig mange positive tilbakemeldinger fra medlemmer og ikke-medlemmer som ser hvor viktig denne streiken er. De fleste vet hva utrygge ansettelsesforhold fører med seg. Mange kjenner noen som har blitt utstøtt fra arbeidslivet, og ingen ønsker å havne i samme situasjon. OFS har over langt tid sett at hverdagen blir stadig tøffere og at det "produseres" flere uføre. Vi ønsker alle å gå av med pensjon på en verdig måte etter et langt arbeidsliv. Selv om vi ender opp med langvarige streiker eller lønnsnemnder, så er dette saker vel verdt å kjempe for. OFS gir seg aldri!!!!

NR sine løgnaktige påstander

Skrevet av: Terje Nustad

Er utflagging en skjult agenda? Er utflagging den egentlige årsaken til Rederiforbundets løgnaktige påstander?

Norges Rederiforbund, NR, er nå ute i media med flere påstander der de beskylder OFS for umulige, kostbare og lovstridig krav. Direktørene viser med dette, at de har problem med å forholde seg til fakta og den virkelighet som råder i næringen. Det er en løgnaktig påstand å hevde at OFS sine krav vil ha en kostnadsdrivende effekt som setter tusenvis av arbeidsplasser offshore og på land i fare. OFS oppfordrer NR til å dokumentere dette og fremlegge en kostnadsanalyse som bekrefter påstanden.

NR slapp lett unna meklingen. De tok ingen initiativ og viste ingen vilje til å finne en kreativ løsning. Til våre meklingsinnspill viste de ingen imøtekommenhet, ei heller konstruktive motargument vedrørende våre krav. Det til tross for at de nå i etterkant påstår at våre krav ville medføre alvorlige økonomiske konsekvenser for norsk næringsliv. Hvis våre krav var så uansvarlige, var det i tilfelle like uansvarlig av NR å ikke konfrontere oss med dette. Derfor har OFS valgt å redegjøre for våre tariffkrav under meklingen, NR sine innspill under meklingen og våre kommentarer. Hvordan forløp meklingen, og ville NR egentlig ha en konflikt?

Krav1: Tariffavtalens Virkeområde

Tariffavtalens bestemmelser får anvendelse for arbeidstakere i stillinger som avlønnes i henhold til denne avtale og som arbeider på mobile og faste offshoreinnretninger, dog ikke utenfor norsk kontinentalsokkel.

Så lenge denne overenskomst gjelder mellom organisasjonene kan ingen av partene inngå avtaler med andre parter som avviker i fra bestemmelsene i denne avtale. Partene har som intensjon at utenlandske arbeidstaker ikke skal ha et konkurransefortrinn grunnet lavere lønns- og arbeidsvilkår.

For personell som er en del av integrerte driftsløsninger og arbeider sokkel/land skal arbeidsvilkår avtales mellom organisasjonene.

NR: Helt uakseptabelt.

OFS kommentar: Årsaken til kravet var en avsløring av NR sin nye prinsipielle forståelse av avtalepunktet. Vi vil hevde at NR nå har forlatt en 20 år gammel avtaleforståelse, vedrørende tariffavtalens virkeområde. NR bekrefter vår påstand når de nå mener at tariffavtalen ikke gjelder under verkstedsopphold og ved opplag. En forståelse som flere ganger har blitt slått fast i Arbeidsretten, siste gang i sak mellom Nopef-NR den 15.11.02 Arbeidsrettsdom sak nr.2/2002 Inr.23/2002.

Hvis NR sin sentrale ledelse er i tvil om hvordan avtalen er å forstå eller praktiseres, så burde de innhente opplysninger i fra sine medlemsbedrifter. OFS kan blant annet henvise til riggen Transocean Arctic som har ligget to år i opplag i Norge. Mannskapet har hatt en arbeidsplan lik tariffavtalen, 2 uker på og 4 uker av, men basert på 8 timers arbeidsdag og 66% lønn. I tillegg har det blitt kompensert for arbeid ut over normalarbeidsdagen i henhold til tariffavtalen. Dette er nedfelt i en lokalavtale forankret og i henhold til vår tariffavtale. OFS kan henvise til flere rigger som gjennom årenes løp har vært i opplag eller på verksted, og som har hatt lignende avtaler uten reduksjon av lønn.

OFS har også en basisavtale for utenlandske sokler hvor også virkeområde ligger innenfor hele sokkelen og dets indre farvann. Der kan en også lese at den gjelder ved verkstedsopphold og i opplag med rett til å gå i land. Aksepterer NR dette nå kun i utlandet?

OFS frykter NR har en skjult agenda forankret i en langsiktig strategi der de vil innskrenke tariffavtalens virkeområde. Det for over tid å kunne redusere et stort antall norske oljearbeidere, til fordel for billigere utenlandsk arbeidskraft. Rederne forsøker seg nå med den samme strategien som de gjorde for å kvitte seg med sjøfolkene på 70/80-tallet. Der er det skipets registrering som er avgjørende for hvilken tariffavtale som gjelder. I dette tariffområde vil NR at det er riggens medlemskap i organisasjonen som skal være avgjørende. En rigg kan bare være medlem i NR når de er på kontrakt. Tanken er da at vår tariffavtale skal kunne slås av og på i henhold til medlemskapet i NR. Dette til tross for at der er ingen ansatte i det selskapet som eier riggen. En interessant strategi for utenlandske rigger som kommer inn og som allerede er bundet av en tariffavtale.

De som har arbeidet lenge på sokkelen husker tilbake til "opprøret" i mot sjømannsorganisasjonene tidlig på 80-tallet. En av årsaken den gang var at de aksepterte redernes forsøk på å flagge ut deler av riggmannskapet. Da flagget de ut forpleiningen på riggene Treasur Hunter og Treasur Finder, og det var akseptabelt for sjømannsorganisasjonene så lenge de fikk kontingentpengene. Historien er i ferd med å gjenta seg, men nå med andre organisasjoner i hovedrollen.

Videre påstår de at vår tariffavtale vil fordyre verkstedsoppholdene og svekke verkstedenes konkurransekraft, argument som de benytter for å rettferdiggjøre at riggene vil kunne gå til utlandet. En rigg går til verkstedet når de er avhengig av deres tjenester for å få utført spesifikke arbeidsoppgaver. Verftene har sine lønns- og arbeidsvilkår nedfelt i egne tariffavtaler. Avtalene utgjør er en del av verftets driftskostnader og danner grunnlaget for de anbud som leveres. Om et verksted er konkurransedyktig avgjøres ikke av vår tariffavtale.

NR sine strategier vil kunne fungere i et avregulert markedsstyrt område, uten fungerende fagforeninger som styres av medlemmene. Det kan synes som om NR tolker regjeringens Stortingsmelding nr. 38 slik at norsk sokkel skal bli et avregulert område. Det som en forutsetning for at den såkalte "langsiktige utviklingsbanen" skal lykkes, der 4000 milliarder er gevinsten.

OFS krevde ikke å utvide tariffavtalens reelle virkeområde, men å klargjøre og presisere praktiseringen en gang for alle.

Krav 2: Ansettelse

Alle ansettelser skal skje i et norsk selskap ved arbeidsavtale i henhold til gjeldene AML av 2003. Ansettelsene skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av arbeidsgiver og arbeidstaker. Kontrakten skal være på norsk, men kan oversettes til den ansattes morsmål.

Kontrakten skal vise til gjeldene overenskomst (Hovedavtale og tariffavtale) som sammen med annet relevant regelverk skal overleveres den ansatte.

Fast ansatte må inngå en separat avtale for å kunne utføre lønnet arbeid hos konkurrerende bedrift eller oljeselskap. Det samme gjelder arbeid som etter gjeldene rett vil være i strid med arbeidskontrakten.

NR: Helt uakseptabelt og lovstridig.

OFS kommentar:

Utviklingen har vist at det nå er viktigere enn noen gang å få styrket ansettelsesreglene. Det for å øke jobbtryggheten med tydelige ansettelsesvilkår forankret i norsk arbeidsliv. Vi krevde at alle ansatte skulle være ansatt i et norsk selskap, som i henhold til norsk lovgivning må etableres for å drive virksomhet på norsk sokkel. Derfor måtte Stena Don opprette sitt norske selskap, og det er grunnen til at alle de andre utenlandske selskapene er etablert i Norge.

Vårt krav er heller ikke diskriminerende, da kravet ikke legger noen begrensning ved hvilket statsborgerskap en ansatt måtte ha. OFS krever ryddighet og likhet for alle.

Nødvendigheten av kravet så vi blant annet da Transocean fikk ny kontrakt med Statoil med riggen Transocean Leader. Rigger skal utføre oppgaver den aldri tidligere har utført, boring av såkalte HPHT-brønner. Transocean benyttet anledningen til å foreta flere strategisk strukturelle endringer av organisasjonen, som OFS mener er lovstridige. Det første de gjorde var å bemanne riggen med nærmere 40% utlendinger av den totale bemanningen. Utlendinger som ikke blir ansatt i Norge, de er i utgangspunktet ansatt på Barbados og hentet inn via et agentfirma i UK. Dette til tross for at det går flere hundre tidligere Transoceanansatte arbeidsledige, mange med påkostet kompetanse og erfaring med HPHT-brønner og flere som tidligere hadde arbeidet på riggen.

Tidligere var hele mannskapet fast ansatt i rederiene som da både eide og driftet riggene. Rederne fikk imidlertid "forført" politikerne til å fastsette gunstige skatteregler og som en konsekvens måtte driften skilles ut i et eget selskap. Forpleiningstjenesten ble tidlig skilt ut i enkelte rederi. Nå vil de skille ut langt flere. Hvor de er ansatt og til hvilke vilkår, er for rederne uinteressant, det er prisen som avgjør. Andre organisasjoner mener også det er uinteressant hvor de er ansatt, bare de blir medlemmer. For OFS er saken langt mer alvorlig.

Transocean er verdens største riggselskap og har et eget selskap på Barbados hvor de nevnte er ansatt. Hvorfor, kan man

lure på, men det er to viktige forhold. Den ene er få skaffet seg et konkurransefortrinn på rent skatte og avgiftsmessig. Det andre er at den ansatte blir mer eller mindre rettsløs, da vedkommende kan sies opp eller flyttes rundt om i hele verden med en dags varsel, så bare pass deg. Dette er en måte å skaffe seg fleksibilitet og konkurransefortrinn på. De har en kontrakt som skal være overordnet alle andre, og som igjen er i strid med våre avtaler og regler. Transocean sier de skal ivareta det lønnsmessige, slik at de tilsynelatende er ansatt i det norske selskapet.

Bedriften innførte engelsk som arbeidsspråk på Leader, i strid med lovverket og uten å spørre de ansatte. De har innført ny ledelsesstruktur, også det i strid med reglene. De fjerner stillinger og flagger ut sin egen forpleining uten noen form for organisasjonsmessig behandling, arbeidstagermedvirkning er fraværende. Transocean leder an i en utflaggingsprosess støttet av NR.

Odfjell er et annet selskap som følger opp strategien. De sier gladelig opp 180 arbeidskollegaer den ene dagen, for så neste dag ansette 90 utlendinger i samme posisjoner. Nordmennene er for dyre hvis en skal til utlandet, de er heller ikke fleksible nok når det gjelder å redusere sin lønn, hevder selskapet. Utlendingene er mer vant til å være en del av et "kjøttmarked", hvor "bruk og kast" mentaliteten er styrende. Etter de opplysninger OFS har, burde dagraten riggen får på UK-sektor være akseptabel, selv med norsk bemanning.

Odfjell sin rigg Deepsea Bergen skal til UK-sektor for oppdrag i 8 - 12 måneder, for så å komme tilbake på en lengre kontrakt. De sier de har en plan om å skifte ut den utenlandske besetningen med norske når den kommer tilbake. Det kan de gjøre grunnet deres rettsløse tilstand ved at de er ansatt i et Singapore-selskap, og at de kan sies opp eller forflyttes rundt i verden. Dette er respektløst og useriøs behandling av arbeidstakere. Odfjell akter heller ikke å betale arbeidsgiveravgift for sine ansatte bosatt i UK. Odfjell ønsker nå å innføre de samme Singaporekontrakter for sine ansatte på Deepsea Bergen. De skal ha et ansettelsesforhold til Singaporeselskapet, men i realiteten er de fortsatt ansatt i Norge. Det kommer frem av et tilleggsbrev de enkelte får. Odfjell sier det er myndighetskrav at alle om bord må være ansatt i et selskap, jfr. vårt krav? De argumenterer så med at det er for at plattformsjefen skal kunne gjøre disiplinære forføyninger mot alle på riggen.

Alle skal da være "lissom ansatt" i Singapore. Den utenlandske delen av mannskapet blir i realiteten styrt av Odfjell UK til helt andre lønns- og arbeidsvilkår enn de norske. De norske er ansatt i Norge. De skal lønnes ifra Norge, opprettholde sine forsikringer, pensjonsforhold samt at skatte- og trygdeforholdet blir ivarettatt. Riggen vil bestå av et A og B-lag på helt forskjellige vilkår.

Odfjell vil også foreta en ytterligere reduksjon av nordmenn i løpet av den tiden de opererer i UK. OFS vil hevde at slike ansettelseskontrakter er helt uakseptable og helt unødvendige i henhold til norsk lov.

Faren ved redernes strategier er at det kan dannes et fiendskap i mellom norske og utenlandske oljearbeidere. Heldigvis forstår de fleste utlendinger våre krav, og støtter oss i en kamp som de mener er vel berettiget.

Det OFS krever er i realiteten ikke mer enn hva som seriøse bedrifter praktiserer og som er i henhold til norsk regelverk.

Krav 3: Oppsigelse & avskjed

Ved driftsinnskrenkninger skal de oppsagte arbeidstakerne ha en utvidet gjeninntakelsesrett på to år fra oppsigelsestidens utløp, dog således at den bortfaller ved fylte 60 år. For ansatte på plattformboring bortfaller den ved fylte 62.

NR: Helt uakseptabelt.

OFS kommentar:

OFS fikk i forrige tariffoppgjør gjennomslag for at de som arbeidet på flyt/fast og var fylt 55/ 57 skulle ha en utvidet gjeninntakelsesrett med 1 år ut over AML. Vi mente det burde være en fast regel for samtlige. Rignnæringen preges nå av korte kontraktperioder og stadige endringer. Vi trodde det ville være fornuftig personalpolitikk å verne om kompetansen og erfaringen til de ansatte.

Krav 4: Midlertidige ansettelser

Dersom det av ekstraordinære årsaker må foretas midlertidige ansettelser, skal behovet og omfanget drøftes med de

tillitsvalgte så tidlig som mulig, og før bedriften foretar slike ansettelser.

De lokale tillitsvalgte har rett til innsyn i arbeidsavtaler og arbeidsbetingelsene ellers for midlertidig ansatte.

Før arbeidsforholdet tar til skal det inngås skriftlig arbeidsavtale.

Vikarer erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

NR: Viste her forhandlingsvilje med følgende tilbakemelding:

Som eget bilag:

Ved midlertidig ansettelser skal behovet og omfanget drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig, før bedriften foretar slike ansettelser.

De lokale fagforeninger skal ha rett til innsyn i arbeidsavtaler og arbeidsbetingelser ellers for midlertidig ansatte som er avlønnet i henhold til tariffavtalens lønnstabell.

Før arbeidsforholdet tar til skal det inngås skriftlig arbeidsavtale.

Vikarer erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

OFS kommentar:

OFS mener den utstrakte bruken av midlertidig ansettelser og løsvikarer burde reguleres. Helst gjennom avtale med fagforeningen, men vi modererte kravet til at det kun skulle drøftes med de tillitsvalgte.

Dette var det eneste punktet som NR viste positiv forhandlingsvilje på. Deres forslag kom 1/2-time før meklingen skulle avsluttes. Forslaget alene ville uansett ikke kunne forhindre et brudd av meklingen. NR ville heller ikke at det skulle inn i avtalen, men som et bilag. De aksepterte at vi skulle få innsyn i tarifforholdet til de som ble avlønnet i henhold til vår avtale. Skal vi ha kontroll med utviklingen, så er det langt viktigere å ha innsyn i de som ikke gjør det, men det ble avslått.

Krav 5: Kontraktskifte

Ved forretningsmessige kontraktskifte innen avtaleområdet skal en gjøre det som er mulig for at berørte arbeidstakere sikres videre engasjement med tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår.

NR: Helt uakseptabelt.

OFS kommentar:

OFS har vanskelig for å forstå hvorfor NR var totalt avvisende til dette forslag. Det vitner om en manglende personalpolitikk og ansvarstangende overfor sine ansatte. Alle selskap inngår eller mister en kontrakt. Vårt krav gir ingen utvidede forpliktelser ut over det som allerede må være en selvfølge ut i fra moralsk og etisk perspektiv. Det er vel også intensjonene i Hovedavtalens bestemmelser samt AML vedrørende virksomhetsoverdragelse. OFS oppfatter NR slik at de mener dette kan være innskrenkende for å angripe AML. om hva som er virksomhetsoverdragelse.

OFS kan bare konstantere at NR ikke en gang vil påta seg å gjøre det som er mulig for at de ansatte som rammes, fortsatt kan få seg arbeid og inntekt.

Krav 6: Sokkelvandring

Når en enhet forlater norsk sokkel for en kortere periode gjelder denne avtalen.

Forblir enheten utenfor norsk sokkel for en lengre periode skal det utarbeides en egen utenlandsavtale for de ansatte.

Oppsigelser grunnet at innretningen forlater norsk sokkel skal de oppsagte arbeidstakerne ha gjeninntakelsesrett i 2 år.

