



SAFE Magasinet

Nr. 5/6 – 2004

Innhold:

<u>SIDE</u>	<u>INNHold</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 1 – 2	Åpenbaringens år	Terje Nustad
Side 3	§ det juridiske HJØRNE	Mette Møllerop
Side 4 – 5	Fråts i frukt og grønnsaker – forebygg kreft	Mette Møllerop
Side 6	Refleksjoner i høytiden	Mette Møllerop
Side 7 – 8	Nyttig informasjon	Kari Bukve
Side 9	YS Ung 2005	Mette Møllerop
Side 10 – 11	Vil arbeidsvilkårene på UK-sektor overta på norsk sokkel?	Terje Nustad
Side 12 – 13	Will UK working conditions spread to the Norwegian Sector?	Terje Nustad
Side 14	Rikslønnsnemnda undergraver organisasjonsfriheten	Terje Nustad
Side 15 – 16	Hvilke interesser ivaretar Nopef i Dolphin?	Terje Nustad
Side 17	Seniorklubben i ESS	Mette Møllerop
Side 18	Nye jobbmuligheter i Nordsjøen	Mette Møllerop
Side 19	Fusjon av etthundreogsyttifiremillioner arbeidstakere?	Mette Møllerop
Side 20	Ny giv i etterutdanningen	Mette Møllerop
Side 21 – 26	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 27 – 34	Spennende og lærerik konferanse	Mette Møllerop

<u>SIDE</u>	<u>INNHOOLD</u>	<u>SKREVET AV:</u>
Side 35 – 38	Dette er jo bare en husmorjobb	Mette Møllerop
Side 39 – 40	Forpleiningsansatt – i kontraktørfirma	Mette Møllerop
Side 41 – 43	Renhold: vaskekjerring eller renholder?	Mette Møllerop
Side 44 – 47	Mannskapet på Snorre gjorde en flott jobb	Mette Møllerop
Side 48	Helikoptersikkerhet på vikende front?	Mette Møllerop
Side 49	Støtte til Norsk Jernbaneforbund sin kamp mot privatisering	Mette Møllerop
Side 50	Kronerulling for heismontørene	Mette Møllerop
Side 51	Ny gransking av Deep Sea Driller	Mette Møllerop
Side 52 – 54	Vi skal ta dem!	Mette Møllerop
Side 55 – 57	Nei, det er ikke Nordsjøen på 70- tallet, men Angola i 2004.	Mette Møllerop
Side 58 – 60	Esso i kjent amerikansk stil – forskjellsbehandling og trakassering av fagorganiserte	Mette Møllerop

Åpenbaringsens år

Skrevet av: Terje Nustad

Jeg har valgt en overskrift som kan gi assosiasjoner til den tid som nå preger oss alle, uansett hvilket forhold den enkelte måtte ha til mytologien. Året nærmer seg sin slutt og det er naturlig å se tilbake og gjøre en kort oppsummering.

Året har vært et nytt spennende år for oljebransjen, med alt i fra korrupsjonsskandale med direktørers fall, nye kommer frem, og de små "oljeselskap" med sine spekulanter er på vei inn for å tjene raske og mange penger. De store etablerte oljeselskapene jakter på de store funn og har vist dalende interesse for norsk sokkel. BP/AMOCO er den som tydeligst har signalisert at de er på vei ut av sokkelen. OFS ser vel heller ikke det store tapet ved en slik "utreise". Shell og Esso flagger ut store deler av sin virksomhet i Norge og beholder det operative miljøet som er påkrevd. Den trenden disse selskapene representerer, betyr at mange arbeidsplasser går tapt og de samfunnsøkonomiske konsekvensene vil merkes i lokalsamfunnene. OFS stiller spørsmål ved om de oppfyller de konsesjonsbetingelser som den norske stat har satt for operatørselskap på norsk sokkel. Det spiller antagelig heller ingen rolle lenger for en liberalistisk regjering som gladelig ofrer norske arbeidsplasser på det internasjonale alter.

Statoil fikk ny konserndirektør etter at Fjell måtte gå grunnet Iranskandalen. Det er ikke lett for et lite selskap å få operatørstatus på den internasjonale arena. Derfor hadde selskapet også hentet inn kompetanse og erfaring på denne lyssky delen av den internasjonale oljeindustrien.

I slutten av november fikk vi alle en vekker i forhold til hvor risikofylt oljenæringen i realiteten er. Gasslekkasjen på Snorrefeltet var svært alvorlig og kunne ha gått svært galt, men heldigvis greide dyktige oljearbeidere å forhindre en storulykke. Odfjell hadde overtatt borekontrakten, og vi så denne gang verdien av lovverket vedrørende overføringer ved virksomhetsoverdragelse. Kontinuiteten som representerer lokal kunnskap og erfaringer viste seg å være svært viktig i en slik krisesituasjon. Alle oljearbeiderne som ble rammet av hendelsen fikk erfare på nært hold hvor raskt en krisesituasjon kan oppstå, hva som da skjer og hvordan en selv opplever en slik hendelse. Hendelsen viser et annet risikobilde hvor fokus på HMS-arbeidet må ligge på et annet nivå enn trappe- og ryggekurs.

Når det gjelder OFS, har året vært preget av flere konflikter i forbindelse med tariffoppgjørene. Konflikt ble det i Stolt Offshore, OLF- og NR-området. Hovedårsakene til konfliktene var i hovedsak faglige rettigheter, beskytte og bevare allerede opparbeidede rettigheter samt forsterke ansettelsesforholdene. OFS forsøkte å få til et tariffsamarbeid med Nopef. Bakgrunnen for det, var tidligere samarbeid som ble betraktet som positivt. Nopef mente imidlertid noe annet og takket nei på sin spesielle måte. Deres leder kunne meddele at samarbeid var krevende, og skulle vi ha samarbeid måtte det være på bred front med klar målsetting om sammenslåing. Mest sannsynlig har han blitt politisk instruert om ikke å samarbeide, da det kunne forsterke arbeidstakernes forhandlingsposisjon positivt. Det kunne nok ikke oljenæringen akseptere. Nopef fikk se å spille den rolle de alltid har hatt, og det er å begrense våre lønns- og arbeidsvilkår mest mulig. Det var hyggelig at han tok seg tid til å fremføre dette i plenum på vår tariffkonferanse. Nopef sin leder fulgte så dette opp under de kommende konflikter og ble direktørens medhjelper og budbringer. Det er langt viktigere med et slikt samarbeid enn å bli "fanget" i oljearbeidernes virkelighetsverden og deres problemstillinger. Det var årets største åpenbaring, Nopef vil ikke ha noe med OFS å gjøre, samarbeidet med direktørene er lang mindre ressurskrevende samtidig som det gir medlemmer og ny inntekt.

NR viste nok en gang sitt sanne ansikt i en forhandlingssituasjon og var totalt avvisende til alle våre krav og innspill i alle faser. Hvorfor, kan man undres? Ville de ha konflikt eller var våre krav umulige for deres langsiktige strategier? Alle riggselskapene har etablert selskap i skatteparadis, en strategi som er helt vanlig på UK-sektor. Arbeidsgiverne slipper ikke bare å betale arbeidsgiveravgiften, men også ansvaret og forpliktelsene som arbeidsgiver. De ansatte blir mer eller mindre rettsløse og må være svært bevisst på sitt eget ansvar. OFS ser på dette som en meget uheldig utvikling, i motsetning til Nopef.

OFS greide å gjennomføre norsk oljehistories lengste streik på en meget eksemplarisk måte. Vi greide det næringen ikke trodde vi ville greie, og de håpet at OFS ville knekkes av lengden grunnet økonomi og indre uro. Vi kan meddele at vi har flere medlemmer nå enn hva vi hadde før konfliktene startet. All den støtte og sympati som ble vist oss i fra medlemmer uansett organisasjonstilhørighet, bekreftet den tillit OFS har på sokkelen med bakgrunn i våre krav. Nopef burde nå være så avkledd at de i realiteten ikke er verdig mange medlemmer på norsk sokkel. OFS vil imidlertid takke alle for den støtten vi har fått, samtidig som vi også må takke våre medlemmer for den innsats de har bidratt med under konfliktene. OFS har vist seg å være en organisasjon av og for oljearbeidere, vær stolt av vårt arbeid og verv nye medlemmer uten å måtte tilby

”knapper og glansbilder”.

Dette året har også vist at myndigheter og politikere er blitt grepet av det forretningsmessige. Samfunnsøkonomiske konsekvenser er tilsidesatt til fordel for markedskreftene og børsenes økonomiske konsekvensanalyser, eller mangler på sådanne. Norsk oljeindustri skal internasjonaleses, den langsiktige utviklingsbanen skal realiseres, kostnadsnivået er for høyt og kan angripes, pensjonene utfordres, arbeidsmiljøloven angripes, faglige rettigheter angripes hver dag og kritiske organisasjoner som OFS er uønsket. Alt dette er initiert av myndigheter, politikere og et offensivt næringsliv. Nopef mener dette må angripes på det politiske plan, det er gammeldags å streike hevder de og direktørene jubler. OFS mener det er å pasifisere og uansvarliggjøre våre medlemmer. OFS er enig i at det kreves et arbeid også på den arena, men i fremtiden vil det bli like viktig at arbeidstakerne gjennom sine fagforeninger blir langt mer aktive gjennom handling. Vi har ikke fått noe gratis så langt og vil heller ikke få det i fremtiden. Hvis medlemmene virkelig ønsker en defensiv politisk strategi, kan vi like godt bli et politisk parti.

Oljearbeidere og andre pendlere i landet fikk den rette julegaven av politikere med en skatteskjerpelse i størrelsesorden 5 – 20 000 kroner pr. år. Oljearbeiderne blir fordelsbeskattet med kr. 68 pr. døgn, noe som vil utgjøre nærmere 5 000 kroner. For anleggsarbeiderne blir det langt verre. Totalt sett vil dette bety et økt kostnadsnivå for industrien. Vi takker regjeringspartiene samt Frp.

OFS er en organisasjon av og for oljearbeidere og flere ser viktigheten og nødvendigheten av vårt arbeid. Derfor er det gledelig at for eksempel Nordsjødykkeralliansen, NSDA, bestående av pionerdykkerne, ønsker et nært samarbeid med OFS. De har selv gjort et fantastisk stykke arbeid for å få belyst det politiske spillet og de konsekvenser disse forsøkspersonene er blitt utsatt for. OFS støtter deres arbeid fullt ut, og vil bidra til at den totale sannhet blir avdekket og at de ansvarlige virkelig blir ansvarliggjort. OFS tar sterk avstand fra at enkelte forsøker å splitte NSDA og sette spørsmålsteget ved deres troverdighet. Pionerdykkerne er i utgangspunktet en sårbar organisasjon som drives av mennesker med stort engasjement og i beste dugnadsånd. Hvem i all verden vil bidra til en slik svekkelse og til å snylte på andres arbeid? Det verste er at en annen organisasjon tillater og blir delaktige i et slikt spill, men der har de tradisjon for slikt og antagelig har de vel også noe å skjule?

Vi står foran et nytt år, med spennende muligheter og nye utfordringer. Før vi kommer så langt, har vi forhåpentligvis en fredelig og velfortjent julehelg foran oss! OFS vil til ønske dere alle en hyggelig jul og et godt nytt år!

Terje Nustad
leder

§ det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Mette Møllerop

Advokat er Per Erik Bergsjø tar i denne spalten opp saker som har tilknytting til arbeidsforhold. Forslag til emner som ønskes belyst eller spørsmål i enkelt saker kan sendes til OFS.

Yrkesskade og Yrkessykdom –

Skademelding og registrering av symptomer

Arbeidstakere som blir påført yrkesskade eller yrkessykdom vil ofte ha rett til erstatning fra arbeidsgivers yrkesskadeforsikringsselskap og fra andre forsikringsordninger. Videre har yrkesskade spesielle rettigheter etter folketrygdloven. For at arbeidstakeren skal få de rettigheter han eller hun har krav på, må skade meldes i tide. Videre må arbeidstakeren sørge for at alle symptomer og plager blir registrert så snart som mulig hos lege.

Etter folketrygdloven kan arbeidstaker som er påført yrkesskade eller –sykdom f. eks. ha krav på en menerstatning. Imidlertid er det et vilkår at skaden meldes til trygdekontoret innen 1 år etter at ulykken skjedde eller etter at årsaken til yrkessykdommen ble klarlagt. Dersom fristen oversittes, kan retten til ytelse falle bort. Arbeidsgiver har etter loven plikt til å sende skademelding, men det er ikke alle arbeidsgivere som gjør dette. Da må arbeidstakeren selv sørge for at skademelding blir sendt inn i tide. Melding skjer på et særskilt skjema som fås på trygdekontoret.

Mange arbeidstakere er dekket under private eller kollektive ulykkesforsikringer. Disse kan gi rett til utbetaling i tillegg til den erstatning arbeidstakeren har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven. Men også for slike forsikringer gjelder en frist for skademelding: Melding må sendes til forsikringsselskapet innen 1 år etter at skadelidte fikk kunnskap om kravet sitt. For å være på den sikre siden, bør arbeidstakeren ved yrkesskade sende melding senest 1 år etter ulykken. Ved yrkessykdom bør melding sendes så snart det foreligger mistanke om en sykdom forårsaket av forhold på arbeidsplassen. Hvis melding ikke sendes innen fristen, mister skadelidte retten til forsikringsutbetalinger.

Yrkesskadeforsikringsloven har ingen lignende bestemmelser om meldefrist. Krav om erstatning etter loven kan imidlertid bli foreldet hvis det har gått mer enn 3 år fra det tidspunkt arbeidstakeren fikk eller burde skaffet seg kunnskap om kravet.

Men selv om fristene etter yrkesskadeforsikringsloven er romslige, er det veldig viktig å sørge for umiddelbar og fortløpende registrering av skadehendelse og symptomer. Det er skadelidte som må bevise at skaden er forårsaket av en hendelse eller påvirkning på arbeidsplassen, og forsikringsselskapene prøver alltid å finne andre forklaringer. Skadelidte må på den bakgrunn i mange tilfelle påvise at han eller hun har fått symptomer på skade i løpet av de første 2-3 døgn etter ulykken. Derfor er det viktig å oppsøke lege snarest mulig og sørge for at legen noterer hendelsesforløp og alle plager/symptomer. Fordi skadelidte også må påvise at plagene har vært sammenhengende fra ulykkeshendelsen, er det videre viktig med jevnlig legebepesøk. Har du f. eks. en nakkeskade, må du sørge for at dette fremgår med jevne mellomrom i journalen hos legen din.

Skadelidte må være bevisst sine rettigheter etter forsikringsordninger og folketrygdloven. Søk bistand hvis du er i tvil!

Fråts i frukt og grønnsaker – forebygg kreft

Skrevet av: Mette Møllerop

Antioksidanter i frukt, bær og grønnsaker kan påvirke genene våre. Derfor kan trolig et kosthold med mye frukt og grønnsaker redusere risikoen for å få kreft.

De som spiser mye frukt og grønnsaker hver dag, har mindre risiko for å få kreft. Vi vet ikke sikkert hvorfor, men mange forskere tror det skyldes antioksidantene, særlig såkalte fenolforbindelser eller polyfenoler. Dette er kraftige fargestoffer i frukter, bær og grønnsaker.

Antioksidanter kommer fra to kilder

Cellene i kroppen vår er ikke helt avhengige av å få tilført antioksidanter gjennom maten; de danner også sine egne, blant annet enzymet glutathion. Nå viser det seg at antioksidanter i mat kan stimulere cellene til å øke produksjonen av glutathion.

– Betyr det at antioksidanter i maten har dobbel virkning – de er selv antioksidanter og i tillegg stimulerer de cellene til å øke produksjonen av egne antioksidanter.

– Det ser slik ut. Vi har i alle fall vist at flere polyfenoler i frukt og grønnsaker kan skru på gener i cellene, sier Mari Myhrstad ved avdeling for ernæringsvitenskap ved Universitetet i Oslo. Våren 2004 tok hun dr.philos.-graden på arbeidet med antioksidanter og påvirkning av gener.

Ekstrakter fra løk og bær virker

– Kan du si noe om hvilke antioksidanter som har størst virkning på genene våre?

– Vi har bare studert genreguleringen for glutathion. Her ser vi at ekstrakt fra løk og bær har stor virkning. Dette skyldes trolig at det i løk og bær er mye av et polyfenol som heter quercetin, sier Myhrstad.

– Det framholdes ofte at vi trenger antioksidanter for å bekjempe skadelige stoffer i kroppen vår – såkalte frie radikaler. Men er det ikke slik at frie radikaler kan ha nyttige egenskaper også?

– Jo, her er det snakk om å ha en god balanse. Immuncellene produserer frie radikaler for å drepe bakterier og andre mikroorganismer. I tillegg spiller frie radikaler en rolle når ytre signaler skal sendes videre fra cellemembranen innover til cellekjernen. Cellene regulerer det slik at balansen blir riktig, vi skal ikke ha for mye og ikke for lite frie radikaler, sier Myhrstad.

– Hva er viktigst i forsvaret mot kreft – plantestoffenes egen antioksidantvirkning eller evnen til å regulere gener?

– Det vet vi ikke sikkert, men vi tror at begge mekanismene virker samtidig.

Mat påvirker gener

Den store oppdagelsen i ernæringsforskningen i 1980-90-årene var at forskere påviste at stoffer i maten kan skru av og på gener i cellene våre. Blant annet har vitamin A, vitamin D, enkelte fettsyrer og i tillegg altså enkelte antioksidanter denne egenskapen.

– De neste par års forskning vil gi mye ny informasjon om antioksidanter, tror seniorforsker Jan Øivind Moskaug ved universitetet i Oslo.

– I hvilke av kroppens organer har antioksidanter fra maten størst virkning?

– Vi vet ikke, men ved Tufts-universitetet i USA er det gjort solide studier som viser at blåbær kan påvirke mentale funksjoner hos dyr. Foreløpig vet vi ikke om dette også gjelder mennesker.

– Kan vi spise så mye antioksidanter vi klarer, eller kan overdosering gi skader?

– Vi tror for det første at kroppen trenger flere ulike antioksidanter, disse får man gjennom et allsidig kosthold. På

laboratoriet ser vi på den annen side at store doser kan ha uheldig effekt på de signalveiene som styrer celledeling og -vekst. Dette kan tenkes å være uheldig med tanke på kreftutvikling. Det kan derfor være betenkelig å innta altfor store doser, for eksempel som kosttilskudd, sier Moskaug.

Pasientstudier pågår

Myhrstads doktorgradsarbeid er en del av et større forskningsprosjekt hvor avdeling for ernæringsvitenskap prøver å finne forklaringen på den helsegunstige virkningen av antioksidanter.

– Særlig er vi interessert i plantestoffer eller fytokjemikalier som kan regulere gener som har med utvikling av sykdommer å gjøre, sier professor Rune Blomhoff.

Med støtte fra Kreftforeningen er antioksidantinnholdet i flere tusen matplanter analysert. Ekstrakter testes nå i cellekulturer, dyreforsøk og i studier på mennesker. To studier gjøres i samarbeid med Ullevål sykehus. I samarbeid med epidemiologer vil man også undersøke om mennesker som lever på antioksidantrik kost, har mindre risiko for sykdommer som kreft og hjerteinfarkt.

– I løpet av et til to år vil vi få resultater av både epidemiologiske studier og pasientforsøk, sier Blomhoff.

Hvor mye frukt og grønnsaker bør vi spise

Ved hjelp av mange gode vitenskapelige studier har man kommet fram til å anbefale at man spiser minst 150-200 gram grønnsaker og 200 gram frukt hver dag, noe som tilsvarer 5 eller flere porsjoner frukt og grønnsaker om dagen.

En rapport utgitt av WHO og FAO anbefaler inntak av minimum 400 gram frukt og grønnsaker hver dag for å forebygge kroniske sykdommer som hjertesykdommer, kreft, diabetes og fedme.

Refleksjoner i høytiden

Skrevet av: Mette Møllerop

Julaften nærmer seg i sedvanlig tempo og forberedelser er i gang overalt. Det å sette seg ned og skrive en liten julehilsen gir en god anledning til å tenke over året som er gått med gleder og sorger. Akkurat nå må jeg tilstå at jeg er i det litt vemodige hjørnet; det tror jeg vi alle skal unne oss fra tid til annen. I slutten av november fikk vi melding om at Mette Janson hadde gått bort. For YS, meg og kvinner i Norge og mange andre steder var hun en fantastisk person. I hele sitt virke var hun en engasjert og humørfylt drivkraft for likestillingsarbeidet. Det er trist å vite at hun ikke lenger er blant oss, samtidig er det godt å tenke på alle de erfaringer, tanker, drømmer, håp og engasjement som hun delte med oss alle. De skal vi holde fast ved og glede oss over.



En julehilsen skal også ha gode tanker i seg. For meg er det da også naturlig å minne om det vi har vært gjennom i år. Tradisjonen tro er det hovedoppgjøret som særlig har vært i søkelyset. Vi har grunn til å være stolte over egen innsats; hvor vi har bidratt til et moderat oppgjør og trygge arbeidsplasser. De ferskeste tallene fra Aetat viser nedgang i arbeidsledigheten. La oss håpe dette fortsetter i månedene fremover.

Det spesielle med årets oppgjør var at det på mange måter dreide seg mer om velferdsreformer enn kroner og øre. Ikke unaturlig fordi vi i år har stått overfor forslag om ny pensjonsordning, nytt skattesystem og ny arbeidsmiljølov. I tillegg har andre spørsmål også vært på dagsordenen i deler av forhandlingene. Som YS-leder har det vært fint å registrere den tydelige og uttalte solidariteten mellom forbundene; særlig overfor dem som har vært i streik. På min side har jeg også anstrengt meg for å bidra med den støtte jeg kan gi.

Jeg synes også vi har god grunn til å være stolte over den innsatsen vi i fellesskap har ytet for å påvirke utfallet av arbeidet med de store reformene. Vi har jobbet både i det lukkede rom og i det åpne rom. Vi har vært i dialog med myndigheter og storting. Og jeg kan med hånden på hjertet bekrefte at våre innspill er kommet frem dit de skal. Fortsatt gjenstår arbeid før alle vedtak er fattet, men allerede nå ser det ut til at vi har lykket med å få gjennomslag på en rekke viktige punkter. Ingen skal være i tvil om at YS bidrar skikkelig til videreutvikling av norsk arbeids- og samfunnsliv. Våre argumenter blir hørt og vi legges merke til.

Jeg innledet denne hilsenen med noen mollstemte tanker. Livets gang er det lite vi kan gjøre noe med, derfor skal vi også glede oss over nyskapninger som skjer. Organisasjonslivet rører stadig på seg, og dette året har vært innholdsrikt i så måte. Resultatet er at vi fra 1. januar neste år kan ønske to nye forbund velkommen i familien. Riktignok har de vært her hele tiden, men henholdsvis som PRIFO, 2fo, Kommunikasjon-sforbundet og NOFU. Nå har de slått seg sammen to og to. Nye ledere er i tillegg på plass i ytterligere to forbund: - Også de skal ønskes velkommen. Dessuten har YTF bekreftet at de fortsatt hører hjemme i YS, og det er jeg glad for. Det har skjedd mange forandringer i YS-familien i år, og det skal vi utnytte på en fin måte. Jeg er overbevist om at 2005 ytterligere skal styrke YS som en attraktiv hovedorganisasjon som er en sentral premissleverandør for videreutvikling av faglige rettigheter og velferdssamfunn i Norge.

Ros skal gå til hver enkelt tillitsvalgt. Dere er grunnfjellet og dere gjør en flott jobb!

Gledelig jul!

Randi Bjørgen, YS-leder

Nyttig informasjon

Skrevet av: Kari Bukve

Vi tar også med litt nyttig informasjon om boikott og allmenngjøring av tariffavtaler. Begge deler er problemstillinger som ble aktualisert under den fire måneder lange streiken:

Boikott – et effektivt virkemiddel ?

Under den fire måneder lange konflikten OFS hadde med NR, ble det av enkelte organisasjoner hevdet at boikott er et vel så effektivt middel for å hindre sosial dumping som streik. Under tarifforhandlinger er streik et lovlig virkemiddel, mens boikott ikke nødvendigvis behøver å bli anerkjent som et lovlig virkemiddel.

Trussel om boikott kan føre frem i mange tilfeller, men når boikott er varslet, kan foretaket gå rettens vei for å få kjent den ulovlig. Problemet med boikott er en restriktiv rettspraksis som er utviklet av norske domstoler

Lov om Boikott

Boikottloven av 1933 var en av mellomkrigstidens arbeiderfiendtlige lover, generelt tok disse lovene sikte på å innskrenke fagbevegelsens kampmuligheter ved å begrense en rekke tradisjonelle faglige virkemidler, beskytte streikebrytere og utvide fagorganisasjonens økonomiske ansvar i tilfelle tariffstridige eller på annen måte ulovlige arbeideraksjoner.

Loven ble senere endret i 1947, og så i 1993 i forbindelse med lov om allmenngjøring av tariffavtalen.

Hva er boikott ?

Boikott betyr å oppfordre til en samlet opptreden mot den boikottede, også ved å avtale tiltak for å tvinge, skade, straffe, hindre eller vanskeliggjøre en virksomhets økonomiske og sosiale samkvem med andre.

Eksempel kan være å avsperre varetilgang, hindre forsendelser og lignende.

Ved boikott må en varsle når og hvordan boikott vil bli iverksatt. Hensikten er at den som blir utsatt for boikott skal ha muligheten til å forhandle. Dersom varselet og redegjørelsen forsømmes, vil boikott være ulovlig.

Når brukes boikott?

