



NORSK OLJEMUSEUM ÅRBOK 2000



Kvinner i oljeindustrien

et bakteppe for utstillingen «Jenter i oljå»

Kristin Øye Gjerde

Norge er et av få land i verden hvor kvinner jobber offshore. I de fleste asiatiske land er det forbudt for kvinner å besøke oljeinstallasjonene! I Europa trenger vi ikke gå lenger enn til nabolandet Storbritannia for å finne en kvinneandel på bare en prosent blant offshorearbeiderne. Forholdene er litt bedre i Norge, men kvinneandelen på norsk sokkel er likevel ikke høyere enn 10 prosent. For oljeindustrien sett under ett er kvinneandelen 15 prosent. Lavest er kvinnerepresentasjonen i styrerommene og toppledelsen i selskapene. Kvinnene er i mindretall der beslutninger fattes, hvis de i det hele tatt er representert.¹

14. juni 2001 åpner utstillingen «Jenter i oljå» på Norsk Oljemuseum, samme dag som Kvinner Viser Vei starter sine arrangementer i Stavanger. Formålet med utstillingen er å formidle historier om hvordan kvinner gjør seg gjeldende innen petroleumsbransjen. Jenter i alle aldre fra 20 til 75 forteller om sine erfaringer fra oljenæringen. Noen av dem er kvinnelige pionerer innen sine fagområder. Andre er representanter for større grupper fagarbeidere, men har likevel sine

unike historier. Grunnlagsmaterialet til utstillingen har blitt til gjennom intervju av cirka 80 kvinner ved bruk av spørreskjema. Av disse har tolv blitt dybdeintervjuet. Utstillingen er et samarbeid med Aberdeen Maritime Museum, som lager en vandretutstilling om samme tema, men fra britisk sektor. Begge utstillingene vises samtidig på oljemuseet, slik at det er mulig å sammenligne forholdene i Norge og Storbritannia. Til neste år vises begge utstillingene i Skottland.

Oljeindustrien – en næring i rask vekst

Da oljeleting startet på norsk sokkel i 1966, var problemstillingen om kvinnerepresentasjon uaktuell. Ingen kvinner jobbet offshore, og det var neppe noen som tenkte på muligheten for det. Virksomheten



Kristin Øye Gjerde (f. 1955) er forsker ved Norsk Oljemuseum. Hun er medforfatter av «Uglandrederiene. Verdensvirksomhet med lokale røtter», (1966), «Ingen skal fryse med kraft ifra Lyse. Lyse Kraft fra 1947 til 1997», (1997) og «Energiske linjer. Stavanger Energi gjennom 100 år», (1998). Videre har hun skrevet artikler om Stavangers oljepolitikk og om Stavangers kulturinstitusjoner i endring i oljealderen.

var dominert av utenlandske selskaper og utenlandske mannlige arbeidstakere. Men nordmennene var nysgjerrige på den nye industrien, og det meldte seg 1000 norske søkere til de 36 første stillingene som ble utlyst! Den gang var oljevirkksomheten en liten næring. I 1967 var det registrert i underkant av 300 ansatte. Men etter at funnet av Ekofisk-feltet ble kjent i 1970, vokste petroleumsvirkksomheten raskt. Ekofisk-feltet ble bygd ut for produksjon, og ikke lenge etterpå ble Frigg-feltet og Statfjord-feltet funnet. Oljeeventyret i Nordsjøen var i full gang og ga i 1973 arbeid til i overkant av 6.000 ansatte. Letevirkksomheten fortsatte, og det ble boret, produsert og administrert i oljeselskapene og leverandørindustrien. På skipsverftene ble produksjonen lagt om fra skipsbygging til konstruksjon og vedlikehold av plattformer og forsyningskip. I 1986 passerte antall sysselsatte i oljenæringen 60.000. I august 1999 ble toppen nådd da Arbeidsdirektoratet kunne fortelle at 90.000 personer var tilknyttet oljenæringen i Norge. Det utgjorde ca tre prosent av sysselsettingen i landet.

