

Handlingsprogram



Vedtatt ved det ordinære årsmøtet 2024

Vi er stolte av våre engasjerte medlemmer og tillitsvalgte. Deres bidrag har gjort at vi i fellesskap kan utvikle et handlingsprogram som lister opp våre viktigste prioriteringer.

I dette heftet vil du finne handlingsprogrammet som ble utformet og enstemmig vedtatt ved årsmøtet i 2024. Dette programmet vil stake kursen for oss tillitsvalgte i perioden fremover.

Vi vil ønske alle nye innspill velkommen slik at fremtidige handlingsprogrammer også er samstemt med medlemmenes interesser og utviklingen i arbeidslivet vårt og samfunnet rundt oss.

Vi ønsker å takke alle som har valgt å organisere seg sammen med oss. Sammen har vi reell innflytelse på arbeidslivet og samfunnet rundt oss, slik at våre stemmer og meninger blir en realitet.

En medlemsdrevet organisasjon eksisterer av, og for medlemmene. Jo flere medlemmer vi får med på laget, jo mer får vi til. Om du ønsker å komme i kontakt med oss, er du hjertelig velkommen!

Sterkere sammen!

Hilsen oss på klubbkontoret

Arbeidsutvalget

| | | | |
|-----------------|-----------------------|------------|--|
| Leder: | Einar Åge Vae | 476 41 778 | Einar.age.vae@archerwell.com |
| Nestleder: | Christopher Talgø | 416 81 064 | Christopher.talgo@archerwell.com |
| Nestleder: | Reidar Undeli | 980 71 946 | Reidar.undeli@archerwell.com |
| Sekretær: | Eirik Valle | 915 94 435 | Eirik.valle@archerwell.com |
| Kontorsekretær: | Mariann Kristoffersen | 907 47 119 | Mariann.kristoffersen@archerwell.com |

IE@ARCHERWELL.COM

WWW.IEARCHER.NO

Organisasjon

Industri Energi Archer er den største fagforeningen i Archer og organiserer ansatte i alle stillinger offshore og på land i de omfattede bedrifter. Vi er også blant de store fagforeningene i Industri Energi, og har flere stemmer i forbundets styrende organer. Vi er dermed en stor påvirker både inn mot bedriftene vi organiserer arbeidstakere i og overfor forbundet som forvalter våre tariffavtaler. I tillegg har vi gjennom et sterkt forbund reell politisk påvirkningskraft og bidrar til å utvikle nærings- og arbeidslivspolitikken i Norge. Dette gir våre medlemmer en styrke gjennom fellesskap som det er viktig å føre videre.

Industri Energi Archer (avdeling 391) organiserer ansatte i Archer AS (offshoreansatte) og Archer Norge AS (landansatte). Vi har fått et tettere samarbeid med fagforeningen for ledende personell i plattformboring (avdeling 147) og Industri Energi i Archer Oiltools (avdeling 606) som organiserer ansatte i Archer Oiltools AS. Dette samarbeidet gjør at vi alle står sterkere i forhandlinger med bedriftene og har flere ressurser å spille på for å ivareta medlemmene. Fagforeningens styre og ledelse har tatt et felles ansvar for å ivareta medlemmenes interesser uavhengig av stilling, tariffavtale eller hvilken bedrift man er ansatt i innenfor våre områder.

Forbundene Industri Energi og Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) har slått seg sammen. FLT organiserer arbeidsledere og tekniske funksjonærer på en rekke områder, bl.a. i høyteknologiske industribedrifter som leverer utstyr og tjenester til oljeindustrien. Det nye sammenslåtte forbundet heter i dag Industri Energi og Forbundet for Ledelse og Teknikk, som forkortes til IE&FLT. Det nye storforbundet i LO skal ha en klar oljeprofil og fremme viktigheten av olje- og gassnæringen i LO. Forbundet har satt i gang en prosess for å kunne vedta et nytt navn etter sammenslåingen. Industri Energi Archer har tidligere byttet navn etter navnebytte på forbundet og/eller bedriften. Etter et navnebytte i det nye forbundet vil vi også lokalt sette i gang en prosess for å finne et nytt navn på fagforeningen.