Boikott kan brukes som svar på urettmessig streikebryteri ved en lovlig konflikt der spillereglene er fulgt. Boikott blir foretatt fordi en for eksempel vil tvinge foretaket til visse ettergivelser som å inngå tariffavtale. I henhold til lov om allmenngjøring av tariffavtalen kan en iverksette boikott som tar sikte på å fremtvinge at en arbeidsgiver oppfyller sine forpliktelser etter vedtak som er gjort i tariffnemnda

Eksempel på bruk av boikott som ble dømt ulovlig:

I februar 2003 varslet Nopef boikott mot Heerema Marine Contractors fordi rederiet ikke hadde inngått noen tariffavtale med Nopef. Nopef fremsatte også krav om tariffavgift. Heerema Contractors Nederland B.V, saksøkte Nopef da de mente at boikott ikke var lovlig.

Boikotten ble kjent midlertidig ulovlig i Stavanger Tingrett inntil en kunne avgjøre om boikotten var lovlig. Neste kjennelse i saken ble at boikott mot Heerema Contractors ble kjent ulovlig og Nopef ble dømt til å betale alle saksomkostningene i saken.

Retten la vekt på at det ikke er noen rimelig forhold mellom interessen Nopef ønsket å fremme, og den skade en boikott som var varslet ville føre med seg.

Allmenngjøring av tariffavtalen

Landsorganisasjonen, LO har fått allmenngjort tariffavtalen på sju større landanlegg i Norge. Loven om allmenngjøring av tariffavtalen kom i 1993 i forbindelse med innføring av EØS avtalen. Loven er for første gang prøvd i år 2004 og begrunnet i utvidelsen av EU og felles Europeisk arbeidsmarked.

Allmenngjøring av tariffavtalen - Lovens formål

”Er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Dette for å hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Loven gjelder for skip under norskregistrert flagg og for petroleumsindustrien”.

Hva betyr allmenngjøring ?

Allmenngjøring av tariffavtalen betyr at arbeidstaker- / arbeidsgiverorganisasjonene kan kreve hele eller deler av deres landsomfattende tariffavtale gjort gjeldende for en bransje eller en del av en bransje. Dersom avtalen ikke egner seg for allmenngjøring for alle i bransjen kan tariffnemnda fastsette minimumsvilkår basert på det som er vanlig i bransjen.

Tariffnemnda kan i særlige tilfeller selv ta initiativ til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår for en bransje.

Hensikten med loven er ikke å få like lønnsforhold, men likeverdige lønnsforhold. Allmenngjøring av tariffavtaler demmer ikke opp for konkurranse på ulike arbeidsvilkår og vil heller ikke stanse et kappløp mot bunnen, men tar bort de verste tilfellene av sosial dumping. (som for eksempel timelønn på 19 kr timen). Vilkår som pensjon og lokalt avtalte vilkår ikke blir tatt høyde for.

Sanksjonsmidler

Dersom en arbeidsgiver ikke følger opp vedtaket om allmenngjøring av tariffavtalen kan en iverksette boikott. I henhold til lov om allmenngjøring av tariffavtalen kan organisasjonen iverksette boikott som tar sikte på å fremtvinge at en arbeidsgiver oppfylder sine forpliktelser etter vedtak som er gjort i nemnda.

Utover disse tilfeller etter allmenngjøringsloven vil en boikott f.eks. for å motvirke former for sosial dumping, kunne bli kjent rettstridig etter boikottloven.

YS Ung 2005

Skrevet av: Mette Møllerop

YS Ung Forum skal være en møteplass for unge ressurser i YS forbundene. YS Ung Forum skal sette på agendaen ungdomspolitiske saker, vurdere ulike tilbud for unge og ellers drøfte saker som angår unge etter behov/ønske.

Det er sendt ut invitasjon til alle YS forbund om å delta i YS Ung Forum og 24. november ble det avholdt et møte i YS Ung Forum. I forumet deltar 14 forbund per i dag, så vi mangler deltagelse fra noen forbund bl.a OFS. Kanskje dette kan endres etter denne artikkelen?

Under siste møte ble det etablert ulike prosjektgrupper som skal jobbe med følgende:

1. Medlemsarrangement: se på hva slags aktiviteter og konferanser vi skal ha for medlemmer og tillitsvalgte i vår målgruppe.
2. www.allyours.n dette er vår internettside som i dag ikke er oppdatert. Her vil vi bruke mye tid for å gjøre siden mer spennende og full av nyttig informasjon.
3. Karrieresenter: se på muligheten for å etablere et karrieresenter der unge tillitsvalgte i YS hjelper unge medlemmer med karrierespørsmål og coaching.
4. Rekruttering/profilering: Gruppen skal se på hvordan vi felles kan satse på profilering og rekruttering med tanke på "de yngre". Dette er jo en utfordring alle forbund har.
5. Jobbpatrulje: Gruppen skal se på om vi har/kan finne ressurser til å følge opp unge arbeidstakere i deltidsjobb, lærlingjobb og sommerjobb.

Noe mer enn dette kan jeg egentlig ikke si da jeg fremdeles er ganske fersk og ikke har rukket å gjøre så mye ennå. Handlingsplan for 2005 skal snart utarbeides. Men det viktigste er at arbeidet er i gang.

Jeg tror at kanskje de viktigste jobbene YS Ung kan gjøre er å lære de yngre nytten av det å være organisert og å være synlig tilstede for å skape engasjement.

Bildetekst: Gunn Kristoffersen, ungdomskonsulent

Gunn Kristoffersen er prosjektleder for YS Ung frem til 31.12.05. Stillingen utgjør 50 %. Hun jobber primært med å profilere YS overfor elever, lærlinger og studenter – i tillegg til arbeidstakere under 35 år. Hun har ansvaret for kontakten med disse gruppene gjennom YS Ung Forum: - Der unge møter unge, skapes engasjement, påpeker hun. Gunn Kristoffersen treffer du på telefon 21 01 36 18 eller e-post: gunn.kristoffersen@ys.no

Vil arbeidsvilkårene på UK-sektor overta på norsk sokkel?

Skrevet av: Terje Nustad

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, og Norges Rederiforbund, NR, har gjennomført den lengste konflikten i norsk oljehistorie. Konflikten fikk vare i fire måneder før den norske regjering stanset konflikten ved å vedta en lov om bruk av tvungen lønnsnemnd. Det er andre gang dette år, tretten totalt, som regjeringen benytter seg av dette våpen for å forhindre de norske oljearbeiderne i å streike. Dette er også i strid med ILO sine konvensjoner og Norge har blitt irettesatt flere ganger, men hva hjelper det så lenge det handler om økonomi.

Konflikten ble en realitet når OFS brøt forhandlingene med NR den 01.07.04 og tok ut 200 medlemmer i streik. NR varslet så at de ville ta ut 300 OFS-medlemmer i lockout i begynnelsen av september. OFS svarte på dette med å ta ut ytterligere 80 medlemmer i PGS. Nr trappet så opp på nytt med et varsel om iverksettelse av en ny lockout av 380 OFS-medlemmer.

NR ble til slutt så desperate at de varslet en såkalt sympatilockout for sine medlemmer som utførte oppgaver som bøyelastere, forsyningskip samt beredskapsfartøy. Det betydde en dramatisk økning i konfliktnivået som ville resultere at olje- og gassproduksjonen ville stoppe opp samt sette sikkerheten i fare. Regjeringen ble tvunget til å gripe inn.

Årets konflikt var og ble spesiell ev flere årsaker. Den ene var NR sin totale avvisende og manglende forhandlingsvilje i alle faser. Den mest sannsynlige forklaringen var oljeselskapenes økonomiske bidrag til rigg selskapene. OFS vet at det ble betalt opp til 70% av den faste raten, slik at redernes økonomiske tap var minimale. OFS vet også at oljenæringen ønsket og håpet at OFS ville knekkes av økonomiske og organisatoriske forhold grunnet konfliktens lengde. Nok en gang feilregnet norsk oljenæring OFS styrke.

En annen årsak var OFS sine krav som ikke var forankret i økonomi og høyere lønn. Kravene var i hovedsak basert på faglige rettigheter, slik som tariffavtalens virkeområde, trygge ansettelsesforhold, like lønns- og arbeidsvilkår for alle, mindre bruk av innleie og vikarer samt forsterke arbeidstakermedvirkningen. Riggearbeiderne fikk store problem med hvordan de skulle imøtegå eller argumentere i mot våre krav. Det fordi kravene angrep deres langsiktige målsetting om å innføre de samme vilkår som gjelder på UK-sektor. Letteaktivitetene på norsk sokkel er økende og vi registrerer at utenlandsk mannskap begynner å bli dominerende, samtidig som mange hundre norske oljearbeidere går arbeidsledige. OFS frykter at rederne vil gjøre det samme som de gjorde med handelsflåten hvor 60 000 norske sjømenn ble satt på land. Den gang fikk samfunnet et alternativ ved oljenæringen, noe alternativ finnes ikke nå.

En samlet norsk riggnæring er på offensiven overfor defensive politikere og myndigheter. De krever ikke bare lavere skatter, men også for å svekke regelverket og myndighetens innflytelse over utviklingen. UK-sektor har plutselig blitt norsk oljenærings forbilde, det er dette denne konflikten i realiteten handlet om.

NR forsøkte å svekke vår troverdighet og vår rettmessighet vedrørende våre krav. De hevdet at vårt krav om ansettelse i et norsk selskap var i strid med EU-regler og var ulovlig, samtidig som de hevdet at kravet ville skape fremmedfrykt. De kan imidlertid ikke fremlegge noen juridisk betenkning som støtter deres syn. OFS skaper ingen fremmedfrykt, vi krever like vilkår for hele riggmannskapet uansett statsborgerskap. Rederne ønsker ikke avtalefeste ansettelsesforholdet med bakgrunn i at de norske riggselskapene har etablert driftsselskap i Singapore. Dette for å kunne drifte alle rigger globalt fra ett og samme selskap. Odfjell-riggen Deepsea Bergen skulle over på UK-sektor i sommer, en stor del av det norske mannskapet ble erstattet av UK-personell ansatt i Singapore. De forsøkte da å tvinge det resterende norske mannskapet til også å signere en Singapore-kontrakt, men lyktes ikke. Dette fordi britiske myndigheter krevde det, ble det hevdet. Krevde altså de britiske myndigheter det samme som OFS og skulle det da være mindre i strid med EU-reglene?

Den siste årsaken som kan nevnes er vår konkurrerende organisasjon Nopef, som ikke ville samarbeide med OFS under årets forhandlinger. Nopef så ingen problem med at utenlandsk arbeidskraft overtar flere og flere av jobbene, at de er ansatt i såkalte skatteparadis og er mer eller mindre rettsløse. De valgte heller å være direktørenes medhjelpere og budbringere i forsøket på å knekke OFS. Verst var deres løgner overfor de utenlandske oljearbeiderne. Nopef driver et kynisk spill der alle er potensielle medlemmer og ny inntekt. Det blir absurd når Nopef forsvarer sin strategi overfor sine norske medlemmer med at det er for å få opp kostnadene på de utlendingene så de blir for dyre. Løgnene om OFS fortsatte når de hevdet at OFS krevde at flere utlendinger på Stena Don måtte sies opp. Det er heller aldri noen som har fremsatt slike krav. Stena Drilling utnyttet de uakseptable ansettelseskontraktene i Singapore og ville forflytte noen personer. Nopef kunne ikke angripe dette juridisk, da en slik forflytning er lovlig. I motsetning til OFS forsvarer Nopef slike ansettelsesforhold som gjør arbeidstakerne rettsløse, og velger å angripe OFS som forsøker å forhindre den samme utvikling som på UK-sektor.

NOPEF hevdet videre at OFS skapte fremmedfrykt med bakgrunn i vårt krav om ansettelse i et norsk selskap. Det merkelige var at Nopef hadde et problem i det danske riggselskapet Maersk. Problemet ble løst midt under konflikten ved en lokal protokoll, som var akseptert i NR, om at alle de Maersk-ansatte, unntatt lederne, på norsk sokkel skulle ansettes i det norske Maersk-selskapet. Når OFS krevde det, var det ulovlig og skapte fremmedfrykt, bare ikke for Nopef? Strategien til Nopef vil mest sannsynlig på sikt skape feil fiendebilde, der det utvikles en kamp om arbeidsplassene på norsk sokkel i mellom arbeidstakerne.

OFS gikk til streik for å bevare og beskytte lønns- og arbeidsvilkår som vi har kjempet for i 30 år. Hvis ikke vi vinner denne kampen, vet vi alle hvem som må bære ansvaret. Valget er oljearbeidernes, vil de ta del i kampen ved bli med i fellesskapet og bli medlem av OILC og OFS, eller ikke. Da vil du kanskje ikke få gratis T-skjorte eller bag, men bli behandlet med respekt og likeverd.

OFS
Terje Nustad
Leder

Will UK working conditions spread to the Norwegian Sector?

Skrevet av: Terje Nustad

The Norwegian Confederation of Oil workers' Unions (OFS) and the Norwegian Shipowners' Association (NR) have been through the longest conflict in the history of Norwegian oil production. The conflict lasted for four months, before the Norwegian parliament stopped the conflict by passing a law concerning the use of compulsory arbitration on the conflict. This was the second time this year, and the thirteenth time in all, that the parliament has used this weapon to stop the Norwegian oil workers' strikes. These measures are a breach of the ILO conventions concerning the right to strike. Norway has been criticized many times, but to no ends, as money is at stake.

The conflict started when OFS broke off the negotiations with NR on the 1.07.04 and took out 200 members on strike. NR notified that they would lockout 300 OFS-members in the beginning of September. OFS answered by taking out another 80 members that were employed at PGS. NR escalated again by notifying an expanded lockout of another 380 OFS-members.

In the end NR became so desperate that they notified a so-called «sympathy lockout» among the member companies involved in offshore loading, supply ships and standby ships. This was a dramatic and speculative escalation of the conflict that would lead to a closure of the oil and gas production and endanger security. And just as the employers had expected, the government intervened.

This year's conflict was special for other reasons too. One reason was the total lack of will to negotiate in all the various phases on the part of NR. The most probable explanation is the oil companies' economic contributions to the rig companies. OFS has information that up to 70% of the normal rate was paid during the conflict, so the shipowners' losses were minimal. OFS also has information that the petroleum industry was wishing and hoping that OFS would break down economically and organisationally because of the scope and length of the conflict. And yet, one more time the oil industry underestimated the strength of the OFS.

Another reason this year was special, was the demands put forward by the OFS. That were not economic in form or concerning higher wages. The demands were mainly concerning union rights, such as who the collective agreement should cover, secure conditions of employment, equal wages and equal work conditions for all, less use of hired personnel and temporary workers and strengthening of employee participation. The rig owners had big problems in countering and building an argument against our demands. The reason for this was that our demands attacked their long term goal of introducing UK working conditions into the Norwegian sector. The exploration activities are increasing in the Norwegian sector and we are registering that foreign crews are becoming dominant, at the same time that many hundreds of Norwegian oil workers are unemployed. OFS fears that the shipowners will repeat what they did with the commercial fleet where 60 000 Norwegian seamen were sent on land. During that period society had alternative employment with the new petroleum industry, but such an alternative doesn't exist now.

A coordinated Norwegian rig owners' industry is on the offensive against defensive politicians and authorities. They're not only demanding lower taxes, but also want to weaken rules and regulations and the authorities' influence over the general development. The UK sector has suddenly become the model for Norwegian oil industry. Actually, this is what the conflict was about.

NR tried to undermine our credibility and the justness of our demands. They stated that our demands concerning employment in a Norwegian company was in conflict with EU-rules and was illegal and that this demand would create xenophobia. However, they haven't been able to put forward any legal report supporting their view. OFS isn't creating xenophobia, we demand the same conditions for all of the rig crew independent of which state they are a citizen of. The shipowners do not wish to have a collective agreement on employment contracts because all the Norwegian rig companies have established operating companies in Singapore, in order to lead all the rigs on a global basis from the same company. The Oddfjell rig, Deepsea Bergen was moving over to the UK sector this summer, a large part of the Norwegian crew was substituted with UK staff that were employed in Singapore. The employers tried to force the remaining Norwegian staff to sign a Singapore contract too, but did not succeed. The employers claimed that the British authorities demanded that they have the same employer. Were the British authorities demanding the same as OFS? And was their demand less in conflict with the EU-rules?

The last reason that can be mentioned as to why this year's conflict was special is the role of a competing union, NOPEF, that didn't want to cooperate with OFS during this year's negotiations. NOPEF doesn't see any problems with an increasing

amount of foreign workers taking over an increasing amount of jobs that are employed in tax havens and that are more or less without legal rights. This time they chose to be the managers' helpers and messengers in an attempt to crush the OFS. Worst were the lies they spread to foreign employees. NOPEF is playing a cynical game where everyone is considered a potential member and a new source of income. Things become absurd when they try to defend their own strategy towards their Norwegian members by claiming that their aim is to increase the costs of having foreigners so much that they become too expensive. The lies continued when they claimed that the OFS demanded that a number of foreigners on the Stena Don had to be fired. No such demand had been made. Stena Drilling used the situation with the unacceptable Singapore employment contracts and wanted to transfer some persons. NOPEF couldn't attack this by legal means, as such a transfer is legal. Contrary to OFS, NOPEF defends employment conditions that leave the employees without rights, and chooses to attack OFS that is trying to stop the type of development that we have witnessed in the UK sector.

NOPEF claimed also that OFS created xenophobia because of our claim that employment must be in a Norwegian company. Strangely enough, during the conflict, NOPEF had a problem in the Danish rig company Mærsk. This problem was solved, during the conflict, through a local collective agreement, that was accepted by NR, where all the Mærsk employees, except leading personnel, in the Norwegian sector, were to be employed in the Norwegian Mærsk company. When OFS put forward this demand, it was illegal and created xenophobia, but clearly this was not the case for NOPEF? NOPEF's strategy will probably, in the long run, create a wrong image of the enemy, where a struggle between the employees over available jobs in the Norwegian sector will develop.

OFS went to strike to protect and preserve the working conditions that we have fought to attain through the last 30 years. If we don't win this battle, then we all know who will be to blame. Its the oil workers' that have to choose, do they want to take part in the struggle by joining together and becoming members of OILC and OFS, or not? You might not get a free T-shirt or bag, but you will be treated with respect and as an equal.

OFS

Terje Nustad

Leader

Rikslønnsnemnda undergraver organisasjonsfriheten

Skrevet av: Terje Nustad

Rikslønnsnemnda har avsagt sin "dom" mot OFS etter årets riggstreik. Nemnda har blitt et verktøy for å undergrave organisasjonsfriheten overfor de organisasjoner som ikke inngår i det tradisjonelle trepartssamarbeidet, Stat - NHO - LO. OFS er et forbund med en selvstendig tariffavtale, men allikevel forholder de seg kun til hva Nopef har akseptert. Staten tillater at rederne kan spekulere og misbruke nemnda til sin fordel, og det til tross for at rederne setter landet i forlegenhet internasjonalt. Nemnda har inntatt en ensidig holdning som er skremmende. NHO og LO bidrar aktivt til at organisasjonsfriheten blir illusorisk. OFS fremmet krav denne gang med gode argumenter vedrørende utflagging av den norske oljearbeider og at ansettelsesforholdet måtte fastsettes. Det igjen for å kunne forsvare faglige rettigheter, sikre like lønns- og arbeidsvilkår samt trygge stillingsvernet. Kravet vårt er i henhold til hva også enkelte LO-forbund krever og som de streiker for. Til tross for det, motarbeider LO oss i nemnda. OFS vil oppfordre LO til å trekke seg permanent fra denne organisasjonsfiendtlige institusjon. OFS vil også oppfordre staten om raskest mulig nedlegge en nemnd som strider i mot internasjonale konvensjoner og med demokratiske prinsipper.

Til tross for Rikslønnsnemnda, resultatene vil komme

Media forsøker å sette OFS et negativt lys ved å informere om at vi tapte i nemnda og at streiken var resultatløs og til ingen nytte. Selvfølgelig ble streiken resultatløs når staten grep inn med tvungen lønnsnemnd. Det kan umulig ha vært overraskende for noen. Intensjonen var jo nettopp at den skulle bli resultatløs! Det er farlig å synliggjøre at en streik kan gi resultater, derfor må arbeiderne/samfunnet manipuleres til å tro at streik ikke lønner seg. OFS er langt mer optimistiske og offensive. Vi tror på den kampen vi fører og at årets streiker vil gi resultater, det har den jo allerede gitt. Nopef som angrep oss i harde ordelag, har hatt den største gevinsten. Det er også helt normalt. OFS gjør grovarbeidet, så kommer snylterne som ikke vil ta ansvar, etter. Nopef har fått innfridd vårt hovedkrav i Maersk om fast ansettelse i det norske selskapet. Takket være OFS sin streik, fikk de på plass kravet som Nopef sin største klubb i riggnæringen hadde, og som Nopef sentralt tidligere hadde neglisjert. OFS gleder seg selvfølgelig på de Maersk-ansattes vegne.

Nopef skryter av å sitte i et utvalg sammen med rederne der de internasjonale utfordringene skal diskuteres. Et utvalg som helt klart begrunnes i våre krav, og i hvert fall ikke Nopef sine. OFS har nå den samme mulighet som de andre til å delta i dette arbeidet. Vår streik har bidratt til at problemstillingene har blitt synliggjort, og at andre nå også må ta disse alvorlig. OFS har vist vei, vi har gjort grovarbeidet og nå skal de andre få vise sin seriøsitet og sine evner til å få resultatene gjennom blant annet utvalgsarbeid. Vi har også erfaring fra tidligere konflikter. Resultatene kommer på et senere tidspunkt uten at det kan koples direkte, samtidig vil alle avtaleparter være involvert. OFS-medlemmene kan være stolte av sin egen organisasjon, og det de har bidratt med. Streiken var svært viktig og vil gi resultater. Neglisjer Rikslønnsnemnda, nå er det vi som skal sette krav og skape forventninger til at også de andre bidrar.

Hvilke interesser ivaretar Nopef i Dolphin?

Skrevet av: Terje Nustad

Nopef-klubben ved dens leder Helge Håland har funnet det tungt at OFS v/undertegnede har informert våre medlemmer om at Dolphin har etablert et selskap i Singapore. Det som var ille, var at en kunne oppfatte at det var det norske Dolphin-selskapet som stod bak etableringen. Vi brukte ordet Dolphin som en samlebetegnelse for driftsselskapene med tilhører riggselskap og konsern Fred Olsen Energy ASA. Vår info var svært kort og vi trodde at det på denne måten ville være lettere å forstå for de uinnvidde. OFS beklager selvfølgelig dette, selv om vi ikke forstår hans hårsårhet opp mot sakens realiteter.

Rett nok var det konsernet Fred Olsen Energy ASA som gjorde etableringen. OFS har heller aldri tidligere kommet med noen spekulasjoner rundt de strategier som ligger til grunn for en slik etablering. Vi mente det var riktig å påpeke dette faktum, på samme måte som vi informerte om at andre norske riggselskap som Odfjell og Smedvig har gjort det samme. Argumentet for å gjøre dette gjemmes bak ordene "konkurransmessige forhold". Hvis Nopef-klubben tror slike etableringer er tilfældigheter og uten betydning for våre medlemmer i fremtiden, så tror OFS at denne klubb og Nopef har et problem.

OFS har fått oversendt det informasjonsdokument som de ansatte i Dolphin Drilling Ltd har fått tilsendt fra sin arbeidsgiver i UK. Det er et interessant dokument som denne Nopef-klubben absolutt burde lese. Vi hadde vel nesten forventet at dere allerede var informert? Hva med etableringen av et konsernfaglig samarbeid over landegrensene i henhold direktiver og hovedavtale? Da hadde kanskje også klubben fått øynene opp for den virkelighet som er i ferd med å snike seg inn på norsk sokkel.

I dette dokumentet kan en lese at Fred Olsen Energy ASA har etablert et globalt driftsselskap som skal betjene de forskjellige Dolphin Drilling opererte enheter som eies og drives av konsernet og dets datterselskaper. De snakker om et globalt marked uten noen begrensning. Foreløpig ligger det en begrensning i norske myndighetskrav slik at vi tror heller ikke at denne etableringen vil få noen umiddelbare konsekvenser for de ansatte i Dolphin Drilling AS, men i et lengre perspektiv tror vi imidlertid noe annet.

Nopef-klubben forsøker også å tilbakevise vår påstand om at det er ingen som planlegger å endre på kravet om norsk som arbeidsspråk. Norges Rederiforbund, NR, har tidligere gjort flere forsøk på å endre bestemmelsene i regelverket. De har signalisert at de vil forsøke på nytt. Hva med å ta kontakt med dine fagforeningskollegaer i Transocean, eller hva med de andre riggene med utenlandsk besetning? Utfordringen blir ikke akkurat mindre når tilsynsmyndigheten ikke er i stand til å håndheve denne bestemmelsen.

Er Nopef-klubben klar over at Arbeidsmiljøloven utfordres og at regelverket offshore skal revideres? Nye overtidsregler er innført og hvis nye arbeidstidsregler blir vedtatt, ligger forholdene til rette for at en også her lovlig kan arbeide 2 uker på, 2 uker av. Dette passer kanskje til Nopef sin egen utenlandssatsing? Dere aksepterte jo rotasjon med 2 uker på, 3 uker av på Erik Raude, noe som er tariffstridig, men hva gjør det så lenge det er Nopef?

Er Nopef-klubben klar over at hvis den såkalte langsiktige utviklingsbanen skal lykkes for myndighetene, må norsk sokkel dereguleres og kostnadene ned. De henviser nå til UK som et foregangsland. Se hvordan deres lønns- og arbeidsvilkår har utviklet seg de siste årene. Eller hva med å bli likestilt med Mexicogulften?

