

BOREALIS
PETROKJEMISKE
FAGFORENING
NOPEF AVD.14

BERETNING 1998

Innhold

1	3
1.1	STYRET	3
1.2	BEDRIFTSUTVALGET	3
1.3	ARBEIDSMILJØUTVALGET.....	3
1.4	ANDRE VERV	3
1.5	GRUPPETILLITSVALGTE.....	4
1.6	VERV UTENFOR AVDELINGEN.....	5
1.7	MEDLEMSUTVIKLING I AVDELINGEN	5
1.8	MØTEVIRKSOMHETEN	5
1.9	GENERELT	5
2	TARIFFORHANDLINGER	6
2.1	KRAV FRA AVD. 14.....	6
2.2	FORHANDLINGENE	7
2.3	RESULTATET AV FORHANDLINGENE	7
3	SAKER OG AKTIVITETER I PERIODEN.....	8
3.1	SDP - Site Development Project.	8
3.2	BEREDSKAPEN	10
3.3	KK-LAB/TEKNISK SENTER	10
3.4	FORBUNDET.....	10
3.5	SAMORG - LO GRENLAND	10
3.6	RÅSTOFF OG EIERSITUASJONEN	10
3.7	ANDRE SAKER.....	11
4	UTVALGSSAKER.....	11
4.1	BEDRIFTSUTVALGET	11
4.2	DATASAKER	12
4.3	LIKESTILLINGSUTVALGET	12
4.4	ARBEIDSMILJØUTVALGET.....	12
4.5	ATTFØRINGSUTVALGET.....	12
4.6	AKANUTVALGET.....	12
4.7	DEN VALGTE VERNETJENESTEN.....	13
4.8	STYRE OG BEDRIFTSFORSAMLING I BOREALIS AS	13
4.9	KONSERNUTVALGET - KU (Corporate Cooperation Council-CCC)	13

1

1.1 **STYRET**

Leder	Hallgeir Kjeldal	PEL
Nestleder	Jan Arne Johnsen	LOG/MH
Sekretær	Jorunn Krogstad	PP
Kasserer	Jorunn Krogstad	PP
Styremedlem	Kai Morten Larsen	VHA
	Hans Ødegård	PEL
	Kristin Bjåen	KK
	Olaug Sagbakken	LOG/MA
	Hans Gundersen	VHM
	Helge Kjørholt	PEL
Vara 1.	Ann-Karin Olsen	PP
2.	Eigil Gilbert	LOG/MH
3.	Inger Viik Ottersen	PEH
4.	Lene Wendelborg	TS

Da Kristin Bjåen gikk ut av styret midt i perioden rykket 1. vara opp.

1.2 **BEDRIFTSUTVALGET**

Representanter:		Pers. vararep.	
Leder		Hans Gundersen	VHM
Nestleder		Helge Kjørholt	PEL
Synnøve Nordaas	IT&S	Leif Karlsen	VHM
Erna Halvorsen	POA	Tove Rymill	LOG/MA
Runar Fjeld	PP	Wivy A. Skotnes	LOG/INNKJØP

1.3 **ARBEIDSMILJØUTVALGET**

Representanter:		Pers. vararep.	
Leif Karlsen	VHM	Jan Arne Johnsen	LOG/MH
Jorunn Krogstad	PP	Geir Olsen	LOG/MH
MILJØTILLITSVALGT:		Vara:	
Roy Engen	PEH	Torgeir Hansen R&T	