NR: Helt uakseptabelt

OFS kommentar:

Det forventes en mer "sokkelvandring" av rigger i mellom norsk og engelsk-sektor. OFS mener tariffavtalen bør kunne gjelde i hele EØS-området i en kort periode, lengre perioder skal avtales lokalt. Vi mener en eventuell merkostnad vil være minimal, fordi en omstilling for en kort periode ville koste mer. OFS finner også NR sin motstand noe merkelig med bakgrunn i hva vi tidligere har vært enige om i basisavtalen for nordiske arbeidstakere som arbeider på norsk registrert innretninger i utlandet. Der er partene enige om at for en kortere periode skal en inngått tariffavtale fortsatt kunne gjelde. Odfjell har selv i sin lokalavtale et punkt som sier at utenlandske arbeidstidsordninger skal gjelde på norsk sokkel i en kortere periode.

Krav 7: Resurspool

Alle selskap skal ha en tilstrekkelig bemanning til den daglige drift. Det skal opprettes resurspool bestående av fast ansatte for å dekke ordinært fravær og normale svingninger i bemanning. Disse skal være omfattet av tariffavtalen og ha fast månedslønn. Partene lokalt kan avtale alternative arbeidsplaner for de ansatte i resurspoolen. Slik avtale skal godkjennes av organisasjonene.

- Avtale om resurspool skal minst inneholde:
- Hva som legges til grunn for fastsettelsen av størrelsen på vikarpool.
- Årlig avregning av årstimeverket.
- I bedrifter som har avtalt 2-4 rotasjon avregnes ansatte fra resurspool etter 1460 t. årsverk.
- Kursbestemmelser
- Langtidssykemeldte skal ikke regnes med som en del av resurspoolen.

NR: Helt uakseptabelt

OFS kommentar:

Dette må sees i sammenheng med krav 4 vedrørende midlertidige ansettelser. Kravet vårt sier det loven krever. Vi aksepterer imidlertid en fleksibilitet, og ønsker med vårt krav å erstatte ordet bør med skal, når det gjelder om en skal opprette en resurspool eller ikke. OLF aksepterte vårt krav under årets forhandlinger. Vi mente også det skulle reguleres ved en lokalavtale, og krevde at en slik avtale måtte inneholde noen minstestandarder. Enkelte selskap har allerede etablert noe lignende og det fungerer tilfredsstillende.

OFS sluttkommentar:

NR forsøker å legge ansvaret for konflikten over på OFS. OFS vil hevde at det er to parter som må ta det overordnede ansvaret for konflikten. Vi er tross alt to selvstendige avtaleparter med en frittstående avtale. Det OFS vil hevde er at NR ikke tok ansvar verken under forhandlingene eller i meklingen. NR inntok en totalt avvisende holdning og avviste samtlige av våre tariffkrav. De viste heller ingen vilje til å få oppklart eventuelle uklarheter i våre krav. Det i seg er betenkelig når vi etterkant blir beskyldt for å ha slike urimelige krav som setter tusenvis av arbeidsplasser i fare både på land og til havs. OFS forsøkte tross alt å vise noe imøtekommenhet i et forsøk for å hjelpe Riksmeklingsmannen i en vanskelig meklings situasjon. OFS har oppfordret NR til å studere tidligere inngåtte avtale vedrørende nordiske arbeidstakere på norskregistrerte innretninger på utenlandsk sektor.

Transocean og Odfjell er to selskap som har synliggjort ved sine handlinger at utflagging av norske oljearbeidere er en realitet. Derfor er våre krav berettiget og en konflikt en naturlig konsekvens ved en total avvisning.

OFS er villige til å strekke seg langt i kampen for å bevare den norske oljearbeideren og stoppe utflaggingen.

NOPEF-Transocean-igjen!

Skrevet av: Anita Fløysvik

Det har vært mye fokus på om tariffavtalen gjelder under verkstedsopphold. Faktisk er det en helt ny problemstilling. Før funka det!

Transocean Artic ligger ved verksted i Ølen som kjent. I forbindelse med dette oppdraget har NOPEF-klubben i TO og NOPEF sentralt v/ hr. Stensen inngått en avtale som krever litt oppmerksomhet.

Kort og godt er det avtalt at tidligere ansatte som jobber i Ølen følger tariffavtalen hva gjelder lønn og arbeidstidsordninger. Men så kommer det: Nyansatte derimot (de med minst beskyttelse), er utnyttet ved å tvinges til å arbeide dobbel tid for samme lønn som sine kollegaer. "Glad du har arbeid" er en passende overskrift på en slik avtale.

Vi registrerer at arbeidsgiverne for tiden utnytter de som har det svakeste utgangspunktet, men når en fagforening (NOPEF) går i fellen og protokollerer A og B lag, forteller det mye av hva vi i OFS forsøker å bekjempe i årets oppgjør og gjennom den pågående streiken.

Skiftordning på 1-1 for nyansatte og kun for dem, er for drøy.

De er fornøyd uansett fordi de har fått jobb - det går an å skjønne - men hvor er ansvaret til fagforeningen?? Nå må vi våkne folkens!

Uklarheter med kontrakter i hjemland og utland - utvanning av tariffavtalen.

Håper du ser retningen. Det går fort!!! Kan hende du synes denne kampen er viktigere akkurat nå enn et strømlinjeformet næringspolitisk apparat.

Hvorfor streik i Transocean? Ett av de mange svarene har du her !!!

– Statlig manipulering for å knekke OFS og hjelpe LO

Skrevet av: Mette Møllerop

Av Ola M. Aanestad
Stavanger Aftenblad

2. desember 1997

– Oljeselskapene og myndighetene har manipulert lønnsoppgjørene i oljevirksomheten. Målet har vært å knekke eller svekke OFS, og å hjelpe LO. Dette hevder Helge Ryggvik, en av forfatterne bak tredje bind av Norsk oljehistorie.

I boken som ble presentert av Norsk Petroleumsforening i Stavanger i går, mener forfatterne Ryggvik og Marie Smith-Solbakken å ha dokumentert at både myndighetene og arbeidsgiverne har valgt side i kampen mellom den tidligere frittstående Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) og det LO-tilknyttede Norsk olje- og petrokjemisk fagforbund (Nopef).

Arkitektene bak denne OFS-fiendtlige inntektspolitikken var blant annet tidligere ekspedisjonssjef i Kommunal- og arbeidsdepartementet (KAD) Kåre Halden og tidligere kommunalminister Arne Rettedal fra Høyre, forfekter forfatterne.

– Det var ingen hemmelighet at Ap-medlemmet Halden ønsket seg LO som den store arbeidstakerorganisasjonen, også på sokkelen. I KAD-arkivet har vi sett hvilke overlegninger som ble gjort i forhold til bruken av tvungen lønnsnemnd. Argumentasjonen har vært springende, men et fellestrekk er at lønnsnemnd er brukt slik at det har bidratt til å styrke LO og å svekke OFS, sier Ryggvik.

LO gikk til Rettedal

Opptakten til det som framstilles som en «anti-OFS-allianse» mellom myndighetene og arbeidsgiverne, var at LO-folk i 1981 tok kontakt med daværende Stavanger-ordfører Arne Rettedal. De var bekymret for de enorme lønnsøkningene OFS hadde oppnådd. Da Rettedal kort tid senere ble utnevnt som kommunalminister i Willoch-regjeringen, jobbet han videre med de diskusjonene han hadde hatt i Stavanger. Han ville at oljeselskapene skulle innordne seg en felles lønnsprofil.

På et møte med oljeselskapene i desember 1981 kom det som senere er kjent som «Willoch-doktrinen»: De oljeselskapene som ikke bidro til at lønnsoppgjørene på sokkelen kom under kontroll, risikerte å bli straffet i de kommende konsesjonsrundene. Høyre, som tidligere hadde vært sterkt kritisk til de store hovedorganisasjonenes sterkemakt i det sosialdemokratiske Norge, ville nå utvide deres dominans til kontinentalsokkelen.

Aggressivt Statoil

Oljehistoriens tredje bind har fått tittelen «Blod, svette og olje», og tar for seg oljearbeidernes kår, livet på rigger og plattformer, utviklingen av sikkerhetsreglene, arbeidskonfliktene og organisasjonskampen.

Forfatterne har ikke vært særlig hemmet av at oppdragsgiverne i stor grad er arbeidsgiverne på sokkelen. Blant annet får Statoil passet sitt påskrevet i forhold til den ville OFS-streiken i 1990.

«Statoils aggressive stil under og etter den ulovlige streiken i 1990 minnet mer om det man forbandt med såkalt «union busting», enn det man kunne forvente av en statlig arbeidsgiver i et land med lange sosialdemokratiske tradisjoner. Ved siden av en aggressiv profil overfor OFS-medlemmer kunne Statoil spille aktivt på sitt kontaktnett i statsapparatet. Slik sett fremsto Statoil som en blanding av de verste sidene ved den norske korporativismen og amerikanske antifagforeningsholdninger», skriver forfatterne.

Frie faglige retningslinjer

Skrevet av: Mette Møllerop

Både i Norge og i EU pågår nå en viktig debatt om det såkalte "tjenestedirektivet". Bakgrunnen for forslaget er målet om å fjerne hindringer for fri flyt av tjenester. Kjenner man tanken bak utviklingen av EUs indre marked, som Norge er en del av gjennom EØS-avtalen, forstår man hensikten med forslaget. Målet er at tjenesteleverandører i alle EUs 25 land og i de tre EFTA/EØS-landene skal ha like muligheter til å selge tjenester, uten å bli utsatt for diskriminerende handelshindre. Det som er ugreit med forslaget er usikkerheten om hvilke konsekvenser det vil ha for arbeidstakernes faglige og sosiale rettigheter. Derfor er store deler av den europeiske fagbevegelsen urolige for og kritisk til direktivutkastet.

Denne debatten kommer parallelt med EU-utvidelsen og utfordringene i forbindelse med tjenesteinnvandring. YS' bekymring i denne saken er knyttet til frykten for at noen arbeidsgivere vil forsøke å kynisk utnytte det lave lønnsnivået og de svakere faglige og sosiale rettighetene som er i de nye medlemslandene. Konsekvensen av dette som YS advarer mot, er todelt. For det første vil det kunne føre til press på lønninger og opparbeidede rettigheter i Norge. Dessuten vil det kunne bidra til å svekke en positiv utvikling av lønninger og rettigheter i de nye medlemslandene.

I en rekke EU-debatter virker det som om mange mer eller mindre bevisst overser at utviklingen i EU skjer på flere fronter. De fleste kjenner til utviklingen av Det indre marked. Vel så viktig er det imidlertid å delta i utviklingen av Det sosiale Europa; som dreier seg om faglige og sosiale rettigheter. Med utgangspunkt i det siste, mener jeg det er riktig å støtte opp om tiltak som vil bidra til å løfte lønns- og arbeidsvilkår i hele Europa. Det er viktig at dette også omfatter sosiale rettigheter.

Med den oppmerksomhet tjenestedirektivet har fått, er det grunn til å tro at forslaget fortsatt vil bli gjenstand for bearbeidelse; i tradisjon med utformingen av mye annet regelverk i EU. I det videre arbeidet vil det være formålstjenelig at man i teksten (forordet) sørger for en avklaring om at opparbeide rettigheter skal respekteres.

Vi har fått høre både fra norske myndigheter og fra Europakommisjonen at det er lagt slike forutsetninger i direktivet. Blant annet henvises det til at direktivet om "utestasjonering av arbeidstakere" skal ha forrang. Det betyr i så fall at man knesetter at tariffavtaler i et "vertsland" skal gå foran tjenestedirektivet. Det samme skal visstnok også gjelde opparbeidede faglige og sosiale rettigheter. Dette høres bra ut. Problemet er dessverre at det er uklart hvor juridisk tydelig dette er. Skal man håpe på bred oppslutning om tjenestedirektivet er det nødvendig at den teksten som foreligger justeres. Det må overhode ikke herske tvil om hvilke rettigheter som består og hva som er det juridiske hierarkiet. Dersom dette ivaretas i en redigert versjon, skal man ikke se vekk fra at europeisk fagbevegelse vil kunne slutte seg til forslaget.

Angrep utenifra er ikke nytt

Skrevet av: Mette Møllerop

Marie Smith Solbakken, Rogalandforskning, Dr. art.-avhandling 1996: "Til tross for iherdige protester fra tillitsmannsapparatet offshore, LOs distriktskontor i Stavanger og fra Arbeidsmandsforbundet, valgte sekretariatet i LO å tvangsoverføre medlemmene fra Arbeidsmandsforbundet til Sjømannsforbundet."

"Avgjørelsen skapte bølger internt i organisasjonen. Det man med sikkerhet kan si i dag, er at en del av oljearbeidernes lojalitet til LO fikk en alvorlig knekk etter dette. De som arbeidet på basene og de faste installasjonene i Nordsjøen, fant seg ikke til rette i Sjømannsforbundet. Misnøyen med måten LO hadde gått frem på, kan ha vært en medvirkende årsak til at det grodde opp andre organisasjoner i dette miljøet."

- Allerede på slutten av 70-tallet lå Treasure Finder og Treasure Hunter på engelsk side i Brentfeltet som flotell, forteller Terje Evensen, klubbleder i Dolphin. - Disse lå med fullt norsk mannskap, både forpleining og maritimt mannskap var norsk. Spørsmålet om å bytte ut forpleiningen med et skotsk selskap dukket opp. Sjømannsforbundet godtok at forpleiningen ble byttet ut, mot at de fremdeles fikk kontingent fra rederne.

På samme tid begynte også NIS (Norsk Internasjonalt Skipsregister) å ta form. Sjømannskontoret hadde hyrekontor i Manila, og i løpet av to år forsvant 30.000 norske arbeidsplasser på båtene.

Hvordan reagerte folk på dette?

- Under oppgjøret i Nordsjøen i 1980 begynte det å koke. Folk var skikkelig forbanna. Midt oppi dette kom naturlig nok, får en si, diskusjonen om å danne et eget forbund for flyterigger opp. Denne diskusjonen kombinert med folks forbannelse, resulterte i dannelsen av Rederiansattes Oljearbeideres Forening, ROF i 1981. Det ble holdt et interimstyremøte på Bristol Hotell i Oslo, og de aller fleste meldte seg ut av Sjømannsforbundet og inn i ROF. Kun en liten prosent oljearbeidere sto igjen. 1. 1982 fikk ROF forhandlingsrett og det ble ny streik, denne gangen for å oppnå en harmonisering av lønns- og arbeidsforhold med faste installasjoner.

Hva skjedde med de resterende medlemmene i Sjømannsforbundet?

- En tid etterpå ble disse overført til Nopef, og det ble også Nopefs inntreden på flyteriggområdet. I etterkant av oppgjøret var det for øvrig disse folkene vi sleit mest med.

Cowboyer og rebeller

I doktoravhandlingen sin beskrev Marie Smith Solbakken, Rogalandforskning, Nopef sin rolle i Nordsjøen. "Det var nå klart for alle at Sjømannsforbundet manglet tillit blant operatøransatte. Presset mot LO og Youngstorget økte. Noe måtte gjøres hvis ikke LO skulle miste grepet fullstendig i Nordsjøen. Høsten 1977 bestemte LO seg for å vingeklippe Sjømannsforbundet. De opprettet et eget forbund, Nopef, Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund. Dette forbundet skulle ha ansvaret for organiseringen av personell på faste installasjoner og på baser. Sjømannsforbundet satt igjen med flytende installasjoner og forsyningskip. (I 1988 satt de bare igjen med forsyningskipene). Lars Anders Myhre ble utpekt som første leder av Nopef.

Streik om lønnsforhold

I 1981 var Nordsjøen lammet i 14 dager. Bakgrunnen for denne konflikten var at OFS ble nektet forhandlingsrett. De ble ikke godkjent som hovedorganisasjon på lik linje med LO og YS. Men etter politisk tautrekking på høyt plan, ble de anerkjent som landsomfattende. Fram til da hadde hver enkelt fagforening hatt lokale avtaler med sin arbeidsgiver. OFS ønsket et felles lønnsystem for alle operatøransatte og måtte streike i 14 dager for å oppnå dette. Resultatet ble over all forventning sett fra oljearbeidernes side. Enkelte grupper fikk en lønnsøkning på over 70 000 kroner, mye mer enn det andre forbund hadde klart å få til. OFS struttet av selvtillit, og medlemmene begynte å strømme til det unge forbundet. De kom fra LO-forbundet Nopef og fra YS-forbundet Noemfo. Omkring 1500 borere forlot sjømannsforbundet og opprettet en egen fagforening, ROF, Rederiansatte Oljearbeideres Forbund. Samtidig dannet borefolk i Odfjell Drilling på Statfjord B egen forening, OBF, Oljeborernes Forbund. Begge disse ble noe seinere medlemmer av OFS. Også forpleiningen i flere firma dannet egen fagforening, CAF, Caterinansattes Forening, som også gikk inn under OFS-paraplyen. I 1986 ble de fire forbundene slått sammen til dagens OFS."

ROF inn i OFS

- I 1987 ble ROF tatt opp i OFS, sier Terje Evensen. - Der fortsatte kampen for harmonisering. Sånn "roughly" tok det oss 11 år før harmoniseringen var et faktum, noe vi igjen kan takke streiken i 1987 for. Hvis vi tenker tilbake på historien, har LO, sammen med Sjømannsforbundet og Nopef hindret harmoniseringen ved å godta avtalen som vi sloss mot i hele denne perioden. Vi sloss for harmonisering, de godtok dårligere vilkår enn vi ønsket.

Hvorfor var det ikke mulig å få Nopef med på kravet om harmonisering?

- Nopef er en bedrift, ikke en fagforening. De følger tydeligvis først og fremst arbeidsgivers ønsker i denne saken.

Det er Nopef sine avtaler som har vært et av ankepunktene for OFS i det siste?

- Ja, for øyeblikket dreier det seg om arbeidsavtalene for utlendingene. Disse har fått dårligere avtaler enn sine norske kolleger og vi mistenker Nopef for å prioritere medlemstilvekst og kontingent, framfor å slåss for like vilkår for utlendinger og nordmenn. Jeg vil for øvrig presisere at OFS ikke er i mot utlendinger, men at de må ansettes med norske arbeidsvilkår i bunn.

