

Oljearbeiderforeningens historie



OLJEARBEIDERFORENINGEN
Industri Energi avd. 10



Mannskap fra Morco jobber med brønn C-15. Boredekk på Ekofisk 2/4 C. Foto: Arnulf Husmo



Utblåsningen på Ekofisk 2/4 B. Foto: Phillips Petroleum Company/Norsk Oljemuseum

Kjære medlemmer

Det er med stor ydmykhet jeg skriver innledningen til Oljearbeiderforeningens pamflett om begivenheter i klubbens historie. Ydmykt fordi historien spenner seg over nesten 50 år, og våre pionerer fra tidligere tider hadde helt andre arbeidsvilkår enn vi har i dag. Jeg nevner først og fremst arbeidet med å lage tariffavtaler, som bygget på tradisjonelle norske avtaler, men som også skulle tilpasses den spesielle situasjonen som oljealderen brakte med seg. Oljearbeiderforeningen var spydspiss for å få på plass lokale bedriftsinterne avtaler og også pådriver nr.1 for å få til sentrale tariffavtaler. Uten hovedavtale var ikke streikeretten regulert som i dag, og våre pionerer benyttet seg flere ganger av dette for å få gjennomslag for sine krav.

Jeg vil spesielt takke Per Inge Grimsmo og Olav Gjesteland, som har hjulpet oss mye med denne pamfletten. De har begge vært med siden «tidenes morgen» som tillitsvalgte i foreningen, og har bidratt med sine erfaringer rundt de hendelser som er beskrevet i dette heftet. Begge er i dag pensjonister, men har mange gode historier rundt foreningens liv og levnet.

Det er ikke enkelt å plukke hendelser fra en mangfoldig historie inn i en liten brosjyre. Det er et vell av gode historier og milepæler å ta av. La meg bare få nevne en bit av historien som har hatt stor betydning. Oljearbeiderforeningen var raskt på banen for å få forbedringer etter hvert som ulykker viste at det trengtes. Oljearbeiderforeningen var også tidlig ute med å utvikle verneombudstjenesten, ved hjelp av den nye arbeidsmiljøloven som kom i 1977.

Vi kan lese av protokollene fra slutten av åttitallet og inn i begynnelsen av nittitallet, at vi fikk på plass frikjøpte hovedverneombud til å reise rundt å jobbe med HMS-saker på alle riggene vi opererte. Samtidig, og med god hjelp fra forbundet, fikk vi til god arbeidstakermedvirkning i forbedringsarbeidet etter ulykker. I 1991 fikk vi avtale om tre frikjøpte



hovedverneombud, i tillegg til de tillitsvalgte på fulltid.

Brosjyren legger i hovedsak vekt på den første perioden i klubbens historie. Den andre perioden, fra inntreden av utenlandsk eierskap opp til våre dager, er ennå ikke skrevet. I 2005 ble vi kjøpt av Abbot Group i Storbritannia og fikk navnet KCA Deutag Drilling Norge. Det var ikke lett å få engelske og skotske ledere i

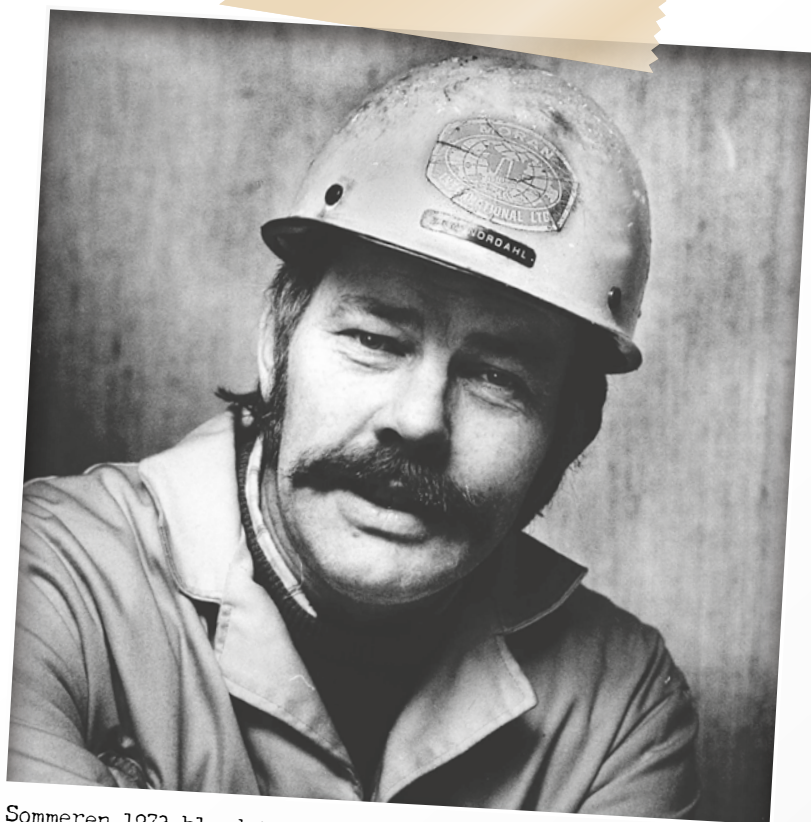
selskapet til å respektere norsk arbeidslivskultur. Det er faktisk noe vi sliter med ennå.