1.4 **ANDRE VERV**

KONSERNUTVALGET:	Leder
Vara:	Nestleder
	Sekretær

BEDRIFTSFORSAMLINGEN:	Leif Sagafos	PEH
Vara:	Erna Halvorsen	POA
	Ernst Max Lindner	VHM
	Kurt Johansen	LOG/MH
STYRET, BOREALIS A/S:	Jorunn Krogstad	PP
Vara:	Leif Karlsen	VHM
	Kristin Bjåen	KK
	Runar Fjeld	PP
SOSIALTILLITSVALGT:	Kurt Johansen	LOG/MH
DATATILLITSVALGT:	Hans Ødegård	PEL
ATTFØRINGSUTVALGET:	Leder Sosialtillitsvalgt Hovedverneombud	
STUDIETILLITSVALGT:	Leif Karlsen	VHM
UNGDOMSKONTAKT:	Ann-Karin Olsen	PP
LIKESTILLINGSUTVALGET:		
Representanter:	Vara:	
Leif Sagafos	PEH	Ann-Karin Olsen
Kristin Bjåen	KK	May Lisbeth Gundersen
		IT&S
VALGKOMITEEN		
Representanter:	Vara:	
Olaug Sagbakken	LOG/MA	Per Ivar Polsrød
Thove M. Johansen	PEH	Rolf Berglund
Trygve Roås	FVA	Gunn Gregoriusen
		SALG
REVISJON		
Representanter:	Vara:	
Henning Tveiten	PP	Sigrid E Johansen
Sigmund Ufs	LOG/MA	ØKO

1.5 GRUPPETILLITSVALGTE

HMS	Jan Baar Kristoffersen
TS	Kristin Bjåen / Roger Didrichsen
IT&S	Synnøve Nordaas
MERKANTILE	Tove Rymill
SENTRALLAGER	Jostein Langaard
KANTINE	Bente Øyborg Pedersen
PORTVAKT	Trond Andreassen
ARBEIDSLEDERE	Helge Kjørholt
PEL	Hans Ødegård

PP	Runar Fjeld
PEH	Odd Bohlin
LOG/MH	Jan Arne Johnsen
VH	Leif Karlsen

1.6 VERV UTENFOR AVDELINGEN

Hallgeir Kjeldal	Nestleder av Konsernutvalget i Borealis Medlem av LO Grenlands Mediautvalg Medlem av NOPEFs Næringsutvalg Medlem av NOPEFs Landsstyre Utvalg for Konserntillitsvalgte i LO
Jorunn Krogstad	Varamedlem av NOPEFs landsstyre Leder av NOPEFs opplæringsutvalg Medlem i prøvenemda i kjemi/prosess Varamedlem i klagenemda kjemi/prosess Medlem av fagutvalget i ORKJEMI
Thove M. Johansen	Medlem av forbundets opplæringsutvalg Vara til NOPEFs landsstyre Medlem i ORKJEMI
Leif Karlsen	Styremedlem i AOF Grenland

1.7 MEDLEMSUTVIKLING I AVDELINGEN

Avdelingen har 391 medlemmer pr. 31.12.98, hvorav 321 aktive. Medlemsmassen er stabil.

1.8 MØTEVIRKSOMHETEN

Det har vært avholdt 11 styremøter og 8 medlemsmøter i perioden. Arbeidsutvalget har jevnlig møter.

1.9 GENERELT

Økt internasjonalisering, Asiakrise, oppkjøp av PCD i Østerrike, nye eierkonstellasjoner, SDP er bare noen stikkord for hva som har preget året 1998.

Mens starten på året var preget av optimisme og gode priser, var utgangen helt motsatt. Markedet har opplevd en av sine verste nedturer, som igjen har vist for all verden at ledelsen i konsernet er svært nervøse og mangler is i magen. Et tydelig eksempel på dette var PC-saken. Styret i konsernet ga sin tilslutning til at hver ansatt i Borealis skulle få tilbud om kompetanseoppbygging og hvor hjemmepc var en hovedingrediens. Dette ble vedtatt i august og lansert med brask og bram. I desember kom kontrabeskjeden. Det blir ingen PC'er, ihvertfall ikke på lang tid.

Site developement har preget hele året. Nedbemanning, omorganisering av drift, avstemming om 7-skift, ansvarsforhold, kompetanseoppbygging, endrede forutsetninger og nettverk er stikkord i denne sammenhengen. SDP har vært hovedsaken for klubben gjennom hele året, og det har vært svært problematisk. SDP blir omhandlet i eget underpunkt.

