

Til Roelottar i frb. med

80 saker 20/11.

Ikke offentliggjort for andre.

INNSKRENKINGER VED BEDRIFTEN.

Et særpreg ved Corrocean er den store arbeidsinnsatsen og stå-på viljen til de ansatte. De ansatte satser mye på å gjøre en god jobb og forventer også tillit og omsorg tilbake fra ledelsen. Det er vil derfor føles som et tillitsbrudd når ledelsen ser det som nødvendig å gå til innskrenkninger i form av oppsigelser.

I og med at oppsigelser føles som et løftebrudd overfor de ansatte er det viktig at oppsigelsene foregår så renhårig som mulig for ikke å ytterligere skape misnøye/mistillit til ledelsen.

Vi krever at ansiennitetsprinsippet legges til grunn ved evt. oppsigelser. Ansiennitet er det eneste noenlunde objektive kriterium som samtidig skaper minst uro blant de ansatte. Lang ansiennitet bør gi en bedre trygghet for arbeidsplassen. Oppsigelser fører umiddelbart til at de resterende ansatte vil begynne å vurdere flytting til annen jobb p.g.a. redsel for at det "neste gang kan bli meg".

Ved oppsigelser kan det være fristende for ledelsen å legge vekt på hvem bedriften har mest mulig bruk for, for å bli sittende igjen med de beste og mest effektive medarbeiderne. Vi vil advare bedriften mot å vurdere slik fordi det vil kunne skape ytterligere misnøye og dermed slå motsatt veg ved at flere ønsker seg bort ved første anledning. I en så liten bedrift som vår, kan oppsigelse fra et par nøkkelpersoner ha enorm negativ betydning.

Oppsigelser på Inspeksjonsavdelinga:

Vi finner ikke gode nok argumenter fra ledelsen for å fravike ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser på Inspeksjonsavdelinga. Walter er den på avdelinga som best kan Seacorr. Han har vært prosjektleder for mange prosjekter (bl.a. Ellen, Ninian) og selv om avdelinga delvis vil flytte arbeidstygnden over til generelle korrosjons oppdrag vil det være behov for hans ekspertise. Følges ansiennitetsprinsippet bør Bente sies opp, og det må være ganske klart at Walter har større kompetanse på Seacorr enn henne. I den grad Bente skulle ha korrosjonserfaring som Walter ikke har, vil det likevel ikke være mangel på personer med korrosjonsbakgrunn fordi avdelinga fremdeles har Terje (1/2), Ragnhild, Eli (og Harald).

Dersom en skulle akseptere at Walter bare var ansatt som software utvikler, og ser bort fra hans erfaring med Seacorr er det en kjensgjerning at han har begynt med C programmering på PC, og han må derfor evt. ansiennitetsmessig sammenlignes med Tore og Torgeir.

I tillegg til disse vurderingene legger vi avgjørende vekt på Walters sykdomstilfelle. Walter er sykemeldt p.g.a. psykiske problemer. Bedriften bør vise så mye menneskelighet at de er forsiktig med å legge

ytterligere byrder til problemene hans nå. Juridisk sett tror vi og at bedriften kan få vanskeligheter med å sansynliggjøre at oppsigelsen ikke har bakgrunn i sykdomstilfellet hans.

Vi kan derfor ikke akseptere at Walter sies opp nå. Vi anbefaler at oppsigelser på den avdelinga utsettes inntil videre.

Oppsigelser på elektronikkverkstedet.

Vi godtar at Per Terje sies opp på elektronikk sida. Han har vært permittert i lang tid i forbindelse med utdanning, og bedriften har ingen forpliktelse til å tilby han siv. ing. stilling.

Videre behandling.

Vi forutsetter at styremøtet fredag ikke detaljbestemmer videre planer ut ifra at de ansatte må ha medbestemmelsesrett. Etter at informasjonsmøtet for de ansatte er avholdt regner vi med at de ansatte vil instruere oss videre i hvilke forslag vi skal legge fram i SU. Vi forutsetter at de forslagene blir seriøst behandlet på lik linje med ledelsens egne forslag.