Med tre ansatterepresentanter i bedriftsstyret fra klubben greide vi i flere år å få dem til å respektere «den norske modellen» og vår måte å gjøre ting på. Dessverre har nok forhandlingsklimaet endret seg noe i negativ retning i de senere år. Vår arbeidslivskultur, med medbestemmelse, drøftingsplikt og forhandlingsrett, er noe som i den senere tiden til stadighet blir utfordret. Vi ser dessverre at det vi har ansett som hovedvunnene rettigheter blir angrepet.

Lokale avtaler som vi har fremforhandlet i årenes løp og som har forbedret enkelte vilkår for våre medlemmer utover det som er nedfelt i de sentrale avtalene blir reforhandlet, oppsagt og fjernet der bedriften ser muligheten til det. Det er virkelig trist at det er slik, men vi trøster oss med at vi aldri gir opp.

I snart 50 år har vi stått på for at våre medlemmer skal ha gode og trygge arbeidsvilkår. Vi har oppnådd mye, og vi skal holde fast på det som vi har, samt utvikle avtaler der vi kan. Tusen takk for at akkurat DU er medlem av Oljearbeiderforeningen. Ditt medlemskap er viktig og sammen er vi sterke. Vi ønsker oss selv lykke til med de neste 50 år.

Jan Inge Olsen, klubbleder.



Sommeren 1973 ble det tatt initiativ til fagorganisering blant det norskansatte borepersonellet på Ekofisk. I spissen for dette sto Tom Nordahl, og foreningen fikk navnet Oljearbeiderforeningen.

Elendige forhold i begynnelsen av pionertiden

Klubben ble stiftet i 1974, med kranfører Tom Nordahl i spissen. Arbeidsforholdene i bedriften var den gang langt fra akseptable.

I starten hadde boreselskapet Moran Brothers lav anseelse og ofte svært korte kontrakter, helt ned i tre måneder. De ansatte opplevde å få ansettelseskontrakt og oppsigelse ved utreise.

Den gang lå lønningene langt under konstruksjon og vedlikehold, som gikk på minstelønnsavtaler med lokal tilpasning styrt av LO-forbundet Jern og Metall, som nå er del av Fellesforbundet.

De ansatte i operatørselskapene hadde bedre lønn og arbeidsvilkår enn andre offshoreansatte, men forholdene ble gradvis bedre også for andre gjennom knallhard fagforeningskamp.

Viktige hendelser som delvis er utenforliggende

Bravo-utblåsningen i 1977, Alexander Kielland forliset i 1980, flere helikopterulykker og andre tragiske hendelser var med på å få på plass bedre løsninger som fagforeningene og støttespillere hadde kjempet for lenge.

Et eksempel på det er at den ukontrollerte utblåsningen på Bravo hjalp oss å få på plass kvalifikasjonskrav. Deretter fulgte langt sterkere fornorsking i industrien. Mye av den utenlandske arbeidskraften satt på mye praktisk kompetanse fra boring rundt omkring i verden, men manglet teoretisk kompetanse. Kvalifikasjonskravene ble derfor for vanskelige for mange av «cowboyene».

Forbundet Nopef, som i dag er Industri Energi, arrangerte etter sterkt press fra vår klubb, sammen med Petroleumsdirektoratet og forskningsstiftelsen Rogalandsforskning, en større boreutstyrskonferanse. Temaet her var det harde arbeidet på boredekket på grunn av gammel teknologi. Der satte man fokus på skader, samt å få lettet arbeidet på boredekket.

