

# Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Samarbeidskomiteen for oljeservice

Oktober 2022

Samarbeidskomiteen for oljeservice er bekymret for utviklingen av lokale tillitsvalgtes arbeidssituasjon, herunder tillitsvalgtes arbeidsmengde og at tillitsvalgte får redusert sin årlige inntekt som følge av å påta seg verv.

Tillitsvalgte innen oljeservice og landbase opplever motstand fra bedriftene når det kommer til det å få utført sine roller som tillitsvalgt. Det er nedfelt i Hovedavtalen mellom LO og NHO at den tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine verv, herunder delta på møter og kurs. Likevel er det mange tillitsvalgte som opplever å måtte mase eller krangle om fri for delta på slike aktiviteter og som gjentatte ganger må purre på bedriften for å få bekreftelse på fri. Noen bedrifter spiller på den tillitsvalgtes samvittighet ved å belyse kostnader knyttet til innvilgelse av fri og som overser at forespørslene om tjenestefri egentlig er en formalitet. Disse bedriftene gjør det ubehagelig for den tillitsvalgte til tross for at partene er enige om de tillitsvalgtes rettigheter. Dette er enten en bevisst strategi eller vitner om manglende kjennskap til avtaleverket.

Som tillitsvalgt påtar man seg ansvar for samarbeidsforholdet med bedriften og skal ivareta medlemmene, både enkeltvis og kollektivt gjennom fagforeningsvirksomhet i tråd med den norske modellen. Dette krever at den tillitsvalgte gis mulighet til å sette seg inn i saker og problemstillinger, noe som igjen stiller krav til kunnskap som må tilegnes gjennom aktiv deltakelse, møtevirksomhet, egenarbeid og kurs. Dersom den tillitsvalgte ikke får nok tid til å ivareta vervet innebærer det en ekstrabelastning der arbeid knyttet til vervet må utføres på fritiden. Mange tillitsvalgte opplever i tillegg å få redusert sin årlige inntekt som følge av vervet.

Samarbeidskomiteen for oljeservice har en stor andel tillitsvalgte som i arbeider i skift- eller offshorestillinger. Tillitsvervet kan gjøre det helt eller delvis nødvendig å avstå fra skift- eller offshorearbeid, noe som vil medføre at tillitsvalgte går glipp av inntekt man ellers ville ha opptjent i sin stilling. Dette skyldes at deler av det som er den avtalte årslønn og av det som anses som normal årsinntekt for stillingene gjerne består av tillegg for skift- eller offshorearbeid samt regulære ubekvemstillegg.

Dersom et møte ligger i starten av en offshorereise, risikerer man å miste hele turen. For tillitsvalgte i bedrifter uten fastlønnsordning vil tap av tur kunne resultere i en svært lav lønn om man trekkes for en hel oppholdsperiode og kun får betalt for faktisk møtetid på land. Det sier seg selv at tillitsvalgte som må ofre egen fritid eller inntekt for å ivareta medlemmene og samarbeidsforholdet i bedriften står i en uholdbar situasjon.

Det er avgjørende at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Den utviklingen de tillitsvalgte opplever utfordrer partssamarbeidet gjennom å undergrave den tillitsvalgtes rolle og er ikke bærekraftig for det organiserte arbeidsliv.