Medlemsutviklingen har vært positiv i første del av året, mens andre halvår har vist en svak nedgang på grunn av nedbemanningsprosessen. Relativt sett har klubben styrket sin posisjon fordi bemanningen er redusert totalt. Det har vært en utfordring for klubben å beholde sin posisjon, særlig i driftsmiljøet. Vi har sett at YS innenfor enkelte skift har vist en styrke i å organisere nyansatte. En lokal vervekampanje ble igangsatt i november, men har vist få resultater. Kampanjen fortsetter inn i 1999.

Et arbeid for å få til en samarbeidsavtale med Lederene, tidligere NALF, ble startet i januar og endte opp med en avtale som ble undertegnet av begge parter tidlig på høsten. Prosessen ble delvis kjørt med støtte fra Leif Sande i forbundet. Avtalen inneholder en klausul om evaluering med tanke på å tilby Lederene overgang til NOPEF.

2 TARIFFORHANDLINGER

Forut for oppgjøret i år ble det avholdt en tariffkonferanse på Nordsjø turisthotell. Problemer med Bransjeavtaleforhandlingene førte til unødige problemer for oss lokalt. Bransjeavtalen var ikke ferdigforhandlet før i august.

Følgende interninfo ble sendt ut før tariffkonferansen:

“Tariffoppgjøret:

Tariffoppgjøret står for døren. Vi ser fra forhandlingene i andre sektorer at mulighetene for et godt oppgjør er tilstede i år. Klubbens gruppetillitsvalgte og styre skal til Nordsjø Turisthotell onsdag og torsdag neste uke for å forberede oppgjøret. I tillegg til lønnstillegg vil vi gå gjennom hele Særavtalen for å se hvor vi kan endre innholdet for å gjøre avtalen bedre. Styret skal så formulere kravene og deretter blir det medlemsmøte for å velge forhandlingsutvalg og endelig vedta krava”.

2.1 KRAV FRA AVD. 14

NOPEFs krav var et flatt kronebeløp på alle nivåer i lønnsystemet samt en omfattende endring av lønnsbestemmelsen i Særavtalen. Kravene var omfattende og var stilt så høye for å vise behovet for et nytt lønssystem.

Kravene:

- Kr 25.000,- til alle grupper
- Oppretting av skjevheter mellom grupper - tilrettelegging for fleksibilitet/teamarbeid
- Kantina - lønnsgruppe 4
- min. 100% overtid for alt overtidarbeid
- Pensjonsgrunnlag for opparbeidede tillegg, f.eks. vaktgodtgjørelse
- Rentefritt billån for alt personell på kr. 200.000,- i henhold til dagens ordning

Reiser/kurs:

- Jobbrelaterte kurs på fritid kompenseres i henhold til overtidsbestemmelsene for alt personell.
- 200% fra første dag gjennomføres som kompensasjon for reiser.
- Avspassing av tapt fritid hjemme på opptil 8 timer/dag, gjeldende for all fritid.
- Diett i henhold til statens satser gjennomføres for all reise i selskapets regi.

Særavtalen:

Omfattende justeringer av lønnsbestemmelsene, samt diverse andre bestemmelser.

2.2 FORHANDLINGENE

I forhandlingsutvalget satt følgende: Kjeldal, Hallgeir; Johnsen, Jan Arne; Sagbakken, Olaug Hole; Køller, Steinar; Odegard, Hans; Bjaen, Kristin; Kristoffersen, Jan Baar; Nordas, Synnove; Kjørholt, Helge; Krogstad, Jorunn. Utvalget ble ledet av Hallgeir Kjeldal. Kristin Bjaen ble erstattet av Roger Didrichsen etter første møte i utvalget. Forhandlingene ble meget anstrengte. Bedriften viste ingen vilje til å innlede reelle forhandlinger. Klubben fremla i åpningsmøtet at årets krav var høye også for å peke på behovet for et nytt lønnsystem. Vi var villige til å kompromisere på flere av kravene.