Automatiske slips, jern-rough neck (IRN) osv. ble etter hvert tatt inn i forskrifter, ble utviklet til slik det er i dag, og har bidratt til langt færre skader og lettere fysisk arbeid.



Klubbens direkte og indirekte medvirkning

På 1970-tallet fikk Oljearbeiderforeningen på plass forskjellige avtaler om kompensasjoner, lønn og forhold knyttet til forbedringer for de ansatte. Noe var klare avtaler, noe var i form av underskriftslistor som førte til forbedringer. Noe også i form av «gentlemen's agreement» mellom klubb og direktør, der bedriften så at endringen også kunne være til bedriftens fordel. Et eksempel på det siste var da vi gikk over fra 8 på/8 av-rotasjon til 16 på/24 av-rotasjon. Folk var svært fornøyde, siden det ble færre turer offshore og færre turer på

reise og hotell. Den nye turnusen var en stor suksess og ble tatt godt imot av medlemmene.

Lokalt fikk Oljearbeiderforeningen gradvis på plass flinke plassstilltsvalgte og verneombud. Vesentlig reisevirksomhet fra klubb og verneombudstjeneste ga en god informasjonsflyt, som igjen ga oss en sterk stemme i bedriften. Medlemmer var godt informert og svært fornøyde med hva som rørte seg om tarifforhold og annet aktuelt i bedriften.

Streiker

Det har vært mange harde tak opp gjennom årene ved formelle forhandlinger mellom forbundet og arbeidsgiverforeningen. Det var avgjørende at klubben i 1980 gjennomførte to lokale streiker. Vi hadde krevd og blitt lovet lønnsøkninger uten å få det. Streiken var tariffstridig og klubbens leder, Tom Nordahl, ble truet med søksmål i millionklassen siden bedriften tapte masse penger og mente klubben var ansvarlig. Bedriften bestilte helikopterplass til Tom, for å få ham til å stoppe streiken offshore.

Tom Nordahl bedyret at streiken var uten klubbledelsen velsignelse, men igangsatt av gutta offshore.

- Vi var uten mobil og internett, men kommuniserte godt med Tom ved hjelp av betrodde telegrafister. Vi sendte inn fax til bedriften og gjorde det klart at Tom ville bli kastet over bord hvis vi så snurten av ham der ute.

-Bedriften foretok en helomvending, sendte aldri klubblederen ut, men lovte heller lønnsøkninger hvis ansatte gikk tilbake til arbeidet. Streiken ble stoppet, men bedriften hold ikke avtalen. Streiken ble derfor startet igjen, og



Per Inge Grimsmo var dengang klubbstyremedlem.

denne gangen fikk vi også med oss ansatte i de andre borebedriftene. Alle bedriftene ble rammet likt. Vi hadde et fryktelig leven med å få de ansatte i de andre bedriftene til å ta opp igjen arbeidet, men fikk det til.

-Da Morco ble stående alene som streikerammet bedrift, fikk de gang på tingene, og ny enighet ble oppnådd lokalt, forteller Per Inge Grimsmo, som den gang var klubbstyremedlem.

Hvordan oppsto oljeslam-tillegget?

En annen hendelse ble framprovosert i 1980 da firmaet hadde kontrakten på oljeslammiksing på Statfjord. Oljeslammet den gang var av en langt mer aggressiv type enn vi kjenner fra senere år. Guttene ville ha kompensasjon eller bli kvitt oljeslammet.

Forhandlinger omkring ulempetillegg førte fram. Ved hjelp av gode venner dukket det

i Bergens-pressen opp historier om at de som jobbet som slammiksere, på grunn av den fæle oljemudden, fikk utslett i skrittet og luktet vondt. Dette var utvilsomt en ulempe for fyrrige og dameglade gutter. Det ble fart i forhandlingene - oljeselskapene ville for all del ikke miste den økonomiske fordelene med oljeslammet.

