



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for administrasjon- og organisasjonsvitenskap

Masteroppgåve

«Fagforeininga som ikkje lét seg temje»

OFS og dei oljeindustrielle relasjonane 1973-1997

Harald Gunnarsen

Hautsemesteret/2012

Når det kjem til stykket.

*År ut og år inn har du site bøygd yver bøkene,
du har samla deg meir kunnskap
enn du treng til ni liv.*

*Når det kjem til stykket, er det
so lite som skal til, og det vesle
har hjarta alltid visst.*

*I Egypt hadde guden for lærdom
hovud som ei ape¹.*

- Olav H. Hauge

¹ (Hauge 1994:298).

Forord

Ja, no er dagen her. Innlevering. Eit stort stykkje arbeid har kome til endes. Sigersdagen.

Striden min har stått på den akademiske slagmarka, i kamp mot teoretikarar, uredigerte kapittel og generelt tomme word-document. Ein etter måten hard kamp. Lik Harald Hårfagre på 800-talet, har eg på tru og ære lova å ikkje klippe meg før alle desse usle småkongane var nedkjempa. No har dei alle sverja truskap til meg, i eit storrike på dryge 160 sider. *Veni, vedi, vici.*

Det er mange eg skuldar både heider og takk for at eg no endeleg kan setje punktum.

Først og fremst vil eg takke rettleiaren min, Svein Michelsen, for kunnig rettleiing og tålmodig oppfølging. Eg vil også takke Atle Nyhagen for innsikta, trua og hjelpa med teksten. For kommentarar og forslag undervegs vil eg også takke Tore Tjelmeland og Tor Halvorsen og Ole Johnny Olsen.

Stor takk rettast også til alle informantane i SAFE, som villige stilte opp til lange intervju om OFS-historia. Samtalane har vore både lærerike og interessante og har derfor inngått som ein viktig del av datagrunnlaget i oppgåva.

Takk også til alle venar og kjente som har heia meg fram, og vore rause og støttande. Spesiell takk til Endre som har vore ei klippe i skriveprosessen, med oppmuntrande ord og stadige gjennomlesingar.

Eg set også ualminneleg stor pris på all støtta eg har fått av familien heime. Utan dykkar oppbacking hadde det ikkje vore mogleg å fått fullført dette prosjektet. Tusen, tusen takk!

Sist, men ikkje minst, vil eg takke mi kjæraste Hanne. Takk for tålmod, utrøyttelig hjelp og støtte! Ikkje minst takk for redigering og retting av tekst. Ein betre språkvaskar kan ein vel knapt få.

Innholdsliste

<i>1.0 Innleiing</i>	6
<i>1.1 Bakgrunn for temaet</i>	6
Kven er SAFE?	8
Særdrag ved OFS	9
1.2 Forskingsstatus og problemstilling	12
1.3 Teoretisk tilnærming	13
1.4 Kva gjer eg kvar?	14
<i>2.0 Metode og kjeldemateriale</i>	17
2.1 Innleiing	17
2.2 Casestudie som forskingsstrategi.....	17
Ei historisk tilnærming.....	18
2.3 Periodisering med hendinga som utgangspunkt	19
Brot og kontinuitet	20
2.4 Kjeldemateriale og datatriangulering.....	21
Det historiske kjeldeomgrepet	22
Tidlegare forskning som kjelder	22
Internt organisasjonsmateriale	25
Medlemsbladet OFSA.....	25
Aviskjelder.....	26
Informantintervju	27
Intervjusituasjonen	29
Etterarbeidet.....	30
2.5 Vurdering av kjeldematerialet.....	30
<i>3.0 Teoretisk Ståstad</i>	32
3.1 Innleiing	32
3.2 Å studere arbeidslivet: Tilnærming og utgangspunkt.....	33
Studiar av arbeidslivsrelasjonar	33
Konvergens og industrisamfunnsteorien.....	34
Konvergens og globalisering	35
Marknadsøkonomi av ulikt format.....	36
Arbeidslivsrelasjonar og ulike marknadsøkonomiar	39
Tre innvendingar	40
<i>3.3 Teoretisk vinkling i høve til empirisk fokus</i>	43
Avgrensing og historisk bakgrunn	43
Idealtypane LME og CME som ramme	45
Historisk institusjonalisme	47
Institusjonar som sosiale regime	49
Reiskap for å analysere institusjonell endring	50
<i>3.4 Endringsførestillingar i forskingsfeltet «olje og arbeidsliv»</i>	52
Dei samfunnsvitskaplege pionerane	53
Historikarane og fornorskingsnarrativet	55

