



SAFE Magasinet

Nr. 4 – 2004

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHOOLD</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 2	OFS sin kamp mot arbeidsgiverne blir NOPEF sin organisasjonskamp mot OFS	Mette Møllerop
Side 3 – 4	det juridiske Hjørne	Mette Møllerop
Side 5	YS-lederen om statsbudsjettet	Mette Møllerop
Side 6	Nok er nok, du Leif Sande!	Mette Møllerop
Side 7	Kva meiner NOPEF om sosial dumping?	Mette Møllerop
Side 8	Et anstendig arbeidsliv	Mette Møllerop
Side 9 – 14	Nytt fra klubber	Mette Møllerop
Side 15 – 18	Det gikk den veien høna sparket	Mette Møllerop
Side 19	Fagbevegelsen og EØS-avtalen	Mette Møllerop
Side 20 – 21	Flere blir fritt vilt	Mette Møllerop
Side 22 – 23	Optimist på framtidens vegne	Mette Møllerop
Side 24 – 25	Har vi grunn til å være optimister?	Mette Møllerop
Side 26 – 27	Fokus på individet - kollektivet svekkes	Mette Møllerop
Side 28 – 32	Motstanden mot ny arbeidslivslov øker	Mette Møllerop
Side 33	Nei til ny arbeidslivslov	Mette Møllerop

OFS sin kamp mot arbeidsgiverne blir NOPEF sin organisasjonskamp mot OFS

Skrevet av: Mette Møllerop

Oljehistoriens lengste konflikt er over, takket være regjeringens bruk av tvungen lønnsnemnd. Den varte i nærmere 4 måneder, slik at vi denne gang ikke kan klage på at vi ikke fikk benyttet streikevåpenet.

Uansett anser vi regjeringens innblanding som et overgrep og i strid med de internasjonale konvensjoner landet har ratifisert. I år har dette skjedd to ganger mot OFS, og Norge kan forvente kritikk fra ILO. Bruk av tvungen lønnsnemnd vekker også internasjonal oppmerksomhet, da det stort sett kun er Norge som praktiserer dette. Undertegnede har derfor flere ganger blitt intervjuet av internasjonale medier om dette. Senest av den største fjernsynskanalen i Tyskland samt av et fransk tv-selskap.

Årets konflikter vekket liten mediaoppmerksomhet, det kan snarere virke som en systematisk uoppmerksomhet. Under riggstreiken var det to ganger i løpet av fire måneder at norsk presse viste interesse. Den ene gangen i forbindelse med møtet vi tok initiativet til med NR medio september, den andre ved konfliktens avslutning da Høybråten intervenerte med tvungen lønnsnemnd. Hva vi streiket for var imidlertid mindre interessant.

OFS vet ut i fra sikre kilder på direktørnivå at oljenæringen denne gang ønsket å knekke OFS. Riggselskapene fikk streikestøtte med opptil 70 prosent av ratene for å dekke sine driftsutgifter. Oljeprisen var usedvanlig høy og pengene rant inn hos oljeselskapene. Da er tiden moden for å bruke noen hundre millioner på å knekke en brysom aktør som til stadighet er så frekke å utfordre næringen på alle områder. Myndighetene støtter aktivt opp og betaler gladelig 78 prosent av gildet, da dette kan være utgift til inntekts ervervelse. Vi må se dette i perspektiv og tenke den såkalte langsiktige utviklingsbanen hvor OFS kan være et hinder for at kostnadene kan angripes og den frie flyten etableres. Oljearbeiderne har i vår konflikt med NR fått avdekket at det kun er en arbeidstakerorganisasjon som er villig til å føre deres sak, nemlig OFS. Nopef sitter avkledd tilbake og har avslørt seg selv som arbeidsgivernes arbeidstakerorganisasjon. Deres angrep på OFS har basert seg på usakligheter og løgn fra Nopef sin leder, og ligner mye på det vi opplevde under streiken i 1997. Han viste sitt rette jeg, da han som NR sitt kronvitne i Arbeidsretten, bidro til å svekke streikevåpenet og undergrave regelverk, hovedavtaler og all tidligere praksis. Han har den ene dagen kritisert oss i harde ordelag, for så den neste invitere til sammenslåing, for så på nytt angripe oss med nye usakligheter. Han har undergravet og angrepet en annen fagorganisasjon i en lovlig konflikt, et angrep som mangler sidestykke i norsk fagbevegelse sin historie.

OFS forsøkte i vår å få til et tariffsamarbeid, men lederen av slo dette så lenge en sammenslåing mellom de to forbundene ikke var på dagsorden. Dette til tross for et vellykket samarbeid to år tidligere, eller var det nettopp derfor? Kanskje fikk han ikke tillatelse fra oljenæringens politiske ledelse i de to norske selskapene? Beklager Nopef, men samarbeidsrelasjonene er avklart og sementert og det bør oljearbeiderne ta inn over seg.

Uansett var konflikten sett i fra OFS sitt ståsted, vellykket. Vi greide å vise at organisasjonen har en indre styrke til også å gjennomføre en langvarig streik, både organisatorisk og økonomisk. Resultatene uteble, takket være en tvungen lønnsnemnd som er redskapet til LO/NHO og myndigheter for å beskytte seg mot andre organisasjoner og for å kunne utøve et lønnsdiktatur. OFS er sikre på av vi vil få se resultater på lengre sikt, slik vi så det etter streiken i 1997. Nopef har uttalt at de kun er opptatt av aktiviteter og ikke av hvem og hvordan disse utføres. OFS er opptatt av alle sider av en aktivitet og det liker ikke oljenæringen. De har et problem med oss fordi vi makter å se ting i sammenheng og forstå næringens utviklingstrekk i et større perspektiv, slik som: Stortingsmelding 38 hvor myndigheten gav klarsignal og legitimerede angrep på våre lønns- og arbeidsvilkår, det for å få ned kostnadene opp mot den langsiktige utviklingsbanen som igjen er en forutsetning for å deregulere næringen, fjerne sektorgrensene, standardisere prosedyrer under påskudd av HMS, utenlandsk ledelsesstruktur og ansvarsforhold, norsk som arbeidsspråk undergraves, daglig regelverk skal bli mer funksjonelt og gjøre de ansvarlige uangripelige, HMS-standardene angripes ved radikale endringer av Arbeidsmiljøloven, pensjonskommisjonen tillater angrep på etablerte pensjonsordninger, faglige og demokratiske rettigheter angripes og svekkes daglig, samt at EU sin utvidelse og frie flyt av arbeidskraft og tjenestevandring vil kunne gi store problem. Det sist nevnte er også en av de problemstillinger som YS-leder Randi Bjørgen hevder hun er svært opptatt. Det er jo gladelig å registrere at hun leser mine ledere i OFSA og ønsker å kommenter disse. Hun vet meget godt at vi er totalt uenige når det gjelder EU og de fleste politiske utspill organisasjonen har. I motsetning til undertegnede, er Bjørgen ei ihuga EU-tilhenger, noe som også preger organisasjonens politiske utspill til tider. Den solidaritet hun nevner, vil jeg kalle en misforstått solidaritet. Jeg tror ikke mange arbeidsledige grunnet utflugging av arbeidsplassen eller grunnet i at en "jordbærplukker" har overtatt arbeidet til en brøkdell av timelønnen, vil akseptere en slik utvikling og se på dette som en solidarisk handling.

Ja til arbeidsinnvandring, men nei til sosial dumping blir nærmest å betrakte som en handlingslammet reaksjon på et alvorlig problem som brer rundt seg i samfunnet. Det samme blir det når en arbeidstakerorganisasjon er enig og har det samme syn som den sittende regjering på at overgangsordninger ikke var påkrevd. Det ble inntatt en avventende holdning slik at eventuelle problem først skulle etableres, for så å angripes. YS sin ledelse ville heller ikke forholde seg til sine vedtekter og behandlet problemstillingen som en uforpliktende diskusjonssak i Representantskapet. Vedtaket hadde de allerede fattet og overlevert myndighetene, hva skulle vi da diskutere? OFS sin leder har heller ingen dårlig samvittighet vedrørende vårt engasjement i YS, heller tvert om. Jeg forbeholder meg min rett til å hevde og mene det motsatte av hva en YS-leder måtte mene og ytre i vårt eget blad, uansett hvor mye informasjon vedkommende måtte ha distribuert.

OFS-leder vil nok en gang takke alle våre medlemmer som aktivt deltok i våre konflikter, og alle de som passivt har støttet opp, både moralsk og økonomisk. Vi går nå inn i en ny fase hvor vi må se fremover og forsøke å møte utfordringene på en kritisk og konstruktiv måte. Nopef har i en lang periode drevet en organisasjonskamp som vi alle må ta alvorlig. Oljearbeiderne må i langt større grad samle seg om deres egen organisasjon som de kan utvikle for å styrke sin innflytelse. Hvis ikke blir de en brikke i et politisk spill blant aktører, uten forankring i oljevirkosomheten. Der ligger lojalitet i realiteten hos næringens maktelite, i et spill der organisasjonens fortreffelighet er målsettingen, og medlemmene kun middelet og alibiet. Hvilke gjenytelser andre får for sine stadige angrep på OFS, kan være et tankespill for den enkelte. Vi ser at Smedvig sin ledelse har gått svært langt i sine forsøk på å agitere som fagforeningsledere. Det er nærliggende å kalle slike vervingsfremstøt trakassering av OFS-medlemmer. De fleste av våre medlemmer er imidlertid rakryggete og lar seg ikke påvirke av utidige ledere og direktører.

Terje Nustad
Leder

det juridiske Hjørne

Skrevet av: Mette Møllerop

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.

Rett til egenmeldinger

Med egenmelding menes at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om at man ikke kan jobbe på grunn av sykdom eller skade.

Etter folketrygdloven kap 8 har arbeidstakere rett til å benytte egenmelding fra 1 til 3 kalenderdager 4 ganger i en 12 måneders periode. Det er et vilkår at man har vært ansatt hos denne arbeidsgiveren i mer enn 2 måneder. Ved arbeidsuførhet mer enn 3 dager kreves det sykmelding fra lege.

Med mindre arbeidsgiver krever skriftlig egenmelding kan egenmeldingen gis muntlig.

Retten til sykmelding etter folketrygdloven er en minsterett. Dette betyr at arbeidsgiveren kan utvide retten til egenmelding utover lovens ordning.

Når arbeidstaker har brukt 3 egenmeldingsdager i løpet av 16 kalenderdager, må man arbeide i 16 kalenderdager før ny egenmelding kan benyttes. Fravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille regnes som en kalenderdag.

Arbeidstaker som bruker egenmelding torsdag og fredag og har fri i helgen og fortsatt er syk om mandagen, må innhente sykmelding fra legen for denne dagen. Dette skyldes at helgen regnes med ved beregning av kalenderdagene.

Har arbeidstaker vært syk og brukt egenmelding for 3 dager, kan arbeidsgiver kreve sykmelding fra lege fra og med dag 4. Dette gjelder også dersom arbeidstakeren var syk for eksempel tirsdag i uke 1 og onsdag og torsdag i uke 2. Dersom han er syk om fredagen i uke 2 skal det fremlegges sykmelding.

Ansatte i såkalte IA-bedrifter, dvs bedrifter som har inngått avtale med det offentlige om Inkluderende Arbeidsliv, har en utvidet rett til å benytte egenmeldinger ved sykdom. IA-avtalen medfører at arbeidstakeren kan benytte egenmeldinger i 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode. Egenmelding kan kun benyttes i opp til 8 dager pr fraværstilfelle. Ved nytt sykefravær innen 16 dager medregnes tidligere fraværsdager som det ikke er sykemeldingsattest for.

Når arbeidstaker har brukt opp de 8 egenmeldingsdagene i løpet av en 16 dagers periode, må han arbeide sammenhengende i 16 kalenderdager før egenmelding kan brukes på nytt.

Inndragelse av retten til å benytte egenmeldinger

Inndragelse av rett til egenmelding for grupper av ansatte

Arbeidsgiver har en viss adgang til å inndra arbeidstakers rett til å benytte egenmeldinger, både for enkeltpersoner og for grupper av ansatte, f.eks de offshoreansatte.

Etter folketrygdloven § 8-25 kan arbeidsgiver inndra retten til egenmeldinger dersom "turnusordninger, reiserute eller lignende medfører at det ikke er mulig for arbeidstakerne å møte på arbeid umiddelbart etter et sykefravær." Inndragelsen skal formidles skriftlig til de ansatte. I praksis er en slik nektelse kun aktuell i tilfeller hvor det er svært vanskelig å komme på jobb etter at man har vært syk.

Et eksempel kan være at det sjelden går helikopter til arbeidsplassen. Vanligvis går det daglig eller flere ganger pr uke helikopter til arbeidsplassen. Dette skal være tilstrekkelig til at arbeidstaker kan møte på arbeid kort tid etter at sykefraværet opphørte.

Inndragelse av retten til egenmeldinger for enkelte arbeidstakere

En enkelt arbeidstaker kan miste retten til å benytte egenmelding etter folketrygdloven § 8-27 ved at arbeidsgiver bestemmer dette. Arbeidstaker har rett til å uttale seg før avgjørelsen fattes, og en beslutning i arbeidstakers disfavør skal vurderes på nytt etter 6 måneder.

Begrunnelsen for denne adgangen til å inndra retten til egenmeldinger er at ordningen er basert på et tillitsforhold mellom arbeidsgiver og den ansatte.

Arbeidsgiver kan derfor inndra retten til egenmeldinger dersom arbeidstakeren i løpet av 12 måneder har hatt minst 4 fravær uten å legge frem egenmelding, eller dersom det er rimelig grunn til å to at fraværet ikke skyldes sykdom.

IA-bedrifter i en særstilling

I OFS har vi sett et eksempel at en bedrift blir IA-bedrift og samtidig inndrar retten til egenmeldinger for alle offshoreansatte i selskapet. Det er vår klare oppfatning at det ikke er adgang til en slik kollektiv inndragelse av retten til egenmeldinger for IA-bedrifter da retten til utvidet egenmeldingsordning er en sentral del av avtalen om Inkluderende Arbeidsliv mellom regjeringen og partene i arbeidslivet, blant YS og NHO og kan ikke fravikes av IA-bedriften for alle offshoreansatte.

Klageadgang

Arbeidsgiver har plikt til å drøfte eventuell inndragelse av retten til egenerklæringer med de tillitsvalgte.

Dersom arbeidstakeren det gjelder eller klubben er uenig i inndragelse av retten til egenmeldinger, kan saken prøves av Ankenemda for sykepenge i arbeidsgiverperioden. Ankenemda behandler tvister om rettigheter og plikter i arbeidsgiverperioden mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og består av 3 medlemmer; en jurist, en person fra NHO og en person fra LO.

YS-lederen om statsbudsjettet

Skrevet av: Mette Møllerop

I forslaget til statsbudsjett foreslår regjeringen en innstramning i sykelønnsordningen som i år koster staten rundt 30 milliarder kroner. Nå skal arbeidsgiverne ta større del av kostnaden om regjeringen får det som den vil.

– Det er fullstendig uakseptabelt at én av eierne til IA-avtalen ensidig på denne måten foreslår endringer i en inngått avtale. Vi kan overhode ikke akseptere en slik arbeidsform. Skal man endre en avtale, skal det skje i samråd med partene, sier YS-leder Randi Bjørgen i en første kommentar til statsbudsjettet.

YS-lederen poengterer at eventuelle endringer i IA-avtalen, først kan skje etter samråd med alle eierne av avtalen.