Det er viktig at Industri Energi Archer tar sin plass og sitt ansvar opp mot forbundet. Vi skal derfor sette oss godt inn i forbundets vedtak og tariffavtalene vi forvalter på lokalt plan, tilegne oss kunnskap gjennom deltakelse på kurs og konferanser og i tillegg være en aktiv pådriver og bidragsyter til forbundets vedtak. Det er vår oppgave som lokal fagforening å sette forbundet i stand til å forstå og handle etter våre medlemmers interesser.

Engasjerte medlemmer og tillitsvalgte er en styrke. Det er viktig at medlemmene blir hørt og at klubben bidrar aktivt med informasjon og støtter opp om kursing av tillitsvalgte.

Streiken i SLB UK varte i 11 måneder før en løsning var på plass for medlemmene som jobber ombord på Island Captain. Denne seieren ville ikke vært mulig uten en massiv støtte fra IE&FLT og LO. Fagforeninger på tvers av bransjer og på tvers av forbund i LO støttet de streikende med økonomiske bidrag og det ble varslet sympatistreik i Archer wireline, ConocoPhillips og OneSubsea. Sammen skapte vi et ubrytelig bånd rundt den norske modellen og viste at forbundet og LO ikke lot seg knekke. God organisering i wireline gjorde at streikeuttaket i Archer ble 100 % av det faste personellet mot Ekofisk, og demonstrerte i praksis hvordan vi er sterkere sammen.

Høy organisasjonsgrad blant landansatte var også en styrke i vårt arbeid. Som følge av den varslede sympatistreiken sendte bedriften betinget permitteringsvarsel til ansatte offshore og onshore. Vi iverksatte flere medlemsmøter og sto i førersetet når det gjaldt å holde de ansatte informert. Vi fikk

også nyttige tilbakemeldinger fra medlemmene som vi kunne ta videre til forbundet for å sikre at medlemmene ble godt ivaretatt.

Samtidig som vi kan feire en viktig seier sammen med medlemmene på Island Captain, pågår det nå en politisk streik over 2 uker i Finland til protest for at den finske regjeringen vil innskrenke streikeretten. I tillegg til dette går regjeringen til øvrige radikale angrep på både arbeidstakere og fagforeningers rettigheter. Den finske LO-lederen er tydelig på at regjeringen ønsker å svekke arbeidstakerne og gi mer makt til arbeidsgiversiden.

I Sverige pågår den lengste streiken siden 1940-tallet som følge av at Tesla nekter sine ansatte tariffavtale. Tesla går dermed til angrep på det organiserte arbeidslivet i Sverige. 95 prosent av arbeidstakerne som utfører tilsvarende arbeid som Tesla-ansatte, har tariffavtale – og arbeidsgiverne i Sverige liker tariffavtaler. Vinner Tesla frem kan den innarbeidede tariffavtalen rakne og ødelegge et godt organisert arbeidsliv, med ringvirkninger utover bransjen og landegrensen.

Det mangler heller ikke på interesser som ønsker å svekke vår innflytelse og rettighetene til arbeidstakere i Norge. Derfor er det helt avgjørende med en høy organisasjonsgrad.

Industri Energi Archer vil:

- Sikre hjelp av god kvalitet til alle medlemmer uavhengig av stilling og tariffavtale
- Tilstrebe å ha tilstrekkelig antall plasstillitsvalgte på alle lokasjoner
- Avholde tillitsvalgtkonferanser i fellesskap med andre relevante fagforeninger for at tillitsvalgte skal møtes på en større arena og være med på erfaringsoverføringen
- Bidra aktivt til utvikling og gjennomføring av forbundets vedtatte politikk
- Delta aktivt i forbundets samarbeidskomiteer
- At delegater til forbundets landsmøter utpekes i rekkefølge og etter ansiennitet i aktuelt verv: AU, avdelingsstyret, tillitsvalgte. Avdelingsstyret avgjør delegater og varadelegater
- Igangsette en prosess for å finne nytt navn på fagforeningen
- Gjennomføre flere medlemsmøter for medlemmer på land og øke engasjementet blant tillitsvalgte
- Jobbe aktivt for å øke organisasjonsgraden blant ansatte

Arbeidsliv og kollektive avtaler

Arbeidslivet utgjør en stor og viktig del av livet til mennesker, og skal bidra til økt velferd og bedre helse for den enkelte. Et trygt arbeidsliv bidrar til dette, og det oppnår man ved faste ansettelser. Arbeidstakere som er fast ansatt, tar et høyere eierskap til arbeidsplassen og bidrar i større grad med arbeidstakermedvirkning.