Fornorsking og internasjonalisering	58
3.5 <i>Ein interaksjonistisk innfallsvinkel</i>	60
OFS og krysspressteori	61
Ulike moglegheitsstrukturar.....	63
Korporatisme.....	64
Pluralisme	66
Oljeverksemda: Frå pluralisme til korporatisme?.....	67
4.0 <i>Frå husforeining til sjølvstende (1973 – 1975)</i>	69
4.0 Innleiing	69
4.1 Om kapitteloppsettet	70
4.3 Oljeindustriens organisatoriske basis.....	71
Historisk utvikling	71
Maktkonsentrasjon og sentralisering	73
Kontraktørsystemet	74
Arbeidarkollektivet: avgrensa og splitta	76
Husforeiningstradisjonen i oljeindustrien	77
4.3 Dei oljeindustrielle relasjonane tek form	79
Eit todelt organisasjonsmønster	79
Prøve- og feiletid for LO.....	80
LO-familien ingen idyll	81
Sjømannsforbundet møter stengde dører på Ekofisk	83
4.4 Frå PPCNEC til Ekofisk-komiteen	84
Opprettinga av PPCNEC.....	84
Trugsmål og trakassering	85
Ekofisk-komiteen	86
5.0 <i>Uavhengig fagforeining (1975 – 1977)</i>	88
5.1 Innleiing	88
5.2 Organisasjonskamp	88
Ein mangfaldig organisasjonsflora	88
Løn	91
5.3 Ekofisk-komiteen utvidar nedslagsfeltet.....	92
5.4 Arbeidsmiljølova: Ein triumf for innverknadslogikk?.....	94
6.0 <i>Yrkesforeining (1978 – 1982)</i>	97
6.2 OFS som yrkesforeining	99
6.3 Kamp om organisasjons- og forhandlingsretten	100
Løns- og prisstopp.....	101
Høgt spel om OFS' framtid.....	102
Eit felles avtaleverk.....	103
Det store lønsløftet	104
6.4 Fagforeininga som trossa spelereglane	106
«Business unionism»	109
Oljeverksemda: Ein grunnrenteøkonomi	111
Willoch-doktrina	112
7.0 <i>Hovudsamanslutning (1982 – 1997)</i>	115
7.1 Innleiing	115
7.2 Utviding mot ein desentralisert organisasjonsstruktur.....	116

7.3 Vekst og ambisjonar møter Willoch-doktrina.....	117
Lønsnemnder hemmar lønsharmonisering.....	119
Blanda resultat	120
Lockout	121
Lønsnemnd og arbeidsgjevarsamhald.....	123
7.4 Medlemstap og intern uro	125
Spekkhogging og ILO-klagar	126
7.5 Omorganisering.....	128
7. 6 Ei ansvarleg fagforeining?	129
7. 7 OFS og krysspressteori	132
7. 8 Den harde streiken i 1990	135
Oppvask og etterspel.....	137
Konsolidering etter stormen.....	138
7.9 I klemma mellom nasjonal regulering og internasjonalisering.....	140
Verknadane av oljekrisa.....	140
Arbeidsrettsrådets innstilling	141
7.10 To urolege år.....	143
7.11 Vegen inn i YS.....	145
7.12 Avslutning: Kvifor YS?	147
<i>8.0 Konklusjon og oppsummering</i>	<i>149</i>
8.1 Innleiing	149
8.2 Historisk oppsummering.....	151
Frå husforeining til sjølvstende (1973-1975).....	151
Uavhengig fagforeining (1975-1977)	152
Yrkesforeining (1978-1982)	153
Hovudsamanslutning (1982-1997).....	154
8.3 Teoretiske implikasjonar.....	157
Bein eller krokete stig?	158
Avslutning.....	162
<i>Litteraturliste</i>	<i>163</i>
<i>Kjelder.....</i>	<i>173</i>
<i>Appendiks: Intervjuguide</i>	<i>175</i>