Kan vi si at Nordsjøen amerikaniseres, at vi er på vei tilbake til oljehistoriens første tidsalder?

- Ja det er riktig at vi ser sterke tendenser til det. Vi greier ikke stå sammen lenger. Derfor er dette det riktige tidspunktet til å ta opp slike saker og minne folk på historien. Sjømannsforbundets tradisjoner viser at historien gjentar seg, nå ved hjelp av Nopef. Det er viktig lærdom og det må vi gjøre noe med raskt, ellers er vi virkelig ute å kjøre.

Distriktene skal være levende

Skrevet av: Mette Møllerop

Næringsnøytralitet er et avskyelige prinsipp. Regjeringens passive politikk støtter opp om oljeselskaperens ønske om å bytte kompetanse med billig arbeidskraft, sier Magnhild Meltveit Kleppa.

Magnhild Meltveit Kleppa er inne i sin 3. faste periode som senterpartipolitiker, er nåværende leder av kommunalkomiteen, har bak seg en lang rekke politiske verv, er egentlig utdannet lærer med bosted og yrkesbakgrunn i Hjelmeland, et av distriktene i Rogaland med ikke all for høy bosetting, har etter rundt 25 års aktivitet som politiker fortsatt ingen problemer med å tenne på saker som hun mener er viktige for å bevare en distriktsvennlig samfunnsstruktur og arbeidsplasser i et mangfoldig næringsliv. Oljearbeidsplasser er intet unntak.

- Ja, det er riktig. Jeg er opptatt av saker som angår oljesektoren. Olje og gass betyr mye for landet vårt, ikke minst for sysselsettingen. Vi har 82.000 mennesker direkte ansatt i oljevirksomheten. I tillegg kommer de store ringvirkningene av oljevirksomheten. Derfor skulle det bare mangle at en stortingsrepresentant fra Rogaland ikke fulgte med på denne sektoren.

Er det bare arbeidsplassene du tenker på, eller er du også opptatt av andre ting som angår oljeindustrien?

- Kommunalkomiteen som jeg er leder av, har ansvar for sikkerhet. Det er en svært viktig side ved oljeindustrien. Da jeg kom ut av regjeringen og inn i kommunalkomiteen fikk jeg større mulighet til å engasjere meg i disse sakene. Vi behandlet blant annet en egen sikkerhetsmelding og i den forbindelse var det både nyttig og interessant å besøke OD, Statoil og flere plattformer. Jeg fikk mer kontakt med organisasjonene, både OLF og arbeidstakerorganisasjonene, og mener jeg etter hvert har fått god innsikt i bransjen og de utfordringene som ligger her.

Dykkernes sak

Meltveit Kleppa har flere ganger vært på banen for dykkerne. Hun er også en av de stortingspolitikere som mener saken må opp til ny behandling på stortinget.

- Dykkerne kom opp som et eget tema i forbindelse med et brennpunktprogram i 1999. Da var jeg sosialminister og Gunnar Kvasheim stilte spørsmål om det var aktuelt å følge opp denne saken. Jeg ba om innsyn i flere dokumenter fra flere departement for å få greie på hva som faktisk hadde skjedd. Det viste seg at dokumentmengden var stor og jeg måtte svare Gunnar Kvasheim at det var flere saker jeg ønsket å se nærmere på, men ikke hadde rukkit innen tidsfristen. Det førte til at Odd Roger Enoksen, Marit Arnstad og jeg begynte å se grundigere på dette. Resultatet ble at vi foreslo et erstatningsbeløp.

Senere har en egen granskingskomisjon lagt grunnlaget for stortingsmeldingen vi behandlet nå i vår. Det endte som kjent med et mindretall og et flertall. Mindretallet ønsket en avgjørelse som bekreftet at staten hadde ansvaret for det som skjedde med pionerdykkerne. Flertallet mente at staten ikke hadde nær nok tilknytning til oljevirksomheten til å kunne ta ansvar.

Dykkerne har flere ganger etter at stortinget behandlet saken før sommeren, gått ut med kritikk av både saksbehandling og konklusjon.

- Dersom dykkernes påstander stemmer, er saken så alvorlig at jeg vil ta den opp på ny i kommunalkomiteen til høsten, sier Magnhild Meltveit Kleppa. Da saken var oppe før sommeren var det viktig å få satt på plass erstatningen og deretter sørge for en rask utbetaling.

Vi hadde en omfattende høring bak oss som virkelig gjorde inntrykk. Den viste at mange visste hva som skjedde under dykkingen i Nordsjøen.

Hva med ansvarsforholdene? Reagerer du på at stortinget fratar staten ansvaret?

- Ja, jeg gjør det. Mindretallet under behandlingen mente at staten har et klart ansvar.

Noe av kritikken har gått på størrelsen på erstatningsbeløpet. Er det for lavt?

- Ja for noen er det for lavt, selv om mange er svært fornøyde.

Henning Jakhelln skisserte en modell som jeg hadde stor sans for, men som ikke ble gjennomført. Den ville ha ført til større

forskjeller i erstatningsbeløp, altså individbasert i forhold til skade, lengde på arbeidskarriere og så videre. SV, Fremskrittspartiet og Senterpartiet støttet denne modellen fordi vi følte den ville ha gitt en mer rettferdig erstatning. Den ville gitt erstatning for skade og lengde på arbeidskarriere.

En mangfoldig komité

- Kommunalkomiteen er nærmest som en innenrikskomité, med ansvarsområder som arbeidsliv, bolig, kommunalpolitikk, flyktninger, innvandring, asylpolitikk, integrering og så videre. Komiteen har også kontaktflate til oljevirksomheten. For eksempel har vi ansvaret for permitteringsregler. Et lokalt eksempel er Rosenberg. Et mer generelt tema er arbeidsinnvandringen fra 1. mai. Dette er spennende og vi får stadig nye tilknytningspunkter.

Du nevner arbeidsinnvandring. Hvilken betydning tror du den nye loven vil kunne få for det norske arbeidsmarkedet?

- Jeg er veldig urolig i forhold til hva som kommer til å skje. Vi trenger åpenbart tiltak i mot sosial dumping. Vi ser allerede nå tendenser til undergraving av framforhandlede avtaler. Det andre hensynet vi må ta, er mulighetene for bransjer som har vansker med å få nok arbeidskraft. Vi må også sikre dem kompetanse. Oljevirksomheten har hatt mulighet til å både sikre seg og utnytte spesialistkompetanse. Spørsmålet nå er hva som vil skje med denne og framtidig kompetanse. Vi har sett flere andre land som har sikret seg overgangsordninger.

- Ja, og i Norge var regjeringen utrolig sent på banen i forhold til dette. De har vært oppsiktsvekkende tilbakeholdne med kontrolltiltak. Senterpartiet fremmet forslag om overgangsordninger og kvoter, SV og AP hadde forslag til tiltak mot sosial dumping. Vi sydde dette sammen og fikk Frp med på en del tiltak. Regjeringen fikk en frist på en måned til å komme opp med en lov.

Minner saken deg om mannen uten verktøykasse?

- Ja, den gjør det. Vi ser den samme unnfalldenheten. Det er i tråd med det avskyelige prinsippet om næringsnøytralitet. Selskapene ønsker å bytte kompetanse med billig arbeidskraft og regjeringen gjør ingen ting for å hindre det.

Er det i strid med intensjonene i Petroleumsloven?

- Ja, det spesielle ved denne loven er at den sa at oljen skulle komme hele landet til gode. Nå ser vi i stedet at fellesverdier rakner. Du ser det på infrastrukturen, på skoler, omsorg og så videre. Balansen mellom by og distrikt forrykkes, og arbeidsplasser forsvinner. Vi har fått en gedigen "as-ifisering", noe som betyr at Norge får færre verdier å disponere for fellesskapet.

Det handler om å ta vare på både kompetanse og bosetting.

Distriktshensyn

- Oljevirksomheten er blitt internasjonal i motsetning til starten på "oljå". EØS har hatt sin innflytelse på dette området. Vi har fått krav om likebehandling og anbudsrundene skal ut i hele EØS-området. Dette betyr mye for selskapene og enda mer for leverandørene. Flere ting kan oppsummeres, og noe av det viktigste er lærdommen fra Dragados-saken. .

Tror du lærdommen "virker"?

- La oss håpe det, spesielt når det gjelder anbudsutarbeidelse og krav til kvalitet. Det blir spennende å følge utviklingen etter utvidelsen av EU. Blant annet er lik betaling med hensyn til tariffavtaler hos utleieselskap viktig. Jeg kunne gjerne sett at en gikk enda lenger.

Hvor langt kan eller bør en gå?

- Vi skulle hatt en registreringsordning slik at en får registrert hvilke selskap som er seriøse.

Norske tariffavtaler skal holdes. Det skal stilles krav boligforhold og til heltidsarbeid. Arbeidstilsynet må tilføres økonomiske midler slik at de har muligheter til nødvendig kontroll. Jeg er for øvrig glad for at regelverket når det gjelder reaksjoner nå endres. Vi talte varmt for det under stortingsbehandlingen. Det var stortingsflertallet, ikke regjeringen, som påla dette.

Hvilke muligheter har regelverket gitt oss til å styre?

- Vi kan stille krav i forhold til konsesjonstildeling. Disse kravene har gitt oss den basestrukturen som vi har. Det er god grunn til å tro at mer oljevirksomhet hadde vært internasjonalt styrt om en ikke hadde vært tydelige på det. Den nasjonale styringen har sikret oss norske oljearbeidsplasser. Disse oljearbeidsplassene her i landet er viktige både for å beholde

kompetansen, for å sikre folk arbeid og for å bidra til fortsatt bosetting i distriktene

Slipper oljeselskapene billig?

- Ja, de gjør det. Det er viktig med dialog mellom myndigheter og oljeselskap, men minst like viktig å stille politiske krav og stå på dem.

Fast tilsette eller innleide

- Så mye som mulig av virksomheten må utføres av tilsette. I den grad det skal foregå arbeid ved hjelp av innleid arbeidskraft, må det være ved svingninger. Stortinget har i det siste året hatt en grundig gjennomgang av konsekvensene ved EU sin utvidelse i forhold til arbeidsinnvandring. Her har vi fått god hjelp fra de store landanleggene. Vi fikk satt ned noen "påler" i forhold til dette. Regjeringen ville avvente eller eventuelt utruste Arbeidstilsynet med en hjemmel for å kunne gripe inn om de oppdaget forhold som var dårligere enn det vi kan akseptere. Tariffstridige arbeidsforhold rammer ikke bare utenlandske arbeidere. I dag se vi at uthuling av regelverk, angrep på mange års opparbeidede rettigheter, krasse avispolemikker og uthenging av arbeidstakere florerer.

Ikke minst er tidligere president i NHO, Jens Ulltveit-Moe til stadighet på banen med nye utspill. Har du sans for hans krav om å jobbe mer for lavere lønn?

- OLF må konkretisere dette. Det er ikke vanskelig å se at de kan erstatte norsk arbeidskraft med arbeidskraft med langt lavere lønninger. Dette handler imidlertid om å ivareta en viktig del om sysselsettingen i Norge, i tillegg til viktig kompetanse. Det gjelder heller ikke bare OLF. Fra NHO er det kommet tilsvarende krav for andre deler av arbeidslivet. Disse organisasjonene slår tvil om et velfungerende forhold mellom partene i arbeidslivet. På ledersiden er det som alle kan se, ingen moderasjon.

Mangler forståelse for historien vår

- Det handler om å forvalte samfunnsressurser. Det dreier seg om noe langt mer enn å drøfte kortsiktig fortjeneste. Derfor har vi egne stortingsmeldinger om oljevirkosmheten og derfor er også forvaltning av inntektene en viktig del av statsbudsjettet og langtidsprogrammene.

Det koster å ha arbeidstakere på trygd og sosialbudsjett?

Ja, det er dyrt. Vi har hatt arbeid og bosetting både her i Rogaland og langs hele kysten. Oljevirkosmheten legger grunnlaget for en hel del kommuner. Folk jobber i Nordsjøen og betaler skatt til hjemkommunen. Det er viktige inntekter for små kommuner.

Blir du provosert av Odfjell, BP og enkelte andre oljeselskap?

- Det er vanskelig å unngå å bli provosert. Det har noe med historien vår å gjøre, en forståelse for at oljehistorien vår er en integrert del av samfunnet vårt. Hos disse selskapene synes den forståelsen fraværende. Samtidig skal våre egne selskap ut å satse internasjonalt. Det påhviler derfor både departement og direktorat å gjøre utenlandske selskap kjent med vår forvaltning og våre holdninger.

Sikkerhet

Når det gjelder utviklingen av sikkerhetsstandarder i Nordsjøen, er Meltveit Kleppa bekymret. Omstillinger, vikarer, korttidsoppdrag og ny utenlandsk arbeidskraft er en trussel mot mange års opparbeidet kultur og kompetanse på sikkerhet. Signalene er urovekkende, sier Meltveit Kleppa.

- De beste resurser et selskap har, er kvalifiserte og godt fungerende medarbeidere. Jeg er glad for dem som understreker at sikkerhet er det viktigste. Også fra politisk hold er det viktig å holde trykket på sikkerheten oppe. Jeg kjenner det hver gang jeg leser noe som angår sikkerheten, både stort og smått. Petroleumstilsynet, Ptil, er oppegående, men jeg mener de fikk for lite ressurser ved delingen av Oljedirektoratet. Det blir nok en kamp i år for å sikre at de får sin del av ressursene. Neste runde for dette blir ved budsjettforhandlingene i 2005.

Enkelte arbeidsgivere harselerer over konsekvensene ved å bli gammel som arbeidstaker på sokkelen. Har du noen tanker om det?

- Jeg synes det er dumt med fokus på snorking. ConocoPhillips var tidligere et foregangsselskap på flere områder. Den

diskusjonen de nå fører i blant annet avisspaltene er ikke seriøs. Vi vet at aldri medfører redusert årvåkenhet og vi vet at mangel på søvn er en fare for sikkerheten. Selskap må ta ansvar for sikkerhet og ikke svare så flåset.

Hvordan skal Norge og Olje-Norge se ut?

- Norge hadde vært et bedre land å bo i hvis vi hadde klart å fordele oss geografisk enda bedre, hvis vi hadde hatt en mer distriktsvennlig bosetting. Innbyggerne må ha reelle valg i forhold til hvor de ønsker å bosette seg. Det har vi ikke lenger. Vi trenger en aktiv distriktspolitikk for å utnytte de rike ressursene vi har, samtidig som vi har en god bypolitikk.

Er det en motsetning her?

- Nei, overhodet ikke. Enten vi snakker om jord, hav, olje, vannkraft, snakker vi om ressurser. Vi har hatt ressursene og folk har hatt mulighetene, derfor er de blitt utnyttet. Derfor er det viktig med tilrettelegging slik at folk kan velge hvor de vil bo. I dag, med så mye teknologi, med så gode muligheter til å bygge ut en god infrastruktur, skulle en kunne utføre langt mer arbeid uten å være nødt til å sitte i bykjernen. Jeg krever forståelse for, og definisjon på, hva som er transportøkonomisk lønnsomt. Sogn og Fjordane er et godt eksempel på et fylke som har og gir samfunnet store ressurser. Fylket ligger lavt når det gjelder psykisk sjuke og alkoholskader. De scorer høyt på helsestatistikker. Altså er Sogn og Fjordane et sunt fylke. En av årsakene er at de har klart å lage en desentralisert bosetting og de tar mer vare på hverandre. Det er viktig! Jeg ønsker et sterkt engasjement for å ta vare på likeverdet. Uansett økonomi og krav til inntjening, skal vi alle ha grunnleggende rettigheter,. Jeg er veldig urolig for det forskjellssamfunnet vi nå ser konturene av.

Er syndebukken regjeringen?

- Ja, regjeringen legger grunnen for dette.

Er din kommune, Hjelmeland, et godt og sunt samfunn?

- Jeg er veldig fornøyd med at min base er Hjelmeland. Det er lite og oversiktlig samfunn, på godt og vondt. I tillegg er det "rike høve til friluftsliv" som det står i stillingsannonser. Vi har et mangfold av organisasjoner, men jeg hadde ønsket at det hadde bodd flere folk i kommunen. I tillegg er kommunikasjonene

Er du Ryfast-tilhenger?

- Ja, så avgjort. Jeg ser mange positive fordeler for Nord-Jæren og Ryfylke med fastlandssamband. Det vil bli store muligheter for næringslivet og vi vil kunne få et langt mer variert næringsliv. Det gir igjen mulighet for at flere vil kunne bosette seg i distriktet. Her har Hjelmeland mange muligheter og mye å tilby.

Er du internasjonal i forhold til ferie og fritid?

- Å ja, jeg liker å reise, men ingen steder er så flotte som Hjelmeland om sommeren!

Humor er et nyttig verktøy

Skrevet av: Mette Møllerop

For øyeblikket er Inger Staff, klubbleder for Odfjellklubben, i streik i forbindelse med rederioppgjøret. Klubblederen, sykepleieren, gårdbrukeren og Norges Røde Kors delegaten er vant med ledelse og organisering.

- I tider som dette, hvor du både skal forholde deg til rederiforbundets manglende samarbeidsvilje, samtidig som klubb og fagforening skal manøvrere i forhold til avtaler, lover og regelverk, er det viktig å bevare optimismen.

Hva er det som får deg til å gå inn i et så mannsdominert felt som dette? Jeg tenker ikke jobbmessig, men i fagforeningssammenheng, som klubbleder?

- Det var tilfeldigheter, det er altså ikke mer spesielt enn det. Jeg har alltid vært fagorganisert. Jeg hadde vært medlem i Norsk Sykepleierforbund i vel 20 år da jeg begynte offshore i 1996. På DSD var det en kvinnelig radiooperatør som vervet meg.

Er det forskjeller på sykepleierforbundet og OFS?

- Ja, store forskjeller, sier Inger.