Ser heller ikke Nopef-klubben hvilke utfordringer som ligger i den avtalen som i disse dager utarbeides i mellom Norge og UK? Sektorgrensene skal vekk, og vi vil på sikt få en fri flyt av ikke bare billig utenlandsk arbeidskraft, men også av rigger driftet fra skatteparadis som blant annet Singapore.

OFS opplever en standardisering av prosedyreverk både mellom selskapene og soklene. Dette er for å øke sikkerheten, hevder arbeidsgiverne. Tull, sier OFS, dette er for å øke fleksibiliteten og redusere kommunikasjonsproblemer. Myndighetene er fanget i grådighetskulturen og vil tillate en økende standardisering samtidig som regelverket blir mer funksjonelt. Hvem skal håndheve dette? Selv påtalemyndigheten vil ha store problemer, og hva da med oss arbeidstakere?

OFS ser klare paralleller til utflaggingen i handelsflåten og vi akter ikke å sitte med hendene i fanget. Det gjorde LO den gang og de i ferd med å gjøre det samme denne gang. Vi forsøker å angripe faremomentene på et tidlig stadium, før det er for

sent. Enkelt sagt, gjør vi grovarbeidet og viser vei for andre organisasjoner, myndigheter og politikere.

Nopef-klubben velger å se bort fra, og forkludre fakta når de angriper OFS med å hevde at vi manipulerer og er uetterrettelige i et forsøk på å skape frykt og splid. Hva skulle OFS kunne tjene på å desinformere og skape frykt? OFS er en kritisk og utfordrende organisasjon som er helt avhengig av å opptre redelig, altså helt motsatt av hva vi beskyldes for. Slike ledere ville heller aldri ha blitt akseptert i OFS. I motsetning til andre organisasjoner, har vi en tradisjon for å fjerne den type ledere.

Et annet faktum er at Nopef valgte organisasjonskamp fremfor samarbeid. Derfor fjerner de seg også fra utviklingens ubehagelige realiteter og angriper dem som forsøker å gjøre noe. Det å være arbeidsgivernes arbeidstakerorganisasjon har i alle år vært deres suksessfaktor.

Det er urovekkende at Nopef ikke evner å se helheten i det som skjer og sette dette i et større og mer langsiktig perspektiv. Det er forhold som oljearbeiderne snart må ta inn over seg, tross alt har også de et ansvar for at så kan skje.

Hvem som er uetterrettelig og manipulerende, får oljearbeiderne selv avgjøre.

Med vennlig hilsen

OFS, en partipolitisk uavhengig organisasjon av og for oljearbeidere

Terje Nustad

Leder

Seniorklubben i ESS

Skrevet av: Mette Møllerop

Vi har nå endelig kommet i gang med en seniorklubb i Bergen.

Det hele startet etter initiativ fra Vidar Hylland, kokk i Ess og Sidsel Faanes fra BHT i Ess. Det ble satt sammen et interimstyre bestående av disse to, undertegnede og to pensjonister.

Vi har hatt 4 møter sammen og virkelig stått på for å få dette til.

Vi ønsket at pensjonister og tidligere ansatte som har mistet helsesertifikatet, skulle få komme sammen. Noen har følt seg glemte etter at de sluttet i bedriften, og det ville vi gjøre noe med.

Navn og adresser ble oppsporet, og invitasjoner ble sendt ut til 52 tidligere ansatte. Oppslag også på noen plattformer.

Det første treffet hadde vi 08.10.04 i Ess sin kantine i Bergen.

Alle som kom, var begeistret for dette tiltaket og en del fremtidsplaner ble diskutert.

Vi slo til med julebord 25.11.04 på hurtigruta "Midnattsol", som ble en stor suksess.

Bedriften vår Ess har vært en fantastisk støtte for oss både økonomisk, utlån av kantine med gratis mat, og personlig bidrag. Dette setter vi meget stor pris på.

Vi har dessuten fått økonomisk støtte fra Oke klubben og har sendt tiggerbrev til andre klubber. Vi er takknemlige for alle bidrag.

Det er foreslått å sette igang forskjellige aktiviteter, f.eks. reisegruppe - oppmerksomhetkomite - arrangementkomite - IT gruppe. Mulighetene er mange.

Vi ønsker flere pensjonister med oss, også ansatte som er fylt 60 år og fremdeles yrkesaktiv.

Neste treff blir den 20.01.05. i Ess sin kantine i Bergen. Da er planen å få opprette et styre for klubben.

Seniorklubben i Ess er foreløpig startet i Bergen. Vi håper nå på at det finnes noen ildsjeler i Haugesund og Stavanger som kan ta seg av opprettelse av seniorklubber der også.

Jorunn Fimreite.

Nye jobbmuligheter i Nordsjøen

Skrevet av: Mette Møllerop

Fantastisk, det er utrolig at regjeringen endelig våkner og ser det trengs flere arbeidsplasser i Nordsjøen etter flere år med nedbebaning her ute. Jeg ønsker velkommen hver eneste som skal administrere matsalg og ekstra rengjøring ifm. med matlaging av hver enkelte her ute på plattformene. For som det sies, skal ikke vi ha fordeler fremfor for eksempel militære anlegg og hotellansatte på land. Det innebærer selvfølgelig at vi ikke skal ha ulempene heller.

Da forlanger jeg umiddelbart at regjeringen tar oppgaven sammen med OLF og etablerer samtlige plattformer med et "minimum" av kjøpesenter med et tilbud tilsvarende som på land.

Samtidig må en se på muligheten til å

tilbedere maten på "hybelen" slik som på bosteder tilknyttet arbeidsplasser på land. Det vil føre til et kulinarisk samarbeid mellom de ansatte og klart bedre det sosiale samvær her ute. Jeg ønsker klart ideen satt ut i praksis umiddelbart .

Mvh

Birger Alnes /Norsk Hydro- Troll B

Fusjon av etthundreogsyttifiremillioner arbeidstakere?

Skrevet av: Mette Møllerop

I dag starter debatten som kan forandre den globale fagbevegelsen. Den Frie Faglige Internasjonale - FFI som organiserer 148 millioner arbeidstakere over hele verden, skal på sin verdenskongress i Japan drøfte fusjon med World Confederation of Labour som organiserer 26 millioner arbeidstakere globalt. – YS er en av 234 hovedorganisasjoner som er tilsluttet FFI. Debatten som starter i dag og som ender med avstemming på fredag er spennende. Det er mye som skjer i fagbevegelsen også på globalt plan, som mange i Norge kanskje ikke er klar over, sier YS-leder Randi Bjørgen.

Den 18. verdenskongressen til den Frie Faglige Internasjonale – FFI har global solidaritet som hovedtema. Dette trekkes også frem i debatten om fusjon med WCL.

- Det er en spennende prosess vi står foran som også maner til ydmykhet. I samtaler med representanter fra fagbevegelse i andre land, merker jeg hvordan mange skjeler til de nordiske landene spesielt. Vi skal ikke legge skjul på at vi har lyktes med å etablere et godt system for samarbeid og dialog mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, sier YS-leder Randi Bjørgen: - Samtidig erfarer vi her hjemme at vi hele tiden må være på hugget for å sikre at opparbeidede rettigheter ikke tas fra oss. Når det er sagt har jeg likevel respekt for de utfordringer som arbeidstakere møter i andre land, og som er av en helt annen karakter enn vi møter i Norge.

Bjørgen poengterer at FFI har satt global solidaritet øverst på dagsordenen.

- Jeg deler det synet som legges til grunn i FFI, om at globaliseringen blir vi ikke kvitt. Dermed betyr det at vi må utnytte de muligheter som finnes for å bidra til å videreutvikle faglige og sosiale rettigheter også andre steder i verden. Dersom fusjonen mellom FFI og WCL går gjennom venter jeg at det vil føre til ytterligere innsats for internasjonale solidaritet og faglige rettigheter overfor blant annet barnearbeidere og kvinner som mange steder utnyttes grovt, sier Bjørgen:

- Det betyr at de globale organisasjonene i ennå større grad fremover også vil jobbe aktive overfor særlig ILO og FN. Jeg registrerer at norske politikere peker på FN som en viktig organisasjon. I denne sammenhengen forventer jeg derfor klar støtte og respekt fra norske myndigheter og storting når faglige utfordringer løftes opp i disse fora.

Ny giv i etterutdanningen

Skrevet av: Mette Møllerop

Tekst: Randi Bjørgen, YS-leder

En fersk undersøkelse fra CEDEFOP (EUs senter for utvikling av yrkesutdanning) viser at færre enn 4 av 10 voksne nordmenn har gjennomført en eller annen form for etterutdanning eller kursing de siste 12 måneder. – Tallene underbygger YS' krav om behovet for fullføring av kompetansereformen, som vi omsider fikk på plass revidert budsjett i år. Nå er det bare å gi marsjordre til alle om å bruke denne muligheten, sier YS-leder Randi Bjørgen.

Ferske tall viser at nordmenn i liten grad etter- og videreutdanner seg.

- Tallene som er lagt frem er interessante. Et viktig virkemiddel skulle være kompetansereformen som ble vedtatt for flere år siden. Problemet har vært mangel på finansiering; inntil stortinget før sommeren sluttet seg til et dokument-8 forslag om "å revitalisere kompetansereformen som en utdannings- og arbeidslivsreform", sier YS-leder Randi Bjørgen: - YS har siden arbeidet med reformen begynte, vært en aktiv pådriver for å få den på plass. Det viktigste med reformen er at den har knesatt retten til mulighet for å tilegne seg ny kunnskap og kompetanse. Bjørgen poengterer at det er først etter stortingsvedtaket før sommeren at det er blitt en reell mulighet for mange til å ta reformen i bruk.

- Det som nå er viktig er at arbeidstakerne må bli kjent med denne muligheten. Vi er klar over vårt ansvar og gjør det vi kan for å bidra. Siden finanseringsbiten har vært utelatt så lenge, er det ikke rart at mange ikke har tatt seg råd til å bruke denne muligheten. Jeg er enig i at det først og fremst er arbeidstakerne selv må ta initiativ til å gå i gang med etter- og videreutdanning, men det forutsetter at både myndighetene og ikke minst arbeidsgiverne sørger for å legge forholdene til rette, sier YS-lederen: - Det som vil være utslagsgivende er i første omgang skikkelig og god informasjon om ordningen i sin helhet.

Bjørgen understreker at både arbeidsgivere og arbeidstakere har felles interesser.

- Vi vil alle tjene på å ta tak i utfordringene med å legge til rette for videreutvikling av den viktigste innsatsfaktoren i norsk næringsliv: kompetente og kunnskapsrike arbeidstakere. Det betyr at arbeidstakerne også må synliggjøre verdien av denne reformen, sier YS-lederen: Når det snakkes om kompetanseutvikling av arbeidstakere, er det for øvrig på sin plass å dvele ved uttalelsen fra næringsminister Børge Brende tidligere i høst: "Vi har høyt utdannet arbeidskraft, og den er lavere lønnet enn i land vi sammenlikner oss med.

Der er vi konkurransedyktige."

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

God uttelling i forhåndsdefinerte områder Statoil fikk åtte operatørskap og deltakerandeler i tre utvinningstillatelser i forbindelse med Tildeling i forhåndsdefinerte områder (TFO 2004) på norsk sokkel. Tre av utvinningstillatelsene er tilleggsareal til eksisterende lisenser.

- Vi er godt fornøyd med tildelingen, sier Tim Dodson, Statoils direktør for leting i forretningsområdet Undersøkelse og produksjon Norge.

Statoil har en offensiv letestrategi og ønsker å trappe opp letevirksomheten i årene fremover. Selskapet har derfor behov for nytt areal.

Tildelingen omfatter ett operatørskap i Barentshavet, fire i Norskehavet og tre i Nordsjøen. I tillegg fikk selskapet én deltakerandel i Norskehavet og to i Nordsjøen.

- Dette er en bred og omfattende tildeling som kan bidra til økt produksjon og forlenget levetid på eksisterende installasjoner både i Nordsjøen og i Norskehavet. Tildeling av en ny utvinningstillatelse i Hammerfestbassenget kan skape grunnlag

Universal Sodexh

Svangerskapspermisjon m.m.

Klubben vil herved advare medlemmer som skal ut i svangerskapspermisjon o.l. om å redusere sin arbeidstid midlertidig før en slik permisjon starter.

Vi opplever at om en gjør det og bedriften oppgir at en har en 100% stilling og lønn deretter, så er det den lønn en har når permisjonen starter som er avgjørende.

Det er helt uavhengig hva bedriften har oppgitt, da det er den enkelte som er ansvarlig for at alle opplysninger er korrekte.

Om en får for mye utbetalt fra trygdekantoret kan en få straff og må i alle tilfeller tilbakebetale det en har fått for mye.

For en som nettopp har født et barn kan en slik sak bli en stor belastning og vi advarer derfor mot dette.

Årsmøte og tillitsvalgtskonferanse

Klubbstyret planlegger å avholde årsmøtet 05 sammen med en tillitsvalgtskonferanse på 2 dager.

Plassen som er valgt er Kiel fergen med et opphold i Kiel, da dette er det som er økonomisk forsvarlig i forhold til å avholde en 4 dagers årsmøte / TV konferanse i Stavanger.

Det blir i disse dager sendt ut påmeldings skjema for dette og det poengteres at påmeldingen er bindende.

Kun sykdom o.l. aksepteres som gyldig grunn til å ikke møte etter en har meldt seg på.

Det vil også være mulig å ta med ledsager på dette til en spesiell pris som vi har fått fra Color Line.

Slik vi ser det kan vi nå få avholdt en nødvendig tillitsvalgtskonferanse på to dager og et årsmøte på to dager, samtidig som det blir en sosial ramme rundt det hele som bør være attraktivt for tillitsvalgte og ledsagere til å være med på.

Starten på tillitsvalgtskonferanse er den 27.01.05. og avsluttes den 30.01.05.

Sikkerheten ivaretatt?

Både oljeselskap, redere og myndigheter påstår at sikkerheten til oljearbeiderne er helt på topp. Vet de hva de snakker om??

Hvor mange gasslekkasjer det er på Norsk sokkel pr år kommer frem i rapportene til OD / Ptil og kan være en ganske skremmende lesning.

Tar en med de som er på andre siden (UK) blir det rystende.

Alle i landet fikk seg en vekker nå i helgen da det var en meget farlig situasjon på Snorre og gassen lekket ukontrollert uti lang tid og store evakueringer måtte settes i gang.

Omtrent et døgn før dette skjedde på Snorre var det faktisk en lignende situasjon på UK sektor.

Der ble 114 personer evakuert fra Brae Alpha i henhold til NTB.

Så kommer det samtidig skremmende meldinger om at transporten fra / til installasjonene har et svekket kontrollorgan.

De som ivaretar sikkerhet i dette kan umulig være operatører, redere og myndigheter.

Det har de herved bevist, men kostnadene skal selvsagt ned for denne næringen og det skal oppnåes med først å legge på inntekten et tillegg for kost som for en del blir ca 40 000,- pr. person.

Hvordan dette skal gå i sammen er vanskelig å se og vi tror det heller ikke før vi får se det.

OKE: Ansiennitet ved oppsigelse og ved permittering.

Et parts sammensatt utvalg har nå avsluttet et arbeid med å forsøke å utarbeide et nytt forslag om ansiennitetsregler. I dagens møte la bedriften frem et forslag som ble akseptert og underskrevet av NOPEF og Lederne.

Utgangspunktet for dette arbeidet var uenighet mellom bedriften og fagforeningene om ansiennitetsprinsipp ved overtallighet. Bedriften har forfektet kontraktsansiennitet mens NOPEF og OKE har krevd innført bedriftsansiennitet. OKE ser positivt på at bedriften har beveget seg litt i saken og som nå legger til grunn ansiennitet i vikarpoolen/fleksipoolen ved eventuelle oppsigelser og/eller permitteringer.

Men dette betyr også at det i enkelte tilfeller ikke vil bli tatt hensyn til at det på enkelte kontraktsområder kan være ansatte i faste skift med lavere ansiennitet en ansatte som blir oppsagt i vikarpoolen.

Undertegnede ga i utvalget uttrykk for lite tilfredshet med dette punktet da dette også må sees i sammenheng med rettspraksis som gir bedriften rett til å flytte personell over til vikarpoolen/fleksipoolen, og som avtaleutkastet nå fastsettes som en enighet mellom partene.

Jeg hadde håpt på en enighet om at ansiennitet skulle legges til grunn slik at personell med minst ansiennitet måtte gå først ved eventuelle oppsigelser, uavhengig om vedkommende arbeidet i vikarpool/fleksipool eller arbeider på faste skift. Så langt kom vi dessverre ikke.

Jeg har også problemer med at avtalen som i sterkere grad enn hovedavtalen nå sier at kompetansesammensetning, kompetanse, alder og kjønn, kan være et kriterium for å fravike ansiennitet ved oppsigelse.

OKE vil inntil videre forholde seg til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven slik vi har gjort siden bedriften i år 2000 sa opp alle tidligere ansiennitetsavtaler.

OKE har oversendt avtaleutkastet til faglig og juridisk vurdering i OFS og vi skal ta stilling til avtaleutkastet på styremøtet i neste uke.

Med vennlig hilsen OKE

Oddleiv Tønnessen

Leder

Ptil: Ocean Vanguard mistet ankerkjettinger

Boreinnretningen Ocean Vanguard mistet sent tirsdag kveld 14. desember to av åtte ankerkjettinger og slet av stigerøret. 23 av mannskapet på 86 ble evakuert i løpet av natta. Hendelsen skjedde under boring for Eni Norge på Haltenbanken. Petroleumstilsynet vil granske hendelsen.

Samtykke til leteboring og bruk av Ocean Vanguard

Statoil ASA har fått samtykke til leteboring med Ocean Vanguard (bildet) og til bruk av den samme innretningen for produksjonsboring. Selskapet vil bore en letebrønn på Apolloprospektet og en kombinert lete-/produksjonsbrønn på Vigdis.

Samtykke til leteboring med Transocean Leader

Petroleumstilsynet har gitt A/S Norske Shell samtykke til leteboring i utvinningstillatelse 255 på Haltenbanken med den flyttbare innretningen Transocean Leader (bildet). Samtykket gjelder boring av letebrønn 6406/9-1 og er en forlengelse av et samtykke gitt i mars 2004.

Stor utbyggingsaktivitet på norsk sokkel

Det er forventet stor utbyggingsaktivitet på norsk kontinentalsokkel. Olje- og energidepartementet har i en pressemelding kunngjort at det i løpet av første halvår 2005 forventer å motta plan for utbygging og drift (PUD) for sju utbyggingsprosjekter. Disse prosjektene omfatter utvinning av mer enn 40 millioner Sm³ olje og 40 milliarder standard kubikkmeter gass.

Tilsyn - rørledningene til Ormen Lange og Langeled

I perioden 5.-14. oktober gjennomførte Petroleumstilsynet (Ptil) et tilsyn rettet mot Norsk Hydros (NH) styring og oppfølging av fabrikkasjonen av rørledningene til Ormen Lange og Langeled. Vårt hovedinntrykk er at NH har etablert og implementert et tilfredsstillende styringssystem for leveransen av rør til prosjektene.

Tilsyn med teknisk sikkerhet og beredskap på Oseberg Sør

Petroleumstilsynet (Ptil) gjennomførte i tidsrommet 12.-14. oktober en verifikasjonsaktivitet ombord på innretningen

Oseberg Sør (bildet). Tilsynsaktiviteten var rettet mot styringssystemer og tekniske forhold innen områdene teknisk sikkerhet og beredskap. Det ble ikke funnet alvorlige avvik fra regelverkskrav.

Tilsyn med forankringsanalyser - Deepsea Delta

I perioden 21.-22. oktober og 10. november førte vi tilsyn med de stedsspesifikke forankringsanalysene for bruk av den flyttbare boreinnretningen Deepsea Delta på Tune og Oseberg. Det generelle inntrykket er at analysene blir utført i henhold til gjeldene regelverk.

Offshore Strategikonferanse

Offshore Strategikonferansen er blitt en av de viktigste møteplassene for norsk oljeindustri. Konferansen arrangeres for 11. gang 8. og 9. februar 2005 i Stavanger. Ingen konferanse gir deg bedre muligheter til å knytte nye kontakter. Vårt mål er at deltakerne skal få ny kunnskap, og ny innsikt i mulighetene både på norsk sokkel og internasjonalt. Det blir som vanlig mye tid til rundebord diskusjoner og paneldebatter. Kanskje også noen overraskelser underveis.

Program og foreløpig deltakerliste finner du på www.strategikonferansen.org

Mandag kveld 7. februar blir det en uformell sammenkomst for de som ønsker. Her vil Hans Henrik Ramm gi sin betraktning på hva valget i 2005 kan føre til for denne industrien.

Det er rekordstore investeringer på norsk sokkel i 2005 som konsekvens av Snøhvit og Ormen Lange. Hva kommer etter disse gigantprosjektene? Hva har oljeselskapene å by på av nye prosjekter og revitalisering av de modne feltene? Hvilke teknologiske sprang skal vi forholde oss til? Vil nye aktører på norsk sokkel åpne for nye perspektiver i leverandørindustrien?

Stadig flere norske leverandører får innpass i internasjonale markeder. Hvorfor lykkes disse?

Offshore Strategikonferansen vil gi deg svaret.

Da vi gjorde en spørreundersøkelse i høst, om hva dere aller helst ville høre om, var svaret entydig, utvikling i nord. Vi har gitt dette bred plass - og vil søke å gi et realistisk bilde av muligheter og utfordringer industrien har i dette området.

Vi har bedt statssekretær Oluf Ulseth i Olje- og energidepartementet stille seg til rådighet for å avslutte programmet. Han har også vært innom Nærings- og handelsdepartementet. Problemstillingen vi ønsker å drøfte med ham er oljenæringens rolle i utviklingen av næringspolitikken - vi lar salen slippe til i en samtale med ham.

Program og påmeldingsskjema finner du på <http://www.strategikonferansen.org>.

Riktig tiltak mot sosial dumping

Det varsles nå at moderniseringsminister Morten Meyer vil anvende ILO-konvensjon 94 – og kreve norske lønns- og arbeidsvilkår for alle oppdrag som staten legger ut på anbud. - Dette er i tråd med et av de forslagene YS gjentatte ganger har lagt frem for regjeringen i arbeidet med å motvirke sosial dumping. Jeg er fornøyd med at dette er på plass, og forventer nå styrket engasjement på dette området, sier YS-leder Randi Bjørgen.

YS-lederen minner om at Stortinget før sommerferien behandlet forslag om tiltak for å motvirke sosial dumping.

- I forbindelse med EU-utvidelsen 1. mai har YS både i forkant og i etterkant av utvidelsen pekt på at det området som først og fremst vil kunne føre til sosial dumping og press på faglige rettigheter er tjenesteinnvandringen, sier YS-leder Randi Bjørgen: - Prinsipielt har YS hele tiden ment at arbeidstakere i nye EU-land skal ha de samme rettigheter i EØS-området som det norske arbeidstakere har. Samtidig ser vi at det i en periode er nødvendig å iverksette tiltak for å få smidig overgang fra et EØS18 (15 EU + 3 EFTA/EØS-land) til et EØS28, for å motvirke ubalanse i arbeidsmarkedet og press på sosiale og faglige rettigheter.

YS-lederen poengterer at både lovendringer og informasjonsarbeid er viktig.

- YS har bedt både stortinget og regjering om å iverksette en rekke tiltak for å motvirke sosial dumping, blant annet ILO-konvensjon 94 i norsk lov. Jeg er glad for at det kravet nå kan kvitteres ut, men vi er ennå ikke i mål. Fortsatt bør det jobbes med å utvide ordningen med regionale verneombud i flere bransjer. Det er også viktig å sikre at innvandret arbeidskraft får samme rettigheter som dagens norske, sier YS-lederen: - Det betyr blant annet pålegg om å informere om faglige rettigheter, å opprette et samarbeidsorgan for oppfølge og overvåke utviklingen i arbeidsmarkedet og å gjennomgå eksisterende offentlige tilsynsordninger.

YS-lederen understreker at det også er viktig støtte opp om utviklingen av faglige og sosiale rettigheter i de nye EØS-landene.

- Som kjent skal EFTA-landene finansiere en økonomisk bidragsordning på nesten 1,9 milliarder kroner årlig. Denne overføringen representerer en unik inntektsutjevning i Europa. Helt siden det ble snakk om denne ordningen har YS bedt om at disse midlene også bidrar til å fremme faglige og sosiale rettigheter, sier Bjørgen: - Jeg er skuffet over at man hittil har latt være å lytte til forslaget vårt på dette området. Likevel mener jeg det fortsatt i forbindelse med en revidering av avtalen, bør være mulig å innarbeide dette hensynet. Vårt poeng er at det vil være fornuftig også å knytte krav om faglige rettigheter for å kunne dra nytte av midlene. Det vil kunne føre til at den norske arbeidsmodellen bidrar til å heve nivået i andre land, som igjen vil kunne bidra til å motvirke press på rettigheter og sosial dumping i Norge.

Boikott Fjord Line

Utflaggingen av norske arbeidsplasser fortsetter. Sist ute er Fjord Line som nå har gått til oppsigelse av 350 ansatte fordi rederiet flagger ut skipene sine til Færøyene fra april 2005.

Allerede nå har de ansatte fått brev om oppsigelse. I følge Fjord Line vil hyrekostnadene bli 40 prosent billigere ved å erstatte de norske sjøfolkene med mannskap fra Baltikum.

I ly av skipsfartsmeldingen kan de nå flagge ut skipene sine og sette de norske sjøfolkene på porten, med regjeringens velsignelse. Rederiet argumenterer med bortfallet av nettolønnsordningen og mener det er umulig å drive selskapet med god nok fortjeneste under slike uforutsigbare rammevilkår som stortinget har vedtatt. OFS kaller dette samfunnsfiendtlig virksomhet der grådighetskulturen er satt i system.