1.0 Innleiing

*Avgjørelsen er tatt i de lukkede rom. Den er et rent maktovergrep mot de ansatte.*²

1.1 Bakgrunn for temaet

Slik lydde den instinktive reaksjonen til leiaren i fagforeininga Sammenslutningen av fagorganiserte i Energisektoren (SAFE), Terje Nustad, etter at planane om StatoilHydro-fusjonen vart annonserte 18. desember 2006. Reaksjonen til SAFE kan ikkje ha kome særleg overraskande på styresmaktene og toppleiinga i dei to selskapa. Heilt sidan privatiseringa av Statoil i 2001 hadde SAFE markert seg som ein prinsipiell motstandar av nyare norsk oljepolitikk, der særskild marknadsrettinga og norske oljeselskaps engasjement i den tredje verda var sentrale ankepunkt for fagforeininga. I 2005 gav SAFE ut rapporten *Den skjulte dagsorden*, skriven av oljeforskarane Helge Ryggvik og Ole Andreas Engen. Rapporten, som hadde til føremål å skapa debatt om internasjonalisering og konsekvensane av ei framtidig samanslåing av Statoil og Hydro, etterspør ein ny kurs der sterkare statleg eigarskap og meir rettvis satsing i utlandet inngår som viktige delemne. Etter forfataranes vurdering har marknadsrettinga av bransjen gått for langt. Dei meiner dagens politikarar er påfallande ukritiske til at eit stadig mektigare oljeindustrielt kompleks pressar gjennom «en grunnleggende endring av norsk oljepolitikk uten en tilstrekkelig demokratisk utredning av konsekvensene» (Ryggvik og Engen 2005:4).

Då rapporten kom, ville ikkje Statoil kommentere han, og han vart avvist som eit «politisk innspel».³ SAFE freista likevel å få til ei mobilisering på tvers av fagrørsla. Dette vann ikkje organisasjonen fram med. Svært gode overgangsordningar for dei tilsette bidrog truleg til det. Statoil og Hydro strakk seg nemleg påfallande langt for å få

² Dagsavisen. 19.12.2006. «Et maktovergrep». Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055006200612190F68D3219ABCAEECBED3BD77B6E5E80E&serviceId=2>

³ Dagens Næringsliv. 10.10.2005. «Statoil raser mot forskningsrapport». Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055008200510107DCB0CB68B9ABD6711F06BE41460A15D&serviceId=2>

til ein så roleg integrasjonsprosess som mogleg. Mellom anna fekk dei tilsette forsikringar om at ingen ville bli oppsagde, alle ville få jobb i det nye selskapet. Ingen ville heller bli råka av geografisk tvangsflytting, snarare ville det bli etablert flytte- og pendlingsstimulerande tiltak for tilsette som ønskte å arbeide borte frå heimstaden⁴. Som om ikkje det var nok, kom den såkalla «gullpakken», førtidspensjonspakken som vart tilbode alle arbeidstakarar over 58 år, på toppen av alt dette. I byte mot å gå av fekk dei tilbod om å få dekka 70 prosent av årsløna fram til den offisielle pensjonsalderen, noko om lag 1500 tilsette takka ja til⁵. Den konkurrerande fagorganisasjonen Industri Energi (LO) såg derfor ingen grunn til å slutte seg til SAFE-leiingas protestar, tvert om støtta dei fusjonen⁶. Dette var SAFE lite nøgde med, og etter annonseringa av fusjonsplanane gjekk leiaren av organisasjonen i strupen på konkurrenten frå LO: «De opptrer som nyttige idioter for direktørene og ivaretar ikke arbeidstakerenes behov. Jeg håper LO-medlemmene våkner og protesterer mot ledelsen»⁷, var Nustads klare melding.