- Sykepleierforbundet er mer faglig rettet, mer helsepolitisk. Offshore har ikke Sykepleierforbundet forhandlingsrett, derfor er de fleste offshore-sykepleierne organisert i OFS eller Nopef, gjerne i tillegg til sitt medlemskap i Sykepleierforbundet.

Saker er viktig for Inger, og særlig nå når vi er i konflikt.

- I relasjon til Arbeidslivslovutvalgets innstilling er det viktig å være på vakt og avtalene våre er utsatt for nye tolkninger. Nå er det kamp for å beholde rettigheter, ikke for å få nye.

En sak som jeg anser som svært viktig nå omhandler eldre arbeidstakere. Eldre arbeidstakere fortjener trygge arbeidsforhold og en verdig avslutning på sitt yrkesaktive liv.

I forhold til denne type krav og prinsipper, er det en styrke at du har bakgrunn som sykepleier?

- I forhold til solidaritetstenkning og omsorg er det nok det. Det ligger jo innbakt i yrket å ha omsorg for syke og svake. Ikke dermed sagt at eldre arbeidstakere nødvendigvis er svake, men som gruppe er eldre blitt en utsatt gruppe som arbeidsgiverne stort sett ønsker å kvitte seg med og det kan vi ikke godta. Vi må imøtegå mytene og holde fast ved at eldre arbeidstakere er en stor ressurs.

Styrke

- Jeg er først og fremst en talskvinne i klubben for våre medlemmer. Jeg skal være en brobygger mellom ansatte og arbeidsgiver. Jeg er opptatt av individene, samspillet og utviklingen i Odfjell.

Yrkesutdanningen min er jo også individrettet. Blant annet er det "å bli sett", det at lederne har disse evnene, viktig for individet og en viktig del av et godt arbeidsmiljø. Det viktigste mottrekket til kynisme er fokus på menneskeverd og menneskesyn.

All den tid at jeg har formell lederutdanning og har praktisert som leder i en årrekke, gjør det at jeg føler meg kompetent til å utfordre Odfjell på disse områdene.

Selv om Inger har skaffet seg både variert og lang erfaring fra mange felt, var likevel klubbledervervet en helt ny arena for henne og det var mye nytt å sette seg inn i. Jeg har prøvd å tilnærme meg problemene ved å søke råd og veiledning i OFS sentralt og på den måten tilegnet meg nye kunnskaper.

OFS sin organisasjonsrådgiver, Einar Bryne kan skrive under på det. "Inger er så grundig og ordentlig i sin saksbehandling, at den som sitter på andre siden av bordet i forhandlinger med henne kan bare glemme eventuelle snarveier og "kjappe" løsninger."

- Ja, sier Inger. - Saker skal behandles i henhold til regelverket. Det tjener begge parter på.

Klubbarbeidet

- Oppsigelsene i Odfjell har tatt mye av tiden i vår, sier Inger.

- Jeg har hatt personlig kontakt med alle de oppsagte. Denne kontakten har medført en kunnskap og innsikt om den enkelte oppsagte, noe som har resultert i at OFS har reist sak mot Odfjell om usakelig oppsigelse for åtte personer. Det er en av fordelene med å være en liten klubb.

Hvordan har forholdet til arbeidsgiveren vært?

- Vi har en god dialog med arbeidsgiver. Det finnes ikke noe alternativ til en god dialog og godt samarbeid. Det tror jeg vi kan klare ved å være tydelige og etterrettlige samt at vi må være utholdende. Vi må ikke gi opp selv om vi skulle tape et slag, men holde fast på våre planer. Inger har både lang ledererfaring og administrativ utdanning som sykepleierleder.

- Ja, selv om jeg føler meg godt forankret i det med ledelse, har jeg liten erfaring fra forhandlingsbordet. For meg er lønnsforhandlinger et helt nytt område. Mitt inntrykk så langt er at denne prosessen er svært konservativ og lite effektiv. For meg handler det mest om " de trøtte, alvorlige menn, i de mørke rom".

Handlingsplan

- Klubben har bestemt at alle tillitsvalgte skal ha TV-kurs. I dag er det kun to av våre som ikke har kurs. Kurs er viktig for motivasjonen og motivasjon kommer med kunnskap. Jo mer du lærer, jo mer interessant blir det du jobber med. Med økt innsikt og kunnskap øker motivasjon. Dessuten ligger det en trygghet i kunnskap. Kunnskap gir trygghet og en blir mer sikker i forhold til vervene sine.

Du nevnte tidligere viktigheten av å ha kontakt med medlemmene. Hva ønsker medlemmene at dere skal jobbe med?

- Det skal vi finne ut. Vi skal ha en konferanse i september for tillitsvalgte og medlemmer for å få tilbakemelding på dette. Vi tenkte først på å gjøre en spørreundersøkelse, men vi velger heller å samle dem. På denne måten kan vi lære hverandre bedre å kjenne, og det er lettere å diskutere ønsker og prioritere saker når vi er samlet. Overenskomsten gir oss også mulighet til å ha en konferanse i året.

Gårdbrukeren

Det er ikke uvanlig at oljearbeidere bruker noe av fritida si til jakt og fiske. Du finner også enkelte gårdbrukere, eller småbrukere blant oljearbeiderne. Likevel tilsier ikke tradisjonen at så mange av disse er kvinner. Inger er både gårdbruker, styremedlem i hjorteviltlaget, medlem av jaktlaget og altså klubbleder i det mannsdominerte rederiområdet.

- Jo da, Inger er enig i det. - Men jeg gjør det jeg trives med, og dette livet passer meg godt.

Hun er blitt 50 år, har mann og to voksne sønner.

- Vi bor på Voss og driver gård med fôrproduksjon og noe skogsdrift. Det er et gårdsbruk som gir oss mulighet til å jakte reinsdyr, hjort og småvilt.

Jeg deltar på hjort og reinsdyrjakt, og reinsdyrjakten er den kjekkeste. Det er den yngste sønnen min og jeg som jakter, resten av familien er altså ikke særlig opptatt av jakt.

Har du andre interesser enn jakt?

- Jeg er engasjert i humanitært arbeid. Jeg står på Norges Røde Kors sitt beredskapsteam. Teamet jobber i forhold til humanitære katastrofer, flom, jordskjelv og epidemier.

Har du vært ute på flere slike oppdrag?

- Ja, tre ganger senest nå i vinter. I forbindelse med jordskjelvet 26. desember i Bam i Iran ble jeg utkalt og jobbet der i seks uker. Faglig var og er det en spennende utfordring, men de menneskelige tragediene er ubeskrivelige.

Hvordan takler en slike katastrofer på så nært hold?

- Vi er godt kvalifisert i utgangspunktet. Norges Røde Kors sørger for at vi er forberedt både faglig og mentalt. I tillegg er vi godt ivaretatt av Røde Kors som følger oss opp hele tida.

Omfanget av slike katastrofer kan være kolossalt. Først må en prioritere de skadede, etterpå gjelder å behandle et og et individ om gangen. I Iran behandlet vi 66.000 mennesker. Dette ble gjort i et feltsykehus med 150 senger. Alle fikk ikke seng

og om nødvendig måtte de dele seng.

Vi var 15 sykepleiere og leger i starten. Etter hvert kom delegater fra Den Iranske Røde Halvmåne også med, og flere sykepleiere og leger ble supplert fra hele Norden. Travelt var det likevel med så mange pasienter som trengte behandling. Vi kunne ha opptil 1000 konsultasjoner i døgnet.

Jeg har forøvrig også jobbet i flyktningleir i Thailand og i Libanon.

Hva med folks lidelser? Tar du ikke det innover deg?

- Både ja og nei: Det handler selvfølgelig om å tørre å vise at du forstår hva mennesker snakker om og hvordan de har det. Det er ikke uprofesjonelt å delta i lidelsen. Det som er uprofesjonelt, er om det ødelegger eller påvirker din egen livskvalitet, at du går så dypt inn i sorgarbeidet at det påvirker ditt liv. Det er ikke uprofesjonelt å delta i sorgen, om du forstår forskjellen.

Hva med glede? Klarer dere å glede dere over noe i slike sammenhenger?

- Ja, heldigvis. Vi opplevde små og store mirakler hver dag i Bam. Pårørende fant sine etter å ha leidd i dager i ruinene og vi hadde 220 fødsler i løpet av de seks første ukene. Det var en glede å kunne skrive pasienter ut etter å ha vært behandlet for livstruende skader, og ikke minst var det en glede å bli kjent med mange iranere.

I juni fikk jeg ny forespørsel om å dra ut som operasjonssykepleier for Den Internasjonale Røde Kors Komiteen til Darfur i Sudan i fire uker i august. På grunn av den pågående streiken i Odfjell lar det seg dessverre ikke gjøre nå, selv om Odfjell stiller seg villig til mine søknader om permisjon for å delta i slike humanitært arbeid.

Spennende konferanse i Statoil

Skrevet av: Mette Møllerop

Sett av 9. september. Statoilansattes Forening, SaF, arrangerer en viktig og spennende konferanse, sier Peter Alexander Hansen, KHVO i Statoil.

Tillitsvalgte og medlemmer bør kjenne sin besøkestid. 9. september er dagen for en konferanse som tar opp de toppaktuelle sakene; Arbeidsmiljøloven, Arbeidslivsloven og oljemeldingen. Konferansen holdes på Forus hos Statoil, i IB-senteret og arrangør er Statoilansattes Forening, SaF.

Dere har fått fatt i dyktige innledere?

- Ja, jeg tror ikke noen går hjem uten ny kunnskap og inspirasjon til å jobbe videre med temaene etter disse innlederne, sier Peter. – Vi har fått med oss Torbjørn Berntsen, Boye Ullmann, Ebba Wergeland, Terje Nustad, Finn Berge Håland, Inger Marie Hagen, Johan Petter Andresen, Øivind Gregersen, Per Terje Voll, og Siri Meling. Disse har forskjellig bakgrunn og ståsted, og det, sammen med forskjellig kunnskap og kompetanse, bør gjøre sitt til at konferansen blir både spennende og lærerik.

Programmet er satt opp slik:

Konferansen starter kl 09:30 med fokus på forslagene til ny ALL (Arbeids Livs Lov) og hvilke konsekvenser denne vil få for arbeidstakerne i forhold til dagens arbeidsmiljølov. Hva må vi som arbeidstakere gjøre?

Det blir lunch med Charles Tjessem fra 13:00 til 14:00. Tjessem blir neppe fysisk til stede selv, men verdensmesteren komponerer menyen som serveres.

Fra 14:00 til 17:00: innledning om oljemeldingen.

Blant de spørsmål som diskuteres i denne økten, er hvilke konsekvenser oljemeldingen får for næringen og hvilken vei det bærer?

Hvem bør delta

Invitasjonene går ut i stort omfang?

- Ja, det gjør det selvfølgelig. Vi må sørge for at flest mulig er informert og får anledning til å delta. Det vil si klubber og fagforeninger i Statoil, selvfølgelig. Invitasjonen går til hovedverneombud, hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte, den går til forbund og eksterne samarbeidsklubber med sine hovedverneombud og hovedtillitsvalgte. I tillegg kommer hovedorganisasjoner, representanter fra ALLU, Ptil, Energi- og miljøkomiteen, arbeidsgiverrepresentanter og alle andre interesserte.

Det vil si at du kan delta på konferansen selv om du ikke har tillitsverv?

- Det er klart. Vi har god plass og alle som ønsker å delta, må ta kontakt med Marta Røise@Statoil.com, for påmelding.

Koster det noe å delta?

- Det koster 300 kroner pr. person. Det dekker selvfølgelig også en god lunch.

Oppfordringen er gitt: sett av dagen og meld dere på nå!

Høyere aktivitet i kransimulatoren

Skrevet av: Mette Møllerop

Ship Manouvering Simulator Center, SMS i Trondheim har økt kapasiteten ved hjelp av en ny kransimulator. Det medfører behov for flere instruktører.

- Vi er veldig godt fornøyd med aktivitetsnivået her oppe, forteller Lars Nordvik, leder for kransimulatoren i SMS. - Både omfang og kvalitet er god, og vi har fått en utvidelse på produktområdet. Vi lager blant annet egne opplegg for kundene eller elevene som bygger på kartlegging og vurdering av elevenes evner.

Er det et nytt opplegg?

- Både og. Tidligere hadde vi mer generelle kurs, rene trenings- og opplæringskurs i kran ved hjelp av simulatortrening. Nå har vi gått over til individuelle opplegg som vi altså lager etter å ha vurdert hver enkelt elev. I England derimot, har de ikke ordinær trening, de bruker bare denne metoden. De etterprøver kunnskap og kvalifikasjoner og gir hver enkelt elev anledning til å styrke sine svakeste områder. På dette området handler det først og fremst om å reagere riktig i alle situasjoner. Vi tester derfor ut om eleven vurderer og handler riktig. Ettersom du faktisk handler på refleks, er det avgjørende for sikkerheten at reflekshandlingen er riktig, og dette vurderer vi før vi lager treningsopplegget.

Hva med egne behov for selskaper?

- Det har vi og. Selskap som kommer inn til oss og trener, de ønsker at deres interne prosedyrer legges inn i regelverket. Vi skal også få en ny Norsok-standard, den er ikke kommet ennå, men den skal inn i vårt husopplegg. Ellers anbefaler vi re-trening hvert tredje år. Det anbefales, det er ikke påbudt.

Følger selskapene anbefalingen?

- Det regner jeg med. Jeg tror det blir vanskelig å unngå anbefalingen for selskapene. Standarden bruker for øvrig ordet bør, og det innebærer følgende: du må dokumentere at den måten du jobber på er like god eller bedre enn det som står i standarden.

Egne instruktører

Kurt Bjørheim, kraninstruktør i Statoil, har et ettårig undervisningsprosjekt på senteret. Både han og Lars Nordvik påpeker den betydningen det har at selskaper stiller med egne instruktører.

- Det er uvurderlig å ha disse instruktørene her oppe i ett til to år, sier Nordvik. - Det er viktig for oss som er faste instruktører fordi vi hele tida får påfyll av ny kunnskap og får nye måter å se ting på. Vi har behov for folk som er ute i havet, folk som kan være med brukerne ute for å bli kjent med miljøet og bringe disse erfaringene tilbake til oss.

Er Statoil det eneste selskapet som har egne instruktører?

- Nei, vi har et par andre selskap og, blant annet Hydro.

Å dele erfaringer

- Erfaringsoverføring er viktig, sier Kurt Bjørheim. Det gjelder både for de faste og for oss som er inne i kortere perioder. Jo flere som kommer inn som instruktører, jo bedre er det.

Derfor rulleres det i ett til to år. For oss blir det en viktig del av videreutviklingen. Vi bygger på erfaringene fra de personene som er her, og kombinerer det med kunnskapen fra installasjonene. Jeg vil og framheve miljøet her oppe, et veldig lærerikt og godt miljø

Lars Nordvik: - Kurt har lært så mye i denne tida, at når han kommer ut, blir han en slags krumtapp i miljøet ute.

Utvikling

I løpet av få år har senteret doblet den tekniske kapasiteten ved å få en ny kransimulator. Det gir ikke dobbelt så mange elever gjennom systemet, men økningen er på rundt 50 prosent. I konkrete tall innebærer det mellom 4-500 elever i året.

- Vi i Statoil ligger på rundt 300 elever, og da snakker vi om alt fra dekkarbeidere til ledere.

Har du et eksempel på et konkret treningsprosjekt?

- Ja, jeg kan vise til en tegnet modell av Troll A med forlenget kran. Vi hadde behov for å prøve ut en modell med et høydetillegg på 15 meter. Dette ble laget og prøvd ut i praksis med simulator. Det samme gjør vi med Sleipner. Vi tester ut

nye løft i forbindelse med revisjonsstans. Vi kan og plukke ut en del prosedyrer og finne den beste prosessen. Slike prosjekter blir for kostbare å gjennomføre uten en simulator, og det samme gjelder for uttesting av arbeidsforholdene rundt endrede løfteprosedyrer. Å gjøre slike tester under virkelige forhold, er ikke billig.

Kostnadsbesparelser

- Finner du feil ved hjelp av simulatoren, har du spart selskapet for millioner av kroner, sier Nordvik. - Hadde vi trent på dette ute, ville det blitt utrolig kostbart. Noen har prøvd, men de sluttet fort. Dette er med andre ord både den beste og rimeligste måten å trene på, avslutter Lars Nordvik og Kurt Bjørheim.

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

OKE:

Felles info fra partssammensatt utvalg

Tirsdag 31. august - 04 har partene hatt sitt første møte. Deltakere var Asle Reime og Torbjørn Kvia fra NOPEF, Oddleiv Tønnessen fra OKE, Bjørg Romfog fra Lederne avd. 140, Dan Roy Erland, Jan Otto Klausen og Ingrid Wulff Knutsen fra ESS. Lederne avd. 137 møtte ikke opp.

Utvalget diskuterte i hovedsak prinsipper om ansiennitet ved nedbemanning/ oppsigelser, og følgende hovedmomenter er det tilnærmet enighet om i utvalget.

Ved oppsigelser ut av bedriften er det de med lavest ansiennitet i vikar/flexipool som står i fare.

Utvalget har som mål å utarbeide detaljerte regler om dette for alle ansatte i bedriften.

Utvalget vil bestrebe seg på å nedfelle klare regler som skaper forutsigbarhet for våre ansatte.

Tariffavtalen har følgende bestemmelse om vikarpoolen:

" Det skal opprettes vikarpooler med fast ansatte vikarer for å dekke normalt fravær"

Det ligger innenfor bedriftens styringsrett å beordre folk til vikarpool.

Partene står ikke langt fra hverandre, og neste møte er satt til tirsdag 13. oktober - 04.

Endelige forslag skal selvsagt behandles i organisasjonene.

599 fast ansatte i bedriften.