Fornorsking av bransjen

I den første fasen var oljebransjen dominert av utlendinger. Typebildet er den brautende amerikanske boresjefen med et mannskap om bord på plattformen som har gått gradene. Nordmennene som var ansatt, hadde som oftest lav utdanning og lærte gjennom den erfaring jobben ga. Arbeidet var hardt, sjargongen var røff, og regler og

forskrifter som regulerte arbeidet var det få av. Også under de store feltutbyggingene fra 1976 til 1981 var innslaget av utlendinger stort, selv om det ble rekruttert stadig flere nordmenn til bransjen. Men fra da av gjorde fornorskningen av arbeidskraften seg gjeldende for fullt. En stor del av de norske arbeiderne var yngre menn fra Rogaland, men etter hvert ble det rekruttert en økende andel mennesker også fra andre deler av landet. På slutten av 1970-tallet vant også kvinner innpass i oljebransjen.

Kvinner inn i oljeindustrien

Helt fra oppstarten var kvinner engasjert i oljerelatert virksomhet på land. De fleste kvinnene var enten ansatt som sekretærer eller regnskapsmedarbeidere i oljeselskapene eller i leverandørindustrien. En del arbeidet også i cateringvirksomhet i land. Hvem som var den første kvinnen som jobbet offshore er ikke avklart, men oljeveteran «Rocky» Øverland forteller at da han jobbet på «Deepsea Saga» i 1975 – 1977 for Saga Petroleum, kom det en kvinnelig geolog ut på plattformen. Dette ble ansett som meget problematisk. Hvor skulle hun sove f. eks. Det var få ledige lugarer og toalettforholdene var så som så. Geologen ble anvist ett midlertidig toalett som byssefolka brukte - med urinal og muligens ett toalett.² Innkvarterings- og toalettforholdene var de vanligste motargumentene mot å slippe kvinner til i Nordsjøen. Med Likestillingsloven av 1978 kom det lovmessige grunnlaget for å gjennomføre likestilling. Arbeidskraft til ulike typer arbeidsplasser kunne ikke

lenger diskrimineres ut fra kjønn. I 1979 fastsatte Oljedirektoratet midlertidig forskrift for boligkvarter som påla operatørene å legge innkvartering og toalettforhold til rette slik at begge kjønn kunne arbeide på produksjonsanleggene i Nordsjøen. Dermed kunne kvinnene gjøre sin entré på arbeidsplasser som før hadde vært forbeholdt menn.³

Den første nasjonale tellingen av kvinnelige arbeidstakere i olje-

virksomheten ble gjort i 1979. 3.015 kvinner var sysselzatt i oljeindustrien av et totalt antall på 36.326, men bare et fåtall av disse hadde sitt arbeid i Nordsjøen. Fylkesarbeidskontoret i Rogaland gjorde en registrering i 1979 som viste at bare 56 kvinner hadde sitt arbeid offshore av i alt 8.561 offshorearbeidsplasser. Den første nasjonale registreringen av kvinner offshore ble gjort i 1982. Da

Sysselsetting i petroleumsrettet virksomhet

År	Sysselsetting i alt	Herav kvinner	Herav utlendinger
1973	6.607		826
1974	16.182		1.992
1975	21.672		2.582
1976	24.938		4.271
1977	27.466		5.878
1978	29.699		5.822
1979	36.326	3.015	4.769
1980	38.243	3.580	4.022
1981	45.033	4.564	3.558
1982	52.652	5.421	3.446
1983	52.870	6.401	3.336
1984	58.732	7.696	4.064
1985	63.726	8.968	4.257
1986	64.285	9.686	4.146
1987	64.864	9.657	3.872
1988	64.250	9.666	4.118
1989	57.764	9.530	2.713
1990	58.752	9.363	2.666
1991	63.648	10.590	2.531
1992	71.821	11.220	2.992
1993	78.228	11.971	3.861
1994	74.035	11.643	3.171
1995	72.528	11.367	3.004
1996	73.171	11.811	3.466
1997	79.702	12.614	4.761
1998	92.621	13.662	6.881
1999	89.519	13.228	7.045
2000	73.647	11.276	3.448