Denne oppgåva dreiar seg ikkje om StatoilHydro-fusjonen, men om arbeidstakarorganisasjonen SAFE; om organisasjonen og hans historie. Den innleiande aktualiseringa er berre meint å syne korleis eg landa nettopp der, vise min veg inn i tematikken så og seie. I utgangspunktet var det StatoilHydro-fusjonen som pirra mi spørjelyst som fersk masterstudent. Hendinga, som var den største av sitt slag i Noreg, gjorde meg nysgjerrig både på oljeverksemdas lange politiske historie, og dei bakanforliggjande årsakene til fusjonen. Kva var det som utløyste han, og kva var målsetjingane? Det var først når eg las dei ulike fagforeiningane sine reaksjonar på

⁴ Dagens Næringsliv. 19.03.2007. «De ansatte slutter opp om fusjonen». Tilgjengeleg frå:

<https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200703190905110703190922&serviceId=2>

⁵ Stavanger Aftenblad. 27.12.2007. «StatoilHydros gullpakker: 3 av 4 sier ja til gullpakken». Tilgjengeleg

frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=0200092007122720071227000031596488&serviceId=2>

⁶ NTB tekst. 18.12.2006. «Fagforeningene uenig om fusjonen». Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200612182106050612182139&serviceId=2>

⁷ Dagsavisen. 19.12.2006. «Et maktovergrep». Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055006200612190F68D3219ABCAEECBED3BD77B6E5E80E&serviceId=2>

samanslåingsplanane at eg fekk auga opp for SAFE. Retorikken, opposisjonen, motargumenta — alt dette opptok meg meir og meir. Kva for aktør var eigentleg SAFE, og kvifor gjekk organisasjonen så hardt ut mot StatoilHydro-fusjonen? Det faktum at SAFE omtrent var den einaste aktøren som lyfta prinsipielle motførestellingar mot fusjonen, motførestellingar ingen andre korkje torde eller ville fremje, forsterka berre interessa⁸. SAFE sette både potensiell innverknad og prestisje på spel for å fremje «upopulær» kritikk mot ei samla oljenæring, medan konkurrenten IE tidleg var villig til å koma Statoil og Hydro i møte. Det i seg sjølv gjorde SAFE til eit spanande og interessant studieobjekt, og gjorde det klart at det fanst djupe og sterke interesse motsetningar mellom dei ulike arbeidstakarorganisasjonane i oljeverksemda.

Kven er SAFE?

SAFE har ein lang og hendingsrik historie, ein historie som ikkje lett lét seg samanfatte. For å gjere det enkelt er SAFE, utanom Industri Energi, det største medlemsforbundet for lønstakarar i oljeverksemda. Relativt sett er medlemsfordelinga i dag på kring 11 000 medlemmar i SAFE (YS) og om lag 58 000 i Industri Energi (LO)⁹. Konkurransforholdet og motsetningane mellom desse to organisasjonane er slett ikkje av nyare dato, men går fleire tiår tilbake. Heilt sidan slutten av 1970-talet har dei to forbunda kniva om medlemspotensialet i verksemda, men då under dei meir kjende namna OFS (Oljearbeidernes Fellessammenslutning) og NOPEF (Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund). Eigentleg er både SAFE og Industri Energi nyvinningar — båe to kom til som følgje av omstruktureringar innanfor sine respektive hovudorganisasjonar. SAFE i 2005 då YS-forbundet OFS tok opp i seg det mykje mindre

⁸ Andre, som tidlegare Statoil-direktør Arve Johnsen og oljeanalytikar Hans Henrik Ramm, var rett nok frampå og kritiserte fusjonsplanane, mellom anna for å innskrenka konkurransen og nyskapinga i verksemda. Men desse meiningsbrytarane var på langt nær like prinsipielle i sin argumentasjon som SAFE. SAFE tok opp spørsmål som ikkje berre vedkom endringar i løns- og arbeidsvilkår, men også politikk i brei forstand, som industripolitikk, internasjonalisering, etikk og privatisering. Etter mi meining gjekk organisasjonen inn i fusjonsspørsmålet med eit mykje breiare sett av innvendingar enn andre fusjonsmotstandarar. Kjelder:

- Teknisk Ukeblad. «Statoil-Hydro fusjon: -dreper innovasjon». 9.03.2007. [Lesen 21.03.2012] Tilgjengeleg frå: <http://www.tu.no/olje-gass/2007/03/09/statoil-hydro-fusjon>—dreper-innovasjonen.

