

Arbeidskonflikten i Securitas Transport Aviation AS, Nordland

Historier om trakassering, frykt for ledere og avskjedigelse av verneombudet.

Av

Per Torbjørn Jystad

1. Journalist:

Per Torbjørn Jystad

Med bistand i en av sakene fra Inger Anne Lillebø.

2. Tittel - prosjekt

Securitas-saken ved Bodø Lufthavn

3. Publiseringer:

1. publisering .

29. desember 2010. Førsteside: Tittel: Opprør i sikkerhetskontrollen på Bodø lufthavn.

Hovedsak innside: Tittel: Styrer vekterne med jernhånd

Andre titler: Ekstremt sliten av jobben

Et bransjeproblem

Ordinær saksgang (undersak om NAV sin bistand med vikarer)

Problem i hele Nordland

2. publisering.

21. mars 2011.

Dobbelside næring: Tittel: Konflikten tilspisser seg.

Andre titler: Positive til snarlig løsning

3. publisering.

22. september 2011. Førsteside: Tittel: Verneombudet fikk sparken - saksøker Securitas

Hovedsak innside: Tittel: Verneombudet fikk sparken

Andre titler: Dette sier tilsynsrapporten

Får ikke svare på kritikken

4. publisering.

24. oktober 2011. Henvisning førsteside: Tittel: - Straffet med verre turnus.

Hovedsak innside: Tittel: Securitas måtte betale

Andre titler: Møtes i Bodø i dag

5. publisering.

19. november 2011.

Hovedsak innside: Tittel: Sluttet i toppjobb etter arbeidskonflikt.

4. Redaksjon

Adresse: Avisa Nordland, Storgata 38, 8001 Bodø.

Telefon: 755 00000

5. Journalist:

Navn: Per Torbjørn Jystad

Mobil: 905 88 404

6. Redegjørelse for arbeidet

Innledning:

Securitas-saken begynte med at undertegnede høsten 2010 fikk flere tips om store arbeidskonflikter mellom regionledelse og ansatte i selskapet Securitas Transport Aviation Security AS avdeling Nordland.

Selskapet har ansvar for alt av sikkerhetskontroller på Avinors lufthavner i fylket Nordland. Konfliktene ble omtalt å være hardest på lufthavna i Bodø, der selskapet med 80-90 ansatte forestår sikkerhetskontrollene av personer og bagasje.

Konfliktene var knyttet til at regionledelsen hadde bygd opp vaktsystemer, turnuser og timelister som forhindret ansatte i å få lovbestemte stillingsprosenter, arbeidstidsordninger og betalt for overtid i samsvar med lov og tariff.

Systemet var organisert slik at man hele tiden hadde en stor gruppe ansatte i deltid. Disse personene jobbet ofte både 100 og 120 prosent, men fikk ikke oppgradert sine stillinger slik Arbeidsmiljøloven åpner for. Systemet virket slik at ledelsen dermed til en hver tid hadde en stor gruppe tilkallingsansatte. Det begrenset behovet for overtidstimer, samtidig som mange ansatte ”stod på pinne” for ledelsen for å få nok arbeidstimer.

Ansatte beskrev systemet som fryktbasert, der protester mot turnuser, vaktplaner og lignende, ble møtt med at man ikke fikk ”nok timer” neste måned. Ansatte ble dermed av frykt for å miste inntekt, kuet til å godta ulovlige turnuser, brudd på hviletidsbestemmelser med mer.

I 2008 hadde utarbeidet Arbeidstilsynet en rapport (unntatt offentlighet) som påviste denne type brudd på arbeidsmiljøloven og beskrev et svært dårlig psykososialt arbeidsmiljø. De ansatte opplevde at det fra 2008 til 2010, på tross av rapporten, ikke var noen forbedringer. Lovbruddene fortsatte og ansatte var redde.

Høsten 2010 startet Avisa Nordland sitt arbeid med å kartlegge hva som ligger i ryktene om dårlig arbeidsmiljø og brudd på arbeidsmiljøloven. Ryktene blir dokumentert gjennom Arbeidstilsynets rapporter som ble overlevert anonymt, sammenstilling av intervjuer med flere personer, kontakt med Norsk Arbeidsmandsforbund og andre ressurspersoner som satt med informasjon om offentlige prosesser eller privat rettslige prosesser som en direkte følge av konfliktene.