OKE og NOPEF klubben er blitt enige med bedriften om en kraftig økning av fast ansatte vikarer og personell i flexipoolen. Totalt sett så skal vi ha 599 fast ansatte medarbeidere

Vi har i dag 158 stillinger i grunnbemanningen, og med 3 mann pr stilling så vil det tilsi 474 hele stillinger. I tillegg kommer 25 personer som er ansatt på Safe Regalia. Sykefraværet lå i siste kvartal på 11,7 % og dette utgjør 62 ansatte i fast vikarpool. I tillegg kommer flexipoolen på 32 stillinger inklusiv 6 personer i nedvaskteamet på Ekofisk.

Det blir altså en økning på 30 personer i fast vikarpool og flexipoolen. Årsaken til at dette skjer er at bruk av midlertidig ansettelse skal reduseres kraftig.

Bedriften vil innen 1. september legge frem en ny liste som viser hvor alle de 599 ansatte arbeider og hvor mange ledige stillinger som skal besettes.

Arbeidstakere inn i VUG

Bedriften har akseptert et krav fra OKE og NOPEF om at arbeidstakerne skal få inn en representant i bedriftens vare utvalg, det såkalte VUG. Ordningen skal omorganiseres og vi vet i dag ikke hvordan dette utvalget skal organiseres og hvilket navn dette får. Men i kraft av hovedavtalen så skal vi ha påvirkning på gruppens mandat og sammensetning. Dette og andre liknede utvalg har stor påvirkning på mastermenyene og hvilke produkter som skal brukes på sokkelen. Vi er derfor fornøyd med at bedriften har akseptert at fagforeningene får utpeke en representant i dette utvalget.

Universal Sodexh

Overføring av forpleiningen fra Transocean til Universal Sodexho – Polar Pioner

Fra den 01.08.04. er de forpleiningsansatte på Polar Pioner ansatt i Universal Sodexho Norway a/s.

Tidligere var disse ansatt i Transocean.

OFS har i sitt handlingsprogram at de ansatte i kontraktør selskap er best tjent med å være ansatt hos driftsselskapet og arbeider for dette.

Denne saken viser at det er en vanskelig sak.

Vi ønsker alle de som nå er overtatt en hjertelig velkommen og lover å ivareta de medlemmene vi nå overtar på minst like godt som de frem til nå har vært.

N.B. Vi har fått en del henvendelser om de ansettelseskontraktene som er sendt ut og setningen om prøvetid.

Denne setningen kan man se bort fra så fremt en har vært i det tidligere selskapet 6 måneder.

Så langt vi forstår vil bedriften sende ut informasjon om dette i nær fremtid.

Enda en gang velkommen til oss.

SaF:

Konferanse om ArbeidsLivsLovUtvalgets innstilling og oljemeldingen

Arrangør: Fagforeningene i Statoil

Dato/Sted: Torsdag 9 september.

Statoil Forus Stavanger, IB senteret .

Tid: 09:30 - 17:00

Innledere: Boye Ullmann, Ebba Wergeland, Inger Marie Hagen, Finn Berge Håland, Johan Petter Andersen, Øyvind Gregersen, Terje Nustad, Per Terje Voll, Torbjørn Berntsen, Siri A. Meling.

(Det kan bli mindre justeringer i forhold til innledere)

Målgruppe: Hovedverneombud og hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte fra fagforbund og foreninger, arbeidsgiverrepresentanter, Hovedorganisasjoner, representanter fra ALLU, Ptil, Energi og miljøkomiteen, AAD osv
Kostnad; kr 300 pr person.

Påmelding til: MROE@Statoil.com

Fra kl 09:30 ArbeidsLivsLovUtvalgets innstilling og hvilke konsekvenser dette får for arbeidstakerne i forhold til dagens arbeidsmiljølov.

Utfordringer for arbeidstakerne?

Lunch av Charles Tjessem fra 13:00 til 14:00

Fra 14:00 til 17:00 Fokuserer vi på oljemeldinga. (Stortingsmelding nr 38)

Hvilke konsekvenser får dette for næringen og hvilke vei bærer det?

Utfordringer for arbeidstakerne?

SaF oppfordrer Hovedtillitsvalgte, Hovedverneombud og representanter i Arbeidsmiljøutvalg og Bedriftsutvalg til å melde seg på konferansen.

Andre interesserte kan også melde seg på, dersom det blir nødvendig å begrense deltalelsen vil vi prioritere deltakere med disse vervene.

Deltakeravgift og eventuelle andre utgifter for deltakere med medlemskap i SaF dekkes av foreningen.

Sett av dagen og meld dere på nå!

Rikslønnsnemndas kjennelse

Rikslønnsnemnda har behandlet tvistene mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne på den ene siden og Oljeindustriens Landsforening på den andre siden i forbindelse med tariffrevisjonen 2004.

Rikslønnsnemndas kjennelse kan leses i sin helhet ved å gå inn på denne linken:

http://www.safe.no/dokumenter/Rikslønnsnemndas_kjennelse

Sikkerhetsforums årskonferanse 2004

Sikkerhetsforum, som er den sentrale trepartsarena for helse, miljø og sikkerhet i petroleumsindustrien på norsk sokkel og på land, inviterer til HMS-konferanse 14. september. 2004. Under tittelen "Petroleum – foregangsnering?" vil sentrale personer fra arbeidstakerorganisasjoner, næringen, forskningsmiljøer og myndigheter drøfte sentrale HMS-utfordringer i petroleumsvirksomheten.

Fra OFS skal Roy Erling Furre og Halvor Erikstein holde innledninger. Furre tar for seg HMS på en moden sokkel, sett fra et arbeidstakerperspektiv, mens Halvor Erikstein skal holde innlegg og delta i rundebordsdebatt om innsats for redusert risiko. På Ptil sin hjemmeside ligger både informasjon om konferanse, program og skjema for påmelding:

http://www.ptil.no/Norsk/Sikkerhetsforum-kanalen/04_sforums_aarskonf_04_program_paamelding.htm

Vi oppfordrer medlemmer og andre interesserte til å melde seg på. Fjorårets konferanse var en suksess, med lærerike og spennende innledninger og viktige diskusjoner.

Olje-og energiminister med visjoner?

Vår nye olje- og energiminister er ute i media og kople aktivitetsnivået på norsk sokkel opp mot kostnadsnivået. Hun har allerede lagt standarden når hun nå uttaler at hun vil se på om kamuflerte tariffkrav fordyrer sokkelaktivitetene.

Regjeringen angriper nå de norske oljearbeiderne og insinuerer at vi har en skjult agenda for våre krav om forbedringer innen sikkerhet og miljø. Dette signaliserer en minister med visjoner og innsyn i en næring, som selv har drevet med en

utstrakt krisemaksimering opp mot myndighetene, for å bedre sine egne rammevilkår. Lønnsutviklingen på norsk sokkel har de siste 10 år vært i henhold til all annen industri i Norge. Det blir for lett å angripe våre tariffforhold opp mot Connoco/Phillips' motstand mot enmannslugarer, selv tidligere høyreminister Victor Norman så en klart sammenheng mellom søvn og sikkerhet. Det kan også henvises til anlegg med moderne brakkebyer hvor det også er krav til og bygges enmannslugarer. OFS oppfordrer heller henne om å vurdere om dette selskapet egentlig forsvarer sitt operatørskap på dette felt, det er kanskje en annen stor eier i lisensen som burde overta? Kostnadskutt, ikke hersing sier hun til Stavanger Aftenblad, nei det er ramme alvor og det vet vi som har levd med dette i snart 20 år. Det myndighetene nå er i ferd med er utdige angrep på oljearbeiderne som er med og bidrar i stor grad til verdiskapningen i oljenæringen.

Nok et utspill fra Ulltveit-Moe

Tidligere president i NHO, Jens Ulltveit-Moe, sier i Dagens Næringsliv i dag at "økt arbeidstid for samme lønn vil tvinge seg frem i Norge." – Uttalelsene fra Ulltveit-Moe begynner å bli rutinepregede, og jeg er skuffet over hvor ensidige det er, sier YS-leder Randi Bjørgen.

I slutten av juni uttalte Ulltveit-Moe at han ønsker å investere i Norge, men vil ikke gjøre det i den eksportkonkurrerende næringen med den utviklingen vi har på lønnsiden. I Dagens Næringsliv i dag tar han til orde for mer arbeid til lik lønn.

- Jeg forstår at enhver bedriftsleder må forholde seg til alle kostnader i en bedrift, også lønnskostnadene. Disse månedlige utspillene til Ulltveit-Moe synes jeg imidlertid er lite konstruktive. I Europa som har hatt noen år med 35 timers arbeidsuke, er det nå debatt om å gå tilbake til nærmere 40 timer. Problemstillingen er på ingen måte den samme i Norge. Likevel avstår ikke Ulltveit-Moe fra å kopiere deler av det som skjer i andre land, sier YS-leder Randi Bjørgen: - Jeg tar avstand fra uttalelser som antyder at den jevne arbeidstaker har en lønnsutvikling som ødelegger konkurransevnen. Slike uttalelser faller på sin egen urimelighet og vitner om puslete personalpolitikk.

YS-lederen viser til gårsdagens intervju med næringsminister Børge Brende.

- Som et paradoks til dagens uttalelser var det en helt annen virkelighetsbeskrivelse vi fikk presentert av Børge Brende i intervjuet i Dagbladet i går. Der uttaler han blant annet at "Vi har høyt utdannet arbeidskraft, og den er lavere lønnet enn i land vi sammenlikner oss med. Der er vi konkurransedyktige." Jeg har hatt respekt for Ulltveit-Moes innsats og engasjement for norsk næringsliv tidligere. Nå synes jeg imidlertid han bommer med sitt ensidige korstog mot lønnstakerne, sier Bjørgen. YS-lederen har ved gjentatte anledninger pekt på at Norge som kunnskapsnasjon særlig trenger å satse på kompetente og kunnskapsrike medarbeidere.

- Når Ulltveit-Moes argument for å bedre konkurransevne kun er knyttet til lønn, blir jeg bekymret. Det avslører at han fullstendig overser verdien av dyktige medarbeidere. Vi har i Norge spisskompetanse i verden på en rekke områder, særlig innenfor offshore, marin og maritim sektor. Norge er verdens tredje største eksportør av romteknologi. Alt dette er resten av verden interessert i, og lønnskostnadene har liten betydning, sier Bjørgen: - Det viktigste norske næringsliv kan gjøre for å bedre konkurransevnen, er å satse mye mer målrettet på forskning og utvikling og etterutdanning av arbeidsstyrken. Her har nok også Ulltveit-Moe fortsatt mye å gjøre.

Stena drilling ny kontrakt med Hydro

Hydro har gitt kontrakt til Stena Drilling med riggen Stena Dee, en rigg som sannsynligvis i hovedsak vil bli bemannet med utlendinger. OFS kan ikke se at Stena Drilling så langt har tilført norsk oljeindustri noe som helst. De har registrert et selskap i Norge for å tilfredstille loven, men har mer eller mindre vært et postkassefirma. De har hele tiden blitt administrert fra Skottland via et annet selskap der. OFS har blitt konfrontert med de problemer et slik selskap skaper gjennom sin struktur. Statoil innførte problemet og Hydro videreutvikler det. Til samfunnets beste kan det umulig være.

Ocean Rigg har fått kontrakt 70 prosent utlendinger

Det norske selskapet Ocean Rigg har fått kontrakt med Statoil i Barentshavet med riggen Eirik Raude. Besetningen er 70 prosent utlendinger fra Canada. Besetningen gjenspeiler de krav som kanadiske myndigheter setter. De tillater ikke at deres oljevirkosmhet utvikles av og med utlendinger. Alle vet at du skal ha gode argumenter for å kunne beholde deler av et mannskap når du får et oppdrag fra Canada. I respekt for norsk oljeindustri med flere hundre arbeidsledige, burde de overlate arbeidsplassene til disse. Når de selv utelukker norsk arbeidskraft, må de også forvente å selv bli utelukket fra andres sokler. Etter det OFS vet, er de heller ikke ansatt i det norske selskapet. Vi vet at det også er flere norske som nå arbeider i Afrika, som kunne tenke seg arbeid på riggen. Kostnadmessig må det også lønne seg å fornorske riggen.

Streiken i Stolt Offshore

Skrevet av: Mette Møllerop

Det startet med denne overskriften: Stor fare for streik. Uravstemmingen ga svaret. Det ble et klart nei fra medlemmene.

OFS klubben i Stolt Offshore hadde optelling etter uravstemmingen torsdag ettermiddag 1.juli.

- Våre medlemmer har vært svært negative i forhold til bedriftens tilbud (meklingsmannens skisse) som ble resultatet under meklingen 4. og 5. juni, fortellerteller klubbleder Tore Aspen under optellingen. Dersom det blir NEI fra medlemmene, er streiken et faktum og nedstenging av operasjonene vil starte umiddelbart.

Et klart flertall av OFS sine medlemmer sa altså nei til Riksmeklingsmannens skisse som klubben mente var identisk med bedriftens tilbud, og derved var streiken et faktum. Stemmene fordelte seg slik: 74 prosent nei, 26 prosent ja. I meldingen som klubben sendte ut, sto det blant annet: "Organiserte medlemmer i OFS-klubben har, med bakgrunn i bedriftens økonomiske situasjon, avstått fra alle økonomiske krav i år inklusiv et allerede fremforhandlet ansiennitetstillegg. Det enkelte OFS- medlem har dermed gitt bedriften 30.000 kroner i snitt for å få selskapet på beina igjen. I tillegg har alle OFS- medlemmer bidratt med økt grad av fleksibilitet.

Takken for denne innsatsen er omfattende angrep på organisasjonsretten, ønske om å begrense tariffavtalen til kun å gjelde enkelte grupper, neglisjering av tidligere inngåtte avtaler og stadige brudd på tariffavtalen. Det siste gjelder blant annet lengden på oppholdsperioder. Under forhandlingene strakk klubben seg så langt den kunne for å komme frem til en avtale med bedriften. Bedriften viste dessverre overhode ingen forhandlingsvilje.

Bedriften har valgt en aggressiv oppførsel ved å ulovlig innføre arbeidsforbud for OFS medlemmer på to andre fartøy, samt stoppe lønn til sykemeldte og medlemmer som er i barselpermisjon. Utover dette har de stengt klubben ute fra nettet og ønsker å sende klubbleder ut på båt, slik at han ikke kan ivareta medlemmene i henhold til hovedavtalen. OFS ser seg derfor nødt til å trappe opp streiken.

OFS har nå varslet plassfratredelse for alle OFS medlemmer om bord på Seaway Petrel og Normand Mermaid. Dette utgjør rundt 36 personer. Dette medfører at alle undervannsoperasjoner på disse fartøyene vil bli rammet fra og med midnatt onsdag 21.juli.

Medlemmene har nå sagt at nok er nok og vil ikke lenger godta bedriftens angrep på opparbeidede rettigheter og organisasjonsretten. Medlemmene vil heller ikke akseptere økt bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Denne streiken handler om å selv velge hvor en vil stå organisert, det handler om å bevare norske arbeidsplasser og forsvare allerede opparbeidede rettigheter og vilkår.

Streiken rammer i første omgang alle undervannsoperasjoner som skulle vært utført av fartøyene Viking Poseidon og Far Saga, samt alt arbeid på Stolt Offshores beredskapsbase i Haugesund for undersjøiske olje- og gassrørledninger.

Opptrapping blir vurdert kontinuerlig."

Hvorfor streiker Stolt Offshore

Vår arbeidsgiver, Stolt Offshore A/S, hadde i fjor store økonomiske problemer. Dette skyldtes store tapsprosjekt i utlandet. Den norske delen av Stolt har alltid hatt god inntjening takket være dyktige og lojale arbeidstakere. OFS organiserer nesten alle ROV-operatørene i Stolt Offshore og klubbens medlemmer har gjennom alle år bidratt med å være både omstillingsvillige og fleksible. Tidlig i 2003 gikk OFS-klubben ut med en oppfordring til alle medlemmer om å unngå føring av overtid i henhold til tariffavtalen. Med bakgrunn i medlemmenes velvilje, sparte bedriften mange millioner kroner, noe som bedriften har bekreftet. Da bedriften i november 2003 ba om hjelp i en vanskelig økonomisk situasjon, stilte klubben opp i forhandlinger for å være med på å bidra ytterligere til økt inntjening og dermed til å gjenopprette tilliten fra kreditorene. Resultatet av forhandlingene har, etter det klubben har erfart, blitt svært godt mottatt i konsernledelsen.

Det ble inngått en omfattende avtale i desember 2003, som nevnt ovenfor i artikkelen, medførte at offshoreansatte OFS-medlemmer avsto fra alle økonomiske krav i 2004 inklusive et allerede fremforhandlet ansiennitetstillegg. Vi bidro med 30 tusen kroner i snitt (enkelte opp til 90 tusen!) for å få selskapet på beina igjen. Utover dette aksepterte vi en enda større fleksibilitet i forbindelse med utnyttelse av personell. Vi har også avstått fra overtidsbetaling samt andre tillegg som for eksempel deler av nattillegget.

Mange av medlemmene vil hevde at vi ikke skulle ha gjennomført disse tiltakene, men vi hadde tro på at bedriften ville sette pris på vår velvilje. Belønningen for dette er ytterligere angrep på tariffestede rettigheter.

Bedriften aksepterer ikke at landavtalen gjelder alle landansatte OFS medlemmer. Det virker som om vi står overfor en

historieløs arbeidsgiver. Det eksisterer praksis for flere år tilbake som bekrefter det motsatte, men som ikke blir tatt hensyn til. Selv om alle offshore ansatte har sin hoved-inntekt fra arbeid på skip, vil vår arbeidsgiver ikke tilpasse teksten i tariffavalen slik at alle som har krav på sjømannsfradrag, får dette. Dette vil ikke ha noen økonomiske konsekvenser for bedriften, men man var allikevel ikke villige til å komme oss i møte i forhandlingene.

Bedriften bryter til stadighet tariffavtalens bestemmelser om hvor lenge en kan stå om bord. Utenlandsk arbeidskraft følger ikke tariffavtalen selv om man i følge avtalen er forpliktet til dette.