- Jeg synes regjeringen har opptrådt fullstendig uprofesjonelt når den foreslår endringer i en inngått avtale uten å ta de øvrige eierne til avtalen med på samråd først. Vi kan ikke ha det slik at en part ensidig forandrer avtaler som inngås. Hvis det er slik at regjeringen ønsker å styrke IA-arbeidet særlig i offentlig sektor, så må den se på hvordan budsjett og regnskap i offentlige virksomheter styres. Istedenfor som nå med en fremgangsmåte som virker demotiverende på dem som faktisk gjør en skikkelig jobb, sier Bjørgen:

- Dersom regjeringen endelig har innsett at det er et problem at ikke virksomheter i alle sektorer tar IA-arbeidet skikkelig på alvor, finnes det andre måter å løse dette på. I dag er det dessverre slik at enkelte ledere i offentlig sektor "sparer" penger på eget budsjett ved å la ansatte gå på sykelønn. Den problemstillingen kan løses på en helt annen måte, enn den måten vi nå ser.

I statsbudsjettet foreslår regjeringen en dobling i skattefradraget for gaver til frivillige organisasjoner, mens fagforeningsfradraget opprettholdes på gammelt nivå.

- Dette er en provokasjon. På prinsipielt grunnlag har YS hevdet at det er urimelig å forskjellsbehandle fagforeningskontingent med gaver til frivillige og religiøse organisasjoner. Begrunnelsen for det siste er den samfunnsrollen disse organisasjonene spiller. Samtidig er jo regjeringen stadig vekk påpasselig med å understreke hvor verdifullt arbeid som utføres av arbeidstakerorganisasjonene, sier YS-lederen:

- I skattemeldingen som er lagt frem har man gjort et poeng av å fjerne alle særfradrag og erstatte det med et økt bunnfradrag. Jeg finner det stadig mer provoserende når regjeringen likevel forsetter å diskriminere fagbevegelsen på denne måten. Da blir det hult og mindre troverdig hver gang et regjeringsmedlem uttaler seg i positive vendinger om partene.

Nok er nok, du Leif Sande!

Skrevet av: Mette Møllerop

Du beit deg godt merke i hva NR gikk ut med 25.10.2004.

Lage større grøft mellom OFS og Nopef, " NR sitt eneste krav i konflikten".

Der dukket du opp på TV 2 kl. 23.30 og fortalte at vi er useriøse!

Bare en påminnelse på når det var, du har jo så lett for å glemme.

Du tok lokkematen fortere enn Høybråten lager lønnsnemd, og han har jo tittel som verdensmester i det, kun 20 minutter brukte han.

Jeg bare minner deg på tiden, om du hadde glemt det.

2-4, 2-4 rotasjon, har du glemt det?

Arbeidstidsbestemmelsene som kom i 2000, etter krav fra Nopef.

Der går dere nå inn på installasjoner og gir dem en konkurransefordel ved å innføre en annen rotasjon. "Eirik Raude", har du glemt det? 2-3, 2-3?

Avtalen som du laget med Maersk i august 2004 er jo ett av de kravene vi hadde i vår konflikt på fire måneder, fra 2. juli til 25. oktober 2004, har du glemt det?

Useriøse vi? Nei vet du hva!

Så tar vi en tur tilbake i tiden, omtrent to år. Husker du jubileumskongressen til OFS og den flotte talen du holdt? Det var ikke useriøse ord og vendinger der, husker du det, du?

Jeg husker talen din meget godt!!

Kan du fortelle meg hva begrepet "Fri, uavhengig og ikke politisk tilknytning" har som betydning? Min tolking av det er FRIHET.

Du må slutte å slå på steder du ikke burde slå, gå og gjør jobben din, som er å gjøre det beste for dine "undersåtter". Har du glemt dem?

Med hilsen

Lisbet Øgren

OFS-medlem og seriøs dame.

Kva meiner NOPEF om sosial dumping?

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS-streiken har halde på i over to månader. Kravet er at alle i Nordsjøen skal vera tilsette i eit norskregistrert selskap. «Vårt krav er ikke at nordmenn skal ha alle jobbene på boreplattformene, men at de utlendingene som leies inn, skal ha like vilkår som de norske. Det får de bare om de jobber i norskregistrerte selskap,» sa OFS-leiar Terje Nustad til Stavanger Aftenblad 1.9.2004. Faglege tillitsvalde kan knapt vera ueinige i dette. Likevel vil ikkje NOPEF støtta streiken. Korfor ikkje? Dette dreier seg om sosial dumping - er ikkje NOPEF imot sosial dumping?

Kanskje NOPEF meiner at kravet er uaktuelt, at det ikkje er fare for sosial dumping i Nordsjøen? Så dumme er dei ikkje, vi kan bare gå til britisk sektor for å finna langt dårlegare kår enn vi har. Er NOPEF likevel ueinig i sjølve kravet? Nei, tvert om, dei stiller sjølv det same kravet i forhandlingar med det danske selskapet Maersk. Men NOPEF vil ikkje støtta dei som streikar for kravet. NOPEF grunngir denne unnfalsheten med at kravet er ulovlig - men heismontørene, som streikar for det same kravet, har støtte frå heile LO. Er det vanskelegare å støtta egne arbeidskameratar enn å støtta heismontørane? Det alvorlege er at ved å svikta dei som streikar, risikerer NOPEF å undergrava eit krav dei sjølv hevdar at dei er for.

Vi veit at NOPEF misliker OFS. Men denne saka er altfor viktig til å bli ein brikke i ein maktkamp. Nyleg høyrde vi om polske arbeidarar som må jobba 12 timar dagen, sju dagar i veka, til 22 kroner timen, i høg fjellet i Lysefjorden. Presset mot lønna vår, arbeidsforholda våre, arbeidstida vår og dei lovfesta rettane våre kjem på stadig fleire område. Då har vi ikkje råd til å la oss splitta av organisasjonssjåvinisme! NOPEF må komma på banen med klar støtte til OFS-streiken, og slik visa arbeidsgivarane at oljearbeidarane ikkje lar seg splitta. Det kan vera det som skal til for å vinna streiken. Dersom OFS vinn fram, blir det lettare også for NOPEF å få gjennom slike avtalar som dei seier dei vil ha: at alle som skal jobba i Nordsjøen, skal vera tilsette i eit norskregistrert selskap, med norske lønner og arbeidsvilkår.

Leiv Olsen
Rød Valgallianse
Stavanger

Et anstendig arbeidsliv

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Randi Bjørgen, YS-leder

Det er med interesse jeg leser lederen i siste nummer av ofsa. Det første som slår meg er overskriften som fokuserer på et anstendig arbeidsliv. Nettopp det er jeg enig i. Jeg tror med fordel mange flere kunne være opptatt av å bidra til større respekt og omsorg også i arbeidslivet. Vi skal tåle uenighet, vi skal forstå forskjellige standpunkter, men vi skal respektere hverandre.

Når man går inn i samfunnspolitiske prosesser kan man ikke lukke øynene for at mange grupper kjemper om samme oppmerksomhet og begrensede ressurser. Min overbevisning er at det til tross for slike utfordringer, er mulig å få gjennomslag for velbegrunnede forslag. Riktignok skjer det ikke alltid i et tempo vi kan ønske oss, men med tålmodighet og stø kurs kommer resultatene.

Stadig oftere får jeg tilbakemelding om at YS både er blitt en mer tydelig og til dels også sentral premissleverandør på områder som er viktig for oss. Samtidig må jeg og alle med en funksjon i YS – først og fremst forbundene ved sine respektive ledere – innse at vi ikke er enerådende. Tvert i mot, YS er en av flere og må handle deretter.

Et sentralt saksområde det siste året har vært arbeids- og tjenesteinnvandring etter EUs utvidelse. Jeg har registrert at OFS' leder kategorisk tar avstand fra ethvert forslag som er knyttet til aktivitet opp mot EU; med mindre det er dreier seg om å ta avstand fra EU på generelt grunnlag. Jeg respekterer at noen har et annet standpunkt, men jeg er skuffet over at en sentral tillitsvalgt avstår fra å være solidarisk med arbeidstakere fra andre land. Særlig land hvor lønns- og arbeidsvilkår ligger langt under det nivået vi er vant til. Dersom vi virkelig mener noe med å være solidarisk, er det riktig å gjøre det vi kan for å styrke rettighetene i andre land uten at det skal gå på bekostning av våre opparbeide rettigheter. Dette kan vi få til både ved å slippe arbeidstakere inn til vårt land, og ved å presse på utviklingen i andre land.

I denne sammenhengen vil jeg igjen understreke at både jeg og YS fra dag 1 har tatt klar avstand fra sosial dumping. På prinsipielt grunnlag har vi sagt ja til arbeidsinnvandring, men nei til sosial dumping. Derfor har vi gang etter gang krevd innført en rekke tiltak for å motvirke dumping. Og vi får etterhvert gjennomslag både i storting og regjering. Riktignok ikke så fort vi kunne ønske oss.

Når OFS' leder omtaler YS sentrale ledelse som at "den sitter handlingslammet" – er det en uttalelse som har lite med virkeligheten å gjøre. Erfaringene siden 1. mai viser at det særlig er tjenesteinnvandringen og ikke arbeidsinnvandringen som ser ut til å bli vår største utfordring. Dette har jeg tatt opp både i en rekke møter med ulike statsråder og med alle de parlamentariske lederne på stortinget. Det tar tid, men vi er i ferd med å få aksept for at dette er utfordringen; og tiltakene kommer. Jeg har med jevne mellomrom orientert YS sentralstyre om dette arbeidet. Informasjon er også gått ut til forbundene. Jeg registrerer imidlertid at OFS velger å overse den informasjonen.

Jeg synes det ville være positivt og konstruktivt om OFS gikk i aktiv dialog med hovedorganisasjonen, og bidro med innspill på konkrete tiltak. Jeg er når som helst beredt til å drøfte hvordan YS kan bidra til ytterligere utvikling av faglige og sosiale rettigheter både i Norge, Europa og resten av verden. Tar OFS utfordringen?

Nytt fra klubber

Skrevet av: Mette Møllerop

Skatt på mat i Nordsjøen

7. oktober hadde www.ofsa.no en liten artikkel om skatteforslaget som rammer alle som arbeider på norsk sokkel. Etter dette har OFS kontaktet YS og i brev form bedt YS bruke sine kanaler for å påvirke regjering, finanskomite og politiske partier i forhold til det fremlagte statsbudsjett:
"Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, vil med dette be YS om å imøtegå Regjeringens forslag til statsbudsjett for 2005 vedrørende fri kost i arbeidsforholdet for de sokkelansatte."

Statsbudsjettet som ble lagt frem i 6. oktober inneholder et nytt forslag som naturlig nok vekker sterke reaksjoner hos oljearbeiderne. I følge budsjettet innebærer det at myndighetene ser for seg inntekter på 240 millioner ved å skattlegge oljearbeiderne på sokkelen for fri kost.

Regjeringen drar med dette frem et gammelt forslag som i sin tid ble fremmet av daværende finansminister Per Kleppe. Den gang ble forslaget lagt bort, etter sterke reaksjoner fra de som arbeider på sokkelen. OFS reagerte meget sterkt på det skammelige forslaget. De som arbeider på sokkelen er "internert" ute i to-tre uker om gangen, og har ingen mulighet til å smøre niste med seg. I tillegg til YS, har også OFS tatt kontakt med de politiske partiene og bedt våre medlemmer, tillitsvalgte og klubber kontakte politikerne lokalt og sentralt, for å sørge for at dette blir strøket under behandlingen av statsbudsjettet. I tillegg ba vi alle i bransjen gi høylydt uttrykk for hva man mener som denne famøse skatteendringen. Politiske tilbakemeldinger så langt, viser at motstanden mot forslaget vokser også på stortinget, men ingen ting er endelig avgjort, og vi ber alle fortsatt stå på og bruke de politiske kanaler en har til rådighet.

Du kan lese mer på:

<http://www.statsbudsjettet.dep.no/2005/dokumenter/html/skatteotp/skatteot/kap09.htm>

Hvilken farge har din personlighet?

Transoceans fargekoding vekker oppmerksomhet i pressen. Tidligere i uka tok Dagbladet opp saken og intervjuet Øyvind Bjørnløw, sekretær i OFS-klubben i Transocean og HMS-ansvarlig i OFS, Roy Erling Furre, om denne måten å klassifisere de ansatte på. Flere aviser og TV-kanaler har også laget innslag i løpet av de siste dagene. Datatilsynet er kontaktet og vil sannsynligvis følge opp videre.

Dette er selve saken:

Personligheten til alle ansatte i Transocean må synliggjøres ved hjelp av en fargekode. Denne fargekoden knyttes til en personlighetstest, et såkalt "Safety Leadership Program" som er delt inn 28 grupper med fire forskjellige egenskaper. Disse egenskapene skal en rangere som mest og minst riktig.

Fargekodene er knyttet til dyr:

Rød er løve med stikkordene; ledere som ønsker raske resultater, har korte tidsrammer og kort kommunikasjon, er ikke redd for konfrontasjoner, er avgjørende og føler seg utfordret av spørsmål.

Beveren er grønn, har følelsene under kontroll, leser instruksjonsbøker, tar forsiktige avgjørelser, bruker kritiske tenkningsferdigheter for å løse problemer, vil gjøre ting riktig sammen, snur aggresjon innover og fokuser på fortida.

En gul oter vil ha det moro, er flink til å motivere andre, bryr seg ikke om små detaljer og fokuserer på framtida, bygger nettverk, unngår konfrontasjoner og er følsomme for forventet press.

Golden retriever er blå, lojal, har sterk trang til nære forhold og dyp trang til å tilfredsstille andre, et hjerte fullt av medlidenhet, reagerer på uventede forandringer og er sta i forhold til det de mener er riktig.

Alle som jobber på dekk, må gå med et godt synlig merke på hjelmen som viser hvilken fargegruppe de tilhører. De ansatte på land har sine merker på kontordøra.

Geir Sjøberg, administrerende direktør i Transocean, sier til Dagbladets nettutgave at disse fargekodene er et av verktoyene selskapet bruker for å hjelpe organisasjonen og de ansatte til bedre kommunikasjon og forståelse for hverandre.

- Vi har hele tiden gjort klart at denne fargetesten er ingen dypgående personlighetsanalyse. Hensikten er å skape forståelse for at vi som mennesker er forskjellige, og at vi alle har like viktige roller som bidragsyttere til fellesskapet, sier Sjøberg.

Roy Erling Furre reagerer sterkt på denne type klassifisering av folk.

- I Transocean har de kjent til testen siden 1997, men ikke visst hva den skulle brukes til. Nå, når alle ansatte plutselig må sette klistremerker med fargekode på hjelm eller kontordør, ble hensikten synlig for alle. Det ble sagt at dette var en form for teambuilding, en måte å bedre kommunikasjonen på, men så har ikke skjedd. Svært mange synes dette er både belastende og pinlig. Å bli satt i bås med et merke som liksom skal vise dine sterke og svake sider etter en slik overflatisk test, oppfattes som svært negativt. At dette skal bedre kommunikasjonen i selskapet har jeg ingen tro på. Det er større sannsynlighet for at det motsatte skjer, fordi en trekker feilaktige slutninger om folk.

Angiveri

På toppen av det hele skal oljearbeiderne vurdere sine arbeidskollegaer i forhold til sikkerheten i måten de utfører arbeidet sitt på. På en rigg med 100 mennesker skal det leveres 50 observasjonskort til ledelsen hver eneste uke.

Dette fungerer ikke i praksis, sier Øyvind Bjørløw til Dagbladet.

- Vi jobber i en risikofullt bransje, så vi kan ikke stå og observere våre kollegaer og vente på at noe går galt, slik at vi kan skrive det ned. Vi hjelper jo hverandre heller underveis. Du venter ikke til en blind mann står midt i en trafikkert vei, du stopper han jo selvfølgelig før. Samme er det hos oss. Flere av ansatte synes at denne type observasjon er ubehagelig og har lite lyst til å spionere på sine kollegaer.