Av hensyn til kildevernet vil det i metoderapporten ikke bli pekt på konkrete kilder. Avisa Nordland har også fått konkrete tilbakemeldinger om at det fortsatt jakes på kilder til avisens publiseringer.

Saken om arbeidsmiljøet og de ansattes arbeidsforhold er per dags dato heller ikke løst. Blant annet vil det i løpet av kort tid berammes en rettssak der saksøker er verneombudet. Vedkommende fikk avskjed på dagen i september i fjor. En avskjed som kobles av saksøkte og Norsk Arbeidsmandsforbund/LO direkte til at han arbeidet for å sikre de ansatte et lovlig og godt arbeidsmiljø.

19. november – 11 måneder etter at Avisa Nordland publiserte den første saken, gikk Securitas Norge ut med en meddelelse der regionleder ved Securitas Transport Aviation Security Nordland, hadde fått nye arbeidsoppgaver i region. Videre var alt av rapportering i region omorganisert, slik at de ansvarlige i Nordland i praksis har fått nye overordnede.

6 a). Tipsene

De første tipsene Avis Nordland fulgte opp høsten 2011, viste seg ikke å alene være nok for å kunne få bekreftet ryktene om omfattende brudd på arbeidsmiljøloven og et svært dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Vi fikk bekreftet at verken tillitsvalgte eller verneombud i Bodø ønsket å bli intervjuet. Den eneste åpne kilden var Norsk Arbeidsmandsforbund samt konsern tillitsvalgte. De beskrev konfliktene utelukkende i generelle vendinger, men bekreftet hovedtesen:

- Dårlig arbeidsmiljø.
- Ulovlige arbeidstidsordninger
- Ansatte som fryktet sin regionledelse.

Det fremstod ikke minst som viktig etter disse samtalen å få historiene direkte fra de berørte. Spesielt i forhold til å få frem om de ansatte rett og slett fryktet sine ledere.

AN kartla derfor en gruppe på 15-20 ansatte og tidligere ansatte, det var ønskelig å intervju. I praksis ble disse oppringt/oppsøkt. For å få informasjon måtte samtlige overbevises om at de ikke ville bli identifisert verken direkte eller indirekte. Tilbakemeldingen var blandet:

- De fleste kunne bekrefte de aktuelle forholdene
- Noen ga eksempler på konkrete hendelser, osv.
- Noen ba oss ringe andre personer.
- Enkelte la på telefonrører
- Enkelte sa de var redde for å si noe, og lurte på om den som ringte egentlig var fra Securitas.

Ingen ønsket å stå frem offentlig med sin historie. Hovedbegrunnelsen var at de var redde for å miste jobben.

I denne intervjufasen ble det også vektlagt å sikre at man ikke intervjuet og brukte informasjon fra personer som av ulike grunner hadde et hevnmotiv og lignende overfor Securitas. Personellet i sikkerhetskontrollene er gjennomgående ufaglærte. Det er stor gjennomtrekk på arbeidsplassen av ansatte. Og det var eksempler på ansatte som var sluttet, eller oppsagt fordi de ikke fungerte i arbeidssituasjonen.

Kort oppsummert bekreftet likevel innsamlingen av informasjon, at man stod overfor en situasjon der ansatte fryktet sine overordnede og at de var redde for å miste jobben/miste vakter.

6 b) Sentrale problemstillinger.

Den sentrale problemstillingen ved starten av prosjektet er redegjort for under punkt 6a), men i tillegg til denne, mente AN at man også stod overfor en sentral ledelse i Securitas Transport sentralt i Oslo, som:

- a) Neglisjerte de ansatte og Arbeidstilsynet.
- b) Beskyttet regionledelsen.
- c) Ikke tok saken på alvor, eller ikke var kjent med omfanget av den.

AN har underveis ikke fått tillatelse av Securitas til å intervju de to mest aktuelle regionlederne i Nordland og den første dialogen med kommunikasjon og markedsansvarlig, Andre Thomsgaard, var kort og lite imøtekommende.

Dette endret seg raskt og AN fikk nødvendig informasjon uten unødig opphold når vi ba om tilsvar fra sentralt hold i Securitas.

Mens dialogen med Securitas sentralt om arbeidsmiljøet er etablert, agerer regionledelsen brutalt. AN har hele våren og sommeren fått signaler om en intens jakt for å plukke ut hvem som gir informasjon til Avisa Nordland. Samtidig skal ”opprøret – som det beskrives”, slå ned en gang for alltid.