Rederiet sier i uttalelsen at de fortsatt ønsker et norsk preg på skipene og beholder derfor 160 norske ansatte. Resten av mannskapet hentes inn fra Baltikum. Det "norske preget" er tydeligvis et godt salgsargument for rederne, selv om det etter hvert bare blir på overflaten. Hvilke konsekvenser dette vil kunne få for sikkerheten forteller de intet om. Det er denne "falske tryggheten" det norske preget skal ivareta. OFS stiller spørsmålsteget ved beredskapsorganisasjonen og de kommunikasjonsproblemer som lett vil oppstå i en krisesituasjon, må det nok en ulykke til før myndigheter reagerer?

I Stavanger Aftenblad, SA, tirsdag 23. november kan en lese at det er de fleste innen forpleiningstjenesten om bord som må gå, med unntak av sjefene. Hovedtillitsvalgt Helga Kollen påpeker at det er flest kvinner som rammes. "De har få ledende stillinger, men jobber som servitører, renholdere og på kjøkkenet/byssa. De fleste av offiserene er menn som arbeider på dekk og i maskinen", sier Kollen og forteller om stor bitterhet og frustrasjon blant de ansatte som nå mister jobbene sine. Det er ikke så mange ledige jobber innenfor den delen av sjømannsyrket, og verst er det for de litt eldre enten du er mann eller kvinne.

Det var nettopp denne problemstillingen som var hovedårsaken til den fire måneder lange konflikten som OFS hadde med Norges Rederiforbund, NR, denne sommer/høst. Rederne ønsker å overføre utflaggingsspøkelset til oljenæringen, og vår kamp ble stanset av at regjeringen. Minister Høybråten valgte å komme NR til hjelp med tvungen lønnsnemnd, en nemnd som ikke vil løse noen problemer, bare utsette dem. Selv om konflikten er over for denne gang, vil kampen om arbeidsplasser, trygge ansettelsesforhold og faglige rettigheter fortsette både sentralt og lokalt. Kampen er inne i en startfase som vi alle må slutte opp om. På sytti- og åttitallet mistet 60 000 sjøfolk arbeidsplassene sine uten motstand, oljearbeiderne vil ikke akseptere at historien får gjenta seg.

OFS oversender sin støtte til de oppsagte i rederiet. Vi har stor forståelse for den forbannelse og den fortvilelse dere føler. Vi vil oppfordre til boikott av Fjord Line og be medlemmer og fagforeningskamerater om å velge andre alternativer framover.

Fordelsbeskatningen kan bli vårt våpen

OFS vil oppfordre arbeidstakerne på sokkelen til å snu en eventuell negativ skatteskjerpelse på forpleiningstjenestene til noe positivt.

Arbeidstakerne kan velge å kreve en økonomisk kompensasjon fra selskapene ved neste lønnsoppgjør, eller vi kan benytte vår delbetaling av forpleiningstjenestene som et våpen for medinnflytelse på den kvalitet og den standard som til en hver tid skal være gjeldende. I henhold til regler og avtaler skal vi i utgangspunktet ha en reell arbeidstakermedvirkning, men vi vet alle at så ikke skjer. Kontraktsinngåelser er hemmelige, og normalt sitter arbeidstakerne igjen som taperne. Det kan vi nå angripe fordi vår delbetaling gjør oss til partnere som kan sette krav. Det vil bety at det må gjøres en økonomisk konsekvensanalyse av den kvalitet og standard som ønskes. Det vil så danne grunnlag for de anbudspapirer som sendes ut, og som igjen vil bidra til å fastsette kontraktens rammevilkår. Vi skal være delaktige i evalueringen av de innleverte anbud, samt i den avsluttende beslutningsfasen. OFS oppfordrer miljøene til å diskutere de nevnte problemstillinger, og se på de muligheter dette kan gi, både for de forpleiningsansatte og oss andre som oppdragsgivere og kunder.

OFS og Lederne samarbeider om fordelsbeskatning

OFS og Lederne har nå overlevert brev til alle partier på Stortinget, samt til finansdepartementet vedrørende fordelsbeskatning av den frie kosten på sokkelen. Det forventes at departementet svarer på de problemstillinger som knytter seg til definisjon av tjenestereise.

Det er også påpekt i brevet at myndighetene helt har sett bort i fra de utfordringer som internasjonaliseringen av sokkelen gir. Det tenkes her på det totale kostnadsbildet for alle aktørene, og ikke bare arbeidstakerne. Selskapene vil få en merkostnad fordi en må betale arbeidsavgift for dem økte lønnen, og de administrative kostnadene vil øke. Vi synes også det er merkelig at vi må fordelsbeskattes av en kost som i utgangspunktet er avgiftsfri. De politiske partiene på stortinget ikke hadde tid eller anledning til å møte OFS og Lederne for å diskutere problemstillingen. Det lykkes imidlertid på kort varsel å få til et møte på tinget med Frp. Lederne fremla da våre synspunkter på dette og overleverte vårt brev. Frp forsøker selvfølgelig nå i etterkant å ta avstand i fra noe de har avtalt, og gjemmer seg bak den politiske hestehandelen de har inngått med regjeringspartiene. OFS og Lederne håper likevel vårt innspill vil bli en del av de avsluttende drøftelser om budsjettet og derfor blir tatt hensyn til.

Hvor er offiserene?

OFS setter et stort spørsmålstegn ved solidariteten til offiserene på de skip som nå flagges ut.

Skal de også denne gangen sitte passive på gjerdet og la historien få gjenta seg? Rederne flagget tidligere ut nærmere 60 000 sjømenn, offiserene holdt kjeft da de trodde de var "fredet". Men det varte ikke lenge før også store deler av offiserene selv ble erstattet av utlendinger. Når det underordnede mannskapet forsvinner, står dere alene og ribbet tilbake. Har dere glemt den historien?

Hvor er solidariteten og motstandviljen? Hvordan kan dere sitte stille og akseptere at deres arbeidskollegaer gjennom mange år bare kastes i land? Når skal dere reagere?

Samtlige norske sjøfolk burde reagere med spontanaksjoner og samle seg i et felles angrep mot denne grådighetskulturen til rederne. Det er feil å bare rette søkelyset mot det politiske miljøet. Mange av disse rederne, de fleste nærmest nullskatteyttere, får store subsidier fra staten, og vi som samfunn, må kunne forvente å få noe tilbake.

Samfunnet internasjonaleseres på en slik måte at hele det norsk næringsliv er på vei til å bli flagget ut. Det betyr at vi lett kan havne i en skatte- og avgiftskonkurransesom vil utfordre hele samfunnssystemet vårt.

Rederne skremmer ungdommen og lokker kineserne

Norges Rederiforbund, NR, tegner langsiktige samarbeidsavtaler med Kina for å utdanne kinesiske sjøfolk som skal seile såkalte "norske" skip.

NR ser for seg en videreutvikling av det allerede etablerte samarbeidet for å sikre seg billig arbeidskraft. NR kan fortelle at antall utdannede kinesere er voksende, og at det nå nærmer seg 1300 personer.

Ansettelsene av kineserne går via agentfirma og NR håper at det i fremtiden skal kunne være et marked for bemanningsagenter, slik at også utenlandske interesser kan etablere seg. Da oppnår man konkurranse og enda billigere sjøfolk.

Samtidig som dette skjer, er vi vitne til en ny bølge med utflagging av skip. OFS forstår godt at norsk ungdom under utdanning i maritime fag, nå vurderer å bryte utdannelsen. Det er klart at disse også tenker langsiktig og ønsker seg sikre arbeidsplasser. Rederne har jo gitt klare signaler om at de vil ha så billige sjøfolk som mulig, og hvilken nasjonalitet de måtte ha, er uinteressant for dem.

Myndighetene bør snart ta et oppgjør med denne næringen som til tross for store inntekter og lite skatt, aldri blir fornøyd. Det kan synes som om de selv ikke vil bidra til samfunnsbygging, de viser hele tida bare til ringvirkningene av sin egen virksomhet.

Er vi da tjent med å ha en slik næring?

OFS-klubben i Universal Sodexho støtter heismontørene

OFS Klubben er en av de mindre klubbene i OFS og har liten kasse, spesielt etter vår egen streikesommer og høst. Men klubbstyret bevilget kroner 1000, - som vil bli overført dere i disse dager og følgende støtteerklæring:

OFS Klubben USN støtter fullt ut den lovlige konflikten som heismontørene nå er oppe i.

Det er av absolutt største nødvendighet at fagbevegelsen samles om et felles krav som sikrer motstand ovenfor sosial dumping blandt arbeidstakere.

Når OFS tidligere i år hadde en arbeidskonflikt gående i 4 måneder for det samme, men ble stoppet av regjeringen og tvungen lønnsnemnd, betyr ikke det at vi har gitt opp.

Den kampen dere nå fører fører dere for alle arbeidstakergrupper i dette landet og om dere skulle oppleve å få samme

skjebne som OFS fikk, vil vi samlet komme sterkere tilbake.

Å slå tilbake de forsøk som nå gjøres for å dumpe lønns og arbeidsvilkår her i landet må stoppes om ikke mange vil havne på sosiale trygder.

Dette kan umulig et lovgivende organ som Stortinget sitte rolig å se på.

Stå på kamerater.

OFS Klubben USN

Heismontører!

- STÅ PÅ!

Forpleiningsarbeidere organisert i OFS klubben i ESS offshore vil med dette gi heismontørene full støtte i kampen mot sosial dumping.

Dere fremstår i dag som en spydspiss mot NHO og kapitalkreftenes angrep på opparbeidede rettigheter.

Vi kjenner lusa på gangen når NHO viser sitt sanne ansikt og vil innføre billig arbeidskraft for å undergrave våre lønns- og arbeidsforhold!

Dere fortjener all den støtte dere kan få fra alle som er opptatt av opprettholdelse av et anstendig arbeidsliv.

Vi har ikke glemt den solide pengestøtte vi fikk av heismontørene i 1986 da vi forpleiningsarbeidere organisert i OFS gikk til streik mot oljeselskapene og krevde lik lønn for likeverdig arbeid. Deres støtte hjalp oss til målet.

Vi har selvfølgelig også merket oss heismontørenes aktive støtte til årets OFS streik til kamp mot sosial dumping i norsk oljeindustri. Det varmet godt i en tid hvor mange dessverre var i mot oss!

Deres kamp er også vår kamp og da må vi stå sammen.

Fra en slunken og streikeslitt streikekasse oversender vi kr 1000.- i støtte til deres konto.

Siden dette blir en lang kamp som må vinnes, vil vi komme tilbake til saken når den mørke vinteren går mot sin slutt og heisen i regjeringskvartalet fortsatt står stille!

Kansje vårløsningen kan få NHO og alle heiser på gli!

Ikke gi dere! STÅ PÅ KRAVA !

Med solidarisk hilsen

OFS klubben ESS

OddleivTønnessen

Leder.

Julegaven" fra Krf., V, H & Frp til oljearbeiderne

Regjeringspartiene sammen med Frp, vil vedta en skatteskjerpelse ved å fordelsbeskatte den frie kosten på sokkelen. OFS har sammen med Lederne forsøkt å få til et møte på stortinget med de ansvarlige, men det hadde de ikke anledning til.

Oljearbeiderne vil "takke" disse politiske partiene for deres julegave anno 2004, en overraskelse vi alle skal ta med oss frem til neste høst og det kommende valg. Vi venter med spenning på deres neste "gavepakke". OFS samles til en konferanse om et par uker, hvor vi kan ta et oppgjør med våre politikere. Vi gleder oss allerede til å treffe blant annet Frp-dronningen Siw Jensen.

OFS har også tatt et initiativ overfor OLF, som så langt har vært passiv. OLF var raskt på banen da det gjaldt taxfree-salget, men når det dreier seg om skattesjerpelser, er organisasjonen taus. OFS håper imidlertid at alle parter kan finne en løsning, slik at vi fortsatt skal kunne ha en tilnærmet fri kost. Vi har blant annet luftet tanker om en form for betaling, slik at kosten ikke lenger er fri og den enkelte ikke lenger kan skattlegges for denne.

Vi håper at et slikt møte med OLF vil kunne skje i nærmeste fremtid.

Spennende og lærerik konferanse

Skrevet av: Mette Møllerop

Oljearbeidene har gjennom OFS klart å få norsk sokkel til å bli den sikreste oljearbeidsplass i hele verden. Oljearbeiderne har siden oppstarten hatt en full verktøykasse i motsetning til enkelte statsråder, uten å nevne navn. OFS har vært verktøykassen til oljearbeiderne helt frem til dags dato. Når oljearbeiderne åpner verktøykassen, har hele verden hatt blikket rettet mot norsk sokkel og oljeprisene har steget i takt med hvor hardt vi har skrudd til.

Konferansen ble åpnet av OFS sin første nestleder, Bjørn Tjessem som ønsket alle velkommen og håpet at de inviterte innlederne, med særlig adresse til politikerne, kunne få noe å tenke på til den kommende valgkampen. Her følger Bjørn Tjessems innledning.

- Jeg synes det er flott at så mange politikere har tatt seg tid til å tilbringe noen timer sammen med oss i en sikkert hektisk hverdag nå før jul.

Samtidig velger jeg å gi et lite spark til de, eller retttere sagt, det politiske partiet som velger å ikke stille opp, nemlig Venstre. Men de har vel vist de siste åra at de ikke er så opptatt av å få folk til å stemme på seg. De er vel så trygge på at noen tar dem inn i varmen uansett hva de måtte mene å gjøre.

Grunnen til at vi har invitert til denne konferansen har sammenheng med hvilken politisk situasjon vi har i Norge i dag og hvordan blant annet oljearbeiderne kjenner dette på kroppen.

Myndighetene er for tiden ikke på vår side. Vi ser og hører hver eneste dag at vi har et stadig økende sykefravær. Samtidig hevder noen at vi aldri har vært friskere.

Vi må bli mer fleksible, vi må jobbe lengre, helst til vi dør, samtidig har det aldri vært flere uføretrygdede. Aldri har så mange blitt utstøtt fra arbeidslivet samtidig har vi ikke råd til pensjon.

Stillingsvernet skal svekkes

Målet er å svekke stillingsvernet slik at vi får mer utrygge ansettelsesforhold

Flere skal gå på korttidskontrakter. Fagforeningene må få mindre makt.

Rigger kommer inn på norsk sokkel med krav fra norske selskap om at det skal være 50 prosent utenlandsk bemanning som er ansatt på Barbados eller Singapore uten faglige rettigheter, osv osv.

Vi må bli mer konkurransedyktige og billigere! Har dere hørt det før?!

Samtidig tjener oljeselskapene og staten mer penger en noen gang. Eller for å bli litt mer konkret: oljeselskapene og staten vasser i penger.

For ikke å snakke om rederne: Norges rikeste mann, hvem er det?

Ja riktig! En reder Fredriksen. Var det 10 eller 20 milliarder han hadde.

Det betyr lite for oss, han har i alle fall mer enn de fleste.

Hvem flagger ut hundrevis, for ikke snakke om tusenvis av arbeidsplasser i disse dager?

Fergeselskapene Fjord Line og Colorline som selv med kjempeoverskudd skal kutte norske arbeidsplasser. Hvorfor sitter en stille og ser på?

Nekt dem å legge til norske kaier.

Hva skjer, og hvem lar seg lure?

Streikene:

OFS har i år hatt tre streiker som alle handler om det samme:

Jobbtrygghet!

Hva er det, vil en kanskje spørre?

Men sier det seg egentlig ikke selv?

Hva skjer med oss mennesker dersom vi ikke har jobbtrygghet?

Hvordan blir vi som mennesker og hvordan handler vi når vi ikke vet om vi har fast inntekt?

Får du lån i banken til å bygge hus om du er løsarbeider?

Tør du stille krav til HMS?

Tør du la være å gå på jobb når familien trenger deg?

Tør du la være å gå på jobb når du er så syk at du er en fare for deg selv og dine kollegaer?

Tør du engasjere deg i fagforeningen, eller politikken?

Jeg tror svarene er NEI

Hvilke samfunnsaktører blir vi dersom vi må stå med lua i hånda?

Ønsker vi oss hundre år tilbake i tid? Eller som oljearbeider 30 år tilbake?
Nei det gjør vi ikke. Vi kjenner historien.

Stavanger Aftenblad;
18. november 1996

Sommeren 1966 sto det en liten annonse i Aftenbladet. Det amerikanske boreselskapet Odeco fra New Orleans trengte 36 personer til boreriggen Ocean Traveller. Den skulle bore etter olje, for Phillips, på noe som de kalte blokk 8/3 i Nordsjøen. "Til tross for at de færreste visste hvor denne blokken lå, eller hva en borerigg egentlig var, sto folk i kø for å få jobb. Omkring 2000 søkte. I køen sto sjøfolk og verftsarbeidere, bønder og bakere. De ville prøve eventyret. Ryktene om gode lønninger gikk fra mann til mann.

Daværende ordfører i Stavanger, Arne Rettedal, hadde en tid forut, fått en litt merkelig henvendelse fra amerikanerne. Ledelsen i Odeco ville ha et råd om hvor lønnsnivået egentlig lå i Norge. De skulle ansette folk. Dette var starten på en lang kamp i Nordsjøen. Det var her i havet at Norge noen få år seinere, skulle oppleve de tøffeste og villeste streikene i moderne historie.

Pionertiden

Men hva skjedde egentlig med de første 36 som ankom blokk 8/3 med Ocean Traveller, seinsommeren 1966? De kom til hardt arbeid og amerikansk lederstil. De 36 var et par hundre nautiske mil vekk fra norsk arbeidervern og avtaleverk. Den første "konflikten" oppsto her ute. Riggen var meget spartansk utstyrt. Blant annet var det ikke dører for toalettene. Amerikanerne mente dette var unødvendig. De var hellig overbevist om at hadde en dodører, ville det føre til unnaluring. De ansatte kunne jo bli sittende lenger enn nødvendig.

Nordmennene ble vant til dette etter hvert, men da riggen Ocean Viking ble bygd som en tro kopi av Ocean Traveller med åpne dodører, protesterte nordmennene heftig. Det ble nesten konflikt før amerikanerne bøyde unna. Siden den gang har det vært dodører i Nordsjøen."

Dette var litt av den humoristiske delen av historien, men de fleste konfliktene har vært blodig alvor og myndighetene har mye å takke fagforeningene for, og særlig OFS, for at norsk oljeindustri har et godt omdømme i resten av verden. Vi har alle fortsatt noe å være stolte over.

I dag er det faktisk noen som ønsker seg tilbake til denne tiden, eller mer korrekt, det er noen som ønsker oss tilbake til den tida hvor arbeidsfolk sto med lua i hånda.

Hvem er det?

Er der noen her i salen?

Eller sitter de skjult en plass hvor ingen kan se dem?

OFS ønsker ikke denne tiden tilbake, derfor har våre medlemmer hatt tre streiker i år. Det har handlet om å bevare det vi har.

Politikerspørsmål

Ett av spørsmålene til de politikerne som er her i dag må jo bli; ønsker dere at vi skal ha den jobbtryggheten og de arbeidsvilkårene vi har i dag? Dette henger nemlig sammen. Har vi ikke jobbtrygghet så klarer vi ikke forsvare arbeidsvilkårene og sikkerheten. Dette er noe rederne og oljeselskap har skjønt for lenge siden. Derfor driver de nå en utstrakt utflagging av oljearbeidere.

Oljearbeidene har gjennom OFS klart å få norsk sokkel til å bli den sikreste oljearbeidsplass i hele verden. Oljearbeiderne har siden oppstarten hatt en full verktøykasse i motsetning til enkelte statsråder, uten å nevne navn. OFS har vært verktøykassen til oljearbeiderne helt frem til dags dato. Når oljearbeiderne åpner verktøykassen så har hele verden hatt blikket rettet mot norsk sokkel, oljepriser har steget i takt med hvor hardt vi har skrudd til.

Og senest i år har norske oljearbeidere vært et hett tema i forhold til verdensøkonomien. Men det er faktisk vår motpart, oljeindustrien og rederne, som sørger for at norsk sokkel kommer i såkalt "vanry"

Vi er nå kommet i en situasjon hvor noen angriper oss og da må vi ha full rett til å forsvare oss.

Hvor og hvem startet angrepet?

Dette har en lang politisk historie, men jeg vil bare si følgende, det handler om at mye vil ha mer, og ja, noen jeg ikke vil nevne, vil ha fler. Det mest synlige er å henvise til at oljeindustrien i flere år jobbet med å krisemaksimere norsk sokkel, mens Einar Steensnes (som er så sporty å stille opp her) satt som olje- og energi minister. Utgangspunktet til industrien var at norsk sokkel nærmest var død, de måtte ha lavere skatter og avgifter for å overleve.

Etter dette møtte vi for første gang massive krav fra industrien om å fjerne opparbeidede rettigheter i tariffavtalen.

Samtidig startet rederne en utflagging av arbeidsplasser, mens mange hundre norske riggarbeidere gikk og hevet ledighetstrygd i distrikts- Norge.

Samtidig med dette kommer myndighetene med massive angrep på arbeidsmiljøloven, sykelønn og pensjon, for å nevne noe.

Samarbeid med andre

OFS ønsket at andre fagforeninger skulle være med på kampen, slik at vi i det minste skulle klare å sikre oljearbeiderne mot denne raseringen. Som kjent ble OFS alene i denne kampen også, i alle fall inntil Heismontørene går ut i konflikt for å sikre norske lønns og arbeidsvilkår innen heisbransjen. De ser akkurat den samme faren som oljearbeiderne har sett og følt.

Når det gjelder raseringen av arbeidsmiljøloven så begynner flere og flere fagorganiserte å få øynene opp om hva dette handler om, og jeg er overbevist om at den kampen OFS har hatt, er en medvirkende årsak til den stadig økende motstanden vi nå ser. Vi vil forstette å kjempe sammen med hele fagbevegelsen for at de som ønsker endringene ikke skal klare dette.

Når det gjelder utflagging av riggarbeidene, ser det ikke fullt så lyst ut. Her ser det ut til at vi fortsatt står rimelig alene uten de store alliansene. Vi kjenner alle historien om sjøfolka og vet hvilken politisk innflytelse rederne har. De som burde være vår nærmeste allierte, nemlig Nopef, godtar at våre jobber blir overtatt av arbeidstakere uten jobbsikkerhet. Hvorfor de i år ikke ville være med på våre krav om blant annet to års gjeninntakelsesrett, mindre bruk av midletidig ansettelse og vikarer, samt krav om ansettelse i norsk selskap, får de svare på selv. Om vi hadde fått innfridd kravene, ville dette ha vært til god hjelp for å hindre sosial dumping og skape jobbtrygghet.

Men en ting skal Leif Sande ha, han har skjønnet hva som er årsaken til den utviklingen vi ser.

Sitat fra Nopef sin hjemmeside:

En politisk streik?

OFS streiken – egentlig en politisk streik mot EU-tilpasning og markedet? Man kan bli fristet til å spørre når man ser de synspunktene OFS-leder Terje Nustad gir uttrykk for i et innlegg på OFS klubben i Transocean sin nettside. Konklusjonen synes å være at OFS egentlig streiker mot en uønsket politisk utvikling. En forbundsleder bør ha politiske meninger, men å gjennomføre en streik i 13 uker for å få markert dem er da vel noe drøyt?

At Sande aksepterer den uønskede politiske utviklingen får han ta på sin kappe, men OFS utfordrer alle negative utviklinger som får konsekvenser for medlemmene. Dette tar vi på alvor. Vi er nødt til å sikre de rettigheter som før var sikret i lovs form gjennom tariffavtalene, inntil det er politisk flertall for å få dette tilbake i loven.

Samtidig som Sande mener OFS streiken er en politisk streik, så mener han også at det er en vervekampanje iverksatt av OFS for å knekke LO og Nopef.

Sitat fra Nopef sin hjemmeside:

Hva streiken virkelig dreier seg om:

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 uverdigg måte å drive organisasjonskamp på.

Ja, ja, at vi kan ha store ambisjoner er en ting, men dette er vel litt i overkant selv for OFS. Dessuten har det aldri vært et ønske eller intensjon å knekke noen.

Et spørsmål til politikerne må jo være, Har OFS for stor makt?

I følge vår tidligere olje- og energiminister så oppfordret han industrien; ”jeg velger å si angripe oljearbeiderens goder”.

Det kunne egentlig vært greit nok. Hadde det ikke vært for at når vi da må ta kampen, så kommer den samme regjeringen og slår oss i hodet med lønnsnemnd. Så kan en si at ja, men vi kan ikke stoppe hele den norske oljeproduksjonen.

Nei vel.

Det er ikke OFS som setter myndighetene i en situasjon hvor de hevder at lønnsnemnd må brukes, men våre motparter OLF og NR.

Siden vår motpart angriper streikeretten til OFS, vil jo mitt forslag til politikerne nå være at vår motpart fratras muligheten til å gå til lockout fordi at de tar ikke ansvar for egne handlinger.

Oljeindustrien er den mest internasjonale industrien i Norge, og dette har vi klart å leve med i alle år. Samtidig har vel oljearbeiderne vært en av de mest omstillingsvennlige arbeidstakergruppene i dette landet, men en plass går grensen!

OFS vil uansett fortsette å kjempe for at norsk sokkel skal være den tryggeste og beste oljearbeidsplass i verden. Til det trenger vi politikere som har verktøy i kassen og som ønsker at norsk industri og sokkel skal fremstå som en attraktiv arbeidsplass for alle i Norge, uavhengig av hvor en bor i landet. Oljearbeidsplassene er ikke bare viktige for industrien, men store deler av distrikts - Norge nyter godt av disse arbeidsplassene.