Amerikanisering

Denne typen HMS arbeid, om vi i det hele tatt kan bruke den betegnelsen, er ikke uvanlig i amerikaniserte selskap, sier Roy Erling Furre. Både klassifisering og stempling av ansatte og ansvarsfraskrivelse ved å skyldte på enkeltindivider, er en utvikling vi ser stadig mer av. Oljebransjen ser bort fra felleskapsforståelsen og fokuserer på direktestyring av enkeltindividet.

Både Furre og Bjørløw tror arbeidet med å endre denne typen klassifisering og individfokusering er vanskelig. Svært mange synes det er vanskelig å gå i mot systemet.

Som Bjørløw også sier til Dagbladet som et apropos i forbindelse med å ta opp problemstillingene med ledelsen: - Det er som å snakke til en vegg. Kanskje ikke så rart når alle våre ledere er den dominerende, røde typen.

Hva sier NOPEF?

Til Dagbladet sier leder i NOPEF-klubben, Arild Theimann, at han ikke kjenner seg igjen i det bildet OFS tegner.

- Hele oljebransjen holder på å utvikle liknende opplegg. Fargekoder er bare en liten del av et større, mer komplekst sikkerhetssystem. Formålet er at folk ikke skal skade seg og dette kan ikke vi, som fagforening, være uenig i.

Det spørs vel om Theimann og den sentrale ledelsen i NOPEF er helt på linje her?

Her er link til Dagbladets oppslag:

<http://www.dagbladet.no/nyheter/2004/11/09/413962.html>

YS' likestillingspris 2004

På årets YS-konferanse ble likestillingsprisen 2004 tildelt Ingvill Stedøy, faglig leder for Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen. - Hovedbegrunnelsen for å tildele likestillingsprisen til Ingvill Stedøy, er det arbeidet hun har gjort for å gjøre matematikkfaget bedre tilgjengelig for jenter, sier YS-leder Randi Bjørgen.

For 16. år på rad utdeles YS' likestillingspris. Denne gangen går prisen til en for mange noe ukjent person, med en bakgrunn som få hittil har vært opptatt av.

- I skolen har det i lange tider vært mer eller mindre akseptert at matematikk er bedre egnet for gutter enn jenter. Gjennom et Minerva-prosjekt om jenter og matematikk har Ingvill Stedøy vist at det både er mulig å interessere jenter for faget, og at jentenes resultater ikke på noen måte står tilbake for guttenes, forklarer YS-leder Randi Bjørgen: - I tillegg til dette konkrete prosjektet er mye av Ingvill Stedøys arbeid knyttet til å legge til rette for at matematikk skal bli et morsomt fag som stimulerer til videre studier. At et fag som matematikk bør omfattes med så stor interesse av oss alle, handler om at Norge sakker akterut i naturvitenskapelige fag, noe som volder stor bekymring. For Norges fortsatte utvikling som et konkurransedyktig kunnskapssamfunn er det nødvendig at unge mennesker velger utdanning på høyt nivå innen naturvitenskapene. At noen da legger spesiell vekt på at jenter skal delta på lik linje i dette, er viktig for likestilling og for norsk økonomi.

YS' likestillingspris ble innstiftet i 1988, og deles ut etter følgende statutter: "Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og likeverd mellom menn og kvinner, og for å gi en oppmuntring til de som

engasjerer seg i slikt arbeid. Prisen kan gis til enkeltpersoner eller grupper, bedrifter, institusjoner, skoler eller etater. Med likestilling mener vi alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter i forholdet mellom kjønnene, f.eks. lønnsforhold, opplæring og innflytelse i arbeidsliv og samfunn. Prismottaker må ha gjort en fortjenestefull innsats på disse områdene.

Olav Fjell stevner Statoil for millionpensjon

Det er nå klart at tidligere konsernsjef i Statoil, Olav Fjell, går til sak mot Statoil for å få ut pensjonspakken sin.

Som kjent gikk Olav Fjell av som Statoilsjef i fjor høst etter den såkalte Iran-skandalen. Han fikk den gang en sluttpakke på rundt sju millioner, pluss et halvt års etterlønn. I forbindelse med avgangen diskuterte både styre og bedriftsforsamling om Fjell også hadde krav på å få med seg den opprinnelige pensjonsavtalen som hadde en anslått verdi på rundt 30 millioner kroner. Både OFS-leder Terje Nustad og styremedlem og konserntillitsvalgt i Statoil, Stein Bredal, var den gang sterkt uenig i at Fjell skulle "premieres" for korrupsjonsskandalen.

Statoils styre endte etter hvert opp med en avgjørelse som sa at Fjell ikke kunne forvente å få realisert både sluttpakke og pensjonsavtale. Ved å motta sluttvederlaget, mistet Fjell retten til tidligpensjon, ifølge selskapet.

Saken går nå videre til en voldgiftsrett, med bakgrunn i tvistemålsloven.

OKE: Lavere aktivitet og sysselsetting.

Med bakgrunn i lavere aktivitet, lavere sykefravær og pågående arbeidskonflikt mellom OFS og Norges Rederiforbund, har det i dag blitt avholdt forhandlingsmøte mellom bedriften og OKE/NOPEF.

Den totale situasjon innebærer dessverre reduksjon i antall fast ansatte og permitteringer. Det er spesielt Statfjordfeltet som rammes, men også Petrojarl 1 og Port Rigmar vil det bli endringer.

Grunnet reduksjon i grunnbemanning fra 10 til 9 på Port Rigmar og lavere sykefravær vil i alt 9 personer i fast vikarpool og fleksipool bli sagt opp fom 1.11.04. Poolene vil etter dette bestå av totalt 94 personer. Bedriften vil i denne sammenheng innkalle de berørte til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljølovens § 57.1 og etter dette vil oppsigelsene bli effektivert. Partene er enig om at ansiennitet legges til grunn. Dette kan imidlertid fravikes dersom det foreligger sosiale grunner for dette.

Med bakgrunn i pågående arbeidskonflikt er det også enighet om at i alt 9 renholdere på Statfjord C og 3 kokker på Petrojarl 1 overføres til vikarpool og fleksipool og at tilsvarende antall personer i vikarpool og fleksipool blir permittert.

Det er også en enighet mellom partene om at en forutsetning for oppsigelsene og permitteringene er at bruk av midlertidig ansatte opphører inntil alle de ansatte og permitterte er tilbake til arbeid. Partene vil også ta en full gjennomgang av situasjonen på neste kvartalsmøte.

Vellykket tillitsvalgt konferanse

Den første av i alt to tillitsvalgt konferanser ble avholdt 8. til 10. oktober på Color Line fergen til Kiel. Praktisk tillitsvalgtarbeid, inkluderende arbeidsliv, faglig påfyll mm var grunnlaget for konferansen. Foreløpig tilbakemelding fra de tillitsvalgte er svært positiv og vi ser allerede frem til neste konferanse som avholdes 29. til 31. oktober.

Hallgeir Langeland til Stortingets President

Jeg tillater meg å stille følgende spørsmål til skriftlig besvarelse til Olje- og energiministeren:

Det er et alvorlig sikkerhets- og arbeidsmiljøproblem at avløpsvann og annen avrenning fra innretninger til sjøs ikke føres helt ned til vannflaten. Avrenningen inneholder ofte kjemiske forbindelser, i tillegg er boreslam ofte mettet av sand og grus. Disse blandingene gir kraftige øyeirritasjoner og nedsatt sikt. Hva vil statsråden gjøre for å sikre sjøfolkene slik at avrenning ikke lenger representerer noen sikkerhets- eller arbeidsmiljøulempe for personell på plattformer, fartøy og andre installasjoner?

Begrunnelse:

Utslipp fra innretninger og fartøy til sjøs representerer et like stort arbeidsmiljøproblem i dag som da industrien i sin tid startet på sokkelen. Industrien har selv gjennom arbeid med retningslinjer vist at utslippene er et stort problem, imidlertid mangler de tekniske pålegge som kunne hindre de uverdige forholdene sjøfolkene jobber under.

Stans av produksjon på Friggfeltet etter 26 års drift – en milepæl

Nedstengningen av Friggfeltet er en milepæl ikke bare for dem som har hatt sin arbeidsplass på feltet, men også for dem som har hatt ansvaret for prosessen fram til nedstenging i dag.

Gjennom mange år har vi som tilsynsmyndighet fulgt opp aktiviteten på Friggfeltet med mange og omfattende tilsynsaktiviteter hvor vi har hatt viktige og krevende debatter omkring forhold knyttet til sikkerhet for mennesker og

innretninger. En rekke teknologisk og operasjonelt krevende prosjekter er gjennomført og utfordringene har vært mange for alt involvert personell. Friggfeltet, som krysser norsk og britisk sokkel, har for oss som tilsynsmyndighet, på mange måter bidratt til det tette og nære samarbeidet mellom tilsynsmyndighetene på tvers av Nordsjøen. Sammen med tilsynsmyndighetene på britisk sokkel, HSE, ble det tidlig etablert et milepælsløp for en omforent myndighetsbehandling av Safety Case og samtykker i forbindelse med fjerningen av Frigg. Selv om dette på mange måter en merkedag også for oss i Petroleumstilsynet som har fulgt aktiviteten på feltet fra oppstart i 78 og fram til produksjonsstans i dag, så er dette en av flere milepæler fram til fjerningsprosessen er avsluttet. Vi vil likevel benytte denne anledningen til å sende en spesiell hilsen til dem som har arbeidet ute på feltet og som nå får andre oppgaver.

Fagorganisasjoner krever svensk lønn i Sverige

Lønninger og arbeidsvilkår skal normalt reguleres gjennom tariffavtalene i det landet der tjenestene utføres, skriver LOnytt i dag. Det er de tre svenske fagorganisasjonene LO, TCO og SACO som krever dette før siste runde om EUs tjenstedirektiv. I følge Lonytt er utgangspunktet for kravet debatten om utkastet til tjenstedirektiv som i stor grad har dreid seg om hvorvidt det er lønns- og arbeidsvilkårene i leverandørselskapets hjemland eller i landet der tjenesten utføres som skal gjelde når det blir fri flyt av tjenester.

"I forrige måned møtte de tre svenske organisasjonene EU-kommisær Frits Bolkenstein. Da kom det fram at kommisæren trodde svenske tariffavtaler automatisk ville bli gjort gjeldende for utenlandske foretak som opererer i Sverige.

Nå har kommisæren fått nødvendig voksenopplæring om spillereglene i svensk arbeidsliv gjennom et felles brev fra LO, TCO og SACO. I Sverige, som i Norge, må det inngås tariffavtale med hvert enkelt selskap."

Det går også klart fram at det endelige tjenstedirektivet ikke må innskrenke faglige rettigheter og at det normalt er vertslandets lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde. "Organisasjonene understreker at de støtter utviklingen av et eget tjenstedirektiv for å utvikle den frie bevegeligheten av tjenester, men man må unngå at direktivet fremmer en konkurranse basert på lave lønninger og dårlige arbeidsvilkår, heter det i brevet fra de svenske fagorganisasjonene."

Betaler norsk lønn i Norge

Fra 1. desember må utenlandske bedrifter som har oppdrag for Statoil og Norsk Hydro i Norge betale sine ansatte norsk tariff lønn og overholde norske arbeidsvilkår. Det er klart etter et historisk vedtak i Tariffnemnda denne uka om såkalt allmenngjøring av tariffavtaler.

Vedtaket er en stor seier for LO og den øvrige fagbevegelse som lenge har kjempet imot at utenlandske bedrifter kan drive sosial dumping i Norge gjennom systematisk undergraving av norske lønns- og arbeidsvilkår. Det er selvsagt også en seier for utenlandske arbeidere som sikres mot å jobbe i Norge for luselønn.

Tariffnemndas vedtak er prinsipielt viktig, selv om det i denne omgang bare omfatter ansatte i rundt 200 utenlandske firmaer som arbeider for Statoil og Hydro på sju landbaserte petroleumsanlegg: Mongstad, Tjeldbergodden, Kårstø, Kollsnes, Statoils Snøhvit-anlegg på Melkøya og Hydros Ormen Lange- og Sture-anlegg. Vedtaket ble fattet etter lang tids tautrekking og utsettelse i Tariffnemnda, ti måneder etter at LO begjærte allmenngjøring av de berørte tariffavtalene.

Bare representanten til Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i Tariffnemnda stemte imot. Her har NHO et forklaringsproblem: En sentral begrunnelse for å kreve at utenlandske firmaer skal overholde norske lønns- og arbeidsvilkår er å motvirke at norske konkurrenter som er bundet av tariffavtaler skal bli utkonkurrert. Med andre ord: Å hindre konkurransevridning. Rent umiddelbart skulle en jo tro at det også er i NHOs og medlemsbedriftenes interesser. Spørsmålet er hva som nå skal skje i andre bransjer som er i en utsatt posisjon i forhold til sosial dumping og konkurransevridning. Gjennombruddet i Tariffnemnda for allmenngjøring av tariffavtalene ved de sju petroleumsanleggene bør være begynnelsen på slutten for dumping av norske lønns- og arbeidsvilkår.

Statoil betaler Hubbards advokatutgifter

I følge Dagens Næringsliv, skal Statoil betale både Richard Hubbard og Olav Fjells advokatutgifter i forbindelse med Iran-skandalen.

Både Statoil og Richard Hubbard har godtatt Økokrims bøter på henholdsvis 20 millioner og 200.000 kroner. Dermed unngår Statoil en oppvask i norsk rettsvesen, selv om saken fortsatt er under etterforskning i USA.

For Hubbards del er dette andre toner i forhold til de signaler han har gitt tidligere. I perioden etter at han måtte gå av, har han kontinuerlig bedyret sin uskyld og i uttalelser i flere av landets aviser la han skylden på Olav Fjell og Statoils øverste ledelse. Også Inge Hansen skulle ha kjent til Iranavtalen, ifølge Hubbard.

Nå avviser han at aksepteringen av boten har noe med skyld og ansvar å gjøre. I pressemeldingen som er sendt ut av hans advokat Erling Lyngtveit sier han: "Dr. Hubbard avviser kategorisk at han selv eller noen andre ansatte i Statoil har gjort noe galt."

Korrupsjonsjeger skuffet

Generalsekretær i antikorrupsjonsorganisasjonen Transparency International Jan Borgen sier til Dagens Næringsliv at han er skuffet over at saken ikke blir rettslig prøvet og viser til at den nye lovgivningen på området reiser problemstillinger som burde vært avklart i rettsapparatet. "Den muligheten går vi glipp av når både Statoil og Richard Hubbard vedtar foreleggene." Han sier videre at en rettssak ville gitt norsk næringsliv en bedre forståelse av hvor grensen går for lovlighet i forhold til slike avtaler.

Styreleder i Statoil, Jannik Lindbæk er for øvrig også styreleder i Transparency International og har så langt ikke uttalt seg verken om saken eller sin egen dobbeltrolle.

Milliardkontrakter til Dolphin

Dolphin får riggkontrakter verd nærmere 1,3 milliarder kroner. Av disse er rundt 800 millioner kroner knyttet til Hydros kontrakt med boreriggen Bideford Dolphin, 500 millioner kroner gjelder Statoils forlengelse av kontrakten for Borgland Dolphin. Begge riggene er såkalte halvt nedsenkbare. Bideford Dolphin skal i gang på Fram-feltet, der sju av de inntil ni brønnene i kontrakten, skal bores. Arbeidet starter i mai neste år, umiddelbart etter at Hydros eksisterende kontrakt for riggen, utløper. Kontraksperioden er satt til 19 måneder fra denne datoen.