Etter flere møter med bedriften, ble det etterhvert klart at det ikke var mulig å oppnå enighet. Bruddet var et faktum 5.juni. I protokollen fremgår det at NOPEF konstanterte at bedriften ikke var villige til reelle forhandlinger. Følgende info ble utsendt fra bedriften:

“Status lønnsforhandlingene - brudd med Nopef og Prifo/Nofu

Lønnsforhandlingene startet opp med fellesmøte tirsdag 2. juni. Møter er avholdt med de forskjellige fagforeninger tirsdag 2. juni, torsdag 4. juni og fredag 5. juni.

Det er nå brudd i de lokale lønns- og avtaleforhandlingene mellom fagforeningene Nopef og Prifo/Nofu og bedriften.

I møter sent fredag kveld ble protokoll undertegnet mellom Nopef og bedriften og Prifo/Nofu og bedriften.”

Bruddet i forhandlingene førte til at NOPEF iverksatte streng kontroll av overtid, ingen av disp. for innleie etc. Forbundet ble også kontaktet for hjelp. Det ble utøvd sterkt press på bedriften. Dette førte til at bedriften inviterte til nye forhandlinger og klubben vedtok 16.juni å stille seg positivt til bedriftens utspill. Forhandlingene var igjen i gang.

2.3 RESULTATET AV FORHANDLINGENE

Generelt tillegg:

13.000,- for lønnsgruppe 1 - 5.

5% for lønnsgruppe 6 - 16, dog ikke under 13.000,-

6-skifttillegget 50.000,- og slik at dette også får virkning for døgnskift, treskift og toskift i følge den måten disse tilleggene blir beregnet ut på, dvs. % av 6-skifttillegget.

Rentefritt lån stort kr 55.000,- med 4 års nedbetaling. Med årlig rentefordel for den enkelte på ca 3.500,-. Lånetilbudet vil være en varig ordning med tilgang til opplåning etter 2,5 år.

Arbeidsutvalget vurderte dette tilbudet opp mot de muligheter de så ved via en megling/konflikt og med det som bakgrunn valgte de å anbefale medlemmene å stemme for bedriftens tilbud.

Følgende medlemsinfo ble sendt ut etter medlemsmøtet 27.8.98:

“På medlemsmøtet 27.8.98, ble resultatet av årets lønnsforhandling framlagt for medlemsmøtet til avstemming.

Arbeidsutvalget v/leder redegjorde for oppgjøret og bakgrunnen for at valgte å anbefale medlemmene å stemme ja.

Etter mye diskusjon og argumentasjon for og imot, samt forslag om uravstemming, ble det vedtatt å avgjøre dette på medlemsmøtet.

Avstemningsresultatet ble som følger:

128 stemmeberettigede på møtet - 43 nei 85 ja

Resultatet gir skiftgående et oppgjør til å leve med, mens dagtidsgruppene klart kom dårlig ut.

Utfordringen for klubben er sørge for i fremtidige forhandlinger, at alle grupper kommer godt ut over tid.

Vi ber medlemmene om å respektere dette resultatet.

Dette betyr at årets oppgjør er godtatt av NOPEF avd. 14”

Oppgjøret 1998 går over i historien som et av de mest problematiske både lokalt og på bransjenivå.

3 SAKER OG AKTIVITETER I PERIODEN

3.1 SDP - Site Development Project.

- SDP - overordnede føringer
- Samarbeidsavtalen
- Styringskomite
- Arbeidsgrupper

Føringer fra konsernet:

Året 1997 var preget av planlegging av SDP-innsparingene på Rønningen. 1998 skulle være implementeringsåret. Planene skulle iverksettes. Kostnads målet ble justert, innsparinger skulle skje fortere. Konsernets planer om store investeringer, kombinert med nedgang i markedene førte til økt press på kostnader. Investeringer utover allerede vedtatte ble utsatt, inkl. PC-prosjektet. Rønningen fikk føle dette ved at prosjekter i forbindelse med SDP ble utsatt eller kansellert. Eksempler på dette var nytt kontrollrom og FVA-utvidelser.