Det er viktig med et inkluderende arbeidsliv med mål om å redusere frafall fra arbeidslivet og redusere sykdom. Å undersøke mulighetene for å tilrettelegge arbeidet skal alltid være første prioritering overfor eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Særlig innen offshorevirksomheten er dette utfordrende og det er lite rom for å tilpasse arbeidet, men det gjelder de samme regler her som for andre arbeidsplasser.

For arbeidstaker over 60 år med rett til en ekstra ferieuke forhøyes feriepengene med 2,3 prosentpoeng. Dette gjelder dog ikke for inntekt utover 6 ganger folketrygdens grunnbeløp, noe som medfører et inntektstap for mange av våre medlemmer. Vi vil at alle skal ha lik mulighet til å benytte seg av ferieuken uavhengig av inntekt.

Det er et høyt antall arbeidstakere som har lese- og/eller skrivevansker. I et stadig mer digitalisert arbeidsliv, med mer dokumenter og økte krav til skriftlig rapportering, vil mange oppleve manglende mestring i arbeidslivet. Dette går også utover virksomhetenes effektivitet og kvalitet da det kan være mye kompetanse som blir stående ubrukt. Forbundet IE&FLT deltar i et landsomfattende arbeid som skal skape mer oppmerksomhet rundt utfordringene med dysleksi, med mål om at flere arbeidsplasser blir dysleksivennlige. Så langt har prosjektet rapportert om gode resultater og det er ingen grunn til at det ikke skal kunne gjøres et godt arbeid med dette også i Archer.

En årsak til frafall fra offshorevirksomhet er familieetablering. Vi ser at flere kvinner enn menn velger andre yrker etter at de har blitt foreldre. Skal flere kvinner kunne velge disse yrkene må velferdsordningene også legge til rette for at kvinner med omsorg for barn kan stå i yrket. Tariffbestemmelsene om velferdspermisjoner må tilpasses dette.

Tariffavtalene er avgjørende for å unngå at lønns- og arbeidsvilkår utsettes for press fra konkurranse i markedet. Vår fagforening er med og forhandler flere av forbundets tariffavtaler. Vi skal bidra i utviklingen av tariffavtalene slik at bestemmelser revideres i tråd med medlemmenes interesse og utviklingen av arbeidslivet. Dette fordrer at de tillitsvalgte som deltar har god kjennskap til tariffavtalene og historikk samt aktuelle lovreguleringer. Det er en prioritering å jobbe for størst mulig inntektsforutsigbarhet og sikre at ubekvemstillegg reguleres i tråd med lønnsutviklingen.

Når forslag fra medlemmene fremmes på tariffkonferanser for forberedelse av krav som vektlegges i tariffforhandlingene, må forslag og krav fra medlemmene være utformet slik at de lar seg gjennomføre. Dette kan medføre redigering av forslagene for å ivareta intensjonen i dem.

Ny teknologi muliggjør nye arbeidsformer. Eksempler på dette er at tredjepartsutstyr i større grad kan opereres uten personell fra tredjepart til stede, og at offshorestillinger kan flyttes til land hvor arbeidsoppgavene kan utføres med datalink til plattformen. Teknologiutviklingen er positiv, men nye måter å jobbe på kan bli utfordrende. Lov- og avtaleverk er ikke utformet med hensyn til de nye arbeidsformene. Derfor må både arbeidet og regelverket tilpasses utviklingen på en hensiktsmessig måte. Skiftarbeid og innarbeidingsordninger må reguleres like strengt på land som offshore, og

forholdene må legges til rette slik at arbeidet er helsefremmende. Nye arbeidsformer må ikke gå på bekostning av ansattes helse og velferd. Det samme gjelder av hensyn til kvaliteten av arbeidet og en sikker arbeidsutførelse og gode kommunikasjonslinjer.