Dolphin etablerer seg i Singapore

Dolphin Drilling er i ferd med å etablere et selskap i Singapore. Rederne ser for seg at fremtidens oljearbeidere skal ansettes i et selskap etablert i et skatteparadis. Ansvarsforholdet overfor sine ansatte pulveriseres, lønns- og arbeidsvilkårene blir utfordret og de faglige rettigheter forsvinner. Dette er utflagging av den norske oljearbeideren som settes i system. Derfor er våre krav overfor NR vanskelig å innfri, våre krav har truffet midt i deres skjulte strategier. Streiken er nå inne i en fase hvor lite skjer. OFS vurderer fortløpende nye utspill, men har god tid, og vil avvente situasjonen. Konflikten har stor forståelse og støtte i hele Nordsjøen, alle ser hva som skjer og mener kampen er berettiget.

Samarbeidsavtale mellom Nordsjødykkeralliansen og Oljearbeidernes fellessammenslutning

Nordsjødykker Alliansen (NSDA) og Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) har inngått en avtale om samarbeid i kampen for pionerdykkerne og deres etterlattes rettigheter, samt for å arbeide for en sikrere dykking fremover.

Nordsjødykker Alliansen og OFS har også levert en rapport til sosial- og arbeidsdepartementet som beskriver dagens tilstander i dykkerbransjen og hva som skal til for å løse ulykkeproblematikk i fremtiden.

En ensom kamp

NSDA har i 12 år kjempet en svært ensom kamp mot myndigheter, oljeselskap, dykkeselskap og andre aktører i bransjen.

- Vi føler at strategien til motparten er å dra ut tiden, samtidig som nøkkelpersoner utsettes for bakvaskelser og trusler, sier Guttorm Engebretsen, hovedtalsmann for NSDA.

- Dette er en uholdbar situasjon i lengden, og det gjenstår fortsatt mye arbeid før myndighetene forstår alvorret i saken.

Forsøkspersoner

Pionerdykkerne ble brukt som forsøkspersoner i Nordsjøen, uten deres eget vitende og vilje. I henhold til Helsinki-deklarasjonen om forsøk på mennesker, har pionerdykkerne krav på et "vern", i form av både økonomisk og medisinsk hjelp og oppfølging.

- Det er ikke nok å bare slenge noen kroner til personer som er så alvorlig skadet som noen av våre medlemmer er blitt, sier Engebretsen.

Mangel på ansvar

Verken myndighetene eller de involverte selskapene erkjenner ansvar i saken. En smidig ordning for å bøte på skadene de personene det gjelder har fått, mens de ennå er i live, synes ikke oppnåelig slik saken står i dag.

Samarbeid med OFS

- Alle andre aktører i saken, inkludert dykkernes egen organisasjon, har mange unnlatsessynder som de ønsker å skjule. Et samarbeid med OFS er det eneste realistiske alternativet for NSDA, ettersom OFS er en organisasjon av motsatt kaliber. I vår situasjon har vi derfor behov for samarbeid med en stor, uredde og etisk etterrettlig organisasjon som OFS, også for å få en mer effektiv prosess og fortgang i saken.

- OFS har fulgt dykkernes kamp og har stor respekt for de resultatene som er oppnådd til nå, sier Terje Nustad, leder i OFS.

- Vi har hele tiden gitt dykkerne vår moralske støtte. Vi ser frem til et nærmere samarbeid.

OFS vant frem i Høyesterett om rett til å bli stående i stilling

To OFS-medlemmer i Universal Sodexho har etter oppsigelse gått til sak for å få oppsigelsene kjent ugyldig. Saken ble tapt i byretten men er anket og skal behandles i Lagmannsretten i februar 2005. Etter tingrettens dom krevde Sodexho at saksøkerne måtte fratre, det vil si at de ikke lengre skulle få bli stående i sine stillinger mens saken verserer, en rett man har etter arbeidsmiljølovens § 61 nr. 4. Lagmannsretten bestemte at de oppsagte skulle fratre 1. oktober 2004, men denne avgjørelsen påkjærte (anket) vi til Høyesterett. "Vi er svært glade for denne viktige avgjørelsen fra Høyesterett. I tillegg til at den gir arbeidstakersiden medhold i en meget viktig rett etter arbeidsmiljøloven, viser den også at om ikke lavere domstoler gir oss medhold i våre oppsigelsessaker er det fremdeles mulig å nå frem i landets øverste domstol når det gjelder stillingsvernsaker" sier OFS-advokat Birgitte Rødsæther.

PRESSEMELDING

Forvitring av statsansattes rettigheter

I forslag til statsbudsjett går moderniseringsdepartementet langt i å antyde at man har til hensikt å foreslå store endringer i statens lønns- og forhandlingsystem. Økt grad av desentralisering synes å være en av målsettingene. - Dette er langt på vei en ren omkamp etter årets tariffoppgjør. Etter vår oppfatning har vi et godt lønns- og forhandlingsystem i staten, sier Tore Eugen Kvalheim, leder av YS Stat.

Kvalheim påpeker at det bare er et par år siden systemet sist ble evaluert.

- Den gangen var også departementet enig i at systemet med sine tre virkemidler, sentrale tillegg, justeringstillegg og lokale tillegg, fungerte etter intensjonene. Det sikrer en generell lønnsdannelse for alle og gir staten mulighet til å styre de samlede utgifter på en helt annen måte enn et desentralisert opplegg gjør, sier Tore Eugen Kvalheim, leder av YS Stat: - Dessuten sikrer det ivaretagelse av spesielle behov og det gir lokal handlefrihet innenfor en akseptabel ramme. Et desentralisert system vil fort frata staten mulighet for styring. Det vil kunne virke kostnadsdrivende og skape større lønnsforskjeller. En slik utvikling er vi dypt uenig i.

Kvalheim viser til forslaget fra moderniseringsdepartementets om at det er et mål at statlig sektor skal bli mer lik privat sektor, bl.a. når det gjelder regelverket for ansettelse og arbeidsvilkår.

- Regjeringen foreslår en harmonisering av arbeidsvilkårene mellom sektorene; i hovedsak ved å endre gjeldende tjenestemannsloven. Dermed forskutteres i resultatet av høringen av tjenestemannsloven og den videre behandlingen av arbeidsmiljøloven; enda dette er langt fra avsluttet, sier lederen av YS Stat: - Dette kan vi ikke sitte rolig og se på. Statlig sektor har ment å skulle være et foregangsområde, og er det på en rekke felter. Det har vært villet politikk fra statens side blant annet hva angår likelønn, kvinner i ledende stillinger og omsorgsperm. Denne utviklingen er delvis kompensert gjennom lavere lønn enn hos sammenlignbare grupper i privat sektor. Det er fullstendig uakseptabelt at harmoniseringen skal skje ved å rasere gode ordninger til fordel for dårligere i privat sektor.

Som et eksempel på foregangsarbeidet som skjer i staten, viser Kvalheim til det nye forslaget i statsbudsjettet om å sette av 3 millioner kroner til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

- Det forslaget er positivt, men burde vært fulgt opp også av midler til rekruttering av innvandrere.

Det gikk den veien høna sparket

Skrevet av: Mette Møllerop

Før redernes lockout og regjeringens lønnsnemnd la streiken død, var streikeviljen sterk, streikemøtene økte og stadig flere streikende meldte seg til løpeseddelutdeling på stands, flyplasser og heliporter.

Også støtten til streikende OFS-medlemmer var økende. Vi fikk støtteerklæringer og økonomiske bevilgninger fra en rekke klubber, foreninger og forbund, ikke minst varmende var støtten fra flere NOPEF-klubber.

Fra Saipem Employees Association kom denne, sammen med en bevilgning på 10.000 kroner:

"Da store deler av medlemsmassen i NOPEF avd 185/197 (SEA) støtter OFS's sitt gjenværende krav har styret i SEA vedtatt å overføre kr. 10.000,- til OFS's streikekasse."

Klubben skriver videre: Dersom enkeltmedlemmer ønsker å bidra til OFS-streikekassa kan det overføres penger til OFS sin streikekonto.

Med vennlig hilsen / yours sincerely

Saipem Employees Association

Robert de Vries, chairman

Like krav fra Heismontørenes Fagforening og OFS

Ikke lenge etter at OFS var gått ut i streik, kom heismontørene ut i konflikt med nesten likelydende krav. Dette førte til økt fokus på kravene våre, og selv om pressen ikke var spesielt opptatt av å skrive om oss, viste tilbakemeldingene vi fikk, at svært mange fagorganiserte var svært bekymret for sosial dumping av lønns- og arbeidsvilkår, utflagging av arbeidsplasser, midlertidige ansettelses og økt bruk av vikarer i stedet for faste heltidsansettelser.

Fra Kvinner på tvers og fra Statsbanenes Verkstedarbeiderforening i Oslo kom denne støtten til streiken:

"Kvinner på tvers støtter Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) og Heismontørenes Fagforening i kampen mot sosial dumping og for norske lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakere i Norge uansett nasjonalitet."

Fra Statsbanenes Verksedarbeider-

forening: "Statsbanenes Verksted-

arbeiderforening, Oslo, støtter deres kamp mot sosial dumping. Kravene dere streiker for er hele den norske fagbevegelses krav. Norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde i Norge.

Så lenge vi har en allianse mellom arbeidsgivere og politikere her i landet som jobber for brutalisering av arbeidslivet og nedbygging av velferdsstaten, må vi fagorganiserte stå sammen og vise tenner. Den kampen dere fører nå viser vei, deres kamp er vår kamp. Stå på!"

I tillegg bevilget foreningen 5.000 kroner i økonomisk støtte."

Fra 80 tillitsvalgte i EL&IT forbundet kom et flott støttebidrag, og etter hvert dukket en rekke LO tilknyttede organisasjoner opp med sin støtte. Også YS sine forbund kom på banen, og flere av disse oversendte også økonomiske bidrag. Det viste at vi ikke sto alene i kampen for norsk lønn i Norge og mot sosial dumping i arbeidslivet, og det gjorde godt i en periode av streiken hvor vi følte at situasjonen virket svært fastlåst.

OFS streiker for internasjonal solidaritet

At Oljearbeidernes Fellessammen-

lutning har gått til streik for å kjempe igjennom kravet om at alle ansatte på norsk sokkel skal ha norske lønns og arbeidsvilkår er en kamp vi i Transport-

arbeiderforbundet i Nor-Cargo støtter 100 %. At OFS ønsker å hindre at selskapene skal bruke underbetalte arbeidere fra andre land og slik drive sosial dumping, er en kamp på vegne av arbeiderklassen i hele verden.

NHO ønsker å framstille det som om OFS streiker for å hindre utenlandske arbeidere i å jobbe på norsk sokkel. Dette er en absurd påstand fra arbeidsgiversida som må avvises på det sterkeste. Vi kjenner OFS som en organisasjon som fronter internasjonal solidaritet. Kravet om like vilkår for norske og utenlandske arbeidere er en kamp for rettferdighet og mot sosial dumping, og mot at utenlandske arbeidsfolk skal bli utnyttet av arbeidsgiverne.

Konsernklubben for NTF-organiserte i Nor-Cargo støtter derfor streiken 100% og håper arbeidsgiverne tar til fornuft. Alle

arbeidere må behandles likt uavhengig av hvor de kommer fra eller hvordan de ser ut.”

”Støtteerklæring

Norsk Helikopteransattes Forbund (NHF) støtter OFS sin streik i kampen mot sosial dumping og svekking av norske tariffavtaler.

Norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde i Norge uansett hvem som jobber her. Fagbevegelsen må derfor stå samlet i kampen mot denne alliansen mellom politikere og arbeidsgivere som er vokst frem for å brutalisere arbeidslivet.

Norsk lønn i Norge! Nei til sosial dumping! Stå på!”

Støtte til den pågående OFS streiken.

Fagforeningen Lederne støtter OFS i streiken for å opprettholde eksisterende tariffavtaler.

Denne streiken er etter vår mening svært viktig, i den forstand at opparbeidete arbeids- og lønnsvilkår ikke må forringes. Dette er i prinsippet det samme vi selv streiket for, på operatørvartalen.”

Lederne: - Arbeidstakerne må stå sammen

- Lederne registrerer med uro den konflikten som har oppstått mellom to av de andre arbeidstakerorganisasjonene som organiserer ansatte i petroleumindustrien, og deres "ordkrig" mot hverandre i det offentlige rom. Det er helt greit å være uenige, men en slik form for offentlig "debatt" som vi ser nå, vil bare bidra til å svekke arbeidstakernes interesser, sier forbundsleder Jan Olav Brekke i Lederne.

- Arbeidet for å opprettholde og bedre lønns- og arbeidsforhold for medlemmene, er noe vi alle gjør. Noen ganger går vi til konflikt for å sette makt bak kravene, slik vi for eksempel gjorde sammen med OFS senest i sommer og for noen år tilbake. Vi støtter også OFS' krav i den pågående konflikten. Vi tror imidlertid ikke at det tjener medlemmenes sak at arbeidsgiversiden ser at arbeidstakersiden splittes i arbeidet for de ansattes interesser. Det er kun arbeidsgiverne som tjener på dette. Vi anmoder derfor alle som arbeider for de sokkelansattes interesser å arbeide sammen om de oppgaver vi egentlig er enige om. Vi står sterkere i kampen for arbeidstakernes interesser sammen enn splittet, sier Jan Olav Brekke.”

Skuffende Nopef

Den store skuffelsen, mildt sagt, var holdningene til Nopef sentralt. I norsk fagbevegelses historie har det vel neppe skjedd noen gang tidligere at et fagforbund, fagforeningskamerater i organisert form, har gått ut mot streikende kamerater i en lovlig arbeidskonflikt. Dersom en, av en eller annen grunn, skulle være uenig i kravene en streiket for, hører det med til vanlig folkeskikk, solidaritet og tradisjon blant arbeidsfolk, at en heller lar være å kommentere situasjonen. De holdningene og den atferden som Nopef sto for i denne situasjonen, ligger fjernt fra den solidariteten som kjennetegner fagbevegelsen. Å gå arbeidsgivernes ærend i en lovlig streik, det har fått sin rettmessige plass i arbeiderbevegelses historie tidligere.

Nopef-leder Leif Sande: ”I den grad OFS-streiken oppfattes som en kamp mot sosial dumping kan jeg forstå at folk sympatiserer med den. Men det er den ikke. Tvert om. OFS bruker streiken til å markedsføre seg selv på bekostning av oss. Vi blir beskyldt for å ikke ta problemstillingen på alvor. Mange av våre er permittert og lider inntektstap. Deres egne medlemmer taper både gjennom bortfall av inntekt og etterbetaling. Dette er en uverdige måte å drive organisasjonskamp på.”

I sammenheng med Leif Sandes utgytelser fikk OFS en rekke telefoner fra medlemmer som reagerte på utspillene fra Nopef/Sande. Etter å ha streiket i fire måneder for en sak som er viktig og alvorlig i forhold til framtidig arbeid på sokkelen, opplevde medlemmene og deres familier angrepet som dypt ærekrenkende og urettferdig.

Oljearbeiderne kjenner til problemene med utflagging. Mange har allerede blitt presset til å skrive under på internasjonale arbeidsavtaler som fratrukker dem jobbsikkerhet. Man kan på timen flyttes hvor som helst i verden uten beskyttelse fra avtaler og lovverk. At Nopef/Leif Sande på denne bakgrunnen kontinuerlig angriper både streikegrunnlag og organisasjon og nå i tillegg går ut og stempler OFS som en religiøs sekt, har opprørt medlemmer og fagforeningskolleger i andre forbund.

Heldigvis reagerte også fagforeningskamerater ute:

Fra Elektropersonalets forening Oslo, avdeling 16 av NJF, fikk OFS tilsendt denne støtten som gjorde godt:

”Tapper kamp”

Vi støtter fullt ut den kamp dere fører mot sosial dumping. Vi beklager på det sterkeste at kampen ikke førte helt i mål i denne omgang, men vi føler oss sikre på at dere ikke gir opp denne kampen av den grunn. Det er en skam for fagbevegelsen at støtten til dere ikke har vært større i en slik prinsipiell kamp. Verre enn verst blir det når leder i et LO – forbund klapper

regjeringa på skulderen når de går til tvungen lønnsnemd. Dere skal vite at dette ikke er noen generell holdning i LO, men snarere et uttrykk for snever organisasjonssjåvinisme og totalt fravær av klassesolidaritet og politisk gangsyn . Vi har bevilget kr. 2000,- til deres kamp og håper dette kan være med å bidra til at dere tar opp igjen kampen mot sosial dumping også ved neste korsvei.”