Tabell 1 fra «Sysselsettingen i petroleumsrettet virksomhet august 2000».

taltes 439 kvinner offshore. Antallet kvinner steg noe utover 1980-årene. I 1986 var tallet kommet opp i 912. I 1999 var 13.228 eller 15 prosent av de ansatte i oljeindustrien kvinner. Av disse hadde 2.600 sitt arbeid på sokkelen. Omlag 10 prosent av de som arbeider på sokkelen i dag er altså kvinner.

Inn i tradisjonelle kvinneyrker

Kvinnene som arbeidet offshore på slutten av 1970-tallet og på begynnelsen av 1980-årene, jobbet for det meste innenfor catering eller forpleining, som det etter hvert ble kalt. Dette var en bransje som til å begynne med var forbeholdt menn, men etter at kvinnene vant innpass på sokkelen, tok det ikke mange år før kvinneandelen kom opp i 50 prosent. I denne fasen fikk også en del kvinner arbeid som kontorpersonell eller som sykepleiere.

De første kvinnelige sykepleierne

begynte å jobbe offshore i 1977.⁴ Inntil da hadde det vært bare mannlige sykepleiere på plattformene i Nordsjøen. God lønn og mye fritid ga yrket en helt annen status på sokkelen enn på land. I dag har kvinneandelen blant sykepleiere økt til cirka 50 prosent. Innen sykepleieryrket er det like mye behov for å være en person å snakke med som å stille kutt og skader. En oljeplattform er hva samfunnsforskere kaller en total institusjon – et 24 timers samfunn, hvor arbeid og fritid, sosialt samvær og privatliv er integrert i en felles og avgrenset verden, mer eller mindre totalt avstengt fra samfunnet utenfor. Selv om folk omgås 24 timer i døgnet, er det ikke alltid så lett å snakke åpent om det som plager en. Da er det godt å ha noen med taushetsplikt å henvende seg til.⁵

Til å begynne med kvidde oljeselskapene seg for å ta inn jenter som kunne bli gravide og som



Nelly Langholm var blant de første kvinnelige sykepleiere som begynte å jobbe offshore. God lønn og mye fritid ga yrket en helt annen status på sokkelen enn på land.



Jorunn Høyland jobber som servicearbeider i Eurest Support Services A/S.

I dag er 52 prosent av de forpleiningsansatte kvinner, men flertallet av kokker, bakere og stuerter er menn.

dermed måtte ha lang svangerskapspermisjon, forteller en av de først ansatte sykepleierne, Nelly Langholm. Hun var selv bestemor på 54 år da hun begynte å arbeide på Statfjord A.⁶ En kvinnelig sykepleier forteller at det var ikke så lett da hun ble gravid i 1981. Hun ble tidlig sendt hjem fra plattformen. «Mennene var redde for store mager, (unntatt sine egne)», sa hun. Hun fikk også høre hvor dårlig mor hun var da hun vendte tilbake på jobb etter fødselen. Ingen snakket om dårlige fedre, selv om de jobbet offshore og var borte fra familien et par uker i strekk.⁷

Blant de cateringansatte økte kvinneneandelen raskt. Kvinnelige renholdsarbeidere vasket og stelte lugarer. På kjøkkenet var kvinnene kjøkkenassistenter, mens fagarbeidere som kokker, bakere og stuerter for det meste var menn.⁸ Det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret var i stor grad intakt. I dag er 52 prosent av de

forpleiningsansatte kvinner.⁹ Tradisjonelt antas det at boredeksarbeideren har den farligste arbeidsplassen om bord, men forpleiningsarbeiderne har trolig like stor grad av arbeidsbetingede sykdommer. I følge Oljedirektoratet utgjorde forpleiningsarbeidernes andel av arbeidede timer 9,6 prosent i 1998, men gruppen sto for 18,5 prosent av meldte tilfeller av arbeidsbetingede sykdommer. Etter mange år i yrket får de forpleiningsansatte gjerne lidelser som senebetennelse, muskelspenninger og ulike typer ryggplager. Yrkene preges av tunge fysiske påkjenninger, som mye skyving, løfting, bæring og ikke minst gåing og ståing.¹⁰