Vi skal snart få høre litt om hvordan situasjonen er for britiske oljearbeidere og jeg oppfordrer alle til å spørre Jake om det de lurer på. Ingen har bedre kjennskap enn Jake til britisk sokkel og de forholdene som råder der.

Til slutt vil jeg stille spørsmålene:

Ønsker dere som politikere at vi skal ha britiske lønns- og arbeidsvilkår på norsk sokkel?

I så fall, hva er grunnen til det?

Er toppene i The 5prosent Community bare smågutter i forhold til det som staten og oljeselskapene driver med ovenfor oljearbeiderne?

En rekke innledere

OFS hadde invitert en rekke innledere: Tidligere konserntillitsvalgt i Aker, nå bedriftsrådgiver, Rolf Utgård, Hallgeir Langeland (SV), Tore Nordtun (AP), Torstein Dahle (RV), Inger Stolt -Nielsen (Kystpartiet), Siri Meling (H), Einar Steensnes (KrF), Odd Arild Kvaløy (SP), og Kjetil Solvik Olsen (Frp) Dessuten var Jake Molloy fra OILC til stede.

Rolf Utgård

Fagbevegelsen spiller en viktig rolle i omstillingsprosessene. Vanligvis ønsker bedriftsledere seg sterke fagforeninger som kan samarbeide. Det er en myte at fagforeningene er i mot omstillinger. Fagforeningene tas ikke alltid med på råd, og det fører til kamper.

Kampen om styringsretten er historiens gjenganger, sa Utgård og gjennomgikk de viktigste fasene i historien.

I stikkordformsform fra paternalismen – enevoldmakt – ”store far” fra 1800-tallet fram til rundt 1850 da arbeiderbevegelsen kom med fagforeninger og etter hvert partssamarbeid og ”Den norske modellen” i 1946.

- Den norske modellen er egentlig en skandinavisk og nordisk modell hvor en har brukt fagforeningene aktivt. Den motsatte retningen skyr fagforeningene.

Utgård tok og for seg amerikanske påvirkere, og trakk spesielt fram dem som frykter fagforeningene, Scargill & Hoffa.

- Norske arbeidsgivere påvirkes av amerikanske retninger, selv om vi har en demokratisk tradisjon i Norge.

Hva kan fagforeningene gjøre? Vise styrke, samarbeidsinitiativ og solidaritet, mente Utgård og trakk også fram hva staten må gjøre: lage gode lover, lage en god velferdsstat og ha gode, kollektive løsninger.

Resultatet av dette blir kompetanse og utvikling.

Det er viktig at alle yter likt hvis trepartssamarbeidet skal bestå. Alle må opp og stå, hvis ikke blir det for tungt for dem som er igjen.

I forbindelse med omlegginger, nedlegginger, utflagging av norske selskaper trakk han også fram valg av utenlandske organisasjons- og styringsmodeller.

- Det er ingen grunn til å velge disse modellene. Spørsmålet er hva vi gjør nå. Finn Lied sa at vi skal investere i forlengelsen av vår kompetanse, altså satse på det vi er gode på. Det gjelder også for modellene for partssamarbeid og bedriftsutvikling som vi har tradisjon for i Norge.

Steensnes

Spørsmålene dere stiller er viktige og interessante, sa Steensnes. Det er ikke alltid vi er enige, men av og til...

Om internasjonalisering sa han at vi alltid har hatt samkvem med andre land. - Det er en del av norsk væremåte å ha denne type aktiviteter.

Når det gjelder avtaler er ikke det helt uproblematisk. Du kan ikke alltid plukke det beste, du må og ta ulempene.

Det er viktig at ikke de sterke valser over de fattige.

Steensnes var ikke enig i at det bare er de brutale markedskreftene som slår inn over oss. – Vi ser og solidaritet. Vi trenger derfor et sterkt regelverk. Dersom det kun er de ”isblå” krefter som rår, får vi ikke det samfunnet vi ønsker oss.

Internasjonalisering er en del av norsk oljeindustri. Kompetansen er norsk suksesshistorie som den som for eksempel Aker Kvaerner nå gjennomfører ute i verden. Det er en sammenheng mellom dette og norsk oljeøkonomi.

Det er ikke lenge siden kritikken av støtten som gikk til bedrifter som etablerte seg i Baltikum kom. Norsk møbelindustri – Hjellegjerde, vokste sterkt i Baltikum, og det ble litt mindre vekst i Norge. Det er et dilemma. Norsk arbeidskraft og norske

arbeidsplasser må diskuteres. Noe skurrer: norske arbeidsplasser skal selvfølgelig først og fremst styrkes ved hjelp av norske skatte kroner.

Steensnes tok også opp tråden fra britiske erfaringer.

- Britisk sokkel er en "vinn-vinn" situasjon. Ved å bruke britisk infrastruktur, små reservoarer - liten fortjeneste. HMS skal ikke ofres, men der hvor en kan gå sammen med andre land ved hjelp av kostnadsbesparende tiltak, skal en gjøre det, for å skaffe arbeidsplasser.

Han uttrykte ellers forbauselse over holdningene til OFS og Nopef.

- Vi gir ingen reduksjon på HMS, men ligger det andre kostnadsreduksjoner i bunnen, må vi finne oss i det.

Streikerett

- Ja, det er en rett som brukes med forstand, med enkelte unntak. For hvert år, for hver lønnsforhandling, en ny utfordring. Hvordan har OFS tenkt igjennom denne problemstillingen? Hvordan vurderer dere streikerettens kostnader ved å splitte opp fagbevegelsen med kostbare streiker?

Vi, politikere og myndigheter må tenke igjennom hvordan vi møter fagforeningene. OFS og fagforeningene må evaluere problemstillingen.

Arbeidsplasser

- Ja, vi må kjempe for norske arbeidsplasser. Dragados er et eksempel. Alle parter i et marked må forholde seg til regelverket. Vi må sørge for at ingen bryter like spilleregler. Forøvrig er det ikke en større utflagging av norske arbeidsplasser enn hva utenlandske investorer investerer i Norge.

Når det gjelder tilpasning, er det alles bidrag til reduksjon av kostnadene på norsk sokkel.

Utenlandske selskap som etablerer seg på norsk sokkel skal følge norsk HMS-regelverk.

Steensnes fikk en rekke spørsmål fra salen. Flere trakk fram statens svar på alle streiker på sokkelen, sesamet lønnsnemnd. Rederiansatte diskuterte også selskapets organisering av sin utflagging. Dette ville ikke Steensnes blande seg inn i: - Vi som myndigheter har ikke noen mening om hvordan selskap og arbeidsgivere organiserer seg. Vi bryr oss om regelverket og HMS.

Hallgeir Langeland, SV

Statoil i Connecticut: Etter privatiseringen har vi ingen styring til tross for eierinteresser. Jeg er for å kjøpe aksjene tilbake igjen og la Statoil bli statlig.

Hallgeir Langeland gjennomgikk en del teorier rundt OFS sin streik. Blant annet trakk han fram det politiske aspektet rundt streiken og han kritiserte mediene som skrev streikeartikler på redernes premisser.

Om EØS sa han: - Ut. Bruk kreftene på å beholde den norske modellen. Vi skal ikke importere "drid". Vår norske modell er bra, og den skal eksporteres.

Siri Meling, Høyre

Faglige rettigheter? Jo, jo, men først må alle ha en jobb å gå til. Den langsiktige utviklingsbanen krever at vi er konkurransedyktige i forhold til andre områder i verden. Det er investorene som bestemmer hvor de finansielle og menneskelige ressursene skal plasseres. For oss er det viktig at de velger Norge. Vi har vært konkurransedyktige og må sørge for at vi er det i framtida og.

Utfordringer i dag?

Økt produksjon i mindre felt. Få opp leteaktiviteten. Kostnadene på norsk sokkel er mye høyere enn på britisk sokkel. Det er en utfordring for bransjen. Dere representerer en bransje som er lønnsledende. Det er to parter som er ansvarlige for lønns- og arbeidsvilkår, pluss en tredje. Staten må inn for å redusere kostnadene. Det er hyggeligere å få enn å gi avkall på opparbeidede goder. Det forstår jeg. Men vi må ta grep og gi fra oss noe for å beholde jobbene våre.

Rolf Utgård, han er for øvrig min helt, referer til samarbeid. Det er bra. En oppegående og samarbeidsvillig fagforening er viktig for bedriften.

Vi er alle i samme båt og seiler på samme hav. Vi har fagforeninger som har gått i bresjen for å få lavere lønn, for å bli mer konkurransedyktige.

Jeg syns streik er gammeldags fordi vi er i samme båt, og det rammer ryktet vårt.

Lønnsnemnd

Det var ikke kritikkverdig å bruke lønnsnemnd etter 16 ukers streik. Vi har en høy oljepris og vi har ansvar for verden. Derfor er ikke lønnsnemnd noe overgrep.

Inger Stolt-Nielsen, Kystpartiet

På den ene siden er internasjonalisering åpen økonomi og samspill med andre. På den andre siden er det privatisering og konkurranseutsetting.

Vi går ikke med på et salg av Norge, bit for bit. Vi har et ansvar for at nasjonale politikere styrer internasjonaliseringen, ikke omvendt.

De problemene vi ser i Norge, de deler vi med andre land. I dag marsjerer de i Italia, og i flere andre land i Europa.

Streik? Tja, det rammer alltid en tredjepart. Det er et problem. Om denne streiken var det lite oppmerksomhet. Dere vet at dere streiker, arbeidsgiverne vet det, men samfunnet? Det er det samme med heismontørene.

EU: med all nedbyggingen av norsk industri og redernes flukt uten at de stoppes, vi risikerer til slutt at vi stemmer oss inn i EU for å slippe unna våre egne politikere.

Privatisering

Da Statoil ble privatisert, var det et tjueri fra det norske folk. Da Statoil var statlig, hadde selskapet et samfunnsperspektiv. Nå skal vi eksportere kompetanse og arbeidsplasser, vi fikk en speilvendning, og vi tjener mindre. Det ser vi på stadig flere felt.

I forhold til EU er vi best i klassen. Vi oppfører oss som mus ovenfor katten og i stortinget sitter en gjeng med papegøyer. Vi har ikke lov til å selge de norske ressursene, vi forvalter dem for framtidige generasjoner.

Det er ikke kultur for å stille kritiske spørsmål når det gjelder blant annet kulturforskjeller mellom norsk og britisk sokkel. Vi spør; hvem kjenner Rogaland best? Vi, eller en mullah fra Akershus?

Tore Nordtun, Arbeiderpartiet

Internasjonalisering er en voldsom utfordring. Når kapitalen og markedøkonomien har fått et slikt grunnlag, er den vanskelig å holde i sjakk.

Store selskap som en ikke vet hvem som eier, hvor de hører hjemme, rømmer fra alle skatteregler. Vi prøver å komme på sporet av dem, men det er ikke lett. På disse arenaene må oppgjøret med disse selskapene stå. Det handler om etikk og moral. Vi kan vedta lovgivning, men det vil likevel ikke være nok. Flaggstatene har hovedkontorer alle mulige fjerne steder, men de sitter og styrer i New York.

På norsk sokkel er ikke disse internasjonale selskapene glad for at norsk lov skal gjelde.

Underleverandørbransjen er bekymringsfull. De underbyr hverandre for å få kontrakter. Og det er bekymringsfullt at tillitsvalgte ikke har kontraktinnsyn.

To viktige ting

Pensjonskommisjonen: hva skjer framover med rettighetene våre?

Arbeidslivslovinnstillingen: her heter det at "midlertidighet" skal få en plass i arbeidslivet.

Det er særdeles alvorlig.

Det er også alvorlig at fagbevegelsen ikke har reagert sterkere på det som skjer i budsjettforhandlingene. Eksempler en burde reagert på er fradragene ved sykdom, reise til arbeidssted, reduksjon i dagpenger ved arbeidsledighet eller trygd. Likegyldigheten brer seg. Det er bekymringsfullt.

I dag er norsk arbeidsledighet blitt synonymt med trygd. Se på posten. Hvor mange er på trygd der? Dersom utflagging av norske arbeidsplasser fortsetter, må en øke trygdeytelsene hos arbeidsgiverne. Vi kan ikke bare gi dem skattelettelse.

Mitt budskap: på en hel rekke områder må vi stå sammen og slå tilbake, selv om internasjonaliseringen går videre.

Utfordringene er mange når kapitalismen er sluppet fri.

Tostein Dahle, Rød Valgallianse

Vi lever av naturressurser, av fisk, av vannkraft, av olje og gass, vi er sjøens folk.

Hvorfor tar vi opp olje og gass? For å få det bedre i landet, for oss, for neste generasjon.

Hvis vi ikke får det bedre, er det ingen grunn til å ta den opp!

I andre land har ikke folk fått glede av olje og gass. Her i Norge har vi ikke hatt det slik. OFS har blant annet æren for det.

For å få til dette har det krevd harde slag. Også i arbeidet for sikkerhet og helse har OFS vært en drivkraft.

Norge står midt i internasjonaliserings- og globaliseringsprosessen. Det er selvfølgelig bra at vi føler ansvar for andre. Men arbeidsfolk i andre land settes opp mot våre arbeidsfolk, våre norske lønns- og arbeidsvilkår. EU er eksempel på slike angrep og ordninger.

Det gjorde inntrykk på meg da den norske sjømannen ble utradert i løpet av få år. Årsakene til det? AP var ansvarlige. Fagforeningene var passive helt fram til den siste perioden. Det samme ser vi nå i forhold til den norske oljearbeideren og arbeids- og lønnsvilkår. Dere er unntaket. Jeg er imponert over det arbeidet dere gjør. Samtidig er dette ikke rettet mot utlendinger, men for å beholde norske lønns- og arbeidsvilkår for alle!

Angrep på rettigheter

Arbeidslivslovutvalgets innstilling må slås tilbake. Pensjonskommisjonens innstilling har bak seg en tverrpolitisk enighet om å senke pensjonen med 20 prosent.

Det å hindre utflagging av norske arbeidsplasser er ikke en kamp for å bevare alt slik det var.

OFS sin streik viser at det ikke er tilfelle.

12 lønnsnemnder viser at myndigheter, regjering og politikere gir blaffen i ILO. Tvungen lønnsnemnd er et råttent spill som gjør streikevåpenet til en illusjon. Men innstasen i og bak streiken er ikke bortkastet. Dette er saker som har fått folk til å engasjere seg. Dere har vist styrke og burde hatt mye mer støtte enn det dere har fått.

Oljearbeiderne står ovenfor det samme som sjømennene. Dere har mye støtte og sympati. Norge som nasjon internasjonalt, kan bidra til å trekke folk oppover, ikke nedover i denne spiralen. Det er en utfordring!

Kjetil Solvik Olsen,
Fremskrittspartiet

Velstand i landet bygges på kunnskap og energi. Den norske stat har 17.000 milliarder kroner i olje- og gassproduksjon. Vi har 1000 milliarder kroner på bok. Likevel har vi for lite penger til forskning og utvikling innen denne sektoren.

Jeg tror ikke næringen vil avgå ved døden med det første.

Alle seriøse forskningsmiljøer, det vil si ikke de som har grobunn i Natur og Ungdom eller Bellona som vil ha kontroll på CO2 håndteringen før en går inn for videre produksjon!

Staten bidrar med 300 millioner kroner i forskning. Hva er det?

Polske arbeidere med deres lønns- og arbeidsforhold, likevel er jeg tilhenger av frihandel. Det er rammebetingelsene som gjør at de kan arbeide, bo og leve i Norge.

Trygghet er ikke bare HMS, men også sosial trygghet.

Odd Arild
Kvaløy,
Senterpartiet

Norge er et spesielt land som gjennom alle tider har levd av naturressurser. Det har og andre land gjort, men vi har klart å leve av det og bygge opp et av verdens rikeste land.

Uten å være i krig! Verken borgerkrig eller krig ute! En av grunnene til det er at vi har utviklet gode, demokratiske institusjoner. Fagforeningene er en del av disse institusjonene. Den strukturen vi har hatt, er hovedårsaken til at vi står der vi står i dag.

Vår generasjon har opplevd noe enestående, i løpet av 30 år har vi vært i stand til å bygge opp et av verdens ledende land på kompetanse på olje og gass.

Det har vært mulig på grunn av samspill. Vi har hatt tradisjon for en målrettet næringspolitikk. Vi valgte å satse på det vi hadde forutsetninger til. Hadde vi hatt en næringspolitikk lik den dagens regjering legger opp til, ville vi aldri vært der vi er i dag. Vi, med vår økonomi, kan aldri bli billigst, men vi kan bli best.

Hvis noen her tror at den største verdien er et oljefond på 1000 milliarder kroner, tar de feil. Den største kapitalen er human kompetanse. Den rå markedsøkonomien må styres.

Utdanning

Rolf Utgård nevnte samspillet. Vi trenger et godt utdanningssystem, et offentlig utdanningssystem. Skal vi hevde oss i konkurransen trenger vi god, kompetent arbeidskraft. Vi løser ikke problemer med konkurransekraften ved å bygge ned offentlig sektor.

Dere stilte et retorisk spørsmål: arbeid eller trygd? Det er ikke noe å le av. Norge er gått fra å være et produsentland til å bli et konsumentland.

Når det gjelder spørsmålet om streikerett: jeg har ikke sett et system eller en løsning som er bedre. Det har mange svakheter, men hva er alternativet? Retten til streik er kanskje viktigst.

Dere krever norske lønns- og arbeidsforhold for utlendinger i norske selskap. Ja, men vi har en utfordring for å løse det problemet.

Hefdig debatt mellom sal og panel

Paneldebatten ble pågående og spennende. En rekke tilhørere i salen ba om ordet og forlangte klare svar fra paneldeltakerne. Å ta med alle, er en umulighet, men kanskje kan Hilde Marit Rysst, Statoilansattes Forening, sitt tankevekkende spørsmål representere oss alle: jeg er medlem av en sterk fagforening, og det er jeg stolt av! Jeg forventer at hele panelet er mot Arbeidslivslovutvalgets innstilling til ny lov. Hvis denne lovinnstillingen går igjennom, er jeg ikke lenger medlem av en sterk fagforening.

Når det gleder regjeringens unnfalighet i forhold til EU og alle EU sine krav og påbud til oss, den eneste gangen politikerne er på banen, er i forhold til spilleautomater!

Dette er jo bare en husmorjobb

Skrevet av: Mette Møllerop

I 2000 var 66.000 mennesker sysselsatte som renholdere i følge tall fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse. Dette gjør jobben til det fjerde vanligste yrket i Norge. Av disse var 61.000 kvinner...

May-Len Skilbrei, forsker ved Universitetet i Oslo, la fram sin doktoravhandling om ufaglærte kvinner i arbeidslivet i 2003. Avhandlingen ble begrenset til renholdsbransjen og dagligvarebransjen og i denne artikkelen ser vi litt nærmere på renholdernes valgmulighet i forhold til arbeid og eventuell målsetting i forhold til videreutdanning eller fagbrev.

Skilbrei tar utgangspunkt i at renholdsarbeidet er organisert på tre forskjellige måter. Vi har renholdere som er ansatte i stat og kommune, i bedriften der de utfører renholdet og i renholdsbedrifter som utfører renholdet i andre bedrifter eller for stat og kommune. I oljebransjen har vi som kjent begge de to siste gruppene representert.

- Jeg intervjuet kvinner i og utenfor Oslo for å finne kvinner som kunne ha tatt annen utdanning om de ville, sier May-Len Skilbrei. - Grunnen til at jeg valgte akkurat Oslo-området, var nettopp det at skoletilbudet var bredt og at andre steder hadde dårligere utdanningsvalg. Ingen av "mine" hadde planer om å gjøre noe annet. For dem var dette et praktisk valg. Det var kort vei til jobben, det var en "lavterskel"-jobb, det var en jobb som de gjerne hadde fått gjennom venner og kjente, og de kjente seg ikke underlegne i forhold til kunnskap, "vi kan vaske!"

Mine informanter var ikke valgt for å være representative. De var valgt fordi de var ufaglærte kvinner og hadde vært det en stund. Å være ufaglært i Oslo viste seg og å være en litt usynlig posisjon, selv om det faktisk er mange som er akkurat det.

Renhold og butikkjobb utgjør rundt ti prosent av den yrkesaktive kvinnelige befolkningen, men det er altså ikke en synlig måte å være yrkesaktiv på. Tradisjonelt har bransjen sysselsatt kvinner med husmorerfaring.

- I dag er det vanskeligere for disse kvinnene, sier Skilbrei. - En jobber mer på dagtid og det er ikke lenger lett eller lov å ha barn med på jobben. Dermed er ikke jobben lenger like kvinnevennlig. Tidligere var det et yrke for gifte kvinner og for mange kvinner var det også den eneste muligheten de hadde til å tjene egne penger.

Privatisering og konkurranseutsetting

Den første renholdsbedriften startet opp så tidlig som rundt 1900. I løpet av de siste 20 – 30 årene har det vært en stor vekst i denne bransjen og bruken av private tjenester har selvfølgelig økt tilsvarende. Når renholdsoppgavene i en bedrift settes ut til et rengjøringsbyrå, altså konkurranseutsetting, i stedet for at bedriften ansetter egne renholdere til jobben, viser det seg i følge Skilbrei at dette påvirker både selve yrket og hvordan det oppfattes av andre.

- Parallelt med denne privatiseringen og konkurranseutsettingen, og også på grunn av den, har det foregått en moderniseringsprosess i bransjen. Denne prosessen handler om "modernisering" av arbeidstakerne i form av profesjonaliseringsforsøk, "oppdragelse" av oppdragsbedriftenes forhold til den tjenesten de kjøper, og endring av kunder og andres holdninger til renholdsbransjen.

Her kommer da fagbrevet inn?

- Ja, et viktig tiltak for å få til disse endringer har vært opprettelsen av fagbrev i renhold. Dette fagbrevet kunne en få på flere måter. Vi har fagbrev gjennom vanlige skolegang på videregående og deretter lærlingtid, og vi har den såkalte paragraf 20-ordningen hvor en tar fagbrev på bakgrunn av dokumentert praksis og kunnskap. De fleste renholdere har fått sitt fagbrev som paragraf 20-kandidater.

Fagbrev til nytte eller fagbrev som hinder?

- Arbeidsgiverne skisserte noen målsettinger for fagbrevet, og i en av lærebøkene, (Hagesæther og Danilsen 1997:7), står følgende: "Etter hvert som det blir flere og flere renholdere med fagbrev, vil holdningen til yrket vårt begynne å endre seg innenfra." Et par mål var altså å gi yrket høyere status og gi renholderne andre holdninger.

Det lyktes ikke helt?

- Det er i vært fall et både og, og det avhenger av hvilke gruppe renholdere en spør. Et viktig poeng med fagbrevet er ambisjonen om at renholderne skal bli flinkere å utføre arbeidet mer formålstjenlig, at det beskytter både materialene og renholderne bedre mot slitasje. I min undersøkelse svarte de renholderne med fagrev som jeg møtte, at det var umulig å utføre renholdet slik en har lært det, fordi det faktisk ikke er tid til det. Det er rett og slett lite samsvar mellom det man lærer og det man faktisk kan gjøre på arbeidsplassen.

Dermed skaper utdanningen et falskt bilde av hvordan realitetene er der ute og jeg tror det er en av årsakene til at frafallsprosenten for faget i løpet av videregående enkelte steder har vært store.

Den innførte ordningen med utdanning som faglært renholder er med andre ord ikke direkte populær?

- Skolerådgivere som jeg snakket med fortalte at unge jenter lo når rådgiveren foreslo at de kunne satse på renholdsfaget. Ingen rådgivere sa forøvrig at de hadde foreslått faget for gutter.

Fagbrev i renhold ser altså ut til å være en god ide på papiret, men har ikke fått den oppslutningen som en håpet på.

- Nei, fagbrev er ikke noe alternativ for den gruppen jeg har basert min undersøkelse på. Kvinnene som jeg intervjuet sa at de kunne heve sitt nivå og sin status ved å si at: "dette kan vi faktisk veldig godt, og vi kan det bedre enn menn". Det er en del menn med innvandrerbakgrunn som vasker, og kvinnene sier: "tyrkiske menn vasker ikke like godt som oss". Den status den faglige kompetansen gir, er viktig for denne typen renholdere. De ønsker ikke fagbrev og de ønsker ikke ordnede arbeidsforhold. De har ikke behov for en vanlig dagtidsjobb, men en jobb og en arbeidstid som kan kombineres med de såkalte "hjemmets plikter". I "gamle" dager var det ikke barnehage for alle. Det forholdt kvinnene seg til, og det forsonte de seg med. Alternativet var derfor å ta med barna på jobb, eller vente til mannen kom hjem fra sin jobb og passet barna mens de var på sin jobb.

Arbeidet er blitt mer slitsomt, kravene er hardere og tidspresset stort, derfor har kvinnene funnet andre måter å heve statusen på.

- Ja, de sier for eksempel: "jeg kan se møkk, derfor har jeg bedre forutsetninger for denne jobben." Stolthet over hva en kan i arbeidsrollen, gjør at en skaffer seg en mening med jobben. Dersom arbeidsgiver sier at dette kan dere ikke, dere må på kurs for å lære jobben deres, da går han rett i strupen på dem.

Et bransje i endring

- Det er ikke mye endringer for denne gruppen egentlig. Før var renholderne eller vaskekonene gamle, eller i hvert fall godt voksne kvinner. Nå er det også mange unge.