To av OFS sine klubber som har hatt et godt samarbeid med Nopef lokalt, har sendt sine reaksjoner:

I Statoilansattes Forening, SaF, sier nestleder Odd Moen:

”AU i SaF får stadig tilbakemeldinger på at NOPEF hevder de får mange nye medlemmer fra SaF. For oss i AU kan vi konstatere at vi har en meget stabil medlemsmasse selv om vi nå over noe tid har hatt en høy medlemskontingent pga riggstreiken. Vår holdning til streiken har faktisk gitt oss noen ny medlemmer som har forstått betydningen av den. Fortsetter NOPEF tillitsvalgte med sine påstander, så be om kopi av innmeldingene. NOPEF benytter nå hver anledning til å kritisere OFS og bruker bl.a. argumenter som at OFS er en religiøs sekt. Denne uttalelsen fra NOPEF-leder Leif Sande står i dagen Rogalands Avis. I en annen avis i dag påstår samme Leif Sande at OFS spiller på fremmedfrykt. Hadde det ikke vært for at vi dag skriver 28. oktober, skulle en nesten tro at Sande har fått solstikk. NOPEF kjører nå et løp mot OFS som er meget usmakelig og som begraver enhver mulighet for samarbeide i lang tid fremover. Dette beklager vi på det sterkeste når vi tidligere har sett hva vi kan samarbeide om, og hva vi kan oppnå av resultater.

Det er mulig at NOPEF ikke har lagt merke til en viktig sak. Det er veldig mange LO foreninger som har sendt støtteerklæringer til OFS for deres sterke holdning til at på norsk sokkel skal vi ha norske lønninger og norske arbeidsvilkår. Er det dette NOPEF vil dekke over med sine usmakelige angrep på OFS? I gårldagens Stavanger Aftenblad uttalte den samme Sande at OFS og NOPEF bør slå seg sammen. I dag er OFS en religiøs sekt og vi spiller på fremmedfrykt. Du verden! Vi i SaF AU får prøve å beholde roen og legge til rette for samarbeide internt i Statoil, også med NOPEF tillitsvalgte, der det tjener de ansatte.”

Fra OFS-klubben i Eurest, OKE, skriver Oddleiv Tønnessen blant annet:

”Leder i Nopef Leif Sande har under årets tariffoppgjør vært særdeles aktiv i sin omtale av OFS sine tariffoppgjør. Det er svært sjelden kost at fremtredende fagforeningsledere i slike ordelag og til de grader går ut og støtter arbeidsgivers argumenter og faller streikende arbeidsfolk i ryggen. Man kan være uenige i andre organisasjoners strategier, men når arbeidsfolk er ute i en streik, så holder man enkelt og greit kjeft mens streiken pågår.

Leif Sande var tydeligvis livredd for at OFS skulle fått gjennomslag for noen av sine krav og har derfor aktivt gått ut og støttet rederne og oljeselskapene. Det må være innlysende for alle at dette er en organisasjonskamp fra NOPEF lederens side. Noen av oss så for seg en fremtidig sammenslåing av NOPEF og OFS. Men Leif Sande var for utålmodig i sin strategi da han krevde konkrete planer om sammenslåing som grunnlag for videre samarbeid. Derfor svarte han ikke på OFS's skriftlige invitasjon om samarbeid under årets tariffoppgjør. Hans agitasjon fortsetter også etter den langvarige streiken, og på NOPEF's landsmøte fortsetter han sine agitatoriske angrep på OFS. En eventuell sammenslåing NOPEF – OFS har dessverre havart.

Overskriften i dagens utgave av Rogalands avis står det med fete typer: NOPEF-leder Leif Sande: - OFS en religiøs sekt.

Videre siteres det: ”Omtrent som en religiøs sekt har de spådd verdens undergang de siste ti årene”.

”Forrige gang han ville slå sammen NOPEF og Kjemisk reagerte medlemmene i NOPEF og sa klart nei til fusjon. I frykt for avskalling til OFS har han lagt seg inn på ei linje hvor han i kompaniskap med oljeselskapene og rederne skal knuse OFS før fusjonsprosessene med Kjemisk kommer i gang for alvor. Jeg er overbevist om at oljearbeiderne på sokkelen ikke vil la dette skje.

På lokalt plan har vi i dag et meget godt samarbeid med den lokale NOPEF klubben, og jeg hadde håpet derfor å unngå åpen disputt om dette. Men når vi beskyldes for å være både religiøse og rasistiske i vårt fagforenings virke, ja da må vi dessverre ta til motmæle. Kun arbeidsgiver tjener dessverre på denne kranglingen.”

OFS-leder Terje Nustad:

”Nopef sin leder setter både seg selv, sitt forbund og sin hovedorganisasjon i forlegenhet med sine angrep på OFS, angrep som ikke kan oppfattes som noe annet enn angrep på hele den norske fagbevegelse. Han utviser en maktarroganse som de fleste tar avstand i fra, og vi forstår godt at en rekke medlemmer av forbundet nå vurderer sitt medlemskap. Sande angriper en annen organisasjon som er i en lovlig konflikt, en konflikt han hevder han ikke har interesse i. Han farer med løgn, han bidrar aktivt til en undergraving av en lovlig streik, han opptrer som en budbringer for arbeidsgiverne, han sverter oss den ene dagen for så å ønske en sammenslåing neste dag, han deltar aktivt i det vi betegner som fagforeningsknusing

fra arbeidsgiverne og han støtter regjeringens bruk av tvungen lønnsnemnd. På toppen av alt har han selv innhentet den største gevinsten av vår konflikt ved å inngå en ansettelsesavtale med Maersk, lik den vi har streiket for. På landsmøtet som holdes hvert tredje år bruker han store deler av innledningen sin til å spre usannheter og usaklige oppgull om OFS? Hvordan vil han forholde seg til de innmeldte sakene som landsmøtet skal behandle, og som omhandler de samme problemstillingene som vi har streiket for? Vil han ikke få et forklarings- og troverdighetsproblem?

Leif Sande var vår gjest ved vår kongress hvor han roste OFS ved å tilkjenne at det var vår fortjeneste at oljearbeiderne hadde så gode lønns- og arbeidsvilkår. Hvorfor tok han ikke også det med i sin tale til sine egne?

Han opptrer respektløst ikke bare overfor OFS sin sentrale ledelse, men like mye overfor våre medlemmer som har gjennomført en tøff konflikt.

Hvordan i all verden kan en leder for et så stort forbund i en organisasjon med en så lang historie, opptre på en slik måte uten at det reageres? Landsmøtet diskuterer moral og etikk i oljeselskapene, hva med deres interne etikk og moral?

Vi registrerer også at den sentrale ledelses partipolitiske tilhørighet styrker seg på bekostning av næringstilhørigheten. Vi velger en annen vei i OFS. Vi har i alle år ønsket å være en partipolitisk uavhengig organisasjon, av og for oljearbeidere. Det mener vi tjener alle som deltar i oljearbeiderfellesskapet best. Vi er også stolte av OFS sin historie.

Uansett vil OFS ønske Nopef sitt landsmøte lykke til videre med sine politiske diskusjoner.

Vellykkede streikemøter og stands

OFS hadde flere streikemøter rundt om i landet. Det ble blant annet avholdt møter i Stavanger, Oslo, Kristiansund, Sandefjord, Bergen og Kristiansand. Dette viste seg å være en fin måte for OFS sin ledelse å komme i dialog med medlemmene og responsen var meget god. Medlemmene fikk en mer detaljert informasjon om konflikten, samtidig som de ga nyttige tilbakemeldinger om hvordan medlemmene opplevde konflikten og tips for den videre strategien. Samlingene hadde også en stor sosial nytteverdi for medlemmene i det å skape et bedre OFS-nettverk.

Stands og løpeseddelutdeling

Organiseringen av stands og løpeseddelutdeling gikk greit noen steder, litt tråere andre plasser. Å stå på stand er tydeligvis en noe fremmed "arbeidsform" for en oljearbeider. Det viste seg imidlertid at det var først og fremst det "ukjente" som var hindringen, ikke lyst til å gjøre en innsats. Bare folk fikk med seg tillitsvalgte og var flere på samme stand, gikk det over all forventning. Folk som passerte standene var interessert og syns streiken var både viktig og rettferdig. Tusenvis av løpesedler ble delt ut, og vi er sikre på at de diskusjonene vi hadde på gatene, er et viktig bidrag til det å skape en større forståelse for temaet; utflagging av arbeidsplasser og sosial dumping av lønns- og arbeidsvilkår.

Takk for innsatsen!

Streiken var den viktigste og også den lengste i norsk oljehistorie. Vår streik var ikke bare en konflikt som berørte oljearbeiderne, men også en viktig kamp for å ivareta viktige samfunnsinteresser. NR sine "utflaggingsstrategier" er klare paralleller til det som skjedde med sjøfolkene. Hvis rederne får gjennomslag for utflagging, vil det kunne få store negative samfunnsøkonomiske konsekvenser. Mange lokalsamfunn er avhengige av oljearbeidernes skatteinntekter. Våre arbeidsplasser ble redningen etter rederne forrige utflagging. De utenlandske oljearbeiderne vil nok på sikt få ned kostnadene for kyniske redere, men vil bli en katastrofe for oljearbeiderne som rammes, deres familier og samfunnet i sin helhet. Det var nettopp dette vår konflikt handlet om.

OFS vil med dette takke alle sine medlemmer for sin medvirkning til at konflikten i NR-området har vært en organisatorisk suksess. Vi kan alle være stolte av å ha deltatt i en av de lengste streiker i landets historie. Medlemmene har vist slagkraft og tålmodighet i en konflikt vi alle har sett nødvendighet av, takk for kampen.

Dere andre som har gitt moralsk og økonomisk støtte vil vi også takke. Spesielt vil vi sende en hilsen til de Nopef-klubber som også har bidratt økonomisk og moralsk. Denne støtten har også vært en viktig suksessfaktor!

Fagbevegelsen og EØS-avtalen

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Hallgeir Langeland

EØS-avtalen har skrumpet inn Norges politiske handlingsrom på en rekke viktige områder. Fagbevegelsen sitter med nøkkelen for å få til endring.

Med EØS-avtalen har Norge fått mindre politisk styring på område etter område. Industrikraftregimet forsvinner, og differensiert arbeidsgiveravgift er vedtatt ulovlig. Gassforhandlingsutvalget ble nedlagt, et vedtak som kan gi Norge tapte inntekter på rundt 10 mrd kroner årlig.

Ervervsloven, som pliktet kjøpere av norske bedrifter å dokumentere ærlige hensikter med oppkjøp, forsvant samtidig som en fyr i kortbukser kjøpte og demonterte bergensverftet Mjøllem og Karlsen. En rekke statselskaper er gjort til mer lydige slaver for markedet, ved at statsforetaksloven er uthult og gjort mer lik lov om aksjeforetak.

Det er mer høyrepolitikk i vente. ESA, EØS-avtalens overvåkingsorgan, jobber for å privatisere vannkraften. Frem til nå har all privat eid vannkraft i Norge hatt såkalt hjemfall, som betyr at etter en viss periode tilfaller vannkraften staten. ESA mener dette er forskjellsbehandling av private og offentlige eiere. I slutten av november legger et utvalg fram forslag til hvordan spørsmålet om hjemfall skal behandles. Om utvalget forslår en kraftpolitikk på ESAs premisser kan dette bety løsninger langs to spor - men begge fører til økt privatisering.

Det ene sporet er at kommunale- og fylkeskommunale vannkraft også får hjemfall, som i første omgang vil bety et statlig kraftran i kommunene av dimensjoner. Men det betyr også at Statkraft, som allerede er for store i Norge i følge Konkurransetilsynet, må selge ut de samme kraftverkene til høystbydende. Et nødvendig utfall blir dermed en storstilt privatisering, fordi norske kommuner har ikke sjans til å kjøpe disse kraftverkene tilbake. Det andre sporet er at hjemfall må fjernes helt. Dette vil bety at private kan fortsette å eie norsk vannkraft i all evighet. Dette vil være et brudd på 100 års historie og norsk vannkraftpolitikk.

Det er flott at vi i dag har en Regjering som utfører ESA på spilleautomater, men når de store sakene kommer på bordet løper alle musene og gjemmer seg. Jeg kommer til å jobbe for Stortinget står med brede ben i denne saken. ESAs krav om privatisering av hjemfall bør møtes med et klart nei fra Storting og Regjering.

Regjeringen har sendt EUs såkalte tjenstedirektivet på høring. Her er blant annet prinsippet om at ansatte skal ha lønns- og arbeidsvilkår på nivå med opprinnelsesland - ikke arbeidssted, ett av de mest høyreradikale grepene. Direktivet åpner for oppretting av "postkasse"-kontor i land hvor regelverket er mindre belastende, og vil - om det blir vedtatt - uten tvil medføre sterk fare for lønnsdumping i Norge.

Sosial dumping er noe den norske fagbevegelsen allerede møter offensivt. Terje Nustad og OFS har gjort den pågående riggstreiken til Norges lengste oljestreik, knytta til viktige spørsmål omkring utflagging av norske arbeidsplasser. Heismontørene gjennomfører en upopulær, men prinsipielt viktig streik knytta til kravet om norske lønninger på norske arbeidsplasser.

Kampen må føres videre, også mot kilden til høyrepolitikken. EL og IT-forbundet har hatt en klar profil mot sosial dumping, sist da Statnett ble anmeldt til politiet for brudd på arbeidsmiljøloven i forbindelse med linjearbeid i Lysebotn. Det viktigste grepet i kampen mot sosial dumping og mer høyrepolitikk er i mine øyne kampen mot EØS. Etterkrigshistoriens største høyregrep var da Arbeiderpartiet innførte EØS-avtalen uten folkeavstemming. Nå er det på tide å si fra. Hvis EL og IT får LO til å vedta utmelding av EØS på LO-kongressen vil dette være et viktig signal til landets nye regjering fra 2005.

Flere blir fritt vilt

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Even Tømte

Antall enkeltmannsforetak i Norge øker rekordraskt. -Økt fleksibilisering i arbeidslivet gir mindre jobbtrygghet, mener arbeidslivsforskere.

Økningen i registreringen av enkeltmannsforetak har vært kraftig de siste årene. I juli 2004 var det registrert 405.955 enkeltpersonforetak i Enhetsregisteret i Brønnøysund.

For seks år siden var tallet 280.948. Med andre ord har antallet registrerte enkeltmannsforetak økt med omkring 45 prosent siden 1998.

- Det er en trend i den nye økonomien at flere jobber i nettverk som selvstendig næringsdrivende. Dette er en form som blir mer og mer vanlig, og disse tallene viser at det skjer mye spennende på grasrota i norsk næringsliv, sier Rasmus Falck i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Antall registrerte foretak i Foretaksregisteret har økt jevnt og trutt. Men en del er i Enhetsregisteret den eksplorative økningen finner sted. Foretak som bare er registrert her, uten oppføring i Foretaksregisteret, er små foretak som tilbyr tjenester og sysselsetter færre enn fem personer.

Ifølge Brønnøysund-registrene kan enkelte administrative endringer, blant annet momsreformens bestemmelser om moms på tjenester, være med å forklare økningen. Det gir derimot ingen god forklaring på den stigende trenden over en årrekke. Selv med forbehold om at tallene skjuler mange inaktive papirforetak, er økningen kraftig.