Sentral avtale 1980

Ifølge juridiske fagfolk var det slik at vi i klubben hadde forhandlingsrett, men det var tvilsomt om de andre klubbene i boring hadde det. Klubben så viktigheten av en forbundsvis sentral avtale, slik at vi i flokk kunne løfte lønns- og arbeidsforholdene. Vår juridiske rett til lokale forhandlinger ble byttet inn i den sentrale borebedriftsavtalen

mellom LO/Nopef og NAF i 1984. I denne avtalen ble det imidlertid lagt inn en egen "Oktober-klausul". De aller fleste forhandlinger både sentralt og lokalt skulle være avsluttet før oktober. Nopef kunne da komme tilbake å forhandle ytterligere, men uten streikerett. Disse forhandlingene ga oss stor uttelling.

Boring på Heimdal

I 1984/1985 hadde Morco og Ross boringen på Heimdal. Alle trodde dette skulle bli en sammenslåing av de to selskapene. At det ikke ble slik, gikk ikke opp for ansatte og ledelse før i slutfasen. Dette førte til at mange med lang Morco-ansiennitet i 1985 sto i fare

for å bli arbeidsledige, men lykken sto den tapre bi. Det ble inngått kontrakt for boring på Rogalandsforsknings Ullrigg på Ullandhaug i Stavanger. Klubben gikk i forhandlinger. Avtalen ble ikke all verdens, men stillingene ble forbeholdt klubbmedlemmene.

Bedriftsansiennitet

Gjennom svært mange opp- og nedbemanninger har bedriftsansiennitet vært svært viktig for klubben.

Bedriften og en del ansatte kan nok til skiftende tider ha vært tilhenger av andre prinsipper, som feltansiennitet, riggansiennitet, ansiennitet innen et operatørområde eller andre varianter.

Det store slaget om ansiennitet sto i 1992, da selskapet (Transocean) mistet den store Ekofisk-kontrakten. Da sa selskapets direktør at alle de om lag 240 på Ekofisk skulle sies opp, siden Statoil ikke ville ha endringer i mannskapene på Gullfaks. Vi hadde hatt borekontrakten siden 1985. Klubben mente da som før at bedriftsansiennitet best tjente de ansatte på lang sikt. Vi ville ikke at bedriften skulle operere slik at de skulle kunne

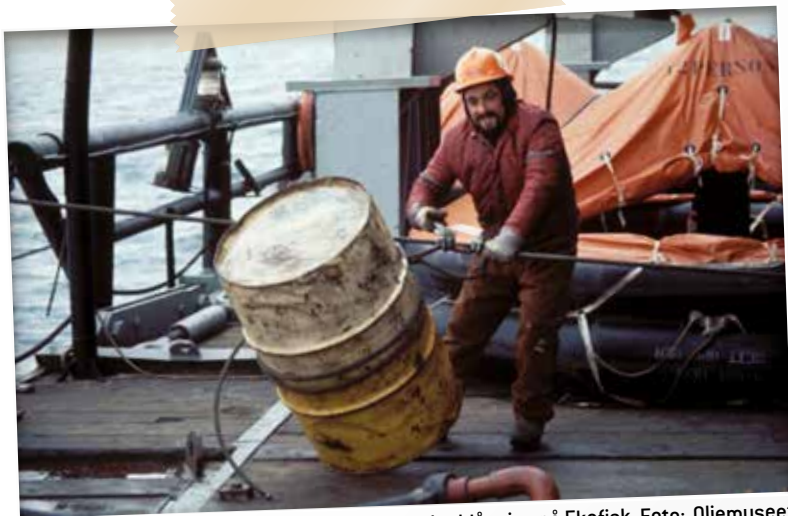
kvitte seg med ansatte med høyest lønn. Striden ble lang og hard. Vi hadde ei stund over 100 medlemmer som ville gå til sak mot bedriften. Klubben og bedriften fant løsninger for de aller fleste. Det ble også et par rettssaker som klubben gikk seirende ut av.

Erfaringene fra klubbens seier og bedriftens nederlag ble viktig også da bedriften (Prosaf) mistet den store Tampen-kontrakten i 2004. Da lokale ledere omsider bøyde av for ansiennitetsprinsippet var det for at konsernsjefen svært godt husket Ekofisk-striden og ønsket å finne en løsning med klubben, og med ett ønske: «Ikke et negativt ord i avisa»!