Hovedgruppe 2.0:

Denne gruppen omhandler omstilling og omorganisering. På medlemsmøte 23.januar vedtok NOPEF en kommentar til gruppe 2.0:

“NOPEF er positive til nettverksmodellen, men tar klart avstand fra målsettingen om å kutte 90 mnok og 150 ansatte i forhold til 1995”

I kommentarene peker NOPEF på en rekke forhold som måtte være oppfylt for å kunne iverksette omstillingen. Tiltakene er beskrevet i hovedgruppe 2.0 og både bedriften og NOPEF var enige om dem. I løpet av året ble det klart at flere av forutsetningene ikke ble oppfylt, men omstillingen fortsatte med økt styrke.

Organisasjonsendringer:

Overføring av oppgaver fra staber til kjernevirksomheten er et sentralt spørsmål. Mange driftsoperatører fant seg ny jobb utenfor bedriften, og det førte til at kompetansen i drift i løpet av sommeren kom ned på et minimum. Dette førte igjen til at organisasjonen ikke var i stand til å overta oppgaver fra stabene. I september ble ny modell for drift innført hvor drift og lagbasert vedlikehold er ledet av en skiftsjef. Skiftleder ble borte. Offisielt ble det bare 2 nivåer i

organisasjonen. Støttestillinger i drift som koordinator, trenere og produksjonsteknikere ble opprettet.

Enhetene heter Lagbasert operasjon og Lagbasert støtte. I tillegg ble det opprette kompetansesentra, som f.eks. kompetansesenter mekanisk, fabrikkutvikling, EI-aut osv. I og med at kompetanse ikke har blitt overført i tilstrekkelig grad og at nedbemanningen har ført til 60 færre på Rønningen, ble presset på stabsfunksjoner sterkt. Uklare ansvarsforhold, usikkerhet og andre problemstillinger førte til svært mange problematiske saker fra sommeren og ut mot årsskiftet. Kompetansekartlegging og tiltak for å lukke kompetansegap skulle vært iverksatt tidlig 1998. Dette ble ikke startet, og er fremdeles ikke utført. Dette er hovedårsaken til problemstillingene på slutten av året.

7-skift:

Klubben engasjerte seg sterkt i spørsmålet om innføring av 7-skift, både om og når. Allerede i januar avholdt klubben et seminar i Stavern om organisasjonsmodellen for drift/vedlikehold og hvor 7-skift var et sentralt spørsmål. Personalsjefen legger fram hovedgruppe 2.0 og understreker forutsetningene for implementeringen. Etter organisasjonsendringen 1.10f. ble det avholdt en avstemning om iverksetting av 7-skift. Et stort flertall, over 2/3, ønsket ny skiftordning. Kort går den ut på dagens 6-skift med en uke dagtid i forlengelsen av friukene. Da NOPEF organiserer mer enn halvparten i drift inngikk klubben en avtale på vegne av driftspersonellet om denne ordningen. Utregning av årstimetallet er enda ikke avklart. Det ble også inngått en avtale med Personal om kontaktmøter hver 14.dag for å drøfte saker av felles interesse.

Arbeidsgrupper:

SDP prosessen ble en stor og altomfattende prosess som hele driftssted Rønningen skulle gjennom. Av Rønningens totale bemanning var ca 500 omfattet av programmet. IT&S, TC og konsernfunksjoner er ikke inkludert.