Langt de fleste enkeltpersonforetakene er enmannsprosjekter uten ansatte. I 2002 var 82 prosent av enkeltpersonforetakene i Foretaksregisteret uten ansatte, det vil si at kun eieren selv var sysselsatt i foretaket, ifølge Handels- og Næringsdepartementet.

Strukturendringer

Flere arbeidslivsforskere peker på endringer i arbeidslivet for å forklare økningen.

- For mange har dette vært løsningen i forbindelse med nedbemanning og omstruktureringen som finner sted i arbeidslivet. Samtidig har det funnet sted endringer i yrkesstrukturen, med en framvekst særlig av kunnskapsbaserte tjenesteyrker, mener Bjørg Aase Sørensen ved Arbeidsforskningsinstituttet.

Hun understreker at utviklingen er sammensatt, men er mer kritisk til økningen.

- Dette henger helt klart sammen med strukturendringer i retning av løsere tilknytningsformer i arbeidslivet og mer individualisert ansvar, det som i EU-termer heter «employability». Til dels kan det være selvalgt, til dels blir det oppfattet som eneste mulighet til å posisjonere seg eller lage seg en plattform når man ikke får fast ansettelse noe sted.

Paradoks

- Den ene siden av dette er den amerikanske drømmen om det nyliberale arbeidslivet - fornøyde og ressurssterke mennesker som svever rundt i sine nettverk fra den ene fete konsulentjobben til den andre. Samtidig ser vi at arbeidslivet er i ferd med å endre seg.

Mens man tidligere har vært vant til å ha jobb så lenge man vil, har man fått en ny situasjon i løpet av 1990-tallet, med økt fleksibilisering og mindre jobbtrygghet. Da er det naturlig at folk gjør ulike ting for å sikre seg og ha noe å falle tilbake på, mener Thoralf Qvale, seniorforsker ved Arbeidsforskning-instituttet og professor II ved NTNU.

Qvale påpeker at trenden går i retning av at arbeidsgiveren i realiteten får mindre ansvar for de ansattes ve og vel. Samtidig ser han potensielle farer også fra et arbeidsgiversynspunkt.

- Paradokset er at bedriftene blir stadig mer avhengige av lojale, engasjerte medarbeidere som tar ansvar, samtidig som en

del oppfører seg som om de var uavhengige av sine ansatte, med fleksibilisering og økt bruk av kortvarige ansettelsesforhold. Kanskje næringslivet må tenke annerledes. Dersom de ansatte føler at bedriftene tenker kortsiktig og skaper usikkerhet for dem, risikerer bedriftene å utvikle kyniske holdninger blant de ansatte der de distanserer seg motivasjonsmessig fra arbeidsplassen, mener han.

Sikkerhet i ordentlig ansettelsesforhold

- Jeg registrerte meg som selvstendig næringsdrivende fordi firmaet jeg skulle jobbe for syntes det var enklere slik, forteller Kornelia Lund (29), som jobber med film- og tv-produksjon. Lund registrerte seg som selvstendig næringsdrivende i 1998. Hun har lenge foretrukket denne måten å knytte seg til arbeidslivet på, men har i det siste falt tilbake til mer tradisjonelle ansettelsesforhold.

- Som selvstendig var det enklere å gå inn og gjøre kortvarige oppdrag. Samtidig er det enklere for arbeidsgiveren, som slipper unna en del avgifter og det ansvaret som en ansettelse innebærer.

Nå jobber Lund som produksjonsplanlegger for TV2-serien «Seks som oss». Selv om det er et kortvarig engasjement, er hun denne gangen ansatt på vanlig måte.

- Etter momsreformen ble det så mye å holde styr på at jeg valgte å gi det opp. Samtidig ligger det en sikkerhet i å ha et mer ordentlig ansettelsesforhold. Som selvstendig har du mer ansvar for å sikre deg selv i forhold til blant annet sykdom, og da ender man lett med å ikke sikre seg i det hele tatt, sier hun.

Optimist på framtidens vegne

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi må beholde den gamle arbeidsmiljøloven og vi må til og med gjøre den bedre, sier Ebba Wergeland, spesialist i arbeidsmedisin og med mange års ansettelse i Arbeidstilsynet. - Det nye lovforslaget innebærer en svekkelse av arbeidervernet og arbeidstakers situasjon. Det kan vi ikke godta!

- Det har tidligere aldri vært noen revisjon av lovverket som ikke har ført til forbedringer for arbeidstakerne, sier Ebba Wergeland.

- Den første loven kom for å begrense arbeidsgivers styringsrett. Staten måtte gripe inn og selv begrense styringsretten der den gikk på bekostning av arbeidstakers helse og sikkerhet. Etter hvert har styringsretten blitt ytterligere begrenset ved hver revisjon, i takt med at arbeiderklassen kom inn på banen og fikk politisk makt.

Den første loven kom faktisk før den allmenne stemmeretten: "Det gjelder å holde den gryende arbeiderbevegelsen på sunne og sindige spor", var tanken bak lovforslaget. Dessuten er folkehelse god økonomi.

I den første loven fra 1892, fikk man 14 dagers oppsigelsesfrist, i motsetning til tidligere tider hvor man måtte gå på dagen. I 1936 kom kravet om saklighet i forhold til oppsigelse. Før kunne arbeidsgivere si opp hvem de ville.

Tilbake til fortida

I flere år var det sterke krav om normalarbeidsdag, og i 1919 kom åttetimersdagen. Revolusjonen i Russland hadde gjort inntrykk og ga arbeiderklassen mot og vilje til å slåss for kollektive forbedringer, samtidig som motparten gjerne ville unngå nye revolusjoner.

- Historisk har det og vært slik at lovene kom som en erstatning for individuelle avtaler. Tidligere hadde den enkelte arbeider selv forhandlet med arbeidsgiver. Da fagforeningene kom på banen, kom også tariffavtalene. Vi gikk fra individuelle avtaler til kollektive avtaler og til lov. Nå ser vi at historiens hjul skrus bakover. Vi blir satt helt tilbake til før 1892 med ny lov som åpner for individuelle avtaler igjen på mange viktig områder.

I tillegg skal arbeidstid og oppsigelsesvern avreguleres?

- Ja, normalarbeidsdagen skal tydeligvis bort. Det åpnes for arbeidstid til alle døgnets tider og det åpnes for midlertidige ansettelser med svakere oppsigelsesvern. Den som ikke har en trygg jobb, slåss selvfølgelig heller ikke for sine krav, det er logisk. Det kan bli som i "før-legal tid", hvor arbeidsfolk sto med lua i handa og håpet at arbeidsgiveren hadde bruk for dem.

Hva med den helsemessige siden ved dette? Er det ikke korttenkt rent samfunnsmessig å drive rovdrift på folks helse?

- Jo, det er korttenkt, og samfunnsmessig er det et tåpelig forslag. Arbeidsgiverrepresentantene i lovutvalget skjønner ikke det som den tids arbeidsgiver skjønte, de forstår ikke at de er tjent med en frisk, sunn arbeiderklasse. I tillegg kommer sikkerhetsaspektet inn. Vi vet jo at mangel på søvn kan sammenliknes med promille. Med arbeidstidsbestemmelser som åpner for skiftordninger hvor det kan gå 17 til 19 timer fra du sov sist, da fungerer du over dagens promillegrense. Vi har eksempler fra Nordsjøen med 14 dagers nattskift hvor det viser seg at det tar fem døgn før du er i gjenge igjen når du kommer hjem.

Når det gjelder normer for hvile, er EU sin minstegrense på 11 timers hvile mellom skiftene. Hva medfører det av risiko? Med uregulert konkurranse blir minstegrensen raskt til normalnormen. Det er helt uakseptabelt at noe så viktig for sikkerhet og helse som arbeidstidsordninger overlates til styrkeforholdet mellom partene i arbeidslivet, og til individuelle avtaler.

Arbeidsgivere før og nå

Vi har fått et dreining i arbeidslivet som åpner for ideologer i stedet for praktikere, mener Ebba Wergeland.

- Arbeidsgiverne i Norge i dag lar seg representere av ideologer med troen på det uregulerte arbeidsmarkedet. Dette er ikke i samfunnets eller arbeidslivets interesse. Hvis loven blir sånn, vil arbeidsgiver ofte ikke ha noe valg. De må gå så langt loven tillater for å vinne konkurransen. Og det vil med det nye lovforslaget si at de må tilby ganske ekstreme arbeidsforhold. De presses av konkurransen til å utsette folk for helsefare. Med skjerpet konkurranseklima trenger vi strengere kontroll og sanksjoner, ikke nedbygging av alle begrensinger.

Hva med kvinnene i dette bildet?

- Lovforslaget er ekstremt ekskluderende for kvinner. Det er innlysende at midlertidige ansettelse og arbeidstid til alle døgnets tider rammer kvinner spesielt. Det blir belastning for familielivet, det gjøre det vanskeligere å leve "sunt", og det blir stressbelastning på ungene.

Denne situasjonen er ikke noe som kommer, den er her allerede. Mange av de nye forslagene blir testet ut i dag, men det blir ikke bedre av at de blir gjort lovlige.

Framtida

Motstanden mot arbeidslivslovutvalgets lovinnstilling øker for hver dag. Det er bra, sier Wergeland.

- Det ser ut til at det er en bred, negativ oppfatning om loven. Flere instanser uttaler seg negativt, som legeföreningen og arbeidstilsynet. Utvalgets flertall har neppe flertall i befolkningen. Det betyr at det er en mulighet for å stanse forslaget. Mange er klar over hvilke konsekvenser det kan få for samfunnsutviklingen. Vi i Norge har klart å stå mot angrepene på sjukelønnsordningen og klart å beholde den. Ved forrige stortingsvalg var alle partier bortsett fra RV og SV, innstilt på å kutte ned på sjukelønnsordningen. Men på valgdagen hadde partiene snudd. Jens Stoltenberg (AP) sto riktignok på TV og lovet at den ikke skulle røres, samtidig som partikollega Jørgen Kosmo satt på bakrommet og forhandlet med NHO om kutt. Det endte bra. Men det viser at et regjeringsskifte ikke er nok, regjeringspartiene må få høre hva folk mener, og forplikte seg til å droppe den nye loven og styrke arbeidsmiljøloven som vi har i dag i stedet.

Har du tro på at det går an å stoppe dette?

- Ja. Likegodt som vi har klart å beholde sjukelønnsordningen, skal vi klare dette. Det nytter ikke med kompromiss på denne loven fordi det uansett vil bli en forverring. Vi må derfor stoppe hele loven. Vi må også huske på at folk over hele Europa opplever det samme som oss. Hvis vi klarer dette, vil det hjelpe dem i deres kamp. Tyskere slåss nå mot kutt i trygder og arbeidervern, det samme gjør franskmennene. Det er derfor viktig for hele Europa at vi klarer å slå tilbake dette, beholde den gamle arbeidsmiljøloven og til og med gjøre den bedre.

Har vi grunn til å være optimister?

Skrevet av: Mette Møllerop

Når 50-åringene mener at 30-åringene ikke er så gode som oss, er det typisk for 50-åringene, sier Johan Petter Andresen, medlem av OFS og sentral i å lage OFS sitt høringsvar om Arbeidslivslovutvalgets innstilling.

Situasjonen i fagbevegelsen i dag

- Bakteppet er at det over hele verden i dag er økende økonomiske problemer. Vi ser en kronisk arbeidsløshet og utstøting fra arbeidslivet hvor vi enn snur oss. I denne situasjonen forsøker kapitaleierne å løse problemene sine ved å senke egne utgifter, sier Johan Petter Andresen.

Arbeidsgivernes problemer er, sett under ett, at det er overkapasitet. Det produseres rett og slett for mye. Det er ikke tilstrekkelig kjøpekraft i markedet til å ta unna varene og tjenestene som tilbys. Kapitaleierne prøver å løse problemet hver for seg ved å øke sine markedsandeler og produktivitet enda mer.

Folk føler det er urettferdig at de produserer mer enn før, og likevel angripes lønns- og arbeidsvilkår?

- Ja, arbeidsfolk opplever at produktiviteten i bedriften øker kontinuerlig. Det innføres nye maskiner, nye teknologiske løsninger som internett og mobiltelefoner og utviklingen av samfunnets infrastruktur gjør også bedriftene mer produktive. De ser at de produserer mye mer enn tidligere med mindre arbeid. Det er derfor ulogisk at folk faktisk skal få det verre, at de skal få en lavere levestandard, ikke høyere. Vanlige folk forventer at de skal få en bedre hverdag med økt produktivitet.

Kortere arbeidsdag

Når nå arbeidsledigheten har økt i Europa, har det naturlige kravet vært at arbeidstida skal senkes. Vi har og sett en annen utvikling: kvinner er blitt lønnsarbeidere. Hver familie bidrar med atskillig flere lønnsarbeidstimer enn tidligere. Vanlige familier opplever tidsklemmen, og blant annet derfor er det naturlig å reise krav om redusert arbeidstid.

På kontinentet har hovedkravet vært 35- og 32-timersuke. I Norden har vi et krav om 6-timersdag. På forrige LO-kongress i 2001 ble det vedtatt at neste viktige krav er 35 timers uke. Neste LO-kongress er i mai 2005, vi får se om LO holder fast ved dette.

På den ene siden har vi arbeidsgiverne som vil forlenge arbeidsdagen, på den andre siden arbeidstakerne som syns dagen skal kortes ned.

- Ja, og i følge SSB sin tidsnyttingsundersøkelse arbeider den gjennomsnittlige arbeidstaker mer i dag enn i 1980. I gjennomsnitt arbeider mannen litt mer hver dag enn i 1980 og den gjennomsnittlige kvinnen jobber atskillig mer.

I denne situasjonen setter Stoltenberg-regjeringen ned utvalg som fortsetter under Bondevik-regjeringen der flertallet bygger opp om kapitalens målsettinger om å senke utgiftene. De to viktigste er arbeidslivslovutvalgets innstilling og pensjonskommisjonens innstilling. Snakket og forslagene om skattelette er for å styrke de rikeste og gi kapitalen bedre betingelser.

Vi arbeidere har egentlig ikke noe valg, vi må slåss mot dette, ellers blir det bare verre for oss. Hvis arbeidsgiverne får gjennomslag for Ulltveit Moes forslag om 40-timersuke i eksportindustrien, vil det ikke løse annet enn de umiddelbare problemene for de kapitaleierne det gjelder.

Hvis alle kapitaleiere i hele Europa får gjennomslag for lengre arbeidstid, vil det bare føre til mer arbeidsløshet, offentlig fattigdom og flere fattige. Derfor er svekking av folks levevilkår jevngodt med å "pisse i bukse". Årsakene til de store samfunnsmessige problemene med arbeidsløshet, større klasseskiller osv ligger i sjølve systemet, ikke i det at arbeidsfolk har fått det for bra.

Slå tilbake angrep

- Jeg mener det er fullt mulig for oss å slå tilbake angrepene både på arbeidsmiljøloven og folketrygda.

Normalarbeidsdagen har vært truet mange ganger, men den er fortsatt i behold.

Den nye generasjonen, ungdommen som nå skal inn i arbeidslivet, er den god nok til å ta denne kampen?

- Min erfaring med ungdommen er følgende: ved svære demonstrasjoner, blant annet mot krigen i Irak i fjor, var

aldersgjennomsnittet under 30 år. Så svaret er ja! Når 50-åringene mener at 30-åringene og ungdommer ikke er så gode som oss, er det typisk for 50-åringene.

Fagforeningene må ta skoling av medlemmene mer på alvor. Analyser og erfaringsoverføring til den yngre generasjonen er viktig, men det må ikke bli mimring. Bruk fantasien! Lag kursopplegg hvor som helst og når som helst. Folk trenger teori, kunnskap og diskusjoner.

Hva med OFS? Hva bør organisasjonen gjøre?