Med fagbrev ville de kanskje ha bedre forutsetninger og grunnlag for forhandlinger med oppdragsgivere. De kan si at dette er ikke en vanlig husmorjobb eller lavstatusjobb, når de krever lønnsforhandlinger. Problemet er at ved konkurranseutsetting går oppdraget til den med lavest anbud. Hvorfor skal da rengjøringsbedriften ansette faglærte renholdere som krever høyere lønn, når de kan ansette ufaglærte voksne kvinner med lang erfaring som ikke krever høyere lønn og andre arbeidsbetingelser?

- Når selv offentlig virksomhet ikke lenger er villig til å betale, da blir det ikke lett. Det er mye useriøs konkurranse. For å få oppdrag til tross for høyere anbud enn konkurrentene, må renholdsbedriftene kjøre på kvalitet. Det er jo et spørsmål om det argumentet selger?

Usynlig arbeid

Vann og såpe er gammeldags. I dag er det tørt renhold som gjelder.

- Hva virker best?

- Enkelte selgere av rengjøringsmidler sier at det er 1,5 prosent forskjell mellom vått og tørt. Andre rengjøringsmiddelne påstår det motsatte. Kan det være at det er lettere med tørt renhold, en unngår kjemikalier, en slipper bæring av vann? Det er i alle fall et argument, selv om arbeidsgiveren ofte spiller på renhetsgraden.

Det skal nemlig lukte rent, da føler kunden at her er det gjort en god jobb. Også for renholderne ligger tilfredsstillelsen ved jobben i at det skal lukte rent, og det skal bli vått og blankt. En renholders arbeid er usynlig. Derfor er det viktig at noe synes. I dag, med tørt renhold, kan ingen se at du har vært der. Den rene lukten er derfor en måte å bli synlig på.

Profesjonaliseringsprosess

Også arbeidsgiverne må tenke profesjonalisering i forhold til kunder. Samtidig som de skal levere et anbud som er billig nok til at de får kontrakten, skal de også argumentere for profesjonalitet. "Dette er ikke noe husarbeidsyrke. Her må du ha fagbrev." Likevel er fortsatt rekrutteringsgrunnlaget husmødre og ufaglærte.

- Du kan ikke forandre denne situasjonen bare med ord. Jobben har nemlig ikke forandret seg så mye på 40 til 50 år. Daglig renhold, å vaske gulv, vaske do, tømme søppel er fortsatt de viktigste daglige arbeidsoppgavene. Det som har forandret seg, er behovet for andre typer renhold, såkalt spesialrenhold. Jeg tenker da på vindusvask, tepperens, storrengjøring, taggingfjerning. Dette er renhold som krever andre fagkunnskaper, kvalifiserer til høyere lønn og høyere status. I en bisetning kan en vel ta med at mange av disse jobbene utføres av menn.

Den andre typen renhold, det daglige, er ikke så veldig forskjellig fra det vi gjør hjemme?

- Nei, og den nye måten å snakke renhold på, virker fremmedgjørende for renholderne. Som jeg sa tidligere, forslag fra skolerådgiver om å velge dette yrket og ta fagbrev blir møtt med latter. Når du planlegger livet ditt som 16-åring, hvem velger da å bli renholder? Man later som det er et tilfredsstillende yrkesvalg. Derfor er det problematisk å få folk inn i dette yrkesfaget. Dessuten, så lenge de ikke trenger kompetanse fordi de har kompetansen fra før, er det jo ikke et stort poeng å bruke tid og krefter på fagutdanning.

Er det ingen ting renholderne selv vil føle at de har nytte og glede av?

- Jeg tror det er veldig viktig å heve kompetansen i forhold til områder som løfting, hanskebruk og slike ting. Dette er en type arbeid som de ser kan være viktig å kunne noe om, fordi det har med egen framtidig helse å gjøre.

Fagforening som pådriver

- I forhold til å motivere renholderne til å ta fagbrev, er det også en god del fagforeningsledere som brenner for forbedringer. Disse lederne synes kvinnene kan stille på kurs, fagutdanne seg, fagorganisere seg, og kreve høyere lønn.

Hva sier renholderne selv til det?

- De fleste sier at de er fornøyd med lønnen. De har kort lønnstige. Fagforeningen har valgt å la inngangslønnen være høyest mulig. De "gamle" sier at "fagforeningene ikke prioriterer sånne som oss. Vi får ikke noe for lang erfaring og ansiennitet". Det er mye gjennomtrekk i bransjen. Folk flytter fra bedrift til bedrift og det sosiale fellesskapet med kolleger blir svakere enn det kunne ha vært om det var vanlig å jobbe lenge på samme arbeidsplass. Det er også en høy gjennomsnittsalder blant de ansatte, selv om det for mange bare er en midlertidig jobb.

De fleste er følgelig lite interessert i fagforeningsarbeid.

Er det andre årsaker til det enn de du har nevnt?

- De påvirkes også hjemmefra, fra kolleger, fra arbeidsgiver, og selvfølgelig på grunn av mangel på tilbud. De blir lett sårbare. Er de vrang og vanskelige, er det ikke sikkert de har jobb på mandag. Det er alltid noen som kan ta din jobb.

Uansett hvem som søker din jobb?

- Vel, arbeidsgiveren avviser også arbeidstakere. De ønsker seg deltidsansatte, aller helst hvite kvinner, helst ikke menn med minoritetsbakgrunn. En del jobbhenvendelser blir derfor avist.

Nå kommer det jo stadig flere utenlandske arbeidssøkere på grunn av de åpne grensene.

Får ikke det betydning for ansettelser?

- Jo, det er jo et prisspørsmål selvfølgelig. Slipper arbeidsgiveren å betale "norsk lønn", er det klart du velger det bedriften tjener mest på. I renholdsbransjen er det derfor et stort potensial for utlendinger, vil jeg tro. Det er allerede rapportert om 20 kroner i timen hos enkelte arbeidsgivere.

Makt og meningsfylt...

Renhold: "I lys av dagens idealer om arbeidsliv, lønn og muligheter til meningsfylt fritid, når ikke jobben opp.

Å sitte i kassa i dagligvarebutikker eller å vaske etter andre, er jobber som går igjen når folk skal vise til de verste jobbene de

kan tenke seg. Dette betyr ikke at jobbene må være slik eller at belønningene de ansatte mottar må være dårlige. Men jeg har vist hvordan mange ulike sider ved jobbene, de ansatte og arbeidsbetingelsene, sammen skaper og gjensker arbeidet som lavstatusarbeid.

Man skal ikke underslå at jobbene i seg selv er harde. Disse kvinnene har noe av det tyngste arbeidet jeg kan tenke meg. I begge yrkesgruppene utsettes de ansatte for ensidige bevegelser og vonde arbeidsstillinger. Begge jobbene har i tillegg egne problemer. Renholderne er i kontakt med kjemikalier, og mange har tunge løft som en del av jobben. De butikkansatte har presset fra kundene. Selv som tenåringer hadde noen av kvinnene opplevd langvarig sykemelding på grunn av rygg- og skuldersmerter, og renholderne var sterkt utsatt for arbeidsulykker.

Mange kvinner trives likevel, og jeg har brukt mye av avhandlingen på å vise hvorfor. Når arbeidsbetingelsene blir hardere legger man opp til at arbeiderne finner nye løsninger på de problemene de møter i arbeidet sitt. Endringene gjør at de finner nye løsninger på de problemene de møter i arbeidet sitt. Endringene skaper nye muligheter, på godt og vondt. Begrepet handlingsrom fanger opp denne dobbeltheten, endringene skaper både rom for nye måter å gjøre ting på og det skaper vegger, noe som stenger noe eller noen inne. Selv har jeg endt opp med dette synet: På den ene siden skaper det å spille på kvinnelighet, slik mange av informantene gjør, begrensninger, på den andre siden skaper det kanskje muligheter siden dette er en del av arbeidslivet der "kvinnelighet" blir sett på som et aktivum. Makt på dette grunnlaget er kanskje bedre enn ingen makt."

(Avsnittet er hentet fra "Dette er jo bare en husmorjobb" av May-Len Skilbre, s. 303.)

"Makt på dette grunnlaget er kanskje bedre enn ingen makt?", sier May-Len Skilbrei.

Det kan kanskje være en ide å henge et spørsmålstejn bak utsagnet i tillegg?

Det som det i alle fall ikke kan stilles noe spørsmål ved, er begrepene synlig/usynlig. At en renholders arbeid er usynlig, helt til den dagen arbeidet ikke blir utført, det er det er det ingen tvil om. Historien under forteller litt om det:

"I et IT-firma blir fem kannibaler

ansatt som programmerere. Ved tiltredelsen sier sjefen: "Dere har nå fast arbeid, tjener godt og kan spise i vår kantine. Så la de andre være i fred." Kannibalene lover at de ikke skal røre kollegene.

Etter fire uker kommer sjefen igjen og sier: "Det mangler en rengjøringsdame, er det noen av dere som vet hvor det er blitt av henne?" Alle kannibalene rister på hodet og sverger at de ikke har noe med saken å gjøre.

Da sjefen er gått, vender den ene kannibalen seg om til de andre: "Hvem av dere fjols er det som har spist rengjøringsdamen?" Den bakerste melder seg med svak stemme: "Det var meg."

"Din idiot! De siste fire ukene har vi spist avdelingsledere, teamledere og prosjektledere uten at noen har oppdagat det, og så skulle du absolutt spise rengjøringsdamen!"

Forpleiningsansatt – i kontraktørfirma

Skrevet av: Mette Møllerop

Jeg tror ikke fagbrev har endret andres syn på meg. Jeg gjør samme jobben som før, sier Gunhild Volland, ESS-ansatt og verneombud på Snorre.

Med på samtalen er også Kari Bukve, tillitsvalgt organisasjonssekretær i OFS, utdannet kokk, og med permisjon fra ESS:

- Jeg har hørt at folk som har tatt renholds-fagbrevet synes det virker interessant, at det er kjekt å lære noe nytt, sier hun. Fagbrevet gir deg selv en status, men jeg tror ikke andre ser slik på det.
- Vi lærte mye da vi tok fagbrevet, men får du ikke brukt det i det daglige, forsvinner kunnskapen. Det blir akkurat som sjukepleiere som ikke praktiserer, sier Gunhild Volland.

Utforming av arbeidsplassen

- Det største problemet er at vi ikke blir tatt med på utforming av arbeidsplassen vår. Skal kunnskapen vår komme til nytte, bør vi være med på arkitektstadiet. Arkitekter har vel ikke gjort rent i hele sitt liv, ikke rengjøring i praktisk yrkesrettet forstand i hvert fall, og slett ikke hvis det er en mann. De velger gjerne en farge etter hva de synes er pent, ikke hva som er praktisk. Vi kan dette, vi har lært det, men våre kunnskaper blir ikke brukt.

- Arbeidstakermedvirkning, minner Kari om, - der er teori ikke det samme som praksis.

- Ja et godt eksempel på det er i forbindelse med omstillingene på Ekofisk, fortsetter Gunhild. - Der ville de fjerne et bestemt antall forpleiningsansatte. Vi sa hva vi mente om det, men det ble ikke tatt hensyn til.

- Det er en tung vei å gå, hvis du skal argumentere for det du mener, sier Kari. Vi har selvfølgelig myndighet til å stoppe det, men det er tungt hvis du skal bli nødt til å bruke den type makt for ofte.

Metoder

Det er ikke så store forandringer. Det skal fortsatt bli rent og det er det viktigste, mener de to. - Vi må fortsatt bruke såpe i en del sammenhenger. Oljeflekker går ikke vekk med kluter av microfiber, sier Gunhild, og Kari fortsetter:

- Når renholds-frekvensene blir sjeldnere må dere bruke mer kraft på å få det rent. Det er jo en forandring? Gunhild er enig.
- I dag tar det like lang tid å vaske et kontor en gang i uka som vi tidligere vasket tre ganger i uka.

Kanskje var det like lurt å gjøre rent tre ganger...?

En annen ting er dette med frekvenser og hva det måles i forhold til.

- Vi har samme vaskefrekvens på kontoret til en boredekkleder som en plattformsjef. Dette er kontorer som i prinsippet brukes av et menneske, men det er bare i prinsippet. En mann kan ha mye trafikk inn og ut av sitt kontor, og gjerne trafikk av folk med skittent arbeidstøy og skotøy. En annen har knapt nok besøk i det hele tatt. Et såkalt flerbrukskontor har oftere vask, men her tar en altså ikke hensyn til det egentlige renholdsbehovet.

Gir dere ikke tilbakemeldinger om dette til ledelsen?

- Jo da, vi blir dessuten spurt om hva vi synes, men det blir ikke tatt hensyn til. Det er felles manual for ti forskjellige plattformer, og plattformer er jo ikke like. De har forskjellig gulvbelegg, skaper, kontorer og lignende. Det kan aldri bli helt likt, påpeker Gunhild.

Insta 800

Dette prosjektet sier ingen ting om frekvens, det forteller oss bare hvordan det skal se ut etter en vask. Hvordan skal det da være mellom renholds-frekvensene? Skal hybelkaninene tolereres? Dersom hybelkaninene popper opp rundt omkring, skal de bare være der da?

Insta 800 er en fin standard for den biten som forteller noe om hvordan det skal se ut etter at jeg har gjort rent, men så da?

Er ikke dette bra for renholderne fordi ansvaret dermed skyves over på arbeidsgiveren? Dersom kundene eller brukerne ikke er fornøyd, må de ta det opp med sin

arbeidsgiver og be om hyppigere renhold?

- Jo da, og arbeidsgiveren er selvfølgelig den som definerer tilbudet. Men før tilbudet er klart og kontrakten godkjent, burde vi vært inne i bildet og gitt vår vurdering av hva som trengs og hvordan det bør utføres. I tillegg må brukerne inn. De må vurdere behovet. I dag lurar jeg på om behovet vurderes i det hele tatt. Det er for sent når løpet er lagt og renholdet viser seg å ikke holde mål. Det er nemlig mye som arbeidsgiveren ikke har kunnskap om, eller vet. For eksempel; hva slags tepper, hvor mye tepper, luftkvalitet og lignende. Jeg har vel inntrykk av at før var renhold viktig. Nå er det mindre og mindre viktig.

Status

- I Nordsjøen har renhold større status enn på land, sier Gunhild. - Det vi gjør, viser mer igjen, og folk ser hva det betyr. Ellers er jo renhold et usynlig arbeid. Det er det ikke ute, der er vi synlige. Dessuten er vi i kontakt med folk hele tida. Folk er på arbeid 24 timer i døgnet. På andre arbeidsplasser blir det vasket når folk ikke er tilstede.

Er det noen som klager på renholdet?

- Nei det er sjelden. Folk er trivelige, hyggelige og ønsker ikke å klage. Hvis det er noe de ikke er fornøyd med, ber vi dem klage. "Det gjelder jo ikke oss, men kontrakten som inneholder for eksempel frekvenshyppigheten som arbeidsgiveren har bestilt. Det vet de jo, men de liker ikke å klage på oss likevel.

Renhold: vaskekjerring eller renholder?

Skrevet av: Mette Møllerop

Å vaske og vaske er to forskjellige ting. Kan noe bli rent uten vann og grønnsåpe, og er det fortsatt de "gamle" vaskekjerringene som virkelig fikk det rent, slik at det luktet grønnsåpe over hele huset?

"I gamle dager": - Vi vasket hver dag, vi redde opp senger og vi vasket med vann og såpe. Kundene var ikke kunder, men gjester og ble behandlet som det. Det forteller Solveig Hvammen, Statoilansatt renholder i forpleiningen, tillitsvalgt og med daglig arbeidsplass på Gullfaks A.

- Vi gned til og med dusjhåndtaket så det skulle være blankt og fint.

Det går fortsatt gjetord om maten den gang.

- Ja, det er det god grunn til. Maten var enorm. Vi hadde så mye mat at vi fikk ikke plassert alle fat på bordet engang. Det gjaldt både varm disk og kald mat. Det var som det flotteste hotell, eller kanskje til og med enda bedre. Vi kalte spisesalen for speilsalen, nå er det bare en kantine...Det er litt mer hyggelig i en spisesal, syns jeg, men vi har jo ikke noe valg i forhold til tilmålt tid.

Hvor mye hadde dere ansvar for når det gjaldt renholdet? Hva snakker vi om i omfang?

- Vi hadde 62 lugarer per person. En lugarstasjon hadde moduler med 11 rom. På hvert rom bodde to personer, altså to på hver dublett. Det blir 22 pluss korridorer og toaletter. Det var dagsjobben vår. Vi kunne ha opptil 25 til 30 avreiser hver dag. Å gjøre rent etter disse kundene var du og helt alene om. I tillegg kom skuring og ekstra renhold av det som skulle vedlikeholdes.

Og det var renhold med god gammeldags grønnsåpe?

- Ja det var gammeldags renhold med traller med vann og såpe.

Trappemodell

- I dag har vi en modell som sier at ved fullt hus skal det være et visst antall ansatte på kjøkkenet, det skal være så og så mange i forpleiningen og så videre. Denne modellen er laget for å spare ressurser. Vikarpoolen demmer opp for svingninger som ikke er godt nok planlagt. Ellers blir det overtid. Det har nok vært perioder hvor folk har syns det har vært for mye jobbing. Alt skal jo stemme, ikke minst helikopterplassene.

Hva med slitasjeskader? Var det mer av det før?

- Det var mye av det før. Særlig muskel- og skjelettskader. Men i dag er det mer. Det har nok sin årsak både i tempoet som vi holder og det at årene går. Slitasje har jo både med arbeidsstillinger og gjentakelser av disse å gjøre.

Hva sier ergoterapeuter om arbeidsmiljøet ute?

- Vi har hatt ergonomer ute som har sett på arbeidsstillinger. Vi har fysioterapeuter, ergonomer og leger som ser på tilrettelegging. Etter hvert som behov og nytteverdi kommer mer fram i lyset, har det ikke stått på Statoil i forhold til tilrettelegging av arbeidsmiljøet. Jeg tror like gjerne vi kan si at vi selv ikke alltid er flinke nok til å gjøre det som er rett. "Jeg skal bare", slik sier jo de fleste av oss, både på jobb og hjemme. Konklusjonen blir at hvis ikke jeg tar vare på min egen helse, er det ingen andre som gjør det. Likevel er det nok viktig at vi passer litt på hverandre. Jeg kjenner meg godt igjen i dette med å bruke arbeidsstillinger som er helsefarlige, bare fordi det er raskere. Men rett skal være rett. Jeg var verre før. Nå må jeg gå foran med et godt eksempel, jeg som er tillitsvalgt.

Hva med ledelsen, er de flinke til å støtte dere om det er snakk om endringer?

Jo da, mener Solveig, ønsker om forbedringer og endringer er ikke problematisk i det hele tatt

- Det er aldri nei i vår leders munn hvis vi etterlyser ting som kan være til hjelp i arbeidet vårt.

Arbeidsforholdene er mye bedre i dag enn for 20 år siden. I dag har vi fokus på HMS. Vi vil ikke ha belastningsskader, vi vil ha en forpleining som er oppe og går hele tida.

Aha-undersøkelsen som vi gjennomførte, har hatt stor betydning for arbeidsmiljøet. Som ordet sier, rett og slett...

Undersøkelsen var en kartlegging av arbeidsmiljøet. Vi fikk lettet på trykket, og det var viktig. Legen som intervjuet deg skrev alt du sa ned, og da måtte det tas tak i.

Kontraktører

Så godt som alle oljearbeidere mener at fast ansatte er bedre enn kontraktører. Stemmer det? Har dere det bedre enn dem?

- Det har jeg egentlig ikke forutsetninger for å vite, i hvert fall ikke god nok kunnskap til å uttale meg med sikkerhet. Hvis jeg skal tro noe, antar jeg at de har det mye tøffere enn oss.

Som fast ansatt på et sted, får du et eierforhold til jobben. Det tror jeg er bra både for deg selv og for jobben. Flytter du på deg, gjør du jobben din, forlater den, drar til neste sted og tenker ikke mer på det. Jeg tror du blir mer ærekjær når du er fast et sted. Men jeg er gammel i tralten og har kanskje et litt gammeldags syn på ting. Jeg vet jo ikke riktig hva de yngre tenker.

Jeg husker første gang jeg satt i helikopteret på vei hjem. Jeg tenkte og tenkte; har jeg gjort det, har jeg husket det, og det, og det. Jeg visste jo at dersom jeg hadde glemt noe, ville den som skulle overlapse meg, få ekstra arbeid. Slik vil en jo tenke når en er fast på et sted og deler jobben med noen andre faste.

Arbeid ute og på land

Er arbeidet ute likt det arbeidet som utføres på land?

- Jeg tenker på det når jeg er på hotell. Jeg ser og tenker! Må jo kikke litt på hva de har på tralla si, sier Solveig og ler.

Noen forskjeller er det nok ja. Vi begynte først med miljøprodukter. Det tok lengre tid før jeg så det i bruk på hotellene. De har også et helt annet renhold enn oss. Folk reiser hver dag, og bruken av rommene blir derfor annerledes. Jeg synes kanskje vi er flinkere ute i Nordsjøen enn på land, men dette er vel også personavhengig.

Vi var nok først ute med den såkalte renholdsrevolusjonen. Før hadde vi teppe på lugarene. De fikk vi heldigvis byttet ut med belegg. Vi hadde vaskeri og vasket på håndklær og sengetøy, kjæledresser og skittent arbeidstøy. Nå blir det sendt til land. Før gikk forresten sengetøyet til land, men ikke arbeidstøyet. Disse teppene som vi er kvitt, er jo noen fryktelige støvsamlere, og vi vet heller ikke om bakterier knytter seg til støv. På hotellene sliter de med støvsuging både på rom og i korridorer, og slike tepper blir egentlig aldri ordentlig rene.

Først frisør

Solveig har bakgrunn som frisør. Frisøryrket varte i 22 år, før venner på Geilo med arbeidsplass i Nordsjøen anbefalte henne å søke på jobb i "oljå". Den nye riggen, Gullfaks A, var målet for søknaden, selv om hun var redd for at hun ikke ville klare å gjennomføre en slik jobb, hun som både hadde vannskrekk og klaustrofobi. Hun gjennomførte både sikkerhetskurs og intervju og fikk jobben. Hun tenkte å prøve dette et års tid, nå er det blitt 18 år.

- Jeg er glad i faget mitt og glad i folk. Det er et spesielt liv å være der ute, og det er så utrolig hyggelig å bli kjent med alle og prate med folk. Dessuten er det jo en lettere hverdag for oss nå med de nye metodene for renhold. Om du bruker arbeidsmetoder og utstyr riktig, skal du kunne ha en levelig hverdag.

Fagbrev i renhold

Det var med på å gi faget status. Du var ikke bare en vaskekjerring lenger.

- Det var et par år på skole, med mye ny kunnskap. Jeg fikk en opplevelse av hva dette egentlig var. Jeg grudde meg til eksamen, tross alt var jeg jo ikke helt ung lenger, men jeg var stolt av meg selv da eksamen var overstått og jeg fikk fagbrevet. I den perioden var jeg dessuten kreftsyk, og jeg var vel kanskje ekstra stolt over å gjennomføre på tross av det.

Har de fleste ute hos dere fagbrev?

- Nei, det er ikke så mange av mine kolleger som har det.

Gir det noen stor forskjell i forhold til lønn?

- Ja, det gir jo litt. Ute blir det en 700 til 800 kroner ekstra i måneden, på land er forskjellene større. Det fører selvfølgelig til at flere av de landansatte tar fagbrev som renholdsbetjenter.

Fagbrev i renhold var en revolusjon. Det rare er at selv om du da skulle tro at det var de yngste som satte seg på skolebenken, er det ikke særlig mange unge som gjør det. Det er oss eldre som tar tak i dette. Når det gjelder sykefravær ser du og andre tendenser blant de unge i forhold til de eldre. Det er de yngre som er sykemeldt, vi gamlingene holder oss friske.

Statoil er jo blitt en IA-bedrift. Det skal gi oss mulighet til å stå i jobben, tilpasset den enkelte og dens sykdom eller skade. Jeg tror det er en riktig måte å tenke helse på, forutsatt at sykdommen eller skaden gjør det mulig å være i en tilpasset jobb, selvfølgelig.

Helsen teller hjemme og

- Jeg lurer på om vi eldre har en annen innstilling til dette med helse, også det å ta vare på din egen helse hjemme. Det snakkes om restitusjon, nærmest et moteord, men først og fremst er det et nyttig og nødvendig ord. Du må ta vare på din egen helse hjemme og. Du må ikke bare slappe av og sitte i ro. Du må gjøre noe, bevege deg. Samtidig må du tenke belastning og løftestillinger hjemme, ikke bare på jobb.

Status med fagbrev

Solveig mener det er viktig med fagbrev for å heve selve faget. Det dreier seg og om å bli respektert i egne rekker, i sin egen yrkesgruppe.

- Mine ledere synes det var bra med fagbrev. Jeg fikk ros og oppbakking da jeg tok fagbrevet. Noen forsto likevel ikke vitsen med dette. Hva er forskjellen? Vasker du bedre med fagbrev enn uten?

Det er viktig å ikke virke belærende over- for dem som ikke har fagbrev. Utsagn som "Du har jo fagbrev du!" eller "Hva er det du tror du er?" viser at en bør trø forsiktig. Jeg har likevel fått respekt for å ha gjort dette, særlig etter hvert som kollegene skjønner hva moderne renhold er.

Det er en kjent reaksjon det, særlig på land?

- Ja, og det har nok litt med alderen å gjøre. "Vi har jo vasket hele livet og hva skal vi da med fagbrev. Det kan da ikke være nødvendig." Slike holdninger er nok mer tydelige på land.

Men dette er i ferd med å endre seg. Moderne materialer tåler rett og slett ikke såpe og vann.

Insta 800

Insta 800, hvilke forventninger har du til det?