Forpleiningsarbeiderne slet lenge med at yrket hadde lav status og lå lavest i lønshierarkiet blant de Nordsjøansatte. «Vi hadde ingen faglig status. Konstruksjon og vedlikehold klarte å få det på plass. Ren-

holdsarbeidere og cateringansatte hang igjen,» forteller Tørunn Straumøy som begynte i catering i 1978. Mens de cateringansatte i 1974 hadde et lønnsnivå som lå cirka 9 prosent lavere enn andre grupper offshore, var forskjellen i 1978 kommet opp i 46 – 47 prosent. Dette førte til mange streiker på slutten av 1970-tallet og på 1980-tallet. Tørunn Straumøy var en av streikelederne.¹¹

Kamp for bedre arbeidsvilkår

Den første viktige seieren ble vunnet på Statfjordfeltet. Forpleinings-selskapene hadde kontrakter for bare et par år av gangen. De ansatte risikerte derfor å bli flyttet fra felt til felt. Ofte følte de seg mer knyttet til arbeidsplassen enn til det selskapet de var ansatt i. Da forpleinings-selskapet foretok omdispenseringer og oppsigelser på Statfjord A og Statfjord B, gikk de ansatte ut i streik og forlangte at det skulle tas utgangspunkt i feltansiennitet og ikke i selskapsansiennitet. Streiken hadde sympati blant andre yrkesgrupper i Nordsjøen, som også var utsatt for usikre ansettelsesforhold. Da matforsyning og renhold stoppet opp, tok det ikke lang tid før oljeproduksjonen på Statfjord måtte stenges ned. Det endte med at prinsippet om feltansiennitet vant anerkjennelse.¹²

En annen seier var bedre rettigheter for gravide. Mange av de som jobbet offshore var unge og i ferd med å etablere seg. Flere jenter ble gravide, og da fikk de ofte problemer med jobben. De kvinnelige ansatte i operatørselskapene ble som oftest overført til en jobb på

land. Det var verre for dem som var ansatt hos en kontraktør, som for eksempel et cateringselskap. De kunne ikke tilby sine ansatte alternative arbeidsplasser på land. Dermed ble jentene permittert uten lønn og måtte melde seg på arbeidskontoret for å få ledighets-trygd. Dette kunne føre til en vanskelig økonomisk situasjon for mange. Jentene prøvde å hjelpe hverandre så godt de kunne med å ta over arbeid for hverandre og dermed skjule graviditeten lengst mulig, men det var grenser for hvor lenge det gikk. I følge Tørunn Straumøy var ikke fagforeningene så veldig interessert i å ta opp saken. De tillitsvalgte besto utelukkende av menn med hovedfokus på lønnskamp. Saken fikk likevel gehør. På Statfjord fikk de cateringansatte en lokal avtale om utvidet svangerskapspermisjon i 1980. Veien fram til en ny lov som sikret alle de kvinnelige ansatte ble lengre, og det måtte kamp til. Ved lønnsoppgjøret i 1986 stilte CAF (fagforeningen for de cateringansatte) to krav. Det ene var 28 prosent lønnsøkning, og det andre var lovfestet svangerskapspermisjon – et absolutt krav. Det ble storkonflikt og Nordsjøen ble lammet i tre uker.¹³ De andre fagforeningene var ikke bare begeistret. De ble stilt i skyggen og fikk ikke forhandle før CAF hadde forhandlet ferdig. Saken var et ansvar for myndighetene mente LO. Resultatet ble at myndighetene innførte ny lov som vernet gravide i utradisjonelle yrker i 1987 – men det var de cateringansatte som hadde satt problemet på dagsorden.¹⁴