- OFS har gjort veldig mye riktig. Blant annet er samarbeidet med andre fagforeninger i tariffoppgjør viktig. I Sikkerhetsalliansen er det et ikke-sjåvinistisk samarbeid på kryss og tvers i hele fagbevegelsen. Når det gjelder medlemmene, legger OFS vekt på nærhet til medlemmene. Det er bra. OFS må i første omgang være stolt av det de har fått til. Det som likevel ikke må undervurderes, er viktigheten av å fortsette arbeidet med andre deler av fagbevegelsen, spesielt dem som tenker på samme måte som OFS. Det viktigste nå framover er å styrke den delen av fagbevegelsen som har som ståsted at medlemmene har grunnleggende interesser i få en annen utvikling i arbeidsliv og samfunn framover.

Fokus på individet - kollektivet svekkes

Skrevet av: Mette Møllerop

Inger Marie Hagen: Hvis jeg skal ha frihet til å handle til klokka 22, må noen jobbe til klokka 23. Min individuelle frihet rammer altså noen andre. Vi må spørre; fleksibilitet for hvem?

- Jo svakere loven blir, jo sterkere vil arbeidstakerne "kjøre på" avtaleveien, sier Inger Marie Hagen, forsker ved Fafo. Utgangspunktet er Hagens syn på kravet fra OFS om å få spesifikke lønns- og arbeidsvilkår inn i tariffavtalen.

- Svekkelse av lovverket er en del av en større utvikling. Vi ser en dreining, en innretning som forsterker den generelle utviklingen med økt vekt på individet, ikke nødvendigvis på individets rettigheter. Kollektive rettigheter svekkes, og dette er en del av et mønster.

Makt og myndighet forskyves

- Den enkelte arbeidstaker har fått økt innflytelse på sin egen arbeidssituasjon og økt innflytelse over arbeidsoppgaver, men presset utenifra er blitt sterkere. Rammene er strammere og mulighetene for å justere presset er mindre. Du får ansvar for arbeidet, men du får ikke myndighet. For å bruke et eksempel; det oppstår en vannlekkasje, du har ansvar for å skru av vannet i kranen, men du har ikke myndighet til å rekvirere delene til reparasjonen.

Den nye måten å organisere den enkeltes arbeidssituasjon på blir upraktisk, og gir ikke rom for kreativitet og initiativ. Arbeidsgiverne ønsker idérike ansatte, men ikke for idérike. Hvordan kunden behandles, ja, men hvordan bedriften styres, nei. Dette blir en trakt, hvor arbeidsgiver bestemmer hva som blir makt, men hvem definerer hva som er fornuftig bruk av ressurser?

Hvorfor velger man en ny beslutningsstruktur?

- Vi har utvalg med arbeidermedvirkning, men makten forskyves. Hvor reell er da arbeidstakermedvirkningen? Vi må se på det økonomiske aspektet og ta i bruk det gamle begrepet om fordeling.

I år har bedriftseierne tatt ut like mye utbytte som bedriften produserer av overskudd. Her ligger kjernen til omfordelingen av makt og myndighet.

Som foreldre gis man stadig mer innflytelse i skoler og barnehager, mens i rollen som arbeidstaker finner vi ingen demokratiske ambisjoner, vi finner ikke et tilsvarende ønske om å gi folk mer innflytelse her.

Hva kan vi gjøre med det?

- Vi er ikke nok på offensiven. Vi fortjener ikke å miste jobbene våre, vi fortjener ikke å ha eiere som tømmer bedriftene. Vi fortjener ikke dette, vi må på offensiven. I de senere årene har det vært en veldig disiplin i arbeidslivet og i tarifforhandlingene og arbeidstakerne har vært disiplinerte. Da må på også arbeidsgiverne gi noe.

120 prosents ansatte

I "gamle dager", det vil si ikke lenger tilbake enn for 20 - 30 år siden, var det normalt og akseptert både blant sjefer og arbeidskolleger at folk ikke var like, at folk ikke kunne yte like mye, at alder og helse spilte inn i forhold til arbeidsinnsats. Om noen ga 60 prosent, noen 80 prosent, noen 120 eller 140 prosent, spilte ingen rolle fordi gjennomsnittet lå på 100 prosent. Dette bildet har endret seg radikalt de siste årene. Arbeidsgiverne vil ha mer enn hundre prosent av sine ansatte.

- Ja, sier Inger Marie Hagen.

- Det er riktig. Det går ikke lenger med 80 prosent for et individ og 120 prosent på et annet, slik at snittet blir 100. Alle skal ligge over 100, ingen har lov å ha depresjoner, ingen har lov til å ha familiære problemer, være trøtte eller syke. Min trygghet i forhold til jobben min ligger ikke lenger i lovverket, men i markedet.

Fleksibilitet

På Statoilkonferansen om ny arbeidslivslov, ble det ganske grundig slått fast at konkurranseevnen kan gå utover helsa. I dette ligger tøyning av normalarbeidsdagen med lengre dager, mer ubekvem arbeidstid, økt arbeidsintensitet, økt tempo, redusert bemanning, mindre "porøsitet". Dette fører blant annet til at flere får dårlig arbeidsmiljø, mer stressykdommer og flere utsettes for arbeidsulykker. Kan vi kalle dette for individets pris?

- Hvis jeg skal ha frihet til å handle til klokka 22, må noen jobbe til klokka 23. Min individuelle frihet rammer altså noen

andre. Vi må spørre; fleksibilitet for hvem? Fagbevegelsen må prioritere diskusjonen om fleksibilitet, og vi må diskutere kostnadene ved denne fleksibiliteten. Fleksibilitet er et "kindereg" i arbeidslivslovutkastet. Den oppfyller alles ønsker.

Utviklingen med vikariater og midlertidig ansatte framfor faste heltidsansettelser har gitt som resultat at enkeltmannsforetak øker kraftig. Undersøkelser viser også at det medfører at den gamle lojaliteten til din egen bedrift forsvinner. Med eget foretak hvor du leier ut deg selv og dine egne tjenester er du deg selv og ditt eget foretak nærmest.

Vi bedriftene og arbeidsgiverne egentlig tjene på en slik utvikling?

- Du får en forskyvning av lojalitet som dreies mot individet, ikke mot bedrift og heller ikke mot samfunnet. Du får en utvikling som blir stadig mer individorienterende. Folk har et ønske om å bety noe for helheten, og når en ikke får anledning til det, skjer det noe med oss. Det er med andre ord ingen god utvikling.

Framtidsaspekter i dette perspektivet?

- Vi bor jo i Norge! Vi har stabile tall på medlemskap i fagforeninger. Fortsatt er 50 til 60 prosent av oss fagforeningsmedlemmer, og tallene er stabile.

Hva med ungdomsgenerasjonen? Vil den ha den samme solidariteten og holdningene til kollektivet som foreldre- og besteforeldregenerasjonen?

- Ja, de kommer inn i "folden". Se på reklamebransjen eller IT-markedet. Da boblen brast, steg tallet på fagforeningsmedlemmer. I nedgangstider ser vi at oppslutningen til fagbevegelsen øker.

Du er altså optimist?

- Ja, jeg er egentlig det, smiler Inger Marie Hagen.

Motstanden mot ny arbeidslivslov øker

Skrevet av: Mette Møllerop

I løpet tida som har gått siden arbeidslivslovutvalget la fram sin innstilling til ny arbeidslivslov (ALL), har motstanden økt kraftig og kunnskapen om innhold og konsekvenser vært belyst og diskutert på møter og konferanser. Et viktig bidrag i dette arbeidet var initiativet til en bred konferanse fra fagforeningene i Statoil.

Sett av 9. september! Det var budskapet fra fagforeningene i Statoil. De gikk sammen om å arrangere en viktig og spennende konferanse hvor temaene var Arbeidsmiljø- loven, Arbeidslivsloven og oljemeldingen. Første del av konferansen hadde fokus på ny ALL (Arbeids Livs Lov) og hvilke konsekvenser denne vil få for arbeidstakerne i forhold til dagens arbeidsmiljølov. Også utfordringer for arbeidstakerne ble diskutert.

På ettermiddagen var det oljemeldingen (stortingsmelding nr.38) som fikk oppmerksomheten. Konsekvenser for næringen og utfordringer for arbeidstakerne ble også vinklingen her.

Her følger flere utdrag fra referansen:

Konferansen ble åpnet av HMS sekretær i Statoilansattes Forening, Per Ove Økland, som ga forsamlingen en grei gjennomgang av dagens to tema og bakgrunnen for disse. Han minnet om at Norge er det landet som har høyest score på OECD sine målinger vedrørende velferd i de senere årene.

– Vi arbeider for å fortsatt ligge på toppen og ønsker å få flere med oss mot toppen av listen, sa Økland blant annet. Statoil UPN koordinerende HVO Peter Alexander Hansen vil bevare dagens arbeidsmiljølov og så kun behov for mindre justeringer. Han viste til etableringen av Statoil som selskap i 1972 og innføring av AML i 1977 under oppbyggingen av Statfjord A plattformen.

- Arbeidsmiljøloven har aldri noen gang vært til hinder for oppbygging og utvikling av Statoil på opp og nedstrømsiden, heller tvert i mot, sa Peter A. Hansen.

- Arbeidsmiljøloven har vært med på å bidra til at vi har fått det selskapet vi har i dag og som vi alle er stolte av. Dette gjelder også andre operatør- og leverandørselskaper, samt annen virksomhet ellers i Norge.

Innledeerne fikk ordet

Jan Hodneland fra OLF

(Oljeindustriens Landsforening) ville at AAD (Arbeids og Administrasjons Departementet) nedsatte et ekspertutvalg for å utrede den eventuelle betydning en ny ALL ville få for et fremtidig sokkelregelverk. Hodneland mente at bransjen hadde hatt en sterkere lønnsvekst enn andre deler av næringslivet i løpet av de siste årene, og poengterte at på grunn av globaliseringen, er kampen om investeringsmidler skjerpet.

- Vi må arbeide mer effektivt og smart i Norge, sa han og viste også til at norsk sokkel var overmoden med lav leteaktivitet og minkende sysselsetting.

- Sammen må vi finne de beste løsningene, avsluttet Jan Hodneland.

Fra Fafos ståsted

Inger Marie Hagen, forsker v/Fafo (Stiftelse –Fagorganisertes forskningsinstitutt) ga en fylldig informasjon om utfordringer og konsekvenser i forbindelse med en eventuell ny arbeidslivslov.

Større frihet i arbeidslivet var målet, men spørsmålet er hvem som blir vinner, arbeidstakeren eller arbeidsgiveren?

Hagen viste til en undersøkelse om oppfatning av hvordan lov- og avtaleverk har påvirket dagens utvikling av norsk arbeidsliv.

- Oppfatningen av dette er forskjellig fra næringslivsledere/arbeidsgivere til arbeidstakere, og denne forskjellen finner vi igjen i utkastet til en eventuell ny arbeidslivslov. Det legges opp til større frihet samtidig som presset blir større, en representativ deltakelse i besluttede organer opprettholdes og styrkes, men samtidig får disse mindre å si. Det blir å gi med den ene hånda og ta med den andre. Hagen så på det "moderne arbeidsliv" og bedriftenes viktigste ressurs,

arbeidstakerne, og mente også at det var viktig at fremtidig rettferdig fordeling av makt må defineres gjennom et solid og godt lov- og avtaleverk. En eventuell ny arbeidslivslov til erstatning for dagens arbeidsmiljølov må derfor sikres slik at det blir en bedring for alle parter i det kommende arbeidsliv.

- Man kan nemlig se en tendens til en maktforskyvning i det nye lovutkastet, sa Hagen.

Historien bak arbeidsmiljøloven

Torbjørn Berntsen var konferansens hovedinnleder og holdt et kraftig innlegg om historien bak den eksisterende arbeidsmiljøloven. Som svar på hva loven har betydd, sa Berntsen at den er det arbeidslivet vi har i dag har.

- Det er ikke dermed sagt at vi av den grunn ikke skal utvikle dette videre i riktig retning, til arbeidstakernes og befolkningen sitt beste. I det nye forslaget er det mye som er bra og som det er viktig å få med seg. Samtidig er den arbeidsmiljøloven vi har i dag, formet på arbeidstakernes premisser, og i det nye lovforslaget vil det bli en forskyvning av makt. Dette er et forsøk på å endre loven for å ta hensyn til konkurranseevne, effektivisering og markedsliberalisme. Det er på tide å spørre seg hvilke type samfunn og hvilke verdier vi skal ha, konkluderte Berntsen.

- Det er ikke tvil om at den måten vi jobber på for å øke produksjonen, skaper mer stress og press på den enkelte arbeidstaker.

Berntsen så også på problematikken faste eller midlertidige ansettelse, og hvilken betydning adgangen til midlertidige ansettelsesforhold vil ha for arbeidstakerne i fremtiden.

- Dette er et tilbakeskritt som vi ikke kan være med på, tordnet Berntsen.

- Fagforeningene må stå sammen mot forslaget til ny arbeidslivslov og nye allianser må skapes.

Deltakerne var uten tvil fornøyd med innlederen og ga ham kraftig applaus for oppfordringen.

Mindretallet i ALLU

Finn Berge Haaland som representerer YS i ALLU (ArbeidslivsLovUtvalget),

presiserer at han representerer mindretallet i utvalget. Mindretallet består for øvrig i hovedsak av arbeidstakersiden.

Flertallet er representanter fra arbeidsgiver/næringslivssiden. Dette forklarer uttalelsene "flertallets innstilling" og

"mindretallets innstilling" i forslagene og kommentarene til ny lov. Finn Berge poengterte den brede enighet og den gode samarbeidsform som har preget mindretallet i lovutvalget.

– Jeg er fornøyd med det arbeidet som er utført, når en ser bort i fra de dissenser som har fremkommet mellom flertallet og mindretallet i utvalget.

Berge har også støttet OFS sitt krav om at AML må gjøres gjeldende for passasjerer i helikoptre på norsk sokkel.

Han var bekymret over den energi som blir nedlagt for å dra lovforslaget igjennom for behandling i stortingets vårsesjon

2005. - Det beste ville helt klart være å få til et noe mer "normalt" tempo og vente med behandlingen til begynnelsen av neste stortingsperiode, etter stortingsvalget i 2005.

Avvis hele forslaget

Ebba Wergeland, en av Norges fremste eksperter på arbeidsmiljø og arbeidsmiljølovgivning, var innledningsvis klinkende klar på hva vi burde gjøre med lovutkastet: "Avvis hele forslaget og kast det så langt vekk som det er mulig", var Ebba sitt råd til forsamlingen.

Hun holdt et særdeles engasjerende innlegg om historikk og bakgrunn for dagens arbeidsmiljølovgivning og konsekvensene det vil få med en maktforskyvning borgere og samfunn ikke vil være tjent med over tid.

- En ren rasering som er helt nødvendig. Dagens lov er mer enn god nok, sa hun.

Hun tok deretter lydhøre tilhørere med på en reise fra den første arbeidervernlov av 1892, fra å vise hvordan økende politisk arbeidermakt flyttet styringsrettens grenser gjennom 1900 tallet.

Samfunnsansvar eller individuell valgfrihet

- Konkurranseevne og tøyning av grenser går ut over helsa nå som i 1892, sa Wergeland, og nevnte prisen vi må betale for fleksibilisering av arbeidsmiljøet innenfor EU området: Dårligere arbeidsmiljø, mer stress- sykdommer, flere arbeidsulykker og et økt omfang av midlertidige ansettelse.

Viktige risikoforhold som ble fokusert på var: Arbeid i utakt med døgnrytmen, virkninger av lange arbeidsdager og kroppens reaksjon ved søvnmangel. Hun ga en grundig begrunnelse for hvorfor en arbeidervernlov på en måte skal være førende for å holde oss på spor av hva som er forsvarlig for befolkning og samfunn.