Plattformboring

Det er tre markante aktører som operer innenfor plattformboringsegmentet på norsk sokkel, det er oss i Archer, KCAD og Odfjell. Klubben mener at det er i alle medlemmers interesse at alle de tre aktørene opererer innunder de samme rammene. Vi vil derfor gjennom dialog og samarbeid med fagforeningene i de andre selskapene arbeide for å harmonisere ordninger som kommer våre medlemmer til gode.

Industri Energi Archer må også jobbe for å ivareta medlemmenes interesser opp mot de sentrale prosessene som angår lønn, pensjon og stillingsinnplassering. Dette gjøres ved å ta aktiv del i forhandlinger og utvalgsarbeidene som forbundet deltar i.

Særtillegget for dekk- og vedlikeholdsoperatører som har stått minimum ett år i topplønnsatsen har ikke blitt regulert siden det tredde i kraft i 2013. Det må sikres en større ytelse til denne stillingsgruppen som blir stående i topplønnsatsen.

Tariffavtalen skal harmonisere lønns- og arbeidsvilkår på tvers av virksomhetene. Likevel finnes det store lønnsforskjeller mellom de individuelt avlønnede stillingsgrupper, der lønningene ligger betydelig høyere i andre virksomheter. Det påbegynte arbeidet med en stegmodell for de individuelt avlønnede skal sikre en mer rettferdig lønnsutvikling for disse stillingsgruppene.

Det er en ytterligere og selvstendig utfordring at individuelt avlønnede er unntatt rett til overtidsbetaling for arbeid utover 12 timer samt ulempetillegg, noe som medfører at den samlede inntektsforskjellen fra tarifferte stillinger effektivt blir lavere.

Tariffavtalen utvikles best gjennom å ha god dialog med medlemmene og fremme konstruktive forslag til forbedring av tariffavtalen for alle ansatte i plattformboring.

Wireline

I slutten av 2022 forhandlet vi frem en helt ny særavtale. Særavtalen avløste en 7 år gammel særavtale som for mange formål var utdatert og dels overstyrt av andre enkeltstående avtaler. Det var viktig for oss å få på plass en særavtale med en sterk forankret enighet på begge sider, slik at vi får en avtale som vi kan bygge videre på og utvikle. Gjennom dette arbeidet har vi forenklet og styrket prinsippene om lønn og tillegg. Dette er et resultat av en langsiktig innsats for å redusere bruken av tilfeldige tillegg og få dette inn som en del av den ansattes faste lønn som øker forutsigbarheten.

Sokkelkompensasjonen utgjør nå like stor andel av hver enkelt sin lønn og er innrettet slik at sokkelkompensasjon ikke behøver å være gjenstand for justering gjennom lokale lønnsjusteringer. I tillegg er mer av de ansattes kompetansebaserte tillegg innbakt som fast tillegg i lønnen. Eksempler på dette er loggertillegget som ble lagt til på årslønnen, samtidig som det ble åpnet for større grad av individuell avlønning for loggere i 2021 samt økning i fast lønn for krysstrente anhukere og for personell som innehar relevant tilleggskompetanse. Sistnevnte skal motivere ansatte til å ta opprykk,

ansatte som ikke har wireline-fagbrev til å ta dette, samt til å ta videre utdanning som teknisk fagskole.

Gjennom det siste året har vi forhandlet frem skiftplanordninger (2-4 rotasjon) for nær halvparten av de offshoreansatte i wireline-avdelingen. Skiftordningene medfører en reduksjon i arbeidstid og lønn på 7,71 % men gir økt forutsigbarhet for medlemmene og for bedriften. De ansatte på denne ordningen får fast lønn med sokkelkompensasjonen inkludert. 2-4 rotasjon har vært tatt i bruk flere ganger tidligere, men da som disponibelplan hvor man ikke hadde full forutsigbarhet og fortsatt opptjente sokkelkompensasjon. Skiftplan skal alltid vurderes før disponibelplaner diskuteres, og vi mener det er viktig at bedriften også bidrar til å skape økt forutsigbarhet ved å ta dette inn i dialogen med kunder.