Mer enn en leverandør på faste installasjoner

Firmaet endret seg gradvis i løpet av 1980 og 1990-åra. Vi hadde fått bemanningen på riggen Transocean 8, som skulle selges uten mannskap. Vi, og firmaets ledelse, ville at konsernet skulle skyte inn penger for å redde ansatte og for at selskapet skulle utvikle seg videre. Storeieren Aker ville prioritere bruk av sine penger annerledes. Vi fikk av betrodde venner

greie på at det ble avholdt styremøte på Aker brygge uten at de ansattes representanter var til stede. Klubben hevdet dette som brudd på aksjeloven og at dette ville ta seg dårlig ut på avisenes forsider. Den store eieren skiftet standpunkt, og selskapet (Aker Drilling) kjøpte den første flytende boreriggen.



Arbeider som jobber med å stenge brønnen ved utblåsning på Ekofisk. Foto: Oljemuseet

Avtalen med Rederiforeningen

Flyteriggområdet i LO hørte til under Sjømannsforbundet, og var dårligere avlønnet enn i Nopef og Borebedriftsavtalen. Misnøyen blant ansatte på flyteriggene var stor, og LO/Sjømannsforbundet mistet medlemmer.

Forløperen til SAFE (OFS) vokste seg store. Det ble, ikke minst av oss i klubben, kjempet hardt for at Nopef skulle få overta avtaleområdet. Da dette skjedde, hadde OFS stort sett alle ansatte som medlemmer.

På om lag et år ble dette, som følge av omfattende reisevirksomhet fra klubbens side, endret til at vi i klubben hadde 90 prosent av medlemmene og OFS om lag 5 prosent. Underveis ble det av LO/Nopef/klubben jobbet mot Rederiforbundet for å få like god avtale på flyt som på fast.

Det ble skrevet en Harmoniseringsavtale mellom LO og Rederiforbundet om lønnsharmonisering. Oljearbeiderforeningen var svært sentral i avtaleinngåelsen.

Brønnservice og andre avtaler

Bedriften fikk etter hvert etablert enda flere bein å stå på, også noe klubben hadde gått i spissen. Nopef opprettet i den forbindelse Brønnserviceavtalen. I

firmaet hadde vi da sentrale tariffavtaler for Fast, Flyt, Catering, Bransjeavtalen for landansatte og Oljeservice.

Virksomhetsoverdragelse

Som kjent er det ikke bare det som foregår under lønnsforhandlinger eller internt i bedriften som kan ha stor innvirkning på den ansatte, familien og dens nærområde. Eksempler kan være strømpriser, fri flytterett osv.

Oljearbeiderforeningen var en svært aktiv pådriver, sammen med resten av

internasjonal fagbevegelse, for å få EU-direktivet om virksomhetsoverdragelse så bra som mulig, både i prosessen med å få det implementert i norsk lov via LO. Å kjøre gode saker i retten for å få grensene for hva som er virksomhetsoverdragelse så vide som mulig var strategisk viktig.

Bedriftens vekst og utvikling

Bedriften har opp gjennom tiden endret seg, fra en liten bedrift som ble sett på som drev med utleie av dårlig kvalifisert personell, til å være det neste største selskapet på Oslo børs i 1997. Riktignok med stor grad av utenlandske eiere, og ikke alle like skolert i den norske modellen.

Transocean ble i 1997 delt, og den nye bedriften Prosafe ble bestående av plattformboring, tekniske tjenester, floteller, samt FPSO.



Nopef fikk hele sju seire på rad i Arbeidsretten. Foto: Arbeidsretten.no

Hva er medlemmene opptatt av?

Mange har vært og er opptatt av det meste som er nevnt ovenfor. Men de fleste er opptatt av de nære tingene, som økning i lønningsposen, arbeidsforhold på den lokale arbeidsplassen, opprykk, oppsigelser, eller urettferdigheter som rammer den enkelte.

Klubben har brukt overlegent mest tid på daglig drift i oppfølging av enkeltmedlemmene. Hvor mange saker vi har løst og i noen tilfeller ikke løst er umulig å tallfeste. Det meste har vi funnet løsning på lokalt, mange saker har vi ved hjelp av forbundet brakt inn

for arbeidsgiverforeningen (NAF/NHO og Norsk Olje og Gass). Mange av de vi heller ikke har fått løsning på, har havnet i Arbeidsretten. Kjekkest hadde vi det den perioden NOPEF fikk sju seire på rad i Arbeidsretten. Arbeidsrettens leder lurte på om vi ikke snart hadde vunnet nok saker. Lokalt hadde vi en lang periode etterpå der vi fikk til det mest utrolige.