Kampen mellom ledelse og tillitsvalgte skaleres åpenbart opp etter at Arbeidstilsynet er ferdig med sin tilsynsrapport i august 2011. Tilsynet holder Arbeidstilsynet fire måneder etter at AN bringer de første sakene om arbeidsmiljøet i bedriften. Dette tilsynet er i følge Arbeidstilsynet et oppfølgingstilsyn med basis i rapporten fra 2008. Den nye rapporten viser at det med få unntak, ikke har vært noen bedring hva angår arbeidstidskonflikten og det psykososiale arbeidsmiljøet. Også denne rapporten er unntatt offentligheten. Etter at AN blir gjort kjent med innholdet starter det på nytt en kildejakt.

Grepet regionledelsen gjør i denne perioden er å avskjedige verneombudet på dagen. Avisa Nordland trykker dette som en førstesidesak 22. september.

(I denne avskjedigelsessaken er det tatt ut stevning mot Securitas og rettssak er berammet våren 2012).

6 c) Nytt i saken

Det mest spesielle med Securitas-saken, er at den har pågått i en stor bedrift i mange år uten at media har blitt vært kjent med den. Det kan trolig tilskrives at en lufthavn og i særdeleshet sikkerhetsbransjen er svært lukket. En annen antagelse er at de som eventuelt ønsket å få saken ut i offentligheten var redde for å miste sin jobb, eller bli stigmatisert i arbeidsmarkedet i Bodø.

De aller fleste er som tidligere vist til ufaglærte, eller andre med noe begrenset mulighet for å få seg arbeid.

Etter at saken har ”sprukket”, har flere nye personer meddelt AN sin historie og bekreftet at det vi har hatt på trykk er korrekt. Saken er heller ikke avsluttet. AN vil skrive om stevningen og rettssaken der verneombudet har saksøkt Securitas.

6 d) Organisering av arbeidet.

Fra arbeidet begynte og frem til i dag, har det vært jobbet ut fra to hovedlinjer.

1. Hele tiden ha tilstrekkelig dokumentasjon for at innholdet i kritikken mot Securitas er godt belagt og troverdig.
2. En antagelse om at Securitas er organisert slik at hver enkelt regionleder har betydelig makt og dermed dikterer arbeidsmetodikk uten inngripen fra sentralt hold.

Den siste tesen underbygges av at det etter avskjedigelsen av verneombudet i september, blir det påfølgende meldt om at Securitas sin ledelse sentralt reiser til Bodø for å ha ulike møter.

24. oktober trykker Avisa Nordland saken om en ansatt som blir betalt av regionledelsen for å droppe en erstatningssak vedrørende trakassering. Tre uker senere kulminerer dette med at Securitas sentralt den 18. november meddeler at regionlederen er flyttet over i ny stilling uten personalansvar. Videre har resterende driftsledelse fått nye overordnede å rapportere til.

Securitas kaller dette en omorganisering som ikke er knyttet til arbeidskonflikten.

7) utfordringer og erfaringer

Den største utfordringen i saken, har vært å finne mange nok troverdige kilder som er eller har vært ansatt i Securitas Transport Aviation Security, Nordland. Videre har det vært påkrevet å beskytte disse på flere måter:

1. Beskyttelse i egen jobbsituasjon i Securitas (ref utsagn: - Da sparker de meg og vennene mine på jobb mister vakter.)
2. Beskyttelse i forhold til å bli stigmatisert i arbeidsmarkedet i Bodø (ref utsagn: - forteller jeg det jeg vet, får jeg aldri jobb igjen på lufthavna eller i Bodø.)
3. Avdekke om de som har henvendt seg har/eller har hatt et troverdighetsproblem.

Spesielt under punkt 3, har det vært krevende å si ut om personer av ulike grunner har en viktig historie å fortelle eller om de rett og slett fikk sparken fordi de ikke fungerte i jobben, eller begikk handlinger som gjorde det legitimt å si dem opp.

Det har også vært få saker i det offentlige, der en ansatt (avskjediget eller oppsagt) i selskapet har gått rettens vei.

I en slik sak AN har dekt tidligere, tapte den ansatte.

En annen viktig erfaring, er å holde fast i selve saken over tid. Vissheten om at AN vil følge arbeidsmiljøet hos bedriften frem til det er normalisert, er viktig både for de kildene som har hjulpet oss og dem som i dag er involvert i det som er en pågående sak.

Bodø 15. januar 2012.
Per T. Jystad