Oljeservice er fortsatt et tariffområde på sokkelen som ikke har ventetidsbetaling dersom helikopter blir forsinket. I tillegg kan oljeserviceansatte bli sittende på vent på utreisestedet uten at det regnes som en del av den alminnelige oppholdsperioden. Dette medfører en stor uforutsigbarhet i forhold til andre områder.

Land

Vi opplever en lavere organisasjonsgrad blant landansatte enn vi gjør blant de offshoreansatte og arbeidet med å ivareta de kollektive rettighetene til landansatte har vært preget av dette. Det har i størst grad vært jobbet med de individuelle sakene for denne delen av medlemsmassen. Dette arbeidet har derimot ført til en økning av antall medlemmer og vi ser at organisasjonsgraden er økende.

Det er en viktig målsetning at fagforeningen jobber aktivt videre for å øke organisasjonsgraden blant landansatte og prioritere arbeidet med å styrke de landansattes kollektive rettigheter.

Vaktordningene er identifisert til å ha et sterkt forbedringsbehov, og det behøves en grundig gjennomgang av den lokale særavtalen. Industri Energi Archer skal ha kontinuerlig oppfølging av saker som angår ansatte på land.

Etter pandemien har arbeidsgivere vist større fleksibilitet for bruk av hjemmekontor. Dette kan ha positive effekter for den enkelte arbeidstaker, men kan på lang sikt få konsekvenser for arbeidsmiljøet. Slike ordninger kan også føre til et klaseskille mellom kontorarbeidere og produksjonsarbeidere da sistnevnte ikke kan ta med arbeidet hjem. Kontoransatte gis fleksibilitet til å jobbe hjemmefra når det er behov for å være hjemme, men det kan også føre til et økt press på at man skal arbeide hjemmefra under egen sykdom. Restarbeidsevne under sykdom må imidlertid vurderes individuelt og ikke ha systembindinger til hjemmekontor.

Industri Energi Archer vil:

- Redusere unntaksbestemmelsen Flyteriggavtalens punkt 4
- At begresningen på 6G for feriepengegrunlaget for for ekstra feriepenger for den ekstra ferieuken for arbeidstakere over 60 år fjernes
- Jobbe for økt forutsigbarhet i medlemmenes lønn og arbeidstid
- Ventetid på utreisestedet skal for oljeservice regnes som en del av alminnelig oppholdsperiode
- Jobbe for at oljeserviceansatte på skiftplan får ventetidskompensasjon
- Øke særtillegget for lang ansitennitet
- Redusere bruken av oppdragsspesifikke lønnstillegg og jobbe for å øke lønnen i tråd med den ansattes kompetanse og utvikling
- Holde sokkelkompensasjon på et lavt nivå og øke fastlønn
- At arbeid på I/O-senter gjennomføres innenfor trygge og regulerte rammer
- Arbeid på IO senter utføres av ansatte i Archer i henhold til forbundsgodkjent avtale om innarbeidingsordning innenfor den enkeltes fastsatte arbeidstidsordning
- At reisetid ikke skal inngå som avspasering etter lovkravet om 1/3 sammenhengende avspasering mellom to oppholdsperioder
- Jobbe for å begrense innleie og midlertidige ansettelse. Faste ansettelse skal være hovedregel
- Utvikle tariffavtalene og lokale særavtaler i tråd med utviklingen av samfunnet
- Regulere tilleggene i tariffavtalene i tråd med lønnsutviklingen
- Jobbe for å styrke de ansattes rett til lønnede velferdspermisjoner
- Ha et fokus på tilrettelegging av arbeid for å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet
- Ha et fokus på å ivareta kvinners mulighet til å stå lenger i offshorelivet
- Jobbe for rettferdig fordeling gjennom lokale lønnsoppgjør
- Redigere krav slik at de er utformet slik at intensjonen lar seg gjennomføre

Vernetjenesten

Det er en betydelig styrke for fagforeningen med et tett og konstruktivt samarbeid med vernetjenesten. Vi erfarer dette bl.a. fra Ekofisk-komiteen, som er den eldste fagforeningen på norsk sokkel.

Så lenge vi er den største fagforeningen i selskapet er det vi som har rett til å utpeke hovedverneombud, og vi kan arbeide gjennom de etablerte kanalene i et tettere samarbeid med vernetjenesten, herunder i AMU både i eget selskap og hos operatørselskapene, for å ivareta de ansattes interesser og medvirkning.