I startfasen av SDP ble det avholdt et seminar for BU og AMU på Gautefall. Der ble man enige om å organisere arbeidet som et prosjekt med hovedgrupper og undergrupper. Man skulle gjennomgå/undersøke følgende hovedområder:

- Organisasjonen
- Investering i økt produksjon
- Motivasjon
- Nullfilosofi
- Overtallighet
- Birdie-effekter

Under hvert av hovedområdene ble det opprettet undergrupper. I en periode var 30 arbeidsgrupper i aktivitet med NOPEF-medlemmer i alle, totalt ca 80 medlemmer.

På årsmøtet '97 ble det stilt spørsmål til klubbens engasjement i SDP. Hensikten med å være involvert er at man da sikrer seg innsikt i og påvirkningskraft på den prosessen som uansett vil bli igangsatt. Medlemmene ga sin tilslutning til styrets linje i SDP prosessen.

Kommentarer:

SDP har endret karakter fra et omstillings- og utviklingsprogram til et reint kostnadskutt program. Mange av klubbens medlemmer har påpekt sin sterke skepsis til programmet, og krevd at klubben trekker seg fra samarbeidet. Det har vært en stor utfordring for klubben å fortsette dialogen med bedriften, særlig etter at innstrammingene kom fra Konsernledelsen. SDP har blitt en mære å forholde seg til fordi forutsetningene klubben la til grunn endrer seg kontinuerlig. Tilliten til konsernets ledelse ble ødelagt med signalene om at Rønningen ikke får strategisk utvikling de nærmeste åra, men må allikevel vise til bemanningskutt og kostnadsbesparelser i økende tempo. SDP er omhandlet på alle medlemsmøter, styremøter og samlinger gjennom året. Alle problemstillinger er ikke nevnt i årsberetningen.

3.2 BEREDSKAPEN

Samarbeidet med Rafnes ble etter reaksjonen i 1997 gjenopptatt. Det ble utarbeidet forslag for hvordan samarbeidet kunne formaliseres. Læringen fra 1997 ble at de ansatte må tas med på råd. På slutten av året ble det vedtatt å gå for en modell hvor det ansettes en beredskapssjef for begge styrkene, 50% for Hydro og 50% for Borealis. Sjefen skal operativt ha styringen med begge beredskapstroppene, mens personellet skal være ansatt i de respektive bedriftene.

3.3 KK-LAB/TEKNISK SENTER

I teknisk senter ble et nytt verktøy for stillingsvurdering tatt i bruk uten at noen av NOPEF ble informert/tatt med på råd. Dette var i strid med Hovedavtalen, og klubben gikk inn og stoppet dette arbeidet inntil vi fikk en avtale. Dette fikk stor oppmerksomhet i miljøet, og klubbens anseelse vokste.

KK-lab ble offer for foreslått nedbemanning, men klubben i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget, fikk utsatt denne prosessen. Vi begrunnet dette med at man ikke kan ta ut nedbemanning før oppgaver er fjernet og/eller nytt utstyr er montert.

3.4 FORBUNDET

Utarbeidelse av samarbeidsavtale med Lederne, tariffkonferanse på Sørmarka, tvistesak omstillt personell til drift og hjelp i forbindelse med bemanningsprotokoll. Steinar Egeland fra forbundet var bridagsyter på tariffkonferansen på Nordsjø.

3.5 SAMORG - LO GRENLAND

Etter klubbens initiativ sammen med avd. 4, Rafnes ble det gjennomført en større omorganisering av Samorg. Samorg Skien og Porsgrunn m/omegn ble slått sammen til LO-Grenland. Klubben er nå medlem av denne organisasjonen, og har en helt annen posisjon enn tidligere. LO-Grenland viser også et initiativ i faglige saker, ikke så mye politiske overtoner.