Landansatte medlemmer får i dag 0,5 dager avspasering for hverdager arbeidet offshore, lørdag og søndag 1 og 1,5. Vi har satt opp krav om at de skal avspasere 1 dag for alle ukedager. Dette er et minimum av hva andre i bransjen har. Till og med det ville de ikke akseptere. Med et overveldende NEI til bedriftens tilbud (meklingsmannens skisse), har medlemmene nå gitt klar melding om at vi ikke lenger lar oss trække på av en arbeidsgiver som aldri synes å få nok inntjening i form av reduserte rettigheter og forverrede lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte !

Opptrapping

OFS valgte å trappe opp streiken. Det ble sendt ut varsel for de to fartøyene Far Saga og Viking Poseidon samt landansatte. Det var muligens det puffet arbeidsgiveren trengte. Etter flere dagers forhandlinger ble partene enige om en ny tariffavtale. OFS var godt fornøyd med resultatet. I avtalen ligger det blant annet en midlertidig løsning vedrørende avtalens virkeområde, landpersonell har fått øket avspaseringsdagene og avtalen er tilpasset dagens realiteter i forhold til arbeid på land og sjømannsfradrag. Utover dette har partene kommet frem til mellomløsninger på en rekke krav som klubben hadde. OFS retter en stor takk til klubben for ryddig og godt gjennomført arbeid og ønsker selskapet og de ansatte lykke til med ny avtale. Vi håper at dette vil skape en ny positiv "driv".

Sikring av ansatte

Skrevet av: Mette Møllerop

Klubbene var på møte med bedriften den 20.08.04. På agendaen sto bemanning.

Bedriften la da frem en oversikt som tilsa at de nå trengte 20 nye personer i stilling som forpleiningsoperatør/assistent

1 person i stillingen forpleiningssjef

At de hadde 2 kokker for mye og derfor måtte si opp to stykker. Klubben forlangte protokolltilførsel om kokkene da det etter den informasjon vi har fått er et forholdsvis stort forbruk av vikarer innen denne gruppen. Klubben vil forfølge dette. Bedriften hevdet at det ikke var noen som hadde gjeninntakelsesrett lengre og at derfor sto fritt til å ansette. Vi er av den oppfatning at det ikke er slik og de som har vært vikarer i tiden etter oppsigelse klart har rett til fortrinn når det nå blir nye stillinger ledig. Bedriften hevdet de ville gå til utlysning av stillingene internt og eksternt, men ta hensyn til de som hadde vært vikarer. Om det er noen av klubbens medlemmer som ikke får tilbud om ansettelse og har arbeidet som vikar siden oppsigelsen om å ta kontakt.

Støtte til Oddleiv Tønnessen

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi har samlet flere artikler om forhold rundt Oddleiv Tønnessen sin sak her. Blant annet har Tønnesen og OFS mottatt en rekke støtteerklæringer. I tillegg har organisasjonssekretær i OFS, Kari Bukve, skrevet en lengre artikkel med bakgrunnstoff om saken.

Oddleiv Tønnessens sak i retten mandag 9.august

Oppsigelsessaken som Oddleiv Tønnessen fører mot ESS Offshore kommer opp i Stavanger tingrett mandag 9.august. Saken gjelder oppsigelsen av Oddleiv Tønnessen i forbindelse med nedskjæringene i ESS våren 2000, hvor en ikke mener at oppsigelsen er saklig.

Det er ikke uenighet mellom partene om at bedriften er forpliktet til å legge ansiennitet til grunn for hvem som skal sies opp, men det er uenighet om hvilke faggrupper som skal legges til grunn for ansiennitetsberegningen og om Oddleiv Tønnessens kvalifikasjoner tilsier at han skal sammenliknes med kokker og renholdere.

Oddleiv Tønnessen har ansiennitet i bedriften fra september 1980 og er blant dem med lengst ansiennitet i bedriften. Han har i tillegg til sitt yrke som baker, arbeidet som både renholder og kokk i bedriften og er kvalifisert innen begge de yrkeskategorier som bedriften nå benytter offshore. Bedriften har ansvaret for at han ikke har fått anledning til å ta fagbrev som kokk. Bedriften regner for øvrig personer som faglig kvalifisert til kokkeyrket uten fagbrev etter ganske vilkårlige kriterier som bærer preg av at de er satt opp for å holde Oddleiv Tønnessen utenom.

I dag er det fortsatt ansatt personer i ESS med kortere ansiennitet enn Tønnessen som er fullt ut beskjeftiget som bakere, og det er stillinger som bakere som rullerende fylles av kokker. På mindre plattformer er det eksempler på at renholdere som ikke har noen kvalifikasjoner innen kokkeyrket delvis utfører kokkearbeidet. Fagskillet og kvalifikasjonskravene som bedriften påberoper seg, blir ikke alltid anvendt i praksis.

Både i OFS-klubben i ESS og i Oljearbeidernes Fellessammenslutning sentralt, mener en interessemotsetninger mellom bedriften og medlemmene i klubben er en del av årsaken til oppsigelsen. I tillegg kommer Oddleiv Tønnessens erfaring og dyktighet som tillitsvalgt som har hindret ESS å presse arbeidstempo og arbeidsmiljø enda mer enn det de ansatte allerede har opplevd.

Oppsigelsen av klubbleder Oddleiv Tønnessen ferdigbehandlet i Stavanger Tingrett

Skrevet av: Kari Bukve

Oddleiv Tønnessen ble oppsagt av bedriften 31. januar 2000. Han tok da ut stevning mot bedriften og hevdet at oppsigelsen var usaklig. Denne saken ble i uke 33 behandlet i Stavanger byrett. Dommen vil sannsynligvis komme i løpet av uke 37.

Saken har tatt lang tid, årsaken til dette har sammenheng med at Oddleiv i ca en måned før oppsigelsen ble beordret til vikarpool uten oppsigelse. OFS mente dette ikke var riktig og tok ut stevning på dette. Eurest fikk imidlertid medhold, årsaken var at det lå innenfor bedriftens styringsrett å kunne beordre han til fast vikarpool så lenge denne ordningen var avtalefestet og derfor en del av Oddleivs arbeidsavtale. OFS ønsket å forene begge disse sakene men det motsatte bedriften seg og fikk medhold av rettsapparatet om at sakene måtte behandles hver for seg. Derfor har denne saken tatt så lang tid. For dem som synets dette er litt komplisert så er det kort og godt nå selve oppsigelsen av Oddleiv Tønnessen har blitt behandlet av rettsapparatet.

Oddleiv begynte å arbeide på sokkelen som servicearbeider september 1980. I 1981 gikk han inn i en breakerstilling på Ekofisk Kompleks der han de første 8 dagene arbeidet som kokk på Ekofisk Q og de neste 8 dagene som baker på Ekofisk Hotell. I 1984 fikk han permisjon med bakgrunn i sitt verv som leder av Catering Ansattes Forbund CAF. Etter 10 år på land, hvor han i en periode også var leder av OFS ville han tilbake til arbeidslivet og startet opp som baker på hotellet.

I 1999 skulle 70 % av Eurest kontraktsporfølje ut på anbud. Oddleiv med sin erfaring og bakgrunn ble ansett som en ressursperson av selskapet og ble tidlig plukket ut av selskapets styre til å sitte i en styringsgruppe som skulle koordinere alle kontraktstrundene. Han var imidlertid ikke villig til å akseptere at kontraktene skulle vinnes ved at de ansattes arbeidsbetingelser skulle forringes. Når arbeidsutvalget i klubben la frem et anbefalt forslag til ny lokalavtale som innebar en rasering av Tap av helsesertifikat forsikringen og ordningen med full lønn under sykdom satt han foten ned og ble vedtatt å innkalle til ekstraordinært årsmøte i klubben.

Eurest vant kontrakten på Ekofisk men tapte kontrakten på Valhall, Gyda og Ula. Han var misfornøyd med utviklingen og klubbledelsens håndtering av omstillingene og bestemte seg før jul 1999 å stille opp som klubbleder på det kommende årsmøte i februar og meddelte dette til daværende klubbleder Kjelfred Olsen som også stilte til valg som klubbleder.

Striden oppstod for fullt da bedriften høsten 1999 innførte ferdig produserte bakervarer og bestemte seg for å fjerne Oddleiv fra Ekofisk Hotellet. Han ble derfor beordret til vikarpool i desember 1999 og senere oppsagt i vikarpoolen 31. januar 2000. 17. februar 2000 ble han etter kampvotering med Kjelfred Olsen valgt til klubbleder med stort flertall.

Mange tilbud?

Bedriften hevdet under rettsaken at Oddleiv fikk mang tilbud som han takket nei til og de så derfor ingen annen mulighet enn å si hann opp. Tilbudene er som følger:

Ledig bakerjobb på Valhall. Dette tilbudet ble gitt etter at Eurest mistet kontrakten på Valhall og blir oppfattet som et enkelt forsøk på å kvitte seg med en aktiv tillitsvalgt.

Vikariater som nattkokk/baker og baker på Poly Crown. Dette var kun vikariater og ikke en fast stilling. (bakerjobbene skulle jo fases ut)

Traineepoolen. Tilbud om å gå inn i denne poolen for å utdanne seg til leder i bedriften. Dette forutsatte selvfølgelig at Oddleiv sluttet som tillitsvalgt og i retten framkom det at adm. dir. hadde stilt spørsmål ved Oddleivs medlemskap i OFS. Arbeid i søsterbedriften SSP.

- Jobb som servicearbeider på Vaffelhuset på Sola lufthavn på tariffområdet Hotell og restaurant

- Jobb som ufaglært kokk i kjøkkenet Sola lufthavn

- Jobb som renholder eller kantineassistent på aker Stord hvor bedriften i en overgangsfase ville tilby gratis logi i 3. mnd.

Etter oppsigelsen fant sted så har det vært forsøk på å løse saken ved hjelp av NHO og YS. Disse forhandlingene førte frem til et forslag om at Oddleiv skulle ansettes i Eurest personalkantiner på land, hvor han så kunne få utdanning som kokk og senere få arbeide som kokk på sokkelen, hvor bedriften da skulle vurdere mulighetene til en tilbakeføring til Eurest. Denne avtalen strandet på at bedriften ikke ville gi en skriftlig garanti om retur til Eurest etter endt utdanning.

Mens Oddleiv var klubbleder fikk han og tilbud om å ta over personalkonsulentjobben da Per Hamner sa opp sin stilling.

Under rettssaken vitnet også

Administrerende direktør hvor han redegjorde for en episode der han hadde hatt en samtale med Oddleiv ute på terrassen på Eurest kontoret der han tilbød Oddleiv stillingen som administrasjonssjef ettersom Tove Marie Slettebø skulle slutte i denne stillingen. Om dette hadde er riktig så er dette nok et bevis på at bedriften vil ha han bort som tillitsvalgt og over på arbeidsgiversiden.

Det er to hovedtrekk i alle disse "tilbudene". Det ene er å bli Leder i bedriften og det andre er ut av bedriften. Årsaken til dette er innlysende for de aller fleste. Grunnlaget for oppsigelsen er fundamentert i hans virke som tillitsvalgt gjennom mange år.

Klubbledere i vitneboksen

Tidligere klubbledere i OFS klubben, Kjelfred Olsen, Vidar Lysvold, Åge Hjalmsen og Øyvind Olsen var innkalt som vitner i saken. Her stod ansiennitetsreglene i fokus og til tross for fremlagte lokalavtaler, protokoller, referater og informasjonsskriv de selv hadde undertegnet, så hevdet Kjelfred Olsen og Vidar Lysvold at kokker og bakere alltid hadde vært behandlet som to separate grupper. Åge Hjalmsen og Øyvind Olsen stod fast på at alle som arbeidet på kjøkkenet var å regne som en ansiennitetsgruppe.

Tross iherdige spørsmål fra Advokat Håkon Helle kunne ikke Kjelfred Olsen se at han hadde foretatt en kuvending i saken.

Andre vitnemål

Tidligere personalkonsulent Per Hamner redegjorde for hvordan vikarpoolen ble brukt hvor det viktigste var å få ut personell gikk på fast lønn og da tok man ikke hensyn til om det var en baker eller kokk som skulle ut.

Johannes Nilsen som tidligere var kjøkkensjef og fagleder på Ekofisk kompleks kunne redegjøre for at han i driftsmøter på Ekofisk i flere møter hadde kommet med forslag for å løse hele tvisten. Blant annet foreslo han at proviantmannstillingen skulle gjenopprettes. Han fortalte da at han fikk klar melding fra driftsjef Michael Wathne om at det ikke skulle opprettes stillinger som Oddleiv kunne søke på. Han fikk videre beskjed om at disse opplysningene skulle holdes innefor disse fire vegger. Johannes redegjorde også for en episode på en ledersamling der det fra talerstolen ble proklamert at vi skal knuse fagforeningene! Han husket dette spesielt siden han var den eneste i forsamlingen som var medlem i OFS.

Michael Wathne som også var bedriftens partsrepresentant med status som vitne i rettsaken benektet selvfølgelig disse hendelsene. Han hevdet også at oppsagte bakere eller for den slags skyld kokker ikke kunne fortrenge midlertidige ansatte renholderne i kraft av sin gjeninntakelsesrett.

Hva skjedde med de andre bakerne?

Som de fleste vet så kom omstillingen først på Ekofisk og senere på Statfjord. Også bakerne på Statfjord ble tatt ut av bakerstillingene og i to tilfeller ble det inngått avtaler om at disse fikk skolere seg som kokker mens de arbeidet i vikarpoolen. Det ble derfor stilt spørsmål om hvorfor ikke Oddleiv kunne få tilsvarende tilbud om opplæring dersom bedriften mente at han hadde behov for å bedre sine kvalifikasjoner. Svaret på dette var at Oddleiv hadde fått tilsvarende tilbud gjennom Traineepoolen og i Compass Group landbedrifter.

Kvalifikasjonsprotokollen

Den 25. januar, altså kun få dager før oppsigelsen fant sted skrev Kjelfred Olsen under på en protokoll med bedriften som slo fast at kun bakere og andre ufaglærte kokker med 48 mnd praksis som nattkokk/baker ville være kvalifisert som kokk i selskapet. Protokollen som står sentralt i saken ble undertegnet uten noen form for styrebehandling i klubben. Kjelfred Olsen hevdet i retten at protokollen gjenspeilet praksis i bedriften gjennom mange år og det var derfor ikke nødvendig men noen styrebehandling! Dette til tross for at han som leder av klubben hele høsten 1999 hadde argumentert for at kokk og baker var én gruppe, til og med så sent som dagen før, og til tross for at han hadde skrevet tvisteprotokoll med bedriften om kokk/bakerproblematikken og deltatt i møte mellom OFS og OLF hvor tvisten ble behandlet.

Formfeil i oppsigelsen

I oppsigelsesbrevet som Oddleiv fikk stod det ingen ting om gjeninntakelsesrett slik arbeidsmiljøloven krever. Oddleiv gjorde bedriften oppmerksom på dette og for å unngå å feile på dette området så burde de gitt Oddleiv en ny. Årsaken til dette var vel at en ny oppsigelsestid ville kommet etter årsmøtet 17. februar og etter Oddleiv ble valgt så ville det være vanskelig å opprettholde oppsigelse av en klubbleder.

Oddleiv hevder selvfølgelig at oppsigelsen er usaklig og han mener det lå vikarierende motiver bak denne. OFS støtter Oddleiv Tønnessen i dette.

Stavanger Byrett vil avsi dom i saken innen 3 uker. Dersom Oddleiv taper også denne saken så vil denne bli anket inn for Gulatings lagmannsrett og det er også grunn til å tro at også bedriften vil anke saken dersom oppsigelsen bli kjent usaklig etter arbeidsmiljølovens regler.

Vil og vet NHO vårt eget beste?

Skrevet av: Terje Nustad

Dagens Næringsliv hadde den 14. juli et debattinnlegg fra NHO sin administrerende direktør Finn Bergesen jr. med overskrift "Vil vi vårt eget beste?"

Etter å ha lest hans innlegg sitter jeg igjen med dette; det er toppen av arroganse og frekkhet at han forsøker å bli assosiert med et fellesskap. Han påstår i sitt innlegg at all elendighet i det norske arbeidsliv har sin årsak i det høye kostnadsnivået, for ofte forhandlinger, prinsipielle krav, for ofte streiker, for lange streiker, streik rammer kun tredjepart, arbeidsplassene blir utrygge og næringslivet flytter ut. De som har skapt årsakene er ene og alene arbeidstakerne og deres organisasjoner, og da vil han ikke lenger være med i et fellesskap. Han uttrykker en total ansvarfraskrivelse, men han vet fellesskapets beste. Ingen av hans påstander blir satt inn i et perspektiv eller en sammenheng.

OFS har i år vært en av organisasjonene som har vært så "frelle", at vi har fremsatt såkalte "ikke-økonomiske" krav som NHO raskt benevner som prinsipielle, som igjen betyr NEI.

Han går ikke inn i de bakenforliggende årsaker, som Regjeringens ensidige endringer av arbeidsvilkårene, pensjonsreformen, ALLU med forslag til svekkelse av Arbeidsmiljøloven, den daglige pulverisering av faglige rettigheter, manglende bedriftsdemokrati, EU sin utvidelse og tilhørende friheter, for å nevne noen. Vet han egentlig hva som skjer utenfor lokalene på Majorstua og i regjeringskvartalet?

OFS har i flere år kalt NHO og deres landsforening OLF for en konfliktorganisasjon. Der omgjøres alle krav og saker til "prinsipielle". Samfunnet er under utvikling, dagens arbeidstakere forventer at de demokratiske rettigheter også utvikler seg. Når de oppdager at så ikke er tilfelle, samtidig som lovbeskyttelsen svekkes og jobbtryggheten forsvinner, blir krav om faglige rettigheter viktigere enn de økonomiske. NHO ønsker ikke en slik utvikling da deres helligdom, den såkalte "styringsretten", svekkes. Det er roten til det prinsipielle tåkepratet.