Utradisjonelle yrker erobres

I 1998 utgjorde kvinner 53 prosent av alle studentene ved universitetene og høyskolene. Men mennene dominerte fremdeles fagfeltet industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk.¹⁵ Det viser seg ved at fra de statlige høyskolene var 16,6 prosent av de uteksaminerte ingeniørene i 1999 kvinner. Den tilsvarende prosentandelen for sivilingeniører var 18,9 prosent.¹⁶ Stillingen ved universitetene er at kvinneandelen blant dem som avla eksamen av lavere grad innen matematisk-naturvitenskapelige fag i 1999 var på 40 prosent, og for høyere grad var kvinneandelen 36 prosent.¹⁷

Kvinneandelene innen ingeniørfagene er kanskje ikke så mye høyere i dag enn på 1980-tallet. Ved NTNU har det i snitt blitt uteksaminert 22,5 prosent kvinner innen Petroleumsteknologi fra 1981 fram

til i dag og 36,6 prosent kvinner innen petroleumsfag. I 80-årene rykket de første kvinnene inn i de mer utradisjonelle yrkene offshore. Der opplevde de ofte en tøffere hverdag enn de i utgangspunktet trodde, men mange likte seg og gikk gradene. I 1990 var det ikke lenger en sensasjon å finne kvinner som dekkarbeidere. Selv om kvinner kunne gjøre mye av utarbeidet på en plattform, ble for eksempel stillasarbeid og boring fortsatt ansett som svært lite egnet for kvinner.

Elf var først ute med å ansette en kvinnelig plattformsjef. Anne-Grete Ellingsen ble plattformsjef på Frigg i 1983. Hun fremhever at den franske kulturen i Elf var svært fagorientert. Om du var kvinne eller mann, var mindre viktig enn hva du kunne.¹⁸ Denne holdningen har etter hvert fått innpass i flere selska-

Trine Lise Bjørvik er plattformsjef på Statfjord A. Hun har utdanning som kjemingeniør med påbygg i petroleumsteknologi og har lang erfaring i oljevirkksomheten både offshore og onshore.



per. I dag finns det flere kvinnelige plattformsjefer også i Statoil og Phillips. Trine Lise Bjørvik, sjef på Statfjord A, er et eksempel på den nye kvinnegenerasjonen. Hun har utdannelse som kjemiingeniør og et år påbygging i petroleumsteknologi. Hun begynte ved boreavdelingen i Statoil i 1982, fikk tidlig erfaring på oljerigg i Mexico-gulven, og har senere hatt administrative jobber på land. For et par år siden befant hun seg i den situasjon at hun hadde de rette kvalifikasjoner for å bli plattformsjef. En viktig oppgave i den jobben er å sørge for at kommunikasjonen om bord og i forhold til land fungerer godt. Det er en fordel å være utadvendt og like folk. «Det å jobbe så tett sammen med så mange mennesker er «relasjonelt krevende». Du må gi av deg selv i så mange ulike sammenhenger», sier hun. «Det beste med jobben er at den er svært variert, fra det å være leder av beredskapsorganisasjonen om bord til å jobbe med tekniske løsninger, planer og prioriteringer og organisasjonsutvikling. Den er utfordrende på mange områder og aldri kjedelig. En har stor påvirkning og ser lett resultatet av egen innsats.» Trine Lise Bjørvik kunne godt tenkt seg at det var flere kvinner i ledersjiktet. «Selv om det går greit, kan det være litt ensomt å være alene jente i mange sammenhenger», mener hun.¹⁹

«Du blir ikke mer leder enn miljøet tillater»

I oljeselskapenes toppledelse og i styrerommene er kvinner i klart mindretall. Men det finns unntak som Anne Drinkwater, ny sjef i BP

fra 1. november 2000. Hun er den første kvinne i sjefsstolen for et av de større operatørselskapene i produksjon på norsk sokkel.