3.6 RÅSTOFF OG EIERSITUASJONEN

Neste solgte sine akser til IPIC og OMV, henholdsvis arabiske og østeriske interesser. I Østerrike overtok Borealis PCD som en del av handelen. PCD produserer PP og PE, og har gjennomført flere brutale omstillinger på '90-tallet. Innflytelsen på Borealis har vært påtagelig, og det er en reell frykt for at omstillingsmetodene til PCD vinner innpass i selskapet. Det vi i så fall bety oppsigelser, lønnskutt og outsourcing.

Når det gjelder råstoff er situasjonen uavklart etter fortsatt sterkt trykk på Statoil og politisk miljø. Klubben opprettholdt sitt sterke engasjement på dette området også i '98, men så en minkende interesse fra Borealis for å sikre utvikling på Rønningen.

3.7 ANDRE SAKER

Arbeidstilsynet, DBE og Industrivernet ble orientert i oktober av bedriften om den foretatte omorganiseringen i drift, samt de nære planer for viderføring. Det var stor interesse for hva som var i gang, og myndighetene ville følge saken nøye.

Andre saker av betydning:

- Personalsaker som følge av omstillingene
- Bemanningssproblemer i drift
- Tvist om betaling vedr. overgang til drift
- Oppfølging av SDP-rapporter og saksbehandling, jfr. BUA/BU problematikken
- Konferanse Gautefall vedr. BU/AMU/AU og andre samarbeidsutvalg
- Organisering av Bulk/pakkeri
- Karriereløp i ekspedisjon
- Lønnsutvalg for nytt lønnsystem
- Kompetansegruppe
- Omorganisering av Portvakten
- Innføring av HAY stillingsvurderingssystem

4 UTVALGSSAKER

4.1 BEDRIFTSUTVALGET

Hallgeir Kjeldal hadde ledervervet og ledelsen hadde sekretærvervet i perioden. Det ble avholdt 8 ordinære møter og en samarbeidskonferanse i regi av BU.

I forbindelse med SDP-arbeidet var det stor møteaktivitet i Bus arbeidsutvalg, BUA.

BU-møtenes agenda omfattet faste orienteringer innenfor HMS&K, teknisk, marked, økonomi og fast kostnader.

I tillegg var følgende sakene på agenda i perioden:

- SDP
- BU/BUA - hovedavtalen
- SDP og BUs rolle ovenfor BUA
- Samarbeidskonferanse planlegging/gjennomføring
- Førtidspensjon, 1999 - 2000
- Cracker-utvidelse, status
- PC til ansatte
- Belønningssystemer, orientering
- Hytteordningen (effektivt utvalg)
- Stipendutvalget
- Likestillingsutvalg (etterlyst aktivitet)
- Forslagsvirksomheten, status
- Konsernutvalget, orienteringer
- Retroplast, status
- Orientering om møte med myndighetene (DBE, AT, NSO)
- Redd Barna

4.2 DATASAKER

Datallitsvalgt har hatt møter med Erling Hoftun og blitt orientert om planer og vurdering fremover. Dette samarbeidet har fungert meget bra. Datallitsvalgt har deltatt i referansegruppen i Compass og har vært involvert i arbeidet med SAP/HR (lønnssystemet)

4.3 LIKESTILLINGSUTVALGET

Ingen aktivitet, men er igjen satt på planen i BU etter Samarbeidskonferansen.

4.4 ARBEIDSMILJØUTVALGET

Fraværsskader pr. million arbeidede timer fordeler seg som følger for perioden 1982 - 1998:

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Egne	1,4	6,6	3,7	1,6	4,0	3,2	0,8
Innleie	6,7	0,0	10,5	11,6	0,0	11,0	22,9
Totalt	1,9	6,1	4,1	2,3	3,7	3,8	2,3

AMU har hatt 18 møter i perioden. Fra sakslisten:

- Sykefravær / tilløp / skader
- AAMUS
- Byggesaker
- Oppfølging av KK-lab, additivbygg i PP og UNTA-bygg
- Startet eksponeringsovervåking i utsatte arbeidsmiljø
- Skiftplan
- Kompetanse / opplæringsplan i LBO
- AMU var på bedriftsbesøk hos DOW i Nederland.