Samfunnet sitter tilbaketrukket og aksepterer det meste, uten å stille kritiske spørsmål eller krav. Derfor er NHO og markedskreftene på offensiven nå for å fjerne eller minimalisere all motstand i et lengre perspektiv. Lovene skal bli mer funksjonelle for nettopp arbeidsgivere og markedskrefter, slik at det blir langt vanskeligere for en lekmann å hevde sin demokratiske rett. Arbeidsgiverne får en større frihet til å utøve og trygge sin styringsrett.

De store organisasjonene må snart våkne og ta kampen. Tiden da trepartssamarbeidet fungerte er over. Det er naivt å tro at politikere skal komme noen til unnsetning. Det er makta som rå og det vet arbeidsgiverne. Bergesen forsøker selvsagt å ufarliggjøre streikevåpenet ved å kalle det umoderne og i utakt med samfunnsutviklingen. Streik er det beste og eneste kollektive våpen arbeidstakerne har, og streik kan ramme arbeidsgiverne hardt. Han er bekymret for de negative konsekvenser og advarer mot streik fordi det kan gagne utenlandske konkurrenter. NHO, som er så internasjonale, bekymrer seg plutselig for utenlandske konkurrenter. I andre sammenhenger uttrykker de bare fordeler med utenlandsk eierskap. Mange av oss arbeidstakere begynner å bli vant til å skifte arbeidsgiver annet hvert år eller oftere, hva med vår forutsigbarhet?

Å angripe streikevåpenet ved å skyve foran seg de eventuelle ulempene en tredjepart vil oppleve i en streikesituasjon, blir også for lett. Problemet ligger hos partene, de må i større grad ta ansvar også for konsekvensene. NHO sine prinsipper bidrar til å uansvarliggjøre forhandlingspartene. Økt bedriftsdemokrati vil bidra langt mer til fleksibilitet og et mindre konfliktfylt næringsliv enn hva NHO noen gang vil greie.

Ingen arbeidstakerorganisasjon streiker for moro skyld. Våre medlemmer er mer redd for sine arbeidsplasser enn hva Bergesen er.

OFS kom også i år i konflikt med NHO/OLF. Hvorfor Bergesen? Norsk Oljehistorie bind 3 ble publisert i 1997. Der kom det frem at staten og oljenæringen manipulerte våre tariffoppgjør for å svekke oss som organisasjon, til fordel for LO. Det merket vi også under årets forhandling/mekling. Våre krav ble nok en gang neglisjert. Arbeidsgiverorganisasjonen fikk sin tradisjonelle signatur av LO, som de skyver foran seg, for ikke å gå i dialog med oss. Dere tillater ikke et eneste tariffmessig avvik, grunnet det dere kaller likhetsprinsippet. Dette var tvungen lønnsnemnd nummer 11 og strategien fungerer fortsatt. I organisasjonslivet aksepterer ikke NHO konkurranse, markedskreftene blir farlige. Hvorfor sverger dere til planøkonomi med lønnsdiktatur overfor de som forsøker å etterleve organisasjonsfrihetens prinsipper?

Du skremte med at streik er en gavepakke og en styrking av de utenlandske konkurrentene. Hvorfor er det ikke et problem når de i tillegg også utkonkurrerer våre arbeidsplasser grunnet lav lønn? Hvor er da kravet om tarifflikhet? Da aksepterer NHO en lønnsforskjell på over 100 kroner timen med argument om at lønnen er i henhold til tarifflønn i deres hjemland. Er likhetsprinsippet bare for norske organisasjoner og deres medlemmer med fast bopel i Norge? Burde mine medlemmer som bor i utlandet egentlig ha redusert sine lønninger, eller vil det være diskriminerende i forhold til EU sine friheter?

Hva med nemndbehandlingen som pågår om allmenngjøring av tariffavtale? NHO viser der uvilje mot å løse et økende samfunnsproblem, i realiteten applauderes det. Det er bedre for NHO at norske arbeidstakere går arbeidsledige, kompetanse forsvinner og de unge mister sine muligheter. Samfunnsansvar er noe som hører fortiden til, nå er det kynismens tidsalder.

NHO krevde lokal forhandlingsrett for oljeselskapene, som igjen gav åpning for bonusutbetalinger. For å sette det i et historisk perspektiv, i 1981 presset Willoch-regjeringen igjennom det motsatte for å få kontroll over lønnsutviklingen. Tjue år senere var det OFS som forsøkte å ta ansvar ved å gå i mot, med de samme argumenter. Hvordan kan NHO sammen med disse selskapene klage sin nød over et høyt kostnadsnivå, når de aksepterer bonusutbetalinger på over 50 000 kroner ut over et generelt lønnstillegg på 6 – 8 000 kroner? Det er ikke bare kostnadsdrivende, men også fagforeningsknusing.

Det konfliktene i realiteten handler om, er en kamp om faglige rettigheter, våre arbeidsplasser, jobbsikkerhet og trygge ansettelsesforhold. NHO gjemmer seg bak et høyt kostnadsnivå, dette handler om å knuse fagforeningenes makt og innflytelse. Først da vil fleksibiliteten og kostnadsreduksjonene komme. OFS erfarer nå en "utflagging" av den norske oljearbeideren. Av prinsipielle årsaker ble vi tvunget til å bekjempe dette med streik.

HVEM ER URYDDIGE?

Skrevet av: Terje Nustad

Innlegg sendt til Stavanger Aftenblad 11 august 2004.

Stavanger Aftenblad har satt fokus på Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, og våre konflikter. Det er bra, men avisen er også et redskap for angrep på oss som organisasjon. Det er ganske unikt at et fagforbund går til angrep på et forbund som er i konflikt. Derfor oppfatter OFS de for å være arbeidsgivernes arbeidstagerorganisasjon og direktørens budbringere. OLF kom Nopef til unnsetning med en artikkel i avisen 6 august. OLF hevder at OFS er uryddige, har urimelige krav og er uforutsigbare. OFS velger å ta dette som et kompliment og en bekreftelse på at det i hvert fall er en som er fri og uavhengig.

OFS mener det er OLF som ikke evner å se helheten og de problemstillinger som eksisterer i næringen. Deres forutsigbarhet er at de forholder seg kun til LO-forbundet Nopef, vi andre blir avvist og får nei til det meste. Derfor mener vi OLF er en konfliktorganisasjon, noe 11 tvungne lønnsnemnder i avtaleområde vitner om. Oljeindustrien burde rette kritiske blikk innad og evaluere sin egen forhandlingsstrategi.

Forhandlingsdirektør Hodneland hevder at vi snudde i tolvte time vedrørende pensjonskravet og gikk til streik på det. Det stemmer ikke og det vet han. OLF var totalt avvisende til våre krav vedrørende faglige rettigheter med regulering av en utstrakt bruk av midlertidig ansettelser og vikarer. Var det urimelig at vi i slutfasen under meklingen krevde en garanti for at de lokale pensjonsordningene ikke skulle ha en negativ utvikling i avtaleperioden? Hvilket helhetlig ansvar er det OLF ivaretar, når de neglisjerer organisasjoner som OFS og Lederne, signerer med Nopef og bruker det som argument for hvorfor de ikke kan forhandle.

OFS vil påstå at er det noen som har forsøkt å utvikle oljenæringen ut i fra et helhetlig perspektiv så er OFS blant disse. Det være seg i tariffsammenheng eller i HMS-spørsmål. OLF bidrar i hovedsak med festtaler og tåkelegging av faktiske forhold, oljenæringen er verdenskjent for sin fasadepussing. OLF lever høyt på oljenæringen og anklager arbeidstakerne for det høye kostnadsnivå, til tross for at dette er et resultat av hva de selv har forhandlet frem. Hvem var det som innførte bonusordninger for noen få med utbetalinger på 55 000, samtidig som vi andre har problem med å forhandle frem 6 000 i lønnstillegg? Denne uansvarlighet var det OLF og Nopef som innførte, til store protester i fra OFS. Er dette seriøse handlinger som ivaretar helheten? Ja, vil OLF svare, for det undergraver fagforeningsvirksomheten og svekker lønnsutviklingen på sikt. Ja, vil Nopef svare, for det betyr mer penger til noen av våre medlemmer, de langsiktige konsekvenser og den kollektive svekkelsen er uinteressant.

I 1997 når oljehistorien bind tre ble publisert kunne historieboken avsløre at oljenæringen og myndighetene i alle år forsøkte å knekke OFS og hjelpe LO frem ved å manipulere tariffoppgjørene. OLF betaler Nopef for 4 såkalte inspektører, for at Nopef skal ha en eksklusiv tilgang på medlemmer i nye selskap.

Avisens leder følger dette opp og hevder at organisasjonene driver med egotripper og ikke ivaretar medlemmenes interesser. Hvis noen tror våre konflikter er som en følge av egotripper i fra OFS, så faller det på sin egen urimelighet. OFS har i alle år vært kjent for hyppige skifte av sin ledelse, og særlig hvis de overkjører medlemmene. Den nåværende ledelse forsøker å gå i takt med medlemmene og ivareta deres interesser. Jeg vet vi har lyktes, undertegnede har nå vært leder siden 1996. Våre medlemmer er ikke mer konfliktorienterte enn andre, men jeg er stolt av å være leder av en organisasjon med oppegående medlemmer, som ser problemene og som er villige til å gjøre noe med dem.

Nyt solen, men unngå å bli solbrent i sommer

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Mona Stensrud, Kreftforeningen

Norge ligger som nummer tre på verdensstatistikken for føflekkreft, etter Australia og New Zealand. Hovedsakelig skyldes dette at de fleste nordmenn har lys hud og at vi soler oss brått og mye den korte tiden vi har solen her. *Endrer vi litt på solvanene våre, kan mange hudkrefttilfeller unngås.

Antall hudkrefttilfeller har steget fra drøyt 60 i året på 1950-tallet til over 1000 i 2001. I denne perioden har folk fått mer fritid, lengre ferier og reiser oftere til Syden. Vi vet nå at det er både enkeltepisoder med solforbrenning og mye soling over tid som er årsak til hudkreft.

Solvante folk tar pauser fra solen

Mens solvante mennesker oftest tar pause fra solen midt på dagen, vil vi nordmenn gjerne ha mest mulig av den, helst fra morgen til kveld. Kanskje vi kan endre litt på vanene våre, så vi unngår de sterkeste solstrålene. Kan handleturen tas midt på dagen? Og lunsjen nytes under en parasoll eller inne? Barn foretrekker også ofte skygge når de får velge.

Sol deg sakte

Ved å la huden venns gradvis til solen, er risikoen mye mindre for å bli brent. Menn får ofte føflekkreft på ryggen, sannsynligvis fordi de er blitt solbrent gjentatte ganger etter å ha gått med bar overkropp. Bruk en solkrem med faktor 15 og UVA-beskyttelse. Men husk at det er lett å smøre seg for lite, for sjelden, og å utelate visse deler av kroppen så man likevel blir brent. Derfor er det lurt at både barn og voksne tar pauser fra solen og bruker lette klær i tillegg til å bruke solkrem. Brunfargen kommer likevel – det tar bare litt lenger tid.

Solariestråling er sterkere enn naturlig sol

Solarium brukes ofte i tillegg til naturlig soling, og øker derfor risikoen for hudkreft. Det gir heller ikke like god herding av huden. Derfor kan du faktisk bli solbrent i naturlig sol selv om du har solariebrunfarge som "underlag". UVA-strålene fører også til at huden eldes raskere.

Solvettreglene

1. Ta pause fra solen mellom klokken 12 og 15
2. Klær, solhatt og solbriller gir god beskyttelse
3. Bruk solkrem med høy faktor (15) og UVA-beskyttelse
4. Bruk av solarium øker risikoen for hudkreft

Nytt styre i OFS klubben Dalseid & Fløysland

Skrevet av: Mette Møllerop

Onsdag 23. juni ble stemmene til det nye styret i OFS klubben i D&F Group AS talt opp. - Det er veldig positivt at så mange har brukt stemmeretten sin og dermed stemt inn de kandidatene som en mener kan gjøre det beste arbeidet i klubbstyret, sier nestleder Ronny Melbye. - Vi håper vi er tillitten verdig og skal love at vi vil gjøre vårt beste for klubben.

Stemmesedlene ble talt opp på OFS-huset under påsyn av OFS sin 1. nestleder Bjørn Tjessem.

Opptellingene ga følgende resultat: Leder Jostein Tellnes(ny), nestleder Ronny Melbye, sekretær Steinar Fjellhaugen(ny), kasserer Geir Maurstad, styremedlemmer Sigvard Sivertsen(ny), Alfred Birkaas(ny) og Hans Roger Baade.

- Det nye styret vil holde sitt første styremøte oppe på Kokstad onsdag 30. juni kl. 10.

Skulle det være noen medlemmer som har noe på hjertet i forbindelse med styremøtet, må dere sende en e-post til leder Jostein Tellnes, <mailto:jotel@frisurf.no, er Ronny Melbye sin oppfordring til medlemmene.

Kurs for tillitsvalgte

Skrevet av: Mette Møllerop

Etter at de vordende kursdeltakerne hadde plukket ut uke 23 som passende kursuke, fikk vi fire dager med engasjerte og faglig dyktige deltakere som overleverte prosjektløsninger med en rekke spennende innspill.

Som prosjektoppgave hadde Tellef Hansen og Mette Møllerop valgt temaet "Utfordringer for fagbevegelsen". Med bakgrunn i historikk og utvikling skulle gruppene analysere nå-situasjonen og plassere OFS i denne analysen. Organisasjonen ble grundig vurdert, og styrker og svakheter kom ned på papiret. En plenumsdiskusjon som vurderte gruppenes oppsummering ble videreført i neste gruppearbeid: hvilke muligheter har vi og hvilke trusler står vi ovenfor. Vi var innom lovendringer i Arbeidsmiljøloven, Arbeidslivslovutvalgets innstilling, rasering av avtaleverket, og så nærmere på de politiske konsekvensene i disse endringsforslagene.

Resultatet var meget bra. Vi har derfor valgt å presentere gruppearbeidene og konklusjonene i OFSA, men på grunn av tariffoppgjør og streiker fører plasshensyn til at artikkelen kommer i neste nummer.

Var deltakerne fornøyd?

I stikkordsform sa deltakerne dette:

"Veldig bra! Det er viktig med god tid til diskusjoner. Det fikk vi."

"Kjempebra kurs. Kurset blir best når vi ikke er for mange. Det er passelig med 12 til 15 deltakere."

"Tellef Hansen, flott! Ekstremt flink til å engasjere!"

"Litt for mye historikk den første dagen. Bør kanskje bytte rundt og ta historikken en dag senere. På grunn av tidlig morgen og lang reise er vi ikke nok skjerpet første dag."

"Helge Ryggvik var en dyktig foredragsholder og fikk forklart oss sammenhengen, selv om det altså ble for tungt."

"Vi trenger flere pc-er. Dårlig oppfølging på internett-tilgang fra hotellets side. Dette var bestilt og vi var blitt lovet at alt skulle være klart. Det skjedde ikke."

"De aller fleste hoteller har tilgjengelig alt mulig kursutstyr. Her var det lite. Hotellet bør ha klart både kanon, pc og internett."

"Veldig interessant kurs. Ikke tørt i det hele tatt."

"Stort utbytte av kurset!"

Var kurslederne fornøyd?

Ja, uten tvil! Vi hadde åpne og dyktige deltakere som tok utfordringene på strak arm. Alle deltok i diskusjonene, de ble stilt skarpe spørsmål til innledningene, de sto fram i plenum med presentasjon av prosjektoppgavene som om de aldri hadde gjort annet i hele sitt liv.

Vi lærte mye av dem: om problemstillinger og utfordringer de står ovenfor i arbeidet sitt, om løsninger og måter å takle konflikter på, og ikke minst, hvor langt du faktisk kan komme ved å bruke humor og avvæpnende replikker for å løse opp en spendt situasjon.

Vi takker deltakerne for en flott og lærerik uke og tar med oss innspillene i forberedelsene til neste kurs.

Arvesituasjonen for barnløse par

Skrevet av: Mette Møllerop

Vår arvelov, lov av 3. mars 1972 nr. 5 om arv, har vært i kraft siden 1. januar 1973. Loven kan deles inn i 4 hovedbolker:

- a. Arv etter loven og rett til å sitte i uskiftet bo
- b. Arv etter testament
- c. Fellesregler for legalarv(arv etter loven) og testamentsarv
- d. Ikraftsettingsregler, overgangsregler, endringer i andre lover(For lengst gjennomført)

Situasjonen for barnløse par(ektepar) når det gjelder arv, er at arveloven gir gjenlende særrettigheter, jfr. nederfor(arverett, rett til uskifte), det kan også være slik at det foreligger et gjensidig testament som fører til at gjenlevende arver alt.

Når man snakker om begrepet " arv etter loven" eller " legalarv", menes de arveregler som gjelder når en avdød person bosatt i Norge, ikke etterlater seg et gyldig testament.

De fleste vet nok at man da kan ha rett til arv hvis man tilhører avdødes nære slektninger.

I historisk sammenheng er arv basert på slektskap den eldste form for arverett man kjenner til. Ektefeller er normalt ikke i slekt med hverandre og arver derfor ikke etter hverandre basert på slektskap. I løpet av 1800 og 1900-tallet har avdødes gjenlevende ektefelle fått styrket sine rettigheter i form av arverett, rett til minste arv og retten til å sitte i uskiftet bo.

Arvelovens §1 fastslår at " næraste slektsarving er avkomet(livsarvingane) til arvelataren." Det fremgår videre av samme bestemmelse at " dersom arvelataren også etterlet seg ektemake, gjeld reglane i kapittel II og II". Her er gjenlevende ektefelles rettigheter nærmere beskrevet.