Dr. philos Marit Hoel mener at den sterke offentlige likestillingspolitikken i skandinaviske land har styrket kvinners yrkesaktivitet, men ikke på kvinners andel i næringslivsledelsen. Selskapene ser likestillingsarbeid som et anliggende for offentlig politikk i stedet for en del av forretningsvirksomheten. Norge er blant landene i Europa med størst «overrepresentasjon» når det gjelder kvinner som tar høyere utdanning. Vi er høyt oppe når det gjelder yrkesaktive kvinner. Vi er nesten på topp når det gjelder makt og innflytelse i politikken. Men på listen over kvinner med makt og innflytelse i næringslivet, ligger Norge nesten på bunnen i Europa.

I Statoil for eksempel består toppledelsen av åtte personer. Bare en av dem er kvinne, Elisabeth Berge, direktør for Statens Direkte Økonomiske Engasjement (SDØE) som forvalter petroleumsressurser på oppdrag for staten. I det som kalles Statoils ledersjikt, som består av ledere på lavt nivå, mellomledernivå og toppnivå, er fjorten prosent kvinner. Totalt 28 prosent av de ansatte i statsoljeselskapet er kvinner. For å sikre rekruttering av kvinner i ledende stillinger, er det selskaps politikken at det ved ansettelser alltid skal være et utvalg på tre personer, og minst en av dem skal være kvinne.²⁰ Målet er at kvinneandelen i ledelsen skal komme opp i 20 prosent.²¹ I Hydro består konsernledelsen utelukkende av menn, og 85 prosent av de ledende stillingene

i Hydros olje og gassvirksomhet innehas av menn. De 15 prosentene kvinnelige ledere er utvalgt blant selskapets cirka 25 prosent kvinnelige tilsatte. Den gjennomsnittlig kvinneandelen i oljeselskapene er for øvrig på 25 prosent.

Petroleumsindustrien har hatt mange interne programmer for å få opp kvinnelige ledere, men resultatene har vært begrensede. Det henger sammen med det perspektivet de har på likestillingsproblemet, hevder Marit Hoel i «Sokkelspeilet». Det holder ikke å ha gode holdninger og ambisiøse mål. Man blir ikke mer leder enn miljøet gjør en til. Og kvinner møter mange motstrategier på sin vei til toppen.²²

I en undersøkelse et oljeselskap har gjort fremhever intervjuobjektene flere forhold som hindrer kvinnen i å gjøre karriere. Det er stor enighet om at når det skal rekrutteres til lederjobber har ledere lett for å velge personer som er lik dem selv, det vil si at menn velger menn. Det kan være flere grunner til at menn blir foretrukket. Menn er ofte flinkere å fremheve seg selv og «selge» seg, mens jentene er mer forsiktige. For å avansere er det viktig å få interessante oppgaver. Ofte er det slik at jentene får rutineoppgaver, og hvis de får spennende oppgaver så får de sjelden ansvaret for å legge det fram selv. Det gjør lederne. Flere ledere fremhever viktigheten av å skaffe seg et informasjonsnettverk og allianser for å selv kunne være en mer aktiv pådriver i egen karriereutvikling. Det kan se ut som om kvinner har vanskeligheter

med å se de viktige uformelle nettverkene innenfor organisasjonsstrukturen. Det er for eksempel hvem en spiser lunsj sammen med, eller om en har anledning til å sitte lenge på kontoret og ha uformelle samtaler etter at de andre har gått hjem. Kvinnene har ikke erfaring med disse uformelle møtene. De har også sine nettverk, men det dreier seg mer om sosialt fellesskap. «Jentenettverk» går ikke oppover i systemet. Det er nettverk basert på venninneforhold mellom likesinnede og likeverdige. De fungerer som positive sosiale sammenkomster, som arena for utblåsing av problemer, men har ikke så mye å si for karriereutviklingen. For å komme på toppledernivå må en legge ned masse tid og energi. Å jobbe ti-timers dag er ofte uaktuelt for kvinner med barn, og de er heller ikke uten videre villige til å flytte på seg i den grad oljeselskapet forventer. Da blir hun heller ikke satset på i firmaet.