- Det nye lovutkastet bryter med all fornuft, spesielt i områdene arbeidstidsordninger og oppsigelsesvern.

Angrepet på § 58 a er utilgivelig.

Boye Ullmann, leder av Fellesforbundet i Oslo, startet sitt innlegg med bakgrunnen for lovforslaget fra professor Colbjørnsens utvalg i 1999, Canal 99 og vedtaket på LO kongressen i 2001, og nedsetting og sammensetting av utvalget av Stoltenbergs regjering i august 2001.

Ullmann var svært skuffet over lovutvalgets utkast til en eventuell ny lov. Han mente tiden nå var inne for en massemobilisering av arbeidstakerne i Norge for å slå tilbake angrepene mot dagens AML, med bakgrunn i dissensene til mindretallet i lovutvalget som er YS, UHO og LO.

- Angrepet på § 58 a er utilgivelig, sa han.

Som tillitsvalgt har Boye Ullmann opplevd det meste og har erfart hva en god arbeidsmiljølovgivning er verdt når det røyner på. - Vel kan det være behov for justeringer, men ALLUs forslag er en direkte rasering som vi bør bekjempe med alle tilgjengelige midler. Dette er et spørsmål om hvilke samfunnsverdier vi ønsker å ha, og hvilket likeverd befolkningen i landet skal ha, sa Ullmann.

Avslutningsvis oppfordret han alle arbeidstakere til å delta på aksjon mot lovforslaget 11. november 2004.

- Det blir nå eller aldri!!!

Sløseri med arbeidskraft

Johan Petter Andresen, Norcoat Ekofisk og spesialrådgiver for fagbevegelsen, har skrevet OFS sine kommentarer til høringen. Johan Petter Andresen tok forsamlingen med politisk gjennom 100 år, fra 1900 til 2000, fra sosialistisk til kapitalistisk framgang, til arbeidsløshet som en andel av arbeidsstyrken og gjennomsnittlig årlige BNP i Norge gjennom de siste 50 år.

- Dette er direkte sløseri med arbeidskraft, noe som er helt uakseptabelt. Forslaget er et angrep på arbeidstidsordninger utarbeidet av partene over en periode på over 100 år. Samtidig ønsker man å endre vilkårene for ansettelse, og overlater til partene selv å avtale på hvilken måte formelle fora skal etableres og gjennomføres.

I tillegg til å støtte dissensene til representantene fra LO, YS og UHO (mindretallet i lovutvalget), rettet han sterk kritikk mot eventuell gjennomføring av de foreslåtte endringer.

- Utvalget har gått alt for langt på mange områder, altså er dette et skritt i feil retning. Utviklingen tilsier at mer detaljregulering vil være det mest fornuftige, mens flertallet i utvalget arbeider for det motsatte.

Paneldebatt

Konferansen ble avsluttet med paneldebatt ledet av konserntillitsvalgt Stein Bredal og med Torbjørn Berntsen, Ebba Wergeland, Boye Ullmann, Inger Marie Hagen og Johan Petter Andersen i panelet.

Tilbakemeldingene fra engasjerte deltakere var at debatten var god og ga mye nyttig informasjon. Deltakerne både i sal og panel var enige om at arbeidstakerne og verneombudstjenesten er for en lov som tar igjen utviklingen i samfunnet, men som sa klart nei til flere punkter i forslaget til ny arbeidslivslov. Flere av forslagene vil svekke arbeidstakernes rettigheter på en rekke områder og vi nærmer oss et samfunn der vi bruker velferden til arbeidstakerne for å oppnå økt konkurranseevne. Utvalget har gått inn for å utvide adgangen til midlertidige ansettelser. Arbeidsgiverne mener at dette vil gi flere muligheten til å få arbeid, og at flere etter hvert vil gå over i faste jobber. Arbeidstakerne mener på sin side at dette fører til at flere faste jobber i fremtiden vil erstattes av midlertidige stillinger.

Et sentralt punkt som ble diskutert under konferansen om ArbeidslivsLovUtvalgets innstilling er oppmykning av arbeidstidsbestemmelsene. Dette er et forslag som åpner for større bruk av overtid, og kan få konsekvenser for oljearbeidere som går i turnusordninger.

Oljemeldingen

Del 2 av konferansen omhandlet St.m. 38 Oljemeldingen

Siri A. Meling fra olje og energi komiteen på stortinget ville åpne opp for at mindre aktører skal få muligheten til å drive produksjon av olje og gass på sokkelen.

- Jeg tror at vi trenger mer konkurranse og større mangfold på sokkelen. Det viser seg at de store selskapene har et høyt avkastningskrav før de går inn på mindre felt. Vi bør også stille krav til at større selskaper ikke kan sitte på lisensene i en årrekke, sa Meling. - Jeg er ikke så opptatt av om selskapene har fin kunst på veggene og flotte fasjonable kontorer. Jeg vil heller legge til rette for at mindre aktører uten for store vyer og med nøktern driftsfilosofi og lavere krav til avkastning skal få slippe til og få oppdrag på norsk sokkel.

Utfordringen framover er fallende letevirkosomhet, sa Meling. Hun mente det tok lang tid fra funn til produksjon.

I tillegg har konkurransesituasjonen på norsk sokkel endret seg.

- I dag er de fleste områder i verden åpnet for konkurranse. Oljemeldingen har pekt på flere tiltak. Vi må blant annet få til en betydelig kostnadsreduksjon på sokkelen. Bransjen er ledende når det gjelder lønn og andre ordninger, og hun antydte også at vi er for høyt lønnet i Norge.

- Dette ble forhandlet fram i en tid da vi hadde stor produksjon av olje på sokkelen. Både arbeidstakere og arbeidsgivere har et ansvar når det gjelder kostnadsnivået i dag.

Meling var også inne på HMS, og sa at stortinget ønsker at oppmerksomhet på kostnadsreduksjoner ikke skal gå på bekostning av HMS. Hun mente også at særskatten må ned for å få økt levetid på feltene og for å få opp leteaktiviteten.

Meling ser for seg fire områder som bør få økt oppmerksomhet i årene framover:

- Tiltak for økt utvinning
- Økt leteaktivitet
- Øke kompetansen
- Tiltak for reduksjon av kostnadsnivået

Melings innlegg skapte grunnlag for mange kommentarer og spørsmål og debatten gikk hett i etterkant. Svar skyldig ble hun på spørsmål om regjeringsmedlemmer og stortingsrepresentanter også var for høyt lønnet og om de hadde uredert tiltak i den forbindelse.

Unyansert oljemelding

Roy Erling Furre fra Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) holdt innlegg om OFS sitt syn på oljemeldingen. Han viste til at OFS oppfatter oljemeldingen som unyansert og tendensiøs

med tanke på kostnader. - Etter at industrien fikk avvist skattekrav, har myndighetene sendt ballen tilbake til partene i industrien med beskjed om å kutte kostnader. Oljemeldingen angriper i klare ordelag lønns- og arbeidsvilkår på sokkelen, sa han, og viste spesielt til arbeidstidsordningene med 2-4 arbeidstidsrotasjon som blir holdt frem som et stort problem.

- Norsk sokkel blir sammenlignet med andre lands sokler der vi blir fremstilt med høye kostnader.

OFS var også kritisk til at oljemeldingen fremstiller OED som et overordnet departement som har det endelige ordet i saker som berører flere departementer. OFS hevder at AAD må ha det avgjørende ordet i saker som angår HMS.

OLF og oljemeldingen

Frode Bøhm fra OLF la frem OLF sitt syn på St. m. 38. Bøhm uttalte at meldingen gir god oversikt over kostnadsbildet på norsk sokkel og erkjente at deler av kostnadsbildet er partene i næringen sitt ansvar. Mye av dette er avtafefestet mellom partene i arbeidslivet og kan ikke ensidig endres. Utfordringen mente Bøhm var forpliktelsene til å nå den langsiktige utviklingsbanen, og han mente derfor at regler for særskatt/volumfradrag, kostnadsreduksjoner og teknologi må endres.

- Hovedutfordringen ligger i å gjøre norsk sokkel internasjonalt konkurransedyktig i forholdet til kapital og kompetanse, sa han. - OLF har også som målsetting at vår industri fortsatt skal være på topp innen HMS.

På området kostnadseffektivisering sa han at OLF iverksetter et kostnadseffektiviseringsprosjekt som fokuserer på elementer i regelverket som er kostnadsdrivende og hemmende for norsk sokkels konkurransekraft. Dette er:

Petroleumsregelverket, HMS regelverk/forskrifter, avtale -og konsesjonsregelverket. – De gjenværende ressurser for halevirkosomhet krever god erfaring og kompetanse, kreativitet, finansiell styrke og vilje og evne til å løse de miljømessige utfordringene. Forvitningsbanen er hovedutfordringen og OLF registrerer et stort gap mellom regjeringen og anbefalingene fra en samlet næring, sa Frode Bøhm.

OLF sine meget ambisiøse krav og ønsker:

TFO i Nordsjøen, Halten Terrace og Barentshavet, 2005.

- Utlysning av 19. runde i Barentshavet og Norskehavet, 2006

- Årlige TFO runder i Nordsjøen, Norskehavet og Barentshavet,
2007 - Åpning av Nordland VI, VII, Troms I – III, 2008, - Åpning av Skagerrak!
FrodeBøhn manet til samarbeid: - Kun samarbeid mellom partene vil kunne virkeliggjøre dette.

Nopef og oljemeldingen

Frode Alfheim, NOPEF maktet å engasjere deltakerne maksimalt med sitt noe provoserende innlegg i forhold til oljemeldingen. Han mente en ikke hadde åpnet nok for økt aktivitet i nordområdene. NOPEF gjorde det som sto i deres makt, med alle tilgjengelige midler, for å øke presset for å åpne for økt letevirsomhet nordover i Norskehavet og Barentsregionen. Alfheim var slett ikke enig med miljøbevegelsen som i deres bekymring for langtidsvirkningen fra oljeaktiviteter som kan skade og i verste fall knekke fiskebestanden i disse områdene. Utover dette var han med få unntak meget fornøyd med meldingen og følte at de hadde vært med å bidra til det resultat vi har fått med den fremlagte melding.

Konferansen ble avsluttet med en oppsummering av Per Ove Økland, som ba alle tenke nøye gjennom hva som var tatt opp i løpet av dagen og oppfordret deltakerne til å benytte det de hadde lært og fått med seg for å sikre et fremtidig sikkert og godt arbeidsmiljø.

Linker til høringsuttalelsene ALLU

http://www.dep.no/aad/norsk/aktuelt/hoeringssaker/under_behandling/002001-080015/ram004-bn.html#ram4
Her ligger mer en 100 høringsuttalelser

Link til stortingsmelding nr 38, om
petroleumsvirksomheten (2003 ? 2004)

<http://www.odin.dep.no/oed/norsk/publ/stmeld/026001-040011/dok-bn.html>

Nei til ny arbeidslivslov

Skrevet av: Mette Møllerop

“Den gang eg og mine jevnaldrer sko begynna på arbeid itte endt skolegang, visste me sånn nogenlunde ka me gjekk te. Me hadde omtrent de same arbeidsvilkåra og rettigheter som var forhandla fram gjennom mange års arbeidskamp av våre foreldre og besteforeldre.” Slik begynte appellen til Heismontørenes leder i Stavanger, Jan Refsnes, til hundrevis av fagorganiserte som demonstrerte mot ny arbeidslivslov.

En rekke appellanter talte arbeidsgivere og politikere midt i mot. Parolene runget utenfor Rådhuset i Stavanger, og kravene "Nei til midlertidige ansettelser", "Nei til sosial dumping", "Ja til normalarbeidsdagen" og "Ja til norsk lønn og norske arbeidsvilkår for alt arbeid i Norge", hadde tydeligvis gått rett i hjertet til folk. En av appellantene som virkelig traff folk hjemme, var Heismontørenes leder i Stavanger, Jan Refsnes. Appellen hans følger her på dialekt, i sin helhet:

Den gang eg og mine jevnaldrer sko begynna på arbeid itte endt skolegang, visste me sånn nogenlunde ka me gjekk te. Me hadde omtrent de same arbeidsvilkåra og rettigheter som var forhandla fram gjennom mange års arbeidskamp av våre foreldre og besteforeldre. Det de, og også me arbeidde og arbeide for e nettopp at adle skal ha en rettferdige og likeverdige hverdag. Dette e nå i ferd med å bli rasert av flertalle i det nye arbeidslivslovutvalget, med god hjelp av den regjeringå me har nå.. Det Norske arbeidsliv e i disse dage i ferd med å bli et tri delt samfunn. De som e i fast arbeid, de som har medlertidig arbeid og de uten arbeid overhode og der gruppa med medlertidig ansatte vokser urovekkande fort.

Ka kan me som forbund og som fagorganisasjon gjør for å reversere denne utviklingå?

Eg tror for det fysta at me må slå tebage flertallsinnstillingå fra arbeidslivslovutvalget. Innstillingå vil svekka de viktigaste områdene om vern av arbeidsfolk som igjen vil føra te en gigantisk kvitvasking av sosiale dumping. Det blir allmenn akseptert med midlertidig ansatte, regulert arbeidstid forsvinne, individuelle avtaler vil ble mer og mer vanligt, det kollektive ansvar reduseres og sosial dumping vil bli et faktum. Arbeidslivslovutvalget må slåes tebage. Ein stor del av det norska forskningsmiljøe innen arbeidervern forkaste utvalgets flertallsinnstilling og gir klar beskjed om at dette vil forverre arbeidsvilkåra i Norge.

For det andra må me gi NHO en kamp som de virkelig rystes av. Me heismontører e i streik, og oppleve NHO på nært hold hver dag. ka e det så NHO vil? Det som me heilt klart nå ser e at NHO vil ha konkurranse på lønn. De ønske østeuropeere på lave timesatsa velkommen te Norge for at arbeidsfolk ska underby hverandre. Samtidig tillade de seg å sei at de respektere tariffavtalane.

Vår jobb nå e å fortelle te det norska folk og spesielt ungdom som e klar til å gå ut i arbeidslivet at så ikkje e tilfelle.. me må fortelle de at de e komt te et veivalg og det er på tiå å snu. NHO ska ble nødt te å signera under på at prinsippet med lik lønn for likt arbeid for adle som e i arbeid enten du hette Per - Kari – Ivanov eller Muhammed ska gjelda i Norge . For det tredja så må me sørge for at EUs nye tjenstedirektiv aldri trer i kraft. Formålet med dette direktivet e nettopp å svekke norske lønns og arbeidsvilkår, slik at det mer harmonisere med og åpne for østeuropeisk arbeidsinnvandring og eg seie det med ein gang: me kan ikkje konkurrere med lønninger på 50 kroner timen.

Kordan kan me stoppa dette? Norge ska få ein ny regjering itte neste valg. Det ser eg fram te Kan den nya regjeringå stoppa tjenstedirektivet? Det e opp til oss, kamerata. Fagbevegelsen må inngå forpliktande avtala med de nye regjeringspartiå om at dette direktivet aldri må bli norsk lov. Om de ordne dette gjennom forhandlinga, krav om unntak, eller utmelding av EØS e det samme for meg. Men någe sosial dumping direktiv vil me ikkje ha.

For de fjerda me må vere stolte over standpunktå våre. Det e me som fagbevegelse som tar ansvar for framtiå og de humane verdiane. Derfor ska me styrka fagforeningane våre me adle rasa av verdenssamfunnet. Me kan ikkje og ska ikkje godta ein forverra arbeidslivssituasjon verken for oss, de, våre barn eller barnebarn og det e vår fordømte plikt å sørge for at de har en sikker og trygg arbeidsplass med god lønn og gode arbeidsvilkår som sikrer oss og kommende generasjon ein verdige hverdag.

Takk.