

27/04/2021

Til alle medlemmer

Jeg skriver dette i den hensikt og med et ønske om å bringe litt klarhet og oppdateringer under den pågående coronasituasjon.

Sist uke ble jeg kontaktet av et medlem som ba om en statusoppdatering og utfyllende informasjon om situasjonen.

Kort fortalt vil jeg prøve å oppsummere.

Innledningsvis vil jeg uttrykke forståelse for den frustrasjon som har bygget seg opp blant medlemsmassen over lang tid. Det underliggende problemet er selvfølgelig Covid 19 som har påført oss alle begrensninger. Som fagforening er vi bare et lite hjul i et stort maskineri hvor det spesielt finnes tre organer som alle gjør sitt beste for å få oss gjennom denne epidemien; regjering, arbeidsgivere og fagforeningen. Dessverre er det dere som ansatte som må tåle mest under karantene og begrensninger.

Jeg kommer ikke til å kommentere noe eksplitt med hensyn til Safe eller Industri Energi da begge organisasjonene står overfor nøyaktig de samme problemene.

Eneste forskjellen mellom de to organisasjonene er at vi som en del av LO har flere kanaler inn mot regjeringen, men vi kjemper begge med de samme problemene. Her og nå er ikke tiden for å poengtere hvem som gjør den beste jobben. Det er tiden for at vi alle gjør alt vi makter for å bringe alle gjennom denne pandemien med livet i behold, i form og i beste velgående.

Kommunikasjon

Vi er enige om at kommunikasjonen må bli bedre. Fremover vil vi forsøke å sikre en jevnlig oppdatering på status. Gjerne kun for å informere om at diskusjonene fremdeles pågår, men at det gjerne for tiden ikke foreligger ytterligere oppdateringer. Det er ofte bedre å høre noe enn ingenting.

Ovenstående er noe vi har tatt inn over oss. Det å holde medlemmene samlet er et av forbundets viktige ansvarsoppgaver. Fremover vil vi sørge for å gi mer regelmessige oppdateringer.

Karantene

Dette har, som du kan tenke deg, vært den saken som har utløst den største frustrasjon og sinne. Dessverre er dette noe som skjer gjennom dårlige beslutninger fattet i en oppstartsfasen eller ved feilinformasjon.

Når det gjelder svenske arbeidstakere så tillot den norske regjering da karantenebestemmelsene ble innført, at grenseboere, svensker og nordmenn, fritt og

uhindret kunne foreta daglige arbeidsreiser over grensen. Slik tillot man reiser fra Sverige uten begrensning. Jeg tror ikke de tok hensyn til de som reiser lengre og over hele Norge. Senere er det vedtatt at skandinaver, svenske og danske, skal settes i karantene. Dette har alltid vært avhengig av R-tallet og nivåene på myndighetskravet til karantene osv.

Som en del av en egen EFTA-gruppe har de til tider vært omfattet av forskjellige begrensninger.

Når det gjelder betaling for karanteneopphold, blir det etter hva jeg forstår foretatt en økonomisk kompensasjon fra Mærsk og Aker BP. Mærsk-betalingen er basert på karanteneopphold når den ikke er blitt pålagt av myndighetene. Dersom karantene blir myndighetspålagt, er det ingen kompensasjon. Selv om dette er et problem, leder det oss tilbake til rettssaken vi forbereder, ettersom vi har enkelte som ikke blir kompensert, enten det er myndighetene eller operatøren som pålegger karantenen etc.

Kompensasjon / søksmål

Med hensyn til kravene om kompensasjon som advokatene har gjennomgått så gjaldt det siste møtet å avgjøre om denne saken skulle fremmes for Arbeidsretten eller at den skulle føres for sivil domstol.

Arbeidsrettens myndighetsområde gjelder kun for å tolke betydningen av bestemmelsene i tariffavtalene. En av de vanskeligste oppgavene vi har møtt gjennom å prøve å diskutere flere punkter med arbeidsgiverorganisasjonene, er at tariffavtalen aldri ble skrevet i tilfelle av at vi skulle få en pandemi som den vi opplever nå. Dette innebærer at det er mye som ikke er avtalt mellom våre organisasjoner når det gjelder krav om kompensasjon.