Dette fenomenet er ikke noe særegent for oljeselskap. For å bøte på situasjonen blant statsansatte foreslo statsminister Jens Stoltenberg på kvinnedagen i 2001 å trappe opp den aktive kjønnskvo- teringen til lederstillinger i staten. Å bruke kvotering for å få inn flere kvinnelige ledere er det foreløpig liten stemning for i oljeselskapene, selv om for eksempel konsernleder Olav Fjeld i Statoil, i utgangspunktet er positiv til en jevnere fordeling mellom kjønnene og mener at det vil øke allsidigheten i selskapet.

Utstillingen «Jenter i oljå» er en påminnelse til ungdom, og unge

jenter spesielt, om de mange mulighetene som finnes innen oljeindustrien. OLF, NOPEF og flere større oljeselskap har støttet utstillingen økonomisk. Rekrutterings spørsmålet

er i fokus i oljebransjen for tiden. Vi håper at mange vil la seg informere og inspirere av de flotte jentene som presenterer seg selv og sine yrker i oljebransjen i denne utstillingen.

Noter

- 1 Sokkelspeilet nummer 1, 2000, s. 20.
- 2 Rolf Øverland, Pioner, email datert 3. jan. 2001.
- 3 Marie Smith-Solbakken, «Oljearbeiderkulturen. Historien om cowboyer og rebeller», 1997.
- 4 Elf var det selskapet som ansatte den første kvinnelige sykepleieren på norsk sokkel. Svanhild Rolfsen begynte på Frigg 1. august 1977, og hun arbeider der fremdeles. Sokkelspeilet nr. 1, 2000.
- 5 «Norsjøliv og hjemmeliv», Arbeidsinstituttet, rapport 36/86.
- 6 VG, 23. desember 1981, «Julebudskap fra Nelly på Statfjord A: Vær gode mot hverandre!»
- 7 Eli Kulsrud i intervju med NOM, høsten 2000.
- 8 NOPEF-aktuelt, nr. 7 1990, «Å være kvinne i Nordsjøen. Tøffere enn vi trodde».
- 9 Aetat, «Sysselsettingen i petroleumsrettet virksomhet august 2000», tabell 8.
- 10 Eurest, helserapport 2000.
- 11 BA, 21. november 1999, «En bitchy oljedronning».
- 12 Marie Smith-Solbakken, «Oljearbeiderkulturen. Historien om cowboyer og rebeller», 1997.
- 13 Oljeprisfallet i 1986 gjorde at selskapene ikke tapte noe særlig på denne streiken. Tvert imot var det gunstig å stenge produksjonen da oljen var lite verd. Dette spørsmålet ville ikke de cateringansatte ta hensyn til i sin strategi.
- 14 Torunn Straumøy i intervju med KØG, 7. mars 2001.
- 15 SBB, Aktuell utdanningsstatistikk 1999, tabell 2. I 1998 var det 82.340 studenter i Norge, derav 38.479 menn og 43.861 kvinner. Av de 18.769 studentene som hadde valgt studier innen industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk var 12.767 menn og 6.002 kvinner.
- 16 SBB, Aktuell utdanningsstatistikk 2000, tabell 4.5
- 17 SBB, Aktuell utdanningsstatistikk 2000, tabell 4.7
- 18 Sokkelspeilet nr. 1, 2000, «Fransk åpning».
- 19 Trine Lise Bjørvik i intervju med KØG, 19. februar 2001.
- 20 Elisabeth Berge i intervju med KØG, 13. mars 2001.
- 21 Sokkelspeilet nr. 1, 2000.
- 22 Sokkelspeilet nr. 1, 2000, «Norsk næringsliv sover».