Det er derfor en klar målsetning at fagforeningen viderefører og styrker samarbeidet med vernetjenesten.

Industri Energi Archer vil:

- Følge opp vernetjenesten, og legge til rette for et tett samarbeid mellom vernetjenesten og fagforeningen
- Opprette møteforum for Industri Energi Archer og alle hovedverneombudene
- Utpeke bedriftens hovedverneombud
- Sørge for arbeidstakermedvirkning i alle ledd av virksomheten

Pensjon

Ansatte på faste installasjoner og service har en innskuddsbasert OTP-ordning regulert av flyteriggavtalen. Satsene er 3 % av lønn opptil 7,1 G og 15 % for lønn mellom 7,1 og 12 G. Det er i tillegg en ordning som sikrer ansatte som går av før ordinær pensjonsalder en årlig tilleggsytelse på 1 G, såkalt gave-g. Denne løper fra tidligst 62 år og frem til 67 år og forutsetter at man oppfyller vilkårene til AFP. Disse ordningene kommer i tillegg til alderspensjon fra Folketrygden og utbetaling av AFP.

Ansatte på flyttebare installasjoner og som jobber fast ombord på fartøy har i tillegg til OTP-ordningen en maritim pensjonsordning. Her gjøres det innskudd på 3,3 % av lønn opptil 12 G. Den ansatte trekkes 1,7 % på bruttolønn. Denne kommer i tillegg til alderspensjon og AFP og krever en opptjeningsstid på minst 3 år. Denne arbeidstakergruppen omfattes ikke gave-g-ordningen.

Det er ikke tariffregulering av pensjonssatsene for ansatte på land. Disse omfattes av alderspensjon, bedriftens OTP-ordning, AFP samt gave-g.

Gave-G-ordningen er avtalt forlenget inntil videre. Ordningen inngår som en del av den totale pensjonsytelsen, men man må oppfylle vilkårene for å få utbytte av den. I tillegg krever den at man går av med pensjon tidligere. Det betyr at mange går glipp av gave-G, om de bytter arbeidsgiver, blir oppsagt, må gi seg av helsemessige årsaker eller rett og slett jobber videre til ordinær pensjonsalder. Å øke innskuddssatsen vil derimot gi økt trygghet til den enkelte ansatte. En forbedret ordning som går på bekostning av gave-g vil derimot få konsekvenser for landansatte, som også er omfattet av gave-g, men ikke de tariffestede OTP-ordningene i flyteriggavtalen.

Tariffpartene er enige om at man kan inngå avtale om at 1,7 % tilleggsinnskudd, som trekkes fra ansattes bruttolønn. En slik ordning krever enighet mellom fagforeningene Archer og Odfjell. Før inngåelse av slike ordninger er det viktig med en demokratisk prosess hos medlemmene.

Pensjonsforliket på Stortinget vil medføre økning av fremtidig pensjonsalder. Det er estimert at unge i dag vil leve lenger, ha flere friske år og dermed vil kunne arbeide lenger. Vi vet at det er store forskjeller i levealder mellom yrker og det kommer ikke til syne at pensjonsforliket har hensyntatt dette. Mange skiftarbeidere, arbeidstakere med fysiske yrker og arbeidstakere som er utsatt for eksponering av kjemikalier får raskere svekket helse og mange klarer ikke å stå i jobb til ordinær pensjonsalder. Pensjonsalderen kan ikke økes likt for alle yrkesgrupper, og de som faller av før må sikres en fullverdig pensjon å leve av.

I dag har vi en sliterordning gjennom Fellesordningen for AFP, som sikrer en tilleggsytelse til de som går av ved 62, 63 eller 64 års alder og som ikke har arbeidsinntekt. Ytelsen utgjør per 2024 kr 30.000 per år. Derimot er det et vilkår at man ikke har hatt arbeidsinntekt som overstiger 7,1 G i snitt de siste 3 årene. Dette vilkåret gjør at mange industriarbeidere faller utenfor ordningen. En ny sliterordning må sikres alle, uavhengig av inntekt.