Når forholdet er slik at førstavdøde ektefelle ikke etterlater seg barn, fastslår arveloven at gjenlevende ektefelle arver _ av arven. Dette gjelder når de nærmeste slektningene til førstavdøde er hans foreldre eller avkom etter disse. Arveloven sier videre at gjenlevende ektefelle i slike tilfelle minst skal arve 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden(Pr. 1.5.03 er G kr.56.861 iflg det opplyste).

Er det ikke arvinger som nevnt ovenfor, overtar gjenlevende ektefelle alt.

Så kan man reise spørsmålet om en ektefelle kan avskjære/begrense gjenlevende ektefelles rettigheter ved testament? Her sier arveloven at " ektemakens rettar.... kan berre avgrensast ved testament som han har fått kunnskap om før arvelatarens død". Dette er hovedregelen. Unntaket er tilfelle hvor det ville være " umogeleg" eller "urimeleg vanskeleg" å varsle.

Ektefellens rett til minste arv kan ikke avgrenses ved testament.

-3-

Det er et viktig moment at hvis arvelateren var gift da han døde, blir slektsarveretten over hele linjen redusert ved gjenlevende ektefelles arverettigheter. Dette innebærer at gjenlevendes rett til minste arv går foran alle andre arvingers arverett i arveloven.

Partnerskapsloven

I forhold til partnerskapsloven(lov av 30. april 1993 nr. 40) er det nå slik at reglene om arv på grunnlag av ekteskap gjelder helt tilsvarende for par i registrert partnerskap.

Det er viktig å være oppmerksom på at lovregelen om arv på grunnlag av ekteskap ikke gjelder for personer som bor og lever sammen uten å være gift eller uten å være registrerte partnere. Hvis samboere skal ta arv etter hverandre, må det opprettes testament, alternativt kan de være så nær beslektet at de arver etter hverandre av den grunn. En samboer har visse rettigheter ved samboer død, for eksempel har han/hun førsteretten til å overta verdier etter avdøde som har vært benyttet av samboere i deres felles hjem. Men dette er ingen arverett: Samboeren må betale for verdiene til dødsboet,

eventuelt etter takst.

Retten til utskifte

En gjenlevende ektefelle, som ikke er umyndiggjort, har etter arveloven rett til å få beholde hele avdødes dødsbo, som ikke var særøie for avdøde, i uskifte. Hvis avdøde hadde særkullsbarn, kreves samtykke fra særkullsbarnet(a) dersom uskiftet skal omfatte avdødes særøie eller arv til særkullsbarnet(a).

Når gjenlevende ektefelle overtar dødsboet i uskifte, overtar ektefellen automatisk ansvaret for all gjeld ektefellen hadde ved dødsfallet. Det er videre slik at det som uskifteektefellen eier og i fremtiden blir eier av, går inn i uskifteboet.

En gjenlevende ektefelle som sitter i uskifte råder i utgangspunktet som eier over uskifteboet. Det er imidlertid begrensninger: Han/hun kan ikke uten arvingenes samtykke gi bort fast eiendom eller andre gaver som står i misforhold til formuen i boet.

Ved skifte av uskifteboet, blir det i normaltilfelle slik at formuen deles, slik at halvparten av formuen, som den er påskiftetidspunktet, ansees som arv etter førstavdøde og således tilfaller førstavdødes arvinger på skiftetidspunktet. Den andre halvparten tilfaller lengstlevendes arvinger på skiftetidspunktet.

Hvis uskifteboet skiftes når lengstlevende lever, har gjenlevende ektefelle rett til ektefellearv. Men hvis uskiftet skiftes som en følge av lengstlevendes død, faller denne retten bort.

En ektefelle som sitter i uskiftet bo kan ved testament testamentere over en så stor part av boet som skal gå til hans/hennes egne arvinger, så langt dette ikke er i strid med pliktreglene.

Hvis gjenlevende ektefelle velger å inngå nytt ekteskap, må uskifteboet skiftes. Dette bør også skje dersom ektefellen etablerer et fast samboerforhold med ny partner.

-2-

Ektefeller har anledning til, ved ektepakt å inngå avtaler som kan ha stor betydning for f. eks. gjenlevende ektefelles rett til å sitte i uskifte med førstavdødes særøie. Det er derfor av stor betydning at eventuelle ektepakter blir frembrakt i forbindelse med booppgjøret.

Det er videre slik at uskifteektefellen når som helst kan kreve uskifteboet skiftet.

Når det gjelder gjenlevende ektefelles særøie, er reglene slik at gjenlevende beholder disse verdier som eneøier helt utenom uskifteboet. Dette kan f. eks. være arv/gave gjenlevende ektefelle har mottatt, hvor arvelater/giver har bestemt at arven/ gaven skal være mottakerens særøie. Det er imidlertid slik at gjenlevende må kunne påvise at slike særøier har vært holdt klart adskilt fra uskifteboet for at det skal kunne godtas at disse verdiene skal holdes utenfor uskifteformuen.

Testament

Hvis begge ektefellene er barnløse/ registrerte partnere, og som ikke etter loven er enearvinger etter hverandre, er den enkleste og ofte beste løsningen at de oppretter et gjensidig testament.

Selv om man har reglene om uskifte, er det både bedre og mer praktisk å bli enearving etter et gjensidig testament.

Stavanger, 14. juli 2004

Knut O. Eldhuset
Advokat

det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Anita Fløysvik

Advokat Christel Spannow tar i denne spalten opp saker som har tilknytning til arbeidsforhold. Forslag til emner som ønskes belyst eller spørsmål i enkelt saker kan sendes til OFS.

Permitteringer pga. Arbeidskamp

Som en følge av streiken på NR-området har flere arbeidstakere blitt permitterte. Varslet lockouten fra Norges Rederiforbund vil høyest sannsynlig medføre at enda flere vil bli permitterte pga arbeidsmangel.

Det er reist spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver plikter å betale lønn i arbeidsgiverperioden når arbeidsgiver som en følge av streik eller lockout permitterer arbeidstakere.

Arbeidsgiverperioden er en periode på 10 dager etter at permitteringen er iverksatt. Arbeidstaker har i denne perioden ikke arbeidsplikt mens arbeidsgiver som hovedregel har lønnsplikt i 10 dager etter permitteringslønnsloven § 3.

Dersom permitteringen skyldes arbeidskamp faller arbeidsgiver plikt til å betale lønn i arbeidsgiverperioden imidlertid bort. Dette fremgår av lovens § 3 nr 3.

Konsekvensen av ovenstående er at den permitterte går over på ledighetstrygd fra første dag permitteringen iverksettes.

Det er viktig å være oppmerksom på at den som permitteres pga arbeidskamp må søke A-etat om ledighetstrygd i arbeidsgiverperioden. Søknaden skal fremmes for det lokale A-etat kontoret og det må legges frem følgende dokumentasjon:

- At man er permittert samt fra hvilket tidspunkt permitteringen iverksettes.
- At permitteringen skyldes arbeidskamp.

For arbeidstakere som permitteres på grunn av arbeidskamp og som vil få fordeler av OFS' krav overfor Norges Rederiforbund dersom en vinner frem, gjelder det imidlertid andre regler. Disse er verken berettiget til eller lønn fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden etter at permitteringen iverksettes eller ledighetstrygd fra A-etat. Dette gjelder i første rekke arbeidstakere som får sine arbeidsforhold regulert av overenskomsten mellom OFS og Norges Rederiforbund. Disse personene har OFS ved tidligere anledninger betalt streikebidrag for.

OFS-familien viser solidaritet

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS vil takke alle sine medlemmer for den velvilje som er vist i forbindelse med den økte kontingenten. Dette er viktige signaler til de streikende som viser at organisasjonen støtter opp om konflikten. Hvor lenge trekket vil vare, er avhengig av lengden på konflikten i NR-området. OFS regner med at streiken blir langvarig, derfor er det viktig at de økonomiske konsekvensene for våre medlemmer blir minst mulig. Dette er en solidarisk handling fra de som ikke blir rammet av konflikt.

For oss er det "billig" å kunne bidra med 300 kroner ekstra i noen måneder, til de av våre arbeidskollegaer som også rammes økonomisk av streiken. Sentralstyret har som intensjon at alle OFS-medlemmer som i år har deltatt i en konflikt, skal kunne få en tilnærmet lik streikestøtte. Streikene i år har vært og er viktige og kravene gjenspeiler meget aktuelle problemstillinger som ikke vil være kotsnadsdrivende slik som pensjon, jobbtrygghet og sikrere ansettelsesforhold. Oljearbeiderne angripes nå og stemples som en kostnadsbelastende vare som må flagges ut. Dette handler om din og min arbeidsplass, det vet rederne derfor er også deres motstand så sterk. OFS ønsker ikke å rive ned noe, vi ønsker å bygge industrien til medlemmenes og samfunnets beste.

STREIK EN POLITISK NØDVENDIGHET FOR ET ANSTENDIG ARBEIDSLIV!

Skrevet av: Terje Nustad

Det norske samfunn og dets arbeidsliv er i endring, og vi som arbeidstakere utfordres fra flere kanter. Vi er på vei til å bli vår egen fiende i dansen rundt "Gulkalven", der vi alle bidrar til et for høyt kostnadsnivå. Det aksepteres ikke lenger at grunnpilarene i velferdssamfunnet blir vedlikeholdt, de angripes av ytre påkjenninger som gjør at pilarene forvitrer. De politiske realiteter og konsekvenser blir tilsidesatt til fordel for krav om lavere priser og grensehandel. Derfor kan politikerne uten respekt for folkeavstemningsresultatene fortsette sin tilpasningspolitikk overfor EU. De fleste stortingspolitikere er EU-tilhengere og undergraver med dette landets selvstendighet. I utgangspunktet var EU et handelsområde der markedskreftene skulle få fritt spillerom. Utviklingen viser at det er en unionsdannelse som er i ferd med å bli en realitet. De demokratiske prosesser distanserer seg og blir fremmedgjort overfor velgerne. Markedet overtar som den viktigste politiske aktøren som må tilfredstilles i et kynisk spill. Politikerne har latt seg overbevise av kapitalens "frimurere" om at det som er bra for dem også bra for samfunnet. Vi har alle lært at når det regner på presten så drypper det alltid noe på klokkeren. Kynismen blir styrende og ikke hva som er en rettferdig fordeling av verdiskapningen, en fordeling som har vært en av grunnpilarene i utviklingen av vårt velferdssamfunn. Markedskreftene aksepterer ikke dette lenger, kostnadsnivået blir for høyt og avkastningen blir for lav. Politikerne har valgt side og vil i realiteten overlate ansvaret for velgerne til markedskreftene. De er i ferd med å gjøre oss til leilendinger i vårt eget hus.

Oljeselskapene er økonomisk sterke med en stor politisk tyngde internasjonalt. De lot seg styre så lenge store oljefunn kunne være en gevinst. Når sannsynligheten for slike gevinster er små, samtidig som norsk oljeindustri ønsker å bli internasjonal, da er tiden inne for å endre og overta makten over næringens utvikling.

Rammevilkårene er for dårlige,

avkastningsmuligheten og risikonivået er lite tilfredstillende til tross for at staten betaler 78% av utgiftene. Politikerne svarer at det er de som har et for høyt kostnadsnivå, få det ned så kan dere komme til oss i etterkant og diskutere rammevilkårene. Politikerne legitimerer med dette angrep på våre lønns- og arbeidsvilkår. Vilkår som i realiteten ikke er for høye sett i fra et oljeselskap når en ser de bonusutbetalinger som der skjer. Problemstillingen blir ikke bedre av at andre lovmessige tilpasninger gjøres for å tilfredstille markedet, vi tenker da på den tiltenkte rasering av Arbeidsmiljøloven.

Dette sammen med den daglige undergraving av faglige rettigheter, er bakgrunnen til de fleste arbeidskonflikter i Norge. Vi er alle blitt en verdiløs brikke som har et høyt og uakseptabelt kostnadsnivå. Derfor aksepteres det at "jordbærplukkerne" får utvidet sitt virkeområde og blitt en helårig næring. Bygningsbransjen merker trykket. Der kan det nå konkurreres med en timelønn som er over 100 kroner mindre enn tariffen. NHO synes det er greit så lenge lønnen er akseptabel i det landet de kommer i fra. Mest sannsynlig for det kan vise seg å være en effektiv måte å få ned kostnadsnivået i bransjen på. LO og YS sin sentrale ledelse sitter handlingslammet. De forventer at myndigheter og politiske miljøer vil komme dem til unnsetning. Deres makt ligger hos medlemmene, det er de som må angripe systemet ved å isolere "inntrengerne".

Denne utvikling har også kommet til oljebransjen, og utflaggingen av den norske oljearbeideren er i gang. Det er dette årets streiker i hovedsak dreier seg om, det er denne utvikling OFS sine medlemmer nå angriper. Vi kan ikke akseptere at et selskap den ene dagen sier opp 150 personer for så den neste dag hente inn 90 utlendinger, jfr. Odfjell. Det er for noen akseptabelt at norske oljearbeidere erstattes med utlendinger, men det er uakseptabelt at utlendingene erstattes med nordmenn, jfr. Stena Don. En kan heller ikke gjemme seg bak EØS-reglene og den frie flyten, for OFS handler dette om moral og etikk ikke kontingentpenger. Oljearbeiderne ser utviklingen og kjenner seg igjen i våre krav. Derfor har de fleste stor forståelse for årets konflikter, uansett organisasjonstilhørighet.

Noen vil påstå noe annet, for de har aldri tatt et kollektivt ansvar. De lever av de gevinster vår kamp vil og har gitt i årenes løp. Det er en strategi som noen har betegnet som manipulering av tariffoppgjørene i oljesektoren, for å knekke/svekke OFS, og for å styrke LO.

OFS er derfor stolte av våre medlemmer som tross alt er villige til å vise styrke. Vi takker dere som har tatt belastningen og deltatt aktivt i en streik for fellesskapets beste. Vi andre bør bidra slik at deres økonomiske belastning blir minimal, og vise det ved solidaritet med en høyere kontingent i en kort periode. Konflikten i rederiområdet kan bli langvarig.

Jeg vil påstå at årets konflikter, og spesielt den i rederiområdet, har vært de viktigste konflikter i OFS sin historie. Historien har vist at streik er en politisk nødvendighet for at vi alle i oljevirkosomheten også skal kunne ha et anstendig arbeidsliv.

Streiken handler om jobbtrygghet og sikre ansettelsesforhold.

Hva forteller historien oss?

Skrevet av: Mette Møllerop

Årets forhandlinger har vært harde og endt i konflikt for flere avtaler.

For de to største avtalene, OLF og NR har det i tillegg til at det har vært utveksling av diverse ord og meninger også kommet relativt sterke angrep på organisasjonen fra våre kolleger i Nopef. Slike angrep har selvsagt et klart formål, nemlig å svekke OFS og forherlige seg selv. Dessverre så ser det ut til for de som står bak at de ikke har greid dette denne gangen heller.

Hva er det så som får fagforeninger til slike uakseptable ting ovenfor andre?

Helt siden OFS ble dannet har LO sentralt arbeidet hardt for å hindre at organisasjonen fikk for stort grep om oljevirksomheten. Nopef er et resultat av dette arbeidet.

Opp gjennom tiden har det vært en god del krangling om spørsmål som har angått næringen og de ansatte i den.

I 1997 endte uenigheten med at Nopef enda en gang underskrev en tariffavtale og OFS endte i konflikt. (NR avtalen). Men denne gangen opplevde vi at vi hadde minst like mange angrep på OFS fra Nopef som fra arbeidsgiverne. OFS hadde krav om pensjonsavtale inn i tariffavtalen.

I 1998 fikk vi gjennom dette kravet ikke minst takket være konflikten året før og Nopef ble da med på dette. I de første kommende årene ble det et teknisk samarbeid om tarifforhandlingene i NR mellom organisasjonene og resultatene ble bra.

I 2002 var det samarbeid på både OLF og NR avtalen og organisasjonene fikk da bevist at samarbeid førte til gode resultater, til tross for at man ikke fikk gjennom alle sine egne krav.

I samarbeidets ånd var det mange som mente at man nå måtte se på videre samarbeid for medlemmenes beste og eventuelt se på om det var grunnlag på sikt for å få en sterk organisasjon for oljearbeiderne.

Etter en del måneder fikk sentralstyret en henvendelse fra Nopef's forbundsstyre som ikke var noe annet enn et ultimatum for videre samarbeid og det var sammenslåing på en slik måte at OFS ville bli "slukt" av Nopef og LO. Sentralstyret i OFS sa selvsagt nei til en slik fremgangsmåte og mente at man først måtte vise at man kunne samarbeide ordentlig over tid og at man delte de nødvendige grunnholdningene.

Etter dette har det ikke vært noen nevneverdig samarbeidshånd hos våre kolleger i Nopef dessverre og det har endt opp med at det er minst like mange angrep fra kolleger i dagens situasjon som fra motparten.

I den situasjon vi har vært i i år viser helt klart at det er forskjellige oppfatninger av den situasjon vi er i og Stena Don saken er et utmerket eksempel på forskjellene.

Her mente Nopef at alt var i orden lov og tariffmessig.

OFS hadde en sak og avdekket så mange feil og lovbrudd at saken har fått store konsekvenser

Tilsvarende forskjell er det i årets tariffoppgjør på NR avtalen hvor OFS ser at en nå må sikre de som alt har sitt arbeid i oljevirksomheten og hindre at arbeidsgiverne foretar seg handlinger over tid som medfører at det ikke er noen av dagens arbeidstakere igjen om noen få år.

At Nopef ikke ser dette eller bryr seg kan klart ligge i de samme holdningene som et annet LO forbund har (sjømannsforbundet) og som medførte at det ikke var norske sjøfolk igjen.

Å kalle OFS` syn for rasistisk er i denne sammenheng helt patetisk.

Det har ingen ting med verken rasisme eller bakstrever holdninger å gjøre å ville ivareta medlemmene i det arbeidet de i dag har.

Øyvind Olsen

OFS Klubben USN