Arbeidsretten er en suveren domstol. Alle avgjørelser er endelige ved domsavsigelse - det er ingen ankerett. Dette medfører at vi må avveie fordeler og ulemper ved å benytte oss av Arbeidsretten som rettsinstans. Dersom vi taper en sak så finnes det ingen mulighet til å anke avgjørelsen.

Ved sivile domstoler er det mulighet for ankebehandling for begge parter. I dette systemet har man den ekstra risiko at saken kan ankes helt til Høyesterett. I slike tilfeller får man forsinkelser med ventetid gjennom anke til de respektive rettsinstanser.

Alle disse vurderinger tar ekstra tid, men vi må sørge for at vi gjør dette riktig. Det er alltid en risiko for å tape saken, og denne saken stiller seg ikke annerledes.

Vi ønsker selvfølgelig å fremme det best utarbeidede søksmål med største sjanser for en dom i vår favør. Selv om jeg vet at det finnes en frustrasjon blant medlemmene, anser vi våre forberedelser som påkrevde og vi er sikre på at alle medlemmer heller vil la oss benytte nødvendig tid for å oppnå best sjanse i retten enn å overlate saken til arbeidsgiversiden ved å møte uforberedt og tape saken.

Tariff og pandemi

Den eneste bestemmelsen i tariffavtalen gjelder for uforutsette naturkatastrofer. Bestemmelsen gjelder ved permitteringer der oppsigelsestiden kan reduseres på grunn av et krav om å stoppe arbeidet umiddelbart på grunn av sterke stormer, tsunami osv. Vi argumenterte innledningsvis at Covid ikke var omfattet av den bestemmelsen da den ikke var uforutsett når det gjaldt å permittere mannskap da pandemien hadde pågått i flere måneder slik at alle var klar over problemene.

Punktene i tariffavtalen som ikke er skrevet med tanke på karantene er problemer knyttet til å gi avkall på den opptjente fritid for å gå i karantene, eller til og med når en slektning går bort osv. Du får syv dager betalt permisjon, men så er det problemet med at du ikke bare kan komme tilbake på jobb direkte som tidligere, ettersom du må gå i karantene først. Dette er problemer vi prøver å løse.

Mental Helse

På lang sikt har vi en stor bekymring for den mentale helsetilstanden. Ettersom dette er en reell bekymring krever vi i den forbindelse at arbeidsgiverne også må se på dette problemet, gi ekstra støtte og sørge for at det finnes personell som er opplært til å håndtere den emosjonelle og fysiske belastning på de ansatte.

At det finnes mulighet for å gjøre avtaler og snakke åpent med de ansatte. Ved alltid å være til stede for å lytte og snakke ting gjennom når man har en reell bekymring for ansattes velbefinnende. Dette vil være en arena hvor en profesjonelt øvet person ville være nødvendig.

Vi skjønner også at bedre kommunikasjon fra fagforeningens side kan være gunstig for dem som sliter gjennom at medlemmene får vite at vi fortsatt er der for dem og jobber med å finne løsninger.

Jeg vet at Mærsk har to muligheter på plass for sine ansatte. Den ene var Lyseblå hvor bedriften tillater at det må organiseres gjennom den lokale leder offshore. Den andre mulighet er at der er adgang til å møte en prest under oppholdet i karantene. Jeg er ikke sikker på om disse mulighetene er blitt kommunisert godt til medlemmene. Det er mulig at vi bør fremheve disse mulighetene slik at de ansatte blir gjort kjent med tilbudene.

Jeg er kjent med at ovenstående tjeneste er diskutert blant øvrige som ikke er ansatt i Mærsk. Dersom man ikke er sikre på om tilbudet finnes så bør de undersøke hos kilden til opplysningene om tjenesten er tilgjengelig. Det ville være en sak som vil være bra å fremheve, da det ofte ikke er personen som trenger hjelp som søker hjelp, da de kan snakke med en kollega på jobben osv. For de kollegaene vil det være en fordel å få vite hva som er tilgjengelig.

Vennligst la det være en trøst å vite at vi jobber med disse punktene og vi vil fortsette med det på dine vegne.

Dersom det er noe som bekymrer, ikke sitt i ro, vennligst still spørsmålet ditt og la din lokale avdeling prøve å løse saken. Dersom dette ikke er mulig, vil noen sentralt hjelpe og få frem svarene for deg.

Med hilsen

Fraser Knox
Forhandler/ Forbundssekretær