Industri Energi Archer vil:

- Øke innskuddssatsene på pensjon for ansatte på faste installasjoner
- Gjennomføre uravstemning om ansatte skal trekkes i lønn for et høyere pensjonsinnskudd
- At skiftarbeidere og arbeidstakere i utsatte stillinger sikres fullverdige pensjonsytelser til en forsvarlig pensjonsalder
- At ny sliterordning skal unntas vilkår om inntektstak

Industri Energi Archers forsikringsordninger – lokale ordninger

Man vet aldri når sykdom eller ulykker vil inntreffe. Industri Energi Archer er opptatt av at medlemmer som rammes skal sikres mot kollaps i privatøkonomien. Industri Energi Archer har derfor tegnet forsikringer for medlemmene for å bidra mot dette. I Industri Energi Archers kollektive forsikringsordninger inngår ervervsuførhetsforsikring og ektefelleforsikring.

Ervervsuførhetsforsikringen gir i henhold til forsikringsvilkårene for 2024 en engangsutbetaling ved erklært varig ervervsuførhets på minst 50 %. Erstatningen varierer med alder og inntekt, og vil for et medlem på 45 år utgjøre mellom 11 og 15 G* ved 100 % uførhets.

Flere har dessverre opplevd å miste en ektefelle eller samboer, og for noen inntreffer dette så altfor tidlig. I tillegg til å være påkjenning for livet generelt, får det også økonomiske konsekvenser å miste en medforsørger. Medlemmene omfattes av en økonomisk førstehjelp gjennom LOfavørs grunnforsikring som dekker både medlemmet, ektefelle/samboer, hjemmeboende barn under 21 år og dødfødt barn etter 26. svangerskapsuke. Den økonomiske belastningen vil i de fleste tilfeller overstige erstatningen man får fra denne forsikringen. Industri Energi Archer har derfor en egen forsikring som omfatter medlemmets ektefelle/samboer og som gir en erstatning på 5 G dersom ektefellen eller samboer til medlemmet skulle falle bort.

Gjennomgang av utbetalinger fra forsikringsordningen viser at medlemmene til sammen har fått utbetalinger som overstiger den samlede premieinnbetalingen med mer enn 10 %, noe som viser at forsikringene kommer medlemmene til gode. I de senere år har utbetalingene ligget langt høyere enn innbetalt premie og erstatningen er svært viktig for de som rammes av sykdom eller som mister en ektefelle/samboer.

*G per 1.1.24 = Kr 118 620

Industri Energi Archer vil:

- Videreføre ervervsuførhetsforsikringen
- Videreføre ektefelleforsikringen

Solidaritet

Solidaritet og økonomisk støtte til organisasjoner som jobber for menneskerettigheter, rettferdighet og humanitær nødhjelp er en av hjørnesteinene i fagforeningers styrke og formål. Historisk sett har fagforeninger vært fundamentale i kampen for arbeidstakeres rettigheter og felles velferd. Solidaritet styrker kampene ved å bygge broer mellom forskjellige samfunnslag, nasjonalt og internasjonalt, og skaper en felles front mot urettferdighet og sosiale ulikheter.

Industri Energi Archer har lang tradisjon for å gi økonomisk støtte til slike organisasjoner. Slik støtte muliggjør effektive humanitære innsatser og gir ressurser til organisasjoner som jobber for rettferdighet, menneskerettigheter og arbeidstakeres velferd på internasjonalt nivå.

I 2023 ble vi vitne til at 9 modige medlemmer gikk til streike for sitt krav om tariffavtale i selskapet SLB UK. Industri Energi Archer, sammen med andre avdelinger i forbundet, støttet medlemmene i SLB UK med økonomisk støtte. Etter hvert ble det klart at Industri Energi Archers medlemmer, sammen med medlemmer i Ekofisk-komiteen og OneSubsea, skulle ut i sympatistreik for å støtte de streikende i SLB UK. Rederiforbundet mente at sympatistreiken som var varset i Archer var ulovlig. Det endte med en dom i Arbeidsretten hvor LO vant frem på alle punkter. Dommen er blitt omtalt som en historisk dom og en av de viktigste seirene til LO på flere tiår.

Samholdet mellom medlemmene i avdelingene, forbundet og LO ga medlemmene i SLB UK styrken de trengte, og saken endte med at det norske SLB selskapet overtar hele virksomheten hvor medlemmene jobbet, slik at de både blir omfattet av tariffavtale og en norsk arbeidsgiver.