- Vi skal på kurs alle sammen. Vi har fått en liten innføring allerede, og jeg synes det høres interessant ut. Jeg tror det blir mer likt for alle. Det produktet vi leverer blir likt. De tilbakemeldingene som er kommet fra dem som allerede har vært på kurs, er gode. Målsettingen er å få systematisert og skrevet ned kvalitetsbeskrivelsene på vårt renhold før nyttår og få gjort dette likt i hele FPL. Jeg gleder meg virkelig til å ta dette i bruk. Det blir en ny interessant utfordring, sier frisør, renholdsbetjent og tillitsvalgt Solveig, som har for vane å ta utfordringer på strak arm.

Mannskapet på Snorre gjorde en flott jobb

Skrevet av: Mette Møllerop

– Det er tretti meter fra havflaten opp til plattformen. Under og i havflaten bobler gassen. Mellom havflaten og plattformen er det fullt av gass som stiger oppover. På toppen er det en flammebom. Du har vær og vind. Du har maskiner og gassturbiner som drives av elektrisk kraft. De av oss som arbeider på Snorre A kan prise seg lykkelige over at vi fremdeles har en plattform å reise tilbake til, sier Anders Lothe, tillitsvalgt på Snorre A og i Statoilansattes Forening, SaF. - Marginene var denne gang på vår side.

Snorre er en flytende plattform som henger i 16 stag. Strekk i stagene ble nøye fulgt opp fra kontrollrommet under gasslekkasjen. Oppdriften og stabiliteten på plattformen var god, dette på tross av svært mye gassbobler i vannet under plattformen.

- Det største og alvorligste problemet var gassen som til tider lå helt opp under plattformen, forteller Lothe. - Deler av tiden var det også fyr i flammearnet. Når vi har mye gass til stede i tillegg til tennkilde, vet vi alle hva som kan skje. Hvor høyt opp på plattformen gassen kom, og hvor mye mud de hadde til rådighet, var avgjørende for om de skulle evakuere hele mannskapet og la Snorre ligge igjen alene.

En heroisk innsats

Anders Lothe berømmer mannskapet om bord på plattformen.

- Vi har all grunn til å være stolte av det arbeidet som ble utført på plattformen under gasslekkasjen på Snorre A. Ledelsen, med plattformsjef Dag Lygre i spissen og de som hadde oppgaver under lekkasjen, utførte en heroisk jobb.

Tilbakemeldingen fra de som satt i livbåten under lekkasjen var at en fikk svært god informasjon fra ledelsen. Selv under den hektiske jobbingen om bord for å prøve å få kontroll, tok plattformledelsen seg hele tida tid til å informere. Det er ingen tvil om at både Statoil og vi ansatte har all grunn til å være takknemlige og stolte av arbeidet som ble utført under svært vanskelige forhold.

Hvis plattformen hadde vært bemannet med deltidsansatte, vikarer, utenlandske arbeidstakere uten norsk som arbeidsspråk, ville det ha fått noen betydning for resultatet, tror du?

- Nei, i forbindelse med Snorre tror jeg ikke det ville ha hatt noen betydning. Det er viktig med folk som kjenner hverandre, samarbeider og er briefet på hva de skal gjøre, men ledelsen på plattformen er like mye avgjørende.

I denne situasjonen ble alle som ikke hadde en konkret jobb å gjøre i forhold til stabilisering, sendt til livbåtene. Det ville også arbeidere uten norsk som arbeidsspråk ha forstått. Men det er selvfølgelig avgjørende at den viktige kjernen som var igjen på plattformen er en gjeng med folk som kjenner hverandre, har nødvendig kompetanse og er samkjørte på rutinene.

Er resultatet personavhengig?

- Til en viss grad ja. Vurderingsevnen og evnen til å handle nærmest automatisk i forhold til det du observerer og erfarer, er personlige egenskaper og derfor personavhengig. I løpet av natten var mannskapet flere ganger på nippet til å forlate plattformen. Vurderingene som lå bak dette, er selvfølgelig knyttet til enkeltpersoners evne til å handle riktig og fornuftig i tråd med det en har av kunnskap og erfaring.

Ny sikkerhetsfilosofi

Den nye filosofien sier at systemene skal ta seg av gassen. Folk skal evakuere.

- Ja, og Statoil kan takke folkene på Snorre for at de fortsatt har plattformen i behold. Folk sto igjen og satte livet sitt på spill ved å ta den risikoen de gjorde. Folk satt rett og slett igjen på en gedigen gassbombe for å redde Statoils verdier.

Hva skulle folk ha gjort i følge den nye sikkerhetsfilosofien?

- Denne filosofien fjerner beredskapsbåtene, den reduserer den totale beredskapen til fordel for et system som ikke er menneskebasert. Kort og godt betyr det at en ikke skal risikere folk i slike situasjoner som Snorre var i. Materielle verdier betyr ingen ting.

Men folk risikerte likevel livene sine.

Er ikke det en del av den menneskelige natur? I gamle dager gikk kapteinen ned med det synkende skipet og jeg vil jo tro at et mannskap ikke forlater plattformen før alt er prøvd, før du ser om du har en liten mulighet til å redde den?

- Ja, det er jo slik mange av oss er. Mannskapet på Snorre var jo definitivt slik, og i dette ligger jo også store muligheter for en katastrofe.

En annen side ved dette bildet, er selvfølgelig og en utblåsing før en hadde rukket å evakuere størstedelen av mannskapet. Uten tradisjonell beredskap med blant annet tilgjengelige beredskapsbåter, ville situasjonen vært en helt annen.

Hva med prisen for å forlate plattformen?

- All mulig beredskap og sikkerhetsopplegg ville ha kostet mindre enn det som hadde gått til spille om mannskapet hadde forlatt plattformen og ingen hadde fått kontroll på gassen. I tillegg kommer miljøkatastrofen. Tenk på at vi ikke snakker om en brønn, men 30 til 40 brønner. Om det hadde tatt fyr, ville det ha vært et inferno. Nå, i ettertid, må vi bare være evig takknemlig for at noen turte å ta jobben slik at Statoil fortsatt har Snorre og vi har en arbeidsplass å reise tilbake til.

Hjemme etter marerittdøgn

Det er tittelen på et intervju i Haugesunds Avis, med plattformsjef Dag Lygre og kona hans etter dramaet på Snorre.

Lygre sier dette om situasjonen: "Skrekkscenariet er tap av liv. Andre prioritet er materiell. Utfordringa er kor langt du skal gå for å berga materiellet. I dette tilfellet gjaldt det ein installasjon til 20 milliardar kroner og landets største oljeproducent med 240.000 fat i døgnnet. Hadde me gitt opp og rømt, er det stor sjanse for at plattformen ikkje hadde overlevd. Det er klart at også slike ting summa i hovudet, innrømmer Dag Lygre.

Plattformsjefen valde å evakuera mesteparten av personellet. Sambuaren var blant dei 180 som skulle vekk. Ho hadde gått av vakt og var i ferd med å laga ei avskjedskake då alarmen gjekk. I seks timar sat ho i ein av livbåtane og fekk berre lov å gå ut på do og for å ringja heim. Ein time over midnatt kom helikoptera og sytte for rask og behagelig evakuering.

Tilbake var plattformsjefen frå Vikedal og 35 nøkkelpersonell. Dei skulle prøve å stansa den store gasslekkasjen og unngå det store smellet.

De var heilt på grens for at alle blei evakuert. Tre gonger var me i ferd me å gi opp, fortell Lygre."

En rolig beskrivelse

Det er inntrykket en får når en leser intervjuet med Dag Lygre. Til tross for den nærmest vanvittige situasjonen han og resten av mannskapet var i, er Lygre tydeligvis ikke en mann av store ord. Samboeren hans, Anita Hansen, beskriver hva hun så og tenkte da hun satt i livbåten: "Ein undergrunns utblåsing eller blowout. Mest skremmande er tanken på den boblande og stinkande gassen godt synleg under plattformen. Tenk deg ei stor sildestim i vasskorpa, eller sett ovenfrå: Som ei kokande gryte sterk lukt. Ein erfaren tryggleiksleiar nekta å gå ut til det nifse synet. Han visste at den farlege angsten ville melda seg. Det heile føltes som om du var med i ein film."

Dag Lygre: "Det kjennest ekstra godt å koma heim etter ein tur som dette. Det er under slike hendingar du merkar at du er glad i livet."

Petroleumstilsynets (Ptil) oppfølging av hendelsen på Snorre A

Som følge av hendelsen som inntraff på Snorre A 28. november anser Ptil forutsetningene for drift gitt i samtykket for innretningen ikke lenger å være på plass.

Før oppstart av innretningen må Statoil presentere en totalvurdering av hvordan sikker oppstart og videre drift kan foregå. Dette kommer frem i et brev som Petroleumstilsynet har sendt Statoil ASA torsdag 2. desember.

I brevet understrekes det at Ptil vil benytte noe tid for å ta stilling til presentert og overlevert informasjon, før en formell tilbakemelding til oppstart gis.

Ptil ønsker også at rettighetshaverne involveres i Statoils prosess med å ta stilling til og gi klarere forutsetninger for videre drift. Det kan også bli aktuelt at Ptil vil avholde et møte der også rettighetshaverne er tilstede før vi gir en formell tilbakemelding til oppstart, skriver Ptil på sin nettside.

Mandat for granskningsgruppe

Parallelt med at Petroleumstilsynet følger opp Statoil i arbeidet med å normalisere brønn 34/7-P-31A på Snorre A, har vår egen granskningsgruppe startet sitt arbeid.

I tillegg til å kartlegge hendelsesforløpet skal granskningsgruppen identifisere utløsende og bakenforliggende årsaker med

fokus på menneske, teknologi og organisasjon (MTO). Videre skal granskingsgruppen kartlegge og vurdere beredskapsmessige forhold og inkludere en vurdering av hendelsens potensial. Granskingsgruppen skal også identifisere regelverksbrudd, anbefale videre oppfølging samt identifisere eventuelt behov for bruk av virkemidler. Arbeidet skal oppsummeres i en granskingsrapport.

FAKTA OM SNORRE

Snorre omfatter blokkene 34/4 og 34/7 i Tampen-området.

Snorre har produsert olje og gass siden august 1992.

Feltet består av plattformene Snorre A og Snorre B.

Operatør:
Statoil ASA
Investeringer:
43,0 milliarder kroner *

Forventet produksjon, 2004:

Olje: 238.000 fat per dag
Gass: 0,069 milliarder Sm³
NGL: 0,13 millioner tonn

Rettighetshavere:

Petoro AS 30,00 prosent
Norsk Hydro Produksjon AS 17,65 prosent
Statoil ASA 14,39 prosent
ExxonMobil Expl. & Prod. Norway AS 11,15 prosent
Idemitsu Petroleum Norge AS 9,60 prosent
RWE Dea Norge 8,87 prosent
Total E&P Norge 5,95 prosent
Amerada Hess Norge AS 1,18 prosent
Enterprise Oil Norge AS 1,18 prosent

1Petoro AS er rettighetshaver for statens deltakerandel (statens direkte økonomiske engasjement - SDØE).

*Investeringstallene er i milliarder kroner i løpende/nominelle verdier

FAKTA

Snorre, som omfatter blokkene 34/4 og 34/7 i Tampen-området, har produsert olje og gass siden august 1992.

Forekomstene ble påvist av den daværende operatøren Saga Petroleum i 1979.

Reservoaret er krevende og sammensatt. Sandsteinslagene, som ligger på 2.300-2.700 meters dyp, har oljebelter med varierende utvinningsgrad.

Norsk Hydro ble operatør for Snorre-feltet da selskapet kjøpte Saga Petroleum i 1999.

Statoil overtok operatørskapet fra Norsk Hydro 1. januar 2003.

Feltet

Feltet ble først bygget ut med stålplattformen Snorre A. Denne integrerte bore-, produksjons- og boligplattformen er forankret til havbunnen med strekkstag.

Et undervanns produksjonssystem er plassert på havbunnen rundt seks kilometer nordøst for plattformen.

Vanndypet i området er 300-350 meter.

Sjøvann injiseres fra Snorre A for å opprettholde trykket i reservoaret.

I juni 2001 ble Snorre B-plattformen satt i produksjon.

Den halvt nedsenkbare bore-, produksjons- og boligplattformen ligger rundt sju kilometer nord for A-plattformen.

Stabilisert olje og gass fra Snorre A transporteres i rørledning til Statfjord A-plattformen for endelig prosessering.

Oljen føres om bord i tankskip, mens gassen sendes videre til kontinentet via rørsystemet Statpipe/Norpipe.

Helikoptersikkerhet på vikende front?

Skrevet av: *Mette Møllerop*

- Vi kan ikke akseptere at helikoptersikkerheten forringes og ikke forbedres grunnet vedtak om å flytte tilsynet til Bodø, sier Anne Brinck-Johnsen, Hydroansatt og medlem i OFS sitt helikopterutvalg.

- Samfunnet har gjennom offentlige utredninger og uttalte målsettinger bedyret at helikoptersikkerheten på kontinentalsokkelen er et satsingsområde. Dette rimer svært dårlig med at luftfartstilsynet nå blir kraftig vingeklippet kanskje for flere år fremover, fordi helikopterfaglig og kyndig personell ikke ønsker å bosette seg i Bodø, sier Anne Brinck-Johnsen.

Det er ikke for sent å snu!

OFS forventer nå at samferdselsministeren rydder opp i dette. Ringvirkningene av et politisk vedtak må ikke true sikkerheten til de tusener av arbeidstakere som arbeider på sokkelen.

- Luftfartstilsynet må styrkes, ikke svekkes. Planene om å flytte tilsynet til Bodø, må skrinlegges, sier Anne Brinck-Johnsen.

Støtte til Norsk Jernbaneforbund sin kamp mot privatisering

Skrevet av: Mette Møllerop

Oljearbeidernes fellessammenslutning, OFS, gir vår fulle støtte til Norsk Jernbaneforbund i deres kamp mot privatisering av Jernbaneverket. Konkurransetsetting av drift og vedlikehold vil sette både sikkerhet og kontinuitet i jernbanetrafikken i fare. I tillegg innebærer regjeringens vedtak om konkurranseutsetting en reduksjon på 1000 årsverk i Jernbaneverket. 700 av disse sies opp uten en gang å få anledning til å delta i konkurransen om sine egne jobber.

Stikkord som konkurranseutsetting, sosial dumping, beinharde kontrakter som skviser de ansatte og fører til betydelige helseskader og redusert sikkerhet, er tilstander vi i oljebransjen har sett gjennom flere år. Det er en farlig og menneskefiendtlig utvikling som hele fagbevegelsen må ta på alvor. Nå er det fagbevegelsens ansvar å legge fag- og organisasjonsskiller til side og samle oss for å snu denne utviklingen!

OFS oppfordrer egne klubber og andre foreninger og forbund om å stå sammen med jernbaneansatte i denne saken og ønsker Norsk Jernbaneforbund lykke til i kampen mot privatiseringen av Jernbaneverket.

Kronerulling for heismontørene

Skrevet av: Mette Møllerop

Kampen mot sosial dumping:

OFS har vært gjennom tre streiker i år og vi er blitt møtt med to lønnsnemnder. OFS har ikke kjempet for høyere lønn, men mot en utvikling som alle norske arbeidstakere vil tape stort på. Det har vært en kamp mot sosial dumping og for jobbtrygghet.

Det vil si at vi ønsker ikke en utvikling hvor norske lønns og arbeidsvilkår blir en stadig større del av konkurransen mellom aktører som kun er ute etter en større profitt. Den fire måneder lange riggstreiken var en kamp mot utflagging av norske arbeidsplasser, slik vi har sett i handelsflåten.

Streikene har kostet OFS mye slit og mange millioner kroner, men vi gir ikke opp kampen av den grunn. OFS vil fortsette kampen uten opphold, men nå er det andre grupper fagorganiserte som slåss en lang og bitter kamp for alle arbeidstakere. Heismontørene har nå slåss i over fire måneder og trenger massiv støtte fra hele den norske fagbevegelsen.

OFS vil i den forbindelse starte en kronerulling for heismontørene slik at de kan fortsette den viktige kampen de nå driver. OFS bevilger 10 norske kroner pr medlem, det gir 55.000 kroner til heismontørene. Vi oppfordrer og utfordrer alle andre forbund, uavhengig av organisasjons tilknytning, å gjøre det samme.

Heismontørene kan kun vinne denne kampen om de har en samlet norsk fagbevegelse i ryggen.

Enstemmig vedtatt: OFS bevilger kr 10.pr medlem til kampen som heismontørene nå slåss for alle norske arbeidstakere.

Ny gransking av Deep Sea Driller

Skrevet av: Mette Møllerop

I følge Stavanger Aftenblad er det nå flertall på Stortinget for å granske «Deep Sea Driller»-ulykken på ny. Avisen skriver at Sp, SV, Frp og Ap stiller seg bak merknaden til statsbudsjettet for neste år, der Stortinget ber regjeringen ta opp ulykken i sin fulle bredde. Det skal skje i forbindelse med revideringen av budsjettet i mai 2005. I tillegg krever politikerne at regjeringen gir en beklagelse overfor de overlevende og etterlatte etter ulykken.

Mangler og feil i rapporten

Undersøkelserapporten etter ulykken inneholdt åpenbare mangler og feil. Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig i OFS, sa i mai/juni-nummeret av OFSA at "Mannskapet blant annet oppdaget at batteriene i livbåten var flate. Dette ble rapportert til stedlig ledelse om bord før ulykken, og til kommisjonen i etterkant av ulykken. Likevel er dette utelatt i kommisjonens rapport. Dette er bare ett eksempel. Rapporten inneholder en hel rekke forskjellige mangler. Vi kan ikke leve med dette, ikke de som er berørt av ulykken og ikke næringen, myndigheter, eller samfunnet. Vi håper derfor at stortinget gjenopptar granskingen og setter ned en ny kommisjon, sier Furre.

Også Torild Skumlien Nilsen som er advokaten til Ingunn Vier Gabrielsen var meget klar på dette punktet på møtet; "de som er berørt i saken trenger visshet og avklaring. Jussen er avhengig av fakta, og hvis en ny gransking kan finne fakta for de etterlatte og pårørende, er de et godt stykke på vei."

- En ny granskingskommisjon som skal finne fakta nå, vil ha behov for kontakt med den enkelte som på et eller annet vis opplevde forliset. I denne sammenhengen er ikke bare støttegruppen viktig, kommisjonen vil faktisk være avhengig av en slik gruppe. I tillegg kommer det formelle, det vil være nødvendig å ha en formell institusjon å forholde seg til, sier Furre.

Stavanger Aftenblad gjorde en god jobb

Aftenbladet satte søkelyset på denne ulykken i februar i år, i en større reportasje i Aftenbladet Pluss. Den ene store artikkelen "Da oljå mistet uskylden", sto også på trykk i OFSA 2-04.

I perioden etter dette, har flere stortingsrepresentanter tatt saken opp med den målsetting å få en ny gransking.

Aftenbladet har også fått Ingunn Gabrielsen sin kommentar til den siste utviklingen:

"- Nå blir det jul! Å så skjønt!" Ingunn Vier Gabrielsen mistet mannen sin Aksel i ulykken og har brukt mye tid de siste årene på å prøve å finne ut hva som egentlig skjedde da riggen grunnstøtte. Da Aftenbladet forteller henne at granskningen skal gjenopptas, er det som om en bølge faller fra skuldrene hennes.

- Er det sikkert?! Endelig skal verden få vite hva som skjedde i denne ikke-eksisterende ulykken. Nå blir det jul, jubler hun."

Mobiliserer sinne

Etter at det ble klart at det nå er stortingsflertall for å granske ulykken på nytt, har både Ingunn Vier Gabrielsen og de øvrige i støttegruppen begynt å forberede seg på en hard kamp for sannheten. Mot og sinne er viktige ingredienser å ha når fakta skal kreves på bordet.

- Nå kjenner jeg endelig at jeg er sint og det er godt, sier Ingunn. Etter så mange år med fortvilelse og uvisshet, er det flott å kjenne at lysten til å slåss for sannheten er den følelsen som er sterkest. Nå har rederiet i årevis sagt at de vet ikke nok om hva som skjedde, de har ikke papirer, de har ikke dokumenter.

De har mer enn nok! Og dokumentene skal fram, det er sikkert. Det kjennes og veldig bra ut å vite at vi ikke er alene om dette. Både støttegruppen, aviser, politikere, oljearbeiderne i OFS og venner og familie, står bak oss nå. Jeg gleder meg rett og slett til å ta fatt på jobben med å få fram sannheten, og det skal bli godt å få hjelp til arbeidet med å avdekke hva som virkelig skjedde da Aksel og arbeidskameratene hans ble drept.

Bildetekster

Her er stedet hvor de fant Axel. Jeg grøsser når jeg ser de skarpe steinene, sier Ingunn.

FotPrivat

Her står Kim Petterson, sønnen til Bjørn Gunnar petterson som aldri ble funnet, Jeanette, som er barnebarnet til Aksel og meg, Kåre Munkejord, Reidar Dehli, Eva Kjølraug, som heller ikke fant mannen sin, Jane Petterson, jeg og min datter Mona og vårt barnebarn Willy Andre, forteller Ingunn. Fot Privat

Vi skal ta dem!

Skrevet av: Mette Møllerop

På den ene siden har vi skjøre allianser, på den andre en kapitalistisk økonomi som går fra krise til krise, en bobleøkonomi. Profitten synker og kapitalen svarer med krig.

Utsagnet tilhører Asbjørn Wahl, leder i "For velferdsstaten" og en utrettelig forkjemper for en fordeling av ressurser som skal sikre folk et anstendig liv.

Hva gjør en? Det er et avgjørende spørsmål framover, mener Asbjørn Wahl.

- Vi ser både apati og maktesløshet i egne rekker. Men det er mange lyspunkt, og det fokuserer ikke mediene på.

De siste fem årene har det vokst fram en folkebevegelse mot globalisering. Det utvikles nettverk, det bygges allianser av organisasjoner og mennesker som aldri tidligere har samarbeidet.

- Når en samler 100.000 til 120.000 mennesker i Bombay for eksempel, er det et tegn på opprør. Vi ser at fagbevegelsen, menneskerettighetsorganisasjoner, akademikere, fredsbevegelser, alle står sammen. Det er ganske formidabelt det som er i ferd med å skje.

Likevel må vi videre. Selv om en hadde 100.000 mennesker i demonstrasjon mot WTO, er det ikke nok. Vi må diskutere egne alternativ, egne strategier, egne planer. Vi hadde verdens største demonstrasjon mot Irak-krigen. Her ligger et enormt potensial og det er løfterikt. Det viser at det er store muligheter for organisering av motstanden, men det krever arbeid.

Ser du på globaliseringskonferansene som en del av denne motstanden?

- Ja, det gjør jeg. Vi har hatt fem globaliseringskonferanser nå, og denne siste er den femte og den største. Den samler mange forskjellige grupper, og særlig er jeg glad for at så mange unge er aktive deltakere.

Jeg registrerte at blant deltakerne lå hovedvekten på to aldersgrupper, unge og middelaldrene/eldre. Hvor er gruppen med 30- og 40 åringer?

- De er der de og, men dette er kanskje den mest pressede gruppen i arbeidssammenheng, med fulltidsarbeidende foreldre og barn som skal følges opp. Jeg er ikke i tvil om at også denne gruppen kommer mer på banen etter hvert.

Fagbevegelsens oppgaver

- Alliansene organiseres for å skifte politikk, ikke regjering. Vi har sett 25 år med markedsliberalisme, nå mobiliserer folkebevegelsen for å skape press.

Hva med LO/AP, deltar de i dette arbeidet?

- LO jobber for å utvikle egne krav. Det er et press i fagbevegelsen og ikke minst grunnplanet presser på. Et av problemene med LO er at de kan bli noe toptunge. Debattene kan selvfølgelig fort bli værende på toppen. Vi må derfor prøve å organisere dette nedenifra.

Fagbevegelsen har tradisjon for å kjempe mot markedsøkonomi og fri kapitalisme.

I en av artiklene som Asbjørn Wahl har skrevet, sier han: "Den frie markedsøkonomien var kjennetegnet av opp- og nedturer, kriser og høykonjunkturer, og for hver gang krisene slo til, skapte det massearbeidsløshet, nød og elendighet for store deler av befolkningen. Til og med i de "gode tidene" var det vanskelig for folk flest å få del i samfunnets økonomiske økende velstand, som samlet seg hos kapitaleierne og samfunnets elite. Kampen for kollektive, offentlige velferdsordninger ble svaret på denne sosiale utrykgheten. Fremst i kampen gikk den framvoksende fag- og arbeiderbevegelsen, som organiserte dem som ble hardest rammet av krisene, nedgangskonjunkturer og den systematisk skjeve fordelingen av godene i den frie markedsøkonomien.

Kampen var hard og ble ført over en lang periode, og den omfattet så vel streiker som lockout'er, konfrontasjoner mellom streikende arbeidere på den ene siden og streikebrytere, politi og militære på den andre. Dette førte til at maktforholdene i samfunnet langsomt ble endret. Styrkeforholdet mellom arbeid og kapital, mellom markedskreftene og det sivile samfunn, ble endret. Makt ble overført fra markedet til politiske beslutningsorganer, og en stadig mer velorganisert fagbevegelse fikk gradvis større innflytelse på arbeidsplassene. Over tid førte dette til at den frie markedsøkonomien ble tøylet.

Kapitalkontroll ble innført – det vil si at kapitaleierne ikke fritt kunne eksportere og importere kapital eller investere hvor de ville – spekulasjonsøkonomien ble avskaffet, markedene ble regulert, trygder og offentlige velferdstjenester ble bygd ut som offentlige tjenester nettopp fordi de skulle sikre folks økonomiske trygghet som motvekt mot den private markedsøkonomiens opp- og nedturer.”