4.5 ATTFØRINGSUTVALGET

ATU har hatt 4 møter i 1998 og behandlet 33 saker. 13 klienter med attføringsbehov ble behandlet i utvalget. Det ble avholdt et ekstra møte med linjeledelse og klienter tilstede, men hvor myndighetene ikke deltok. Dette møtet kom i stand for å komme frem til et bedriftsinternt synspunkt i samarbeid med ledelse, klient og ansatte i særlig vanskelige klientsaker. Flere av årets saker har vært uvanlig ressurskrevende og klubben har vært aktivt involvert i flere hvor løsningen har vært positiv for den enkelte klient, men hvor saksgangen har vært krevende.

4.6 AKANUTVALGET

Akan utvalget er under reorganisering.

4.7 DEN VALGTE VERNETJENESTEN

Det er avholdt 10 HVO-møter i 1998, av disse 2 utenfor bedriften. I tillegg er det avholdt mange møter i forbindelse med omorganiseringen/SDP- prosessen. Vernetjenesten har aktivt tatt del i dette programmet, med representanter i de fleste SDP-gruppene. Ute i avdelingene er det stor aktivitet hos deler av organisasjonen (særlig i drift) mens andre deler trenger å øke aktivitetsnivået. Dette er svært viktig i disse tider med mye usikkerhet og omstrukturering av tidligere "trygge" avdelinger. Vernetjenesten har stilt kritiske spørsmål omkring kompetansen i drift og den fremtidige kompetansen ved bedriften.

SHVO har deltatt på:

Arbeidsmiljøkongressen i Bergen

Nettverksmøte for hovedverneombud i Statoil (på Tjeldbergodden)

AMU-besøk i Nederland

CCC-konferanse i Helsinki (holdt innlegg om People Focus Leadership)

Sikkerhetskonferansen 1998 på Kollsnes, Bergen

People Focus Leadership-kurs i København

I tillegg til dette er SHVO involvert i AMU m/undergrupper og særlig har arbeidet i AAMUS og revitaliseringen av AKAN bydd på interessante utfordringer.

Det totale antall verneombud (inkl. SHVO og HVO-er) , ved utgangen av 1998, er ca. 40. Pga ny organisasjon er antallet ved årsskiftet litt usikkert.

4.8 STYRE OG BEDRIFTSFORSAMLING I BOREALIS AS

Det har vært avholdt 4 møter i Styre og Bedriftsforsamling i perioden.

Fra saklisten:

Orienteringer fra BU / Konsern , faste kostnader, ovn 11, konsesjon , råstoffsituasjon , SDP, PC til ansatte , Retroplast , regnskap og beretning.

4.9 KONSERNUTVALGET - KU (Corporate Cooperation Council-CCC)

Konsernutvalget avholdt i 1998 4 ordinære møter, et ekstraordinært og en Konsernkonferanse.

På Konsernkonferansen deltok Jan Arne Johnsen sammen med leder.

Hovedtemaer for CCC var Site Development Plan, Strategisk plan for Borealis år 2000 til 2010, Integrasjon av PCD inkl. eierskifte og Partnership for Competence Building ("PC-pakka").

Leder av KU var i 1998 Harald Ynnesdal, og nestleder var Hallgeir Kjeldal.

Konsernkonferansen ble avholdt utenfor Helsinki i september. Programmet ble utarbeidet og gjennomført i sin helhet av KU selv. Av innledere var Eldar Myhre fra Kværner eneste eksterne, mens både leder av klubben og SHVO holdt sine innlegg om henholdsvis SDP og PFL.

KU har hatt et aktivt år hvor kulturforskjeller og forskjellen mellom tradisjonelle arbeidere/funksjonærer har blitt nærmest utvisket. KU arbeider aktivt for å kunne fremføre saker med en felles røst, og dette har utviklet seg videre i 1998.

STYRET