Ved å solidarisk støtte opp om kampen, fikk de 9 medlemmene kraften til 1 million LO-medlemmer i ryggen.

Støttekomiteen for Vest-Sahara

Industri Energi Archer har lang tradisjon for å støtte arbeidet til Støttekomiteen for Vest-Sahara som har som formål at folket fra territoriet Vest-Sahara skal få innfridd sin legitime rett til selvbestemmelse og uavhengighet fra kolonitiden.

Vest-Sahara er under okkupasjon av nabolandet Marokko og utgjør det eneste uløste kolonispørsmålet i Afrika. Det Vest-Sahariske folket, saharawiene, er blant de i verden med lavest politisk frihet. Rundt 200.000 saharawier har flyktet fra hjemlandet og bor i flyktningeleirer på algerisk side av grensen. Flere hundre er savnet, hvor noen er funnet i massegraver.

Saharawier bankes opp på gaten og de som deltar i fredelige protester blir satt i fengsel. Dette skjer gjerne foran FN-personell som normalt ville rapportert om slike overgrep. Men FN-operasjonen i Vest-Sahara tillates ikke å rapportere slik forhold oppover i FN-systemet. Årsaken til dette er at Frankrike arbeider aktivt for å forhindre at menneskerettighetene i Vest-Sahara skal rapporteres om.

Det er tidligere dokumentert utstrakt bruk av vilkårlig fengsling og tortur i varetekt og Marokko har etter dette nektet å ta imot besøk av FNs spesialrapportører og har deportert rundt 150 nordmenn fra området.

Støttekomiteen for Vest-Sahara gjør en viktig jobb for de undertrykte og overgrepsutsatte saharawiene, og bidrar til å gi verden innsyn i hva som foregår under den marokkanske okkupasjonen. Organisasjonen driver opplysningsarbeid, etterforskning, jobber for å støtte menneskerettsforkjempere og for økt humanitær bistand til de saharaviske flyktingeleirene. Organisasjonen jobber også aktivt for å legge press på norsk næringsliv for at disse skal avstå fra å involvere seg i næring som støtter opp om menneskerettighetsbrudd.

Norsk Folkehjelp

Norsk Folkehjelp er en politisk uavhengig medlemsorganisasjon, stiftet i 1939 som fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon. Målet til Norsk Folkehjelp er å bedre folks levevilkår og bidra til et demokratisk, rettferdig og trygt samfunn.

I Norge jobber Norsk Folkehjelp med førstehjelp og redningstjeneste i tillegg til flyktnings- og inkluderingsarbeid. Internasjonalt jobber Norsk Folkehjelp på tre områder: Humanitær mine- og eksplosivrydding, utviklingssamarbeid og humanitær respons ved konflikt og kriser.

Norsk Folkehjelp skal være en troverdig og uredd organisasjon som utfordrer makt og urettferdighet og tar standpunkt ut fra kunnskap og erfaringer fra praktisk arbeid.

Norsk Folkehjelps visjon er *Solidaritet i praksis*, som betyr at deres arbeid bygger på samarbeid mellom likeverdige parter, ikke veldedighet.

Sjømannskirken

Sjømannskirken er et sosialt, kulturelt og kirkelig møtested for alle nordmenn i utlandet. De bistår nordmenn verden rundt i beredskapsarbeid, og Sjømannskirkens beredskap er tilgjengelig for alle uavhengig av nasjonal og religiøs bakgrunn.

Sjømannskirken ønsker å fortsatt være til stede i hverdagen, på festdager og ikke minst for å kunne hjelpe når krisen rammer for nordmenn i utlandet, til sjøs eller på norsk sokkel.

Klubben ønsker å være en langsiktig og pålitelig samarbeidspartner for de organisasjonene vi knytter oss til.

Industri Energi Archer vil:

- Aktivt støtte opp om kampen for faglige rettigheter, i Norge og i utland.
- Støtte Støttekomiteen for Vest-Sahara med kr 15.000
- Støtte Norsk Folkehjelp med kr 7.500
- Støtte Sjømannskirken med kr 7.500