Optimisme likevel

Den utviklingen du beskrev i artikkelen din er nå i revers, likevel er du optimist?

- Ja, særlig fordi vi ser denne økende deltakelsen fra ungdommen som jeg blant annet nevnte i forbindelse med globaliseringskonferansen. Samtidig skal en ikke skjule at den dominerende følelsen til folk flest nok er maktesløshet. Noe av den maktesløsheten så vi i forbindelse med siste kommunevalg. Valget i kommunene ga vekst til høyrepopulistiske teorier. Vi hadde lav valgdeltakelse. Det forteller noe om at mange gir opp, og det forteller noe om hvem som ser muligheten til å vinne fram. Vi sitter selv med deler av dette ansvaret for dette resultatet. Både folk som sitter hjemme uten å stemme og folk som stemmer høyrepopulistisk er misfornøyde og de har grunn til misnøye.

Er du redd for at høyrepopulismen får fortsatt framgang?

- Ja, absolutt. Bak denne populistiske retningen står Carl I. Hagen som den største ideologen. Hvis vi nå får en ny regjering som ikke griper sjansen til å endre kurs, får vi en formidabel høyrevridning ved neste korsvei.

Så vi har mye å ta fatt på?

- Ja, kampen slutter ikke, den går hele veien!

En verden utenfor Norge

Norge er ikke alene om å slåss mot markedsliberalisme og høyrekrefter.

I Europa er motstanden økende, men det er også de kreftene som kjører fram privatisering, omstillinger og nedskjæringer.

- I Tyskland opplever folk et voldsomt press. Venstresiden svikter og høyre får oppslutning. I fagbevegelsen skjer det heldigvis ting. Løsrivelsesprosesser bryter med sosialdemokratiet og faglig venstre bygger seg opp. Vi har sett press etter arbeidsledighet og press etter lønnsnedslag.

Det er det samme vi ser her i Norge?

- Ja, vi har det her og, og nå vil Ulltveit Moe ha oss til å jobbe mer for mindre lønn. Han klarer til og med å få tillitsvalgte i egen bedrift til å gå med på dette. ”Når arbeidere i Tyskland går inn for å senke lønningene sine og jobbe mer, må vi gjøre det samme på Kverneland”, sier tillitsvalgte.

Det er den berømte spiralen som går nedover og nedover?

- Ja, og det løser ingen ting! Det er et press på lønn og arbeidsforhold i EU-land. Samtidig kommer EU-kommisjonen med et nytt arbeidstidsdirektiv. De britiske unntakene blir en norm. Fagbevegelsen må innse at det er nå det gjelder.

For velferdsstaten

- Fagforeningene opplevde at de var under press, og trengte bredere allianser for å stå sammen. Det er fem år siden vi startet, da var vi seks organisasjoner, i dag er vi 26. Carl I. Hagen sa da vi startet, at denne organisasjonen skulle han bekjempe hvor han enn traff oss. Det har han ikke klart. Vi samler så mange forskjellige organisasjoner, ikke bare fagbevegelsen, men også private organisasjoner, kvinnebevegelsen og så videre, og dermed falt mye av argumentasjonen hans på stengrunn. I dag kan vi si at styrken vår er bredden, svakheten er at det lett blir en topplansorganisasjon.

Det gjør dere noe med?

- Vi prøver. Organisering av grunnplanet, få folk og organisasjoner til å ta initiativ selv, er avgjørende for å demme opp for topptunghet. Vi tenker slik; nyliberalismen er ikke bare en ideologi, nå er den også satt ut i praksis. I den forbindelse er virkeligheten den beste allierte for å øke motstanden. Se på Trondheim, det er et godt eksempel. Der mobiliseres det

utenifra og nedenifra. Nå vil folk og politikere ta tilbake de privatiserte tjenestene og sette dem inn i kommunal drift igjen. Som du ser, den nye liberalismen legger stramme rammer, men det er mulig å begrense dem, selv om det kan bli en lang vei å gå, i hvert fall på noen områder. Tjenestedirektivet er for eksempel horribelt. Det er oppskrift på sosial dumping. Vi har omdøpt "Bolkersteindirektivet" til "Frankensteindirektivet".

Organiser allianser

- Vi må oppfordre folk til å organisere allianser lokalt. Folk må selv gjøre noe. Vi arrangerer konferanser her sentralt, men det er både mulig og ikke minst viktig, å gjøre slike ting lokalt og. Det må mobiliseres mot markedsliberalisme, og det er høyt prioritert i 2005. I den forbindelse er det meningen at de forskjellige organisasjonene skal bidra med sine ting. I forhold til stortingsvalget skal det lages 20 spørsmål som skal sendes til politikerne. Svarene fra dem vil føre til en anbefaling. Fagbevegelsen gjorde det tidligere, og det fungerte.

Hvordan ser du på muligheten til å danne brede allianser?

- Mulighetene er gode. Det er stor vilje til allianser. Vi må gjenerobre muligheten til styring med markedet. Vi må bli kvitt den politikken vi har nå, og vi må hindre at en ny regjering fortsetter den samme kursen. Folk må komme ut av hiene sine. Folk føler det samme presset, den samme bekymringen for barna, for oppveksten deres. I stedet går folk til psykolog og lærer seg mestringsstrategier.

I fagbevegelsens barndom var det viktig å kjempe mot konkurranseideologi. I dag er det ikke slik. I dag strever folk for å klare seg, vise igjen, være vellykket, bli best. Den rådende ideologien forteller folk at det er slik det skal være. I forhold til vanlig velferd som er det viktigste grunnlaget for at folk skal ha det bra, ser vi i stedet en nedadgående spiral uten ende.

Framtid

Asbjørn Wahl er optimist.

- Ja, det er jeg. Jeg tror ikke folk vil tåle denne utviklingen i lengden. Folk vil ha et bedre liv. Det jeg frykter mest akkurat nå, er at folk går til høyre, at fascismen vokser fram. Men samtidig er alt det som skjer rundt oss nå, veldig lovende. Nord og sør allierer seg. Vi ser denne utviklingen tydelig og vi ser at vi er i ferd med å bli en del av en bevegelse som kommer til å forandre verden. Det vil bli tøft. Det vil bli mange større slag, men alle andre alternativ er verre.

Nei, det er ikke Nordsjøen på 70- tallet, men Angola i 2004.

Skrevet av: Mette Møllerop

Jarl Aas Lindseth, klubbleder i OFS-klubben Vetco Gray, service ingeniør av yrke, og for tida i Angola for Vetco Gray som har kontrakt på brønnservice for operatøren Chevron Texaco. Stedet er Cabinda som tilhører Angola, men ligger som en liten lomme i Kongo.

Malongobasen er utgangspunktet for de 700.000 fat olje som pumpes opp i døgnet. En av dem som sørger for at det skjer, er klubbformannen i Vetco Gray, Jarl Aas Lindseth.

- Det er ikke småtterier vi får opp fra havet. Til sammenlikning utgjør det vi pumper opp her hos oss, rundt en fjerdedel av produksjonen i Nordsjøen. Med en pris på 50 dollar fatet, er det heller ikke småpenger vi snakker om. En hel rekke oljeselskap er aktive i Angola. Både Norsk Hydro, Statoil, Elf, Exxon Mobile og BP er operatører og har egne folk utstasjonert i landet.

- Rundt 60 prosent av de ansatte er innfødte. Vi er i utgangspunktet nede for å lære disse folkene opp, slik at de kan ta over selv. Det vil ta tid, det ser vi. Det går sent. Jeg kan ikke akkurat peke på årsakene til at det går sent, men noe henger nok sammen med den beskjedne lønnen de lokale folkene her får. Det er neppe særlig motoverende å jobbe 12-timers skift for en lønn du knapt nok kan leve av.

Hva har de i lønn?

- I norske kroner utgjør lønnen 6.000 til 7.000 kroner i måneden. De har fulle dager, det vil si 12 timers skift, med rotasjon på 28-28. På basene jobber de fem dager i uka, og svært ofte blir det også overtid.

Hvorfor betaler ikke selskapene disse folkene den lønnen som er vanlig for andre ansatte?

- Disse folkene er ikke ansatt hos oss, men i vikarbyråer. Byråene stikker av med 60 prosent av lønnen deres, og dermed blir det ikke mye igjen å leve av. Vi ser jo og at byråene gjør det godt. Lederne bor meget bra og kjører rundt i flotte biler, de har et helt annet liv enn det de ansatte har. Nå er det derfor planer om at vi skal begynne å ansette folk selv. Vi synes det er urimelig at byråene skal sko seg så til de grader på den lokale arbeidskraften.

Hvordan er prisnivået i Angola?

- Det er høyt, høyere enn i Norge. Du skal få et eksempel: en liten pizza beregnet til en person koster 35 dollar. Det forteller vel sitt?

Tilbake til 70-tallsnivå

- Forholdene der borte ligger på tidlig oljealdernivå. Vi har 4-mannslugarer og felles toalett og dusj. De fleste riggene er temmelig gamle. Med de lave kostnadene selskapene har her borte, må jeg innrømme at vi reagerer på at ikke standarden er høyere.

Går det på sikkerheten løs?

- Det er ikke lett å svare verken et klart ja eller et klart nei på det. Vi har fokus på sikkerhet og vi jobber med sikkerhet for øye. Vi jobber så godt som det lar seg gjøre med det gamle utstyret. Men nettopp på grunn av at mye av utstyret er gammelt, er det ikke alltid like enkelt å gjøre det godt nok.

Helikoptertransportene har også litt andre vilkår enn i Norge, forteller Jarl.

- Helikopterpilotene har 40 – 60 take off hver dag. Det blir kontinuerlig shuttling. Helikopterene stopper på hver eneste plattform, som en hvilken som helst buss.

Helikopterpilotene er ofte eldre karer, mange er overvektige, og det er ikke så rart, ettersom de sitter der hele dagen, uten store muligheter til å få mosjon og holde seg i form. Den positive siden med alder er at de samtidig heldigvis har lang erfaring.

Den negative delen som totalt sett er blitt en temmelig dårlig kombinasjon, er alder, pluss overvekt, pluss varme og pluss en elendig vannkvalitet. Den kombinasjonen kan du vel tenke deg er lite fristende. På toppen kommer det at de bare bruker en pilot. Skjer det noe med piloten, har vi ikke mye å gå på, for å si det mildt. .

Forpleiningsmonopol

Maten varierer både i kvalitet og mengde. Det gjelder for alle ansatte, det er ikke slik at utlendingene har bedre forpleining enn den lokale arbeidskraften.

- Dessverre er forpleiningssselskapet enerådende her og det viser godt på det som leveres. Så lenge de har monopol, kan de gjøre hva de vil, og det gjør de. Ofte har vi rett og slett ikke nok mat, og det er slett ikke alt som frister å spise. Mye er uspiselig nesten før det er levert. I tillegg er vannkvaliteten håpløs. Folk som har drukket vannet vi blir tilbudt, har blitt sjuke, og enkelte har vært nødt til å få intravenøs næring for i det hele tatt kunne klare seg. Dersom vi tar matproblematikken opp med de ansvarlige, får vi standardsvaret; dette er Afrika.

Boligstandard

Det er stor forskjell på boligstandarden for utlendinger og de lokale innbyggerne. Men det er dyrt!

- Vi betaler 10.000 dollar i måneden for en treroms leilighet. De innfødte bor i rønner. Med en lønn på 5.000 til 6.000 norske kroner i måneden, sier det sitt om boligstandarden. Det kan knapt kalles bolig, det folk bor i. Noen har laget seg en bolig av en utrangert container, andre har spikret opp noen plankebiter slik at de har tak over hodet. Likevel ser de mer nystrøkne ut enn vi gjør. Jeg har aldri hatt så fine presser i bukser og skjorter som de har. Jeg spurte noen av dem hvordan de klarte å se slik ut under sånn boligforhold. De svarte at det å være ren og se ordentlig ut, var den eneste synlige verdigheten de hadde. Om fattigdommen griner i mot deg, skal i hvert fall menneskene se ordentlige ut.

Hva med de rike i området? Hva slags boligstandard har de?

- Folk som har gjort slått seg opp, bor flott og kjører rundt i fine biler. Kontrastene er store. Mens disse rike sitter på restaurantene og spiser flotte middager, står småungene ved bordene og spør om å få kuvertbrødet ditt. Du har ingen god følelse når du sitter ved restaurantbordet, det kan jeg love deg.

Korrupsjon

- Å kritisere regjeringen er farlig. De som er på "feil side", lever et farlig liv. En av de lokale arbeiderne som har jobbet for oss, har for eksempel bare et øye. Da han var rundt 12 år, ble han kidnappet som en hevn for at faren ikke innrettet seg i forhold til regjeringens vilje. Kidnapperne stakk to fingre i øyet til gutten og rev det ut. Deretter ble han sendt hjem igjen, som advarsel til faren og familien.

Er slike reaksjoner typiske?

- Ja, jeg tror det. Er du ikke på den "rette siden", er du ille ute.

Det høre ikke spesielt fristende ut å bo der nede?

- Både ja og nei, vil jeg si. Selv om forholdene er temmelig variable, er både stedet og arbeidet interessant og lærerikt. Vi har for eksempel ikke samme oppbakking i arbeidet som hjemme. Stort sett må vi klare oss selv og finne våre egne løsninger. Det er en utfordring! Samtidig er det klart at du kan føle deg litt alene når du ikke har muligheten til å kontakte andre fagfolk eller eksperter som kan hjelpe til med å løse forskjellige problemer.

Lengter du hjem innimellom?

- Ja det er klart. Det blir lang tid mellom hver gang jeg ser kone og barn, og jeg mister jo muligheten til å følge ungenes utvikling og aktiviteter så tett som du får gjort i et vanlig arbeidsforhold. Vi har ikke de store mulighetene til kommunikasjon med omverdenen her borte. 15 minutter i telefonen i uka er alt vi får. Internett har vi ikke. Det er litt e-posttilgang via

selskapet, men alt vi sender eller mottar blir lest av dem, og det er selvfølgelig ikke særlig kjekt.
Likevel trives du?

- Ja, det må jeg si. Det er jo et helt annet arbeidsmiljø enn det jeg er vant til. Da tenker jeg ikke bare på at det er gammeldags sikkerhetsmessig og i forhold til forpleiningsstandarder. Vi har blant annet et veldig fint arbeidsfellesskap med folkene her. Det å bli kjent med dem og deres kultur er utrolig lærerikt og utviklende for oss utlendinger.

Mange fleiper jo med at det er for mange apekatter på arbeidsplassen eller i ledelsen. Det har du og, forstår jeg.

- He, he. Ja, men våre apekatter er virke-lige. Jeg tror ikke vi har så mange av den andre typen på jobben, i hvert fall...

Esso i kjent amerikansk stil - forskjellsbehandling og trakassering av fagorganiserte

Skrevet av: Mette Møllerop

Den søte juletid er ikke for alle, ei heller den forventningsfulle førjulstiden. ExxonMobil, i dagligtale fortsatt kalt Esso, har i en årrekke hatt tradisjon for å gi julegratiale til sine ansatte. Tydeligvis er også selskapet en del av en annen tradisjon, å mobbe og trakassere fagorganiserte, forskjellsbehandle organiserte og uorganiserte, med den kjente målsetting; å knuse fagforeningen. Kathy Pepper, med stillingen Lead Manager, har sendt en hyggelig julehilsen til sine ansatte hvor hun berømmer dem for den innsats de har gjort i løpet av året, som også selvfølgelig kvalifiserer for litt ekstra til jul. Her følger det i sin helhet:

Dear Colleague,

The ExxonMobil organization in Norway has experienced yet another year of high activity and excellent performance. It has also been a year with a number of organizational changes. We have, throughout the year, kept a continued focus on improving business results, managing costs and pursuing new business opportunities. We are pleased to see that the overall financial results and operating performance for 2004 will be ahead of the previous years. The result has to a significant extent been helped by higher oil prices.

We have during 2004 been awarded operatorship for 11 blocks in the Norwegian-Danish basin, South West of Egersund, and we look forward to starting exploration, hopefully during next year. We can also look back at the start up of the Ringhorne Jurassic project in March, and at the Easter start-up of Ringhorne West. The On the Run concept continues to be a success, and we have now opened 22 stations. The Slagen Refinery has also had a good year with high throughput. Our safety performance continues to improve, with good reports from all business areas and progressing forward our vision that 'Nobody Gets Hurt'.

The challenges we have encountered during the year have been met with dedication and resolve both within Upstream and Downstream and I thank each of you for your contribution to our 2004 performance.

We have been in business in Norway since 1893. Our company is among the leading companies of the industry, a position we intend to keep also for the future. We will together continue to improve processes and skills to meet the industry changes and challenges ahead of us.

As a recognition of your contribution in 2004, I am pleased to inform employees on local salary conditions of a Christmas bonus to be paid in the December payroll. The Christmas bonus will be one week's pay to all onshore employees, and offshore employees who are not limited by the tariff agreement between OLF and OFS/NOPEF. For those of you who began employment during this year, the Christmas bonus is calculated in proportion to the duration of the employment. Taxes are deducted from the Christmas bonus.

I wish each of you a Merry Christmas and a safe year of prosperity and personal growth for you and your families.

Kathy Pepper



Opprørte og frustrerte

- Folk ute er oppgitt over denne forskjellsbehandlingen, sier klubbleder i OFS klubben EAF, Gunvar Eriksen.

– Vi har ingen tillitt til ledelsen etter dette utspillet. Det dreier seg ikke om disse kronene, men om prinsippet. Vi har 140 mann ute som står for store deler av verdiskapningen, og så skal denne gruppen nektes julegratiale fordi de er fagorganiserte! Dette er helt fjernt fra norsk arbeidslivskultur og norske fagforeningstradisjoner. Slik gjør vi det rett og slett ikke i Norge.

I brevet som er sendt ut er det en litt tvetydig begrunnelse for forskjellsbehandlingen. Pepper viser til at gratiale kan utbetales dersom tariffavtalen ikke er til hinder for dette.

- Ja, det er temmelig tvetydig. Det ble sendt ut en norsk oversettelse av Kathy Peppers brev, som tolket avgjørelsen annerledes. For å være på den sikre siden, tok vi det opp med ledelsen og fikk til svar at jo, det stemte, fagorganiserte offshore skulle ikke få julegratiale.

Men landansatte med fagforeningsboka i orden får jo gratiale?

- Ja, det gjør de. Vi tror den norske oversettelsen av "Pepperbrevet" er myntet på dem. Den omskrevne oversettelsen er laget for å unngå at andre ansatte skal reagere på forskjellsbehandlingen.

Omskrivingen er altså gjort med fullt overlegg?

- Ja, vi tror det. Vi tror bedriften bruker denne formen for "oversettelse" for å hindre reaksjoner og for å legge noen stokker i veien for vårt videre samarbeid med Slagenklubben. Det er nemlig ingen ting i tariffen som hindrer Esso å gi en julegave til de ansatte i form av et gratiale. Da vi begynte i Esso i 1997-1998 fikk vi alltid gratiale. På dette tidspunktet betalte også Esso etter tariffen. Da vi stiftet forening fikk pipen en annen lyd, da ble dette tatt fra oss.

Dette har altså med fagorganisering å gjøre, ikke tariffavtaler. Derfor velger også selskapet å diskriminere de offshoreansatte som er på sokkeloverenskomsten, mens de betaler gratiale til de fagorganiserte på Slagen.

Det er direkte uhørt! Det er faktisk de offshoreansatte som står for en stor del av verdiskapningen i bedriften, og jeg trenger vel ikke å utdype hvor forbannet medlemmene er på denne oppførselen.

Enorme bonuser til ledelsen

Det står tydeligvis ikke på penger i dette selskapet. I et annet brev, gått ut fra Dallas, fortelles det at etter et år med rekordinntjening, vil selskapets 17 manns store ledelse motta mer enn 25 millioner dollar i bonus!

En elendig selskapsfølelse

- Jeg sitter igjen med en elendig selskapsfølelse, sier Svein H. Brekke, Koordinerende Hovedverneombud i ExxonMobil.

- Vi opplever at selskapet utfordrer lokale avtaler og regelverk på strak arm, og verken vil eller ønsker å betale ut en liten slump penger til sine ansatte som står for inntjeningen av dette enorme overskuddet til Esso Norge. Det er for dumt. Vi snakker tross alt om Norge i 2004.

Hva gjør dere med dette?

- Denne typen julehilsen får etterspill, det kan vi love deg. Vi vil gå videre med dette og anklager ledelsen i bedriften vår for diskriminering av en gruppe arbeidstakere.

Det er de enige om, både Gunvar Eriksen og Svein Brekke.



Mot trakassering – på papiret

Det er flott med taler og fine ord når anledningen byr seg. Det er også greit med en personalhåndbok som forbyr trakassering. Til og med et skjema mot trakassering finnes. Dette må ansatte underskrive når de ansettes i Esso.

”Esso Norge AS har som politikk å

forby diskriminering på grunn av rase, hudfarge, kjønn, religion, nasjonalitet, statsborgerskap, alder, fysisk eller mental helse. Selskapets politikk angående trakassering på arbeidsplassen forbyr også enhver annen form for trakassering. Slik oppførsel, selv om den kanskje ikke er direkte ulovlig, blir ansett som uakseptabel på Esso’s arbeidsplasser. Selskapets hensikt er å skape et arbeidsmiljø uten trakassering og med gjensidig respekt blant de ansatte.

Selskapet forbyr spesielt enhver form for trakassering av og mot ansatte, kontraktører, leverandører eller kunder.

Ifølge Esso's politikk anses trakassering

som oppførsel som har den hensikt eller virkning å: skape et utrygt, fiendtlig eller anstøtelig arbeidsmiljø, uten grunn blande seg inn i en ansatts utførelse av sitt arbeid, påvirke en persons ansettelses- og utviklingsmuligheter i ugunstig retning. Trakassering som enten foregår på arbeidsplassen eller i annen jobbsammenheng, vil ikke bli tolerert. Trakassering omfatter for eksempel uvelkomne verbale eller fysiske fremstøt, seksuelt, rasistisk eller på annen måte nedverdiggende eller diskriminerende materiell, uttalelser eller bemerkninger. Alle ansatte, innbefattet arbeidsledere og selskapets ledelse, vil bli utsatt for disiplinære forføyninger, eventuelt inkludert oppsigelse, ved enhver form for trakassering.

Ansatte som mener de har blitt utsatt for trakassering, skal snarest mulig rapportere hendelsen til sin arbeidsleder, selskapets ledelse eller til Personalavdelingen. Alle klager og henvendelser vil straks bli gjenstand for nøye undersøkelser. Esso vil behandle slike klager eller henvendelser så konfidensielt som mulig ved å informere kun dem som behøver å vite om saken eller dem som har rett til å vite om saken.

En ansatt eller arbeidsleder som observerer eller blir oppmerksom på trakassering, skal snarest mulig rapportere hendelsen til sin arbeidsleder, selskapets ledelse eller til Personalavdelingen. Ansatte må ikke på forhånd anta at Esso kjenner til problemet. Henvendelser og klager bes fremlagt for ledelsen eller Personalavdelingen slik at hensiktsmessige tiltak kan iverksettes.

Det vil ikke bli iverksatt represalier mot ansatte som rapporterer om mulige tilfeller av trakassering (henvendelse kan eventuelt gå via tillitsvalgt, verneombud eller AHA). Ansatte kan drøfte og rapportere slike anliggender uten frykt for følger. Ved eventuelle spørsmål om hva som kan betegnes som trakasserende oppførsel, bes ansatte henvende seg til sin arbeidsleder eller til Personalavdelingen.

For øvrig henvises til Arbeidsmiljø-

lovens bestemmelser på dette punkt.”

I tillegg må altså ansatte underskrive dette skjemaet:

ESSO NORGE AS

TRAKASSERING PÅ ARBEIDSPLASSEN

EGENERKLÆRING

Jeg har mottatt et eksemplar av selskapets politikk Trakassering på arbeidsplassen.

Jeg har forstått at jeg er ansvarlig for å lese og forstå denne politikken. Jeg har også forstått at jeg er ansvarlig for å overholde denne politikken.

Jeg har forstått at jeg straks skal melde fra om mulige tilfeller av trakassering til min arbeidsleder, selskapets ledelse eller Personalavdelingen. Jeg vet at jeg skal be min arbeidsleder, selskapets ledelse eller Personalavdelingen om forklaring eller råd hvis jeg har spørsmål om politikken om Likestilling eller Trakassering på arbeidsplassen.

Jeg har skrevet under på at jeg lest og forstått Trakassering på arbeidsplassen og at jeg har hatt muligheten til å stille spørsmål om denne politikken.

_____ (Underskrift)

_____ (Dato)

_____ (Navn)

_____ (Avdeling)

(BLOKKBOKSTAVER)

Nei, virkeligheten er nok annerledes. Den går ikke hånd i hånd verken med personalhåndbok eller skjema mot trakassering og mobbing, eller festtaler ved fine anledninger.

Exxon execs to share bonus bounty
By Lisa Sanders, CBS.MarketWatch.com
Last Update: 4:08 PM ET Nov. 29, 2004

DALLAS (CBS.MW) -- After a year of record earnings, ExxonMobil said in a regulatory filing Monday that it would reward its 17 executive officers with more than \$25 million in bonuses.

In an 8-K filing with the Securities and Exchange Commission, the company's compensation committee said it established a \$184 million ceiling for its 2004 short-term incentive program. A total of \$25.2 million in bonuses were given to the executives.

The committee also set a ceiling of 13 million shares to be awarded as restricted stock or restricted stock units under the company's 2003 incentive program. The 17 executives shared in 1.67 million shares, according to the filing.

Shares of Exxon (XOM: news, chart, profile) ended at \$51.37, down 28 cents.

Exxon is the world's largest oil and gas company.