Klubben har opp gjennom tiden hatt mange flotte og flinke klubbledere, klubbstyrer, lokale tillitsvalgte og ikke minst flotte medlemmer.

Viktige saker i nyere tid

Et godt eksempel på praktisering av virksomhetsoverdragelse er da vi mistet Tampen i 2004 og bedriftens nye administrerende direktør fikk mandat sammen med styrets leder: «Gjennomfør overføring av personell og eventuelle oppsigelser på en slik måte at vi slipper søksmål.» Daværende klubbleder, Steve Tverrå og Tore Hegerberg avbrøt begge sine ferier og jobbet som bare det igjennom en knalltøff periode. Utfordringen var at de nye kontraktene inneholdt 120 færre stillinger, og disse 120 overtallige måtte få et jobbtilbud. Godt tillitsvalgthåndverk, samarbeid med bedriften og ikke minst hjelp fra forbundets jurister gjorde det slik at vi kom i mål med minimalt av oppsigelser. Alle var i jobb igjen før oppsigelsestiden utløp.

Da Prosafe, i 2005, valgte å selge boredivisjonen til KCA Deutag oppstod det et problem. Vår ytelsesbaserte pensjonsordning i Prosafe medførte store fremtidige avsetninger til pensjon for våre ansatte. Disse ville ikke KCA Deutag overta. Dermed ble det et hektisk løp for å endre på ordningen. Dessverre hadde vi ikke pensjonsordningen tariffestet, og bedriften kunne da, med styringsrett, endre ordningen til en innskuddsbasert pensjonsordning. Vi var dermed tidlig

ute med å få denne utfordringen. Slike overganger var nærmest upløydt mark. Oljearbeiderforeningen brukte mye av oppsparte midler til å kjøpe konsulentttjenester i privatmarkedet, og fikk til en avtale om at de som kom dårlig ut fikk en varig kompensasjon av beregnet tap, basert på de tallforutsetningene som den gang forelå.

"Godt tillitsvalgthåndverk, samarbeid med bedriften og ikke minst hjelp fra forbundets jurister gjorde det slik at vi kom i mål med minimalt av oppsigelser".

I 2008 fikk bedriften et bokettersyn av Skatt Vest, som berørte Oljearbeiderforeningen kraftig. Det viste seg at bedriftens dekning av noen av våre utgifter ikke var i tråd med skattereglene. Oljearbeiderforeningen fikk bedriften til å ta ut søksmål mot Skatt Vest. Industri Energi erklærte partshjelp og støttet bedriften gjennom to runder i retten. Dessverre vant vi ikke frem med søksmålet, men det viser vår evne til å stå på for medlemmenes interesser også langt utenfor tariffavtalenes virkeområde.



1974 - 1993

Leder: Tom Nordahl

Bedriften hadde følgende navn i perioden: Moran Brothers, Moran Norway, Morco Norge, Norcem Drilling, Aker Drilling, Transocean/Transocean Petroleum Technology (TPT).

Var opprinnelig amerikansk, men ble i løpet av 1970-tallet kjøpt opp av Norcem-konsernet.



1993 - 1997

Leder: Per Inge Grimsmo

1997: Plattformboring og Tekniske Tjenester (TT) ble solgt ut av Sonat/Transocean.

Adm. dir. Reidar Lund tok med seg disse og Procon (slammikseanlegg) og dannet Procon Drilling Services.

Et par år senere ble Safe Offshore (boligrigger) kjøpt opp og da endret konsernet navn til Prosafe. I forbindelse med denne prosessen flytta bedriften hovedkontoret fra Tananger til Bergen, først til Sandsli, og siden til dagens lokasjon.



1997 - 2002

Leder: Jon M. Fjose

Procon Drilling, Prosafe Drilling



2002 - 2009

Leder: Steve Tverrå

Prosafe Drilling (til 2005),
KCADeutag.

Etter tap av den store
Tampen-kontrakten, samt
Heidrun, i 2004, solgte
Prosafe boredelen og
Tekniske Tjenester (nå RDS)
til skotske KCA Deutag
i 2005.

Navnet KCAD kommer
fra to skotske gods, Kieran
og Cawdor, gamle Arrow
drilling og Deutag (Deutsche
Tiefbohr AG)



2009 - 2020

Leder: Tore Hegerberg

KCA Deutag Drilling



2020

Leder: Jan Inge Olsen



OLJEARBEIDERFORENINGEN

Industri Energi avd. 10