- NTB-tekst. 21.02.2004. «Arve Johnsen mobiliserte mot Statoils fusjonssamtalar». Tilgjengeleg frå: [https://web.retriever-](https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200402210004&serviceId=2)

[info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200402210004&serviceId=2](https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200402210004&serviceId=2)

⁹ Tal oppgeve pr. telefon med båe forbund 15.5.2012.

PRIFOIL for å skapa eit meir samlande fagforbund innanfor energisektoren. Stikkord bak endringa var behovet for ein sterkare organisasjon og større vekst i medlemsmassen og etablering på landsida¹⁰. Tilsvarande vart Industri Energi danna i 2006 på bakgrunn av ein fusjon mellom NOPEF og Kjemisk forbund. Også her markerte fusjonen eit ønskje om å danne ein organisasjon med større slagkraft innanfor energisektoren¹¹ (Nergaard og Stokke 2007:49).

Likskapen mellom dei to forbunda sluttar i grunnen der, for som fusjonsprosessen gjev ein peikepinn på er SAFE ein vesentleg annleis aktør enn Industri Energi, både når det gjeld identitet og vilja til å slåss for eigne idear innanfor ein stadig meir einsretta norsk oljeindustri. I denne oppgåva ønskjer eg derfor gå SAFE nærmare etter i saumane, forsøkje å finne ut av kva det er som særmerker fagforeininga og prøve å få ei betre forståing for kvifor ho handla slik ho gjorde, ikkje primært under fusjonsprosessen, men i tiåra før namnebytet, då SAFE gjekk under namnet Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS). Dette går også fram av oppgåvetittelen, som lyder *Fagforeininga som ikkje lét seg temje: OFS og dei oljeindustrielle relasjonane*.

Særdrag ved OFS

Jamvel om denne oppgåvetittelen gjerne kan verke noko spissformulert, vil eg hevde og vise at den treff noko som særmerker organisasjonen. Det er ikkje utan grunn at SAFE og den historiske forløparen OFS går for å vere ei av dei mest resultatorienterte og aksjonsvillige fagforeiningane vi har hatt i Noreg i moderne tid. Frå organisasjonen vart danna i 1977 og fram til i dag har han ført ein målretta og ofte militant kamp for å fremje oljearbeidaranes sak. Spesielt på 1980-talet gjekk OFS føre i ei rekkje viktige konflikhtar, konflikhtar som har vore med å setje standarden for løns- og arbeidsvilkåra til dagens norske oljearbeidarar. I denne oppgåva ønskjer eg derfor syne korleis dette har kome til uttrykk innanfor eit avgrensa tidsrom. Oppgåva tek føre seg organisasjonens historie

¹⁰ SAFE-magasinet. «Hei alle Safe-medlemmer, gratulerer!». 1-2005:3. Leiar.

¹¹ Det er ikkje heilt klart kva som ligg i omgrepet «energiesektor». I grove trekk impliserer omgrepet ei utvida forståing av energiproduksjon, der oljeproduksjon inngår som ein av fleire energiformer, ved side av til dømes vasskraft og gasskraft. Men også «energibrukarar» vert i somme tilfelle inkludert. Mellom anna var det innanfor prosessindustrien Kjemisk forbund i hovudsak rekrutterte før forbundet fusjonerte med NOPEF (Johansen 2009:363). Både SAFE og Industri Energi nyttar nok likevel omgrepet primært av taktiske grunnar, mellom anna for å signalisere ei vilje til å rekruttere breiare og med eit større nedslagsfelt enn oljeverksemda åleine.

gjennom tre tiår, frå 1970-talet og fram til 1997, med nokre avsluttande frampeik fram mot dagens situasjon.

Kvifor er 1997 sett som oppgåvas sluttunkt? Det korte svaret er avgrensing. Det lengre svaret er at 1997 var året då OFS slutta seg til hovudorganisasjonen Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Fram til då var OFS eit sjølvstendig og uavhengig alternativ, med eige avtaleverk og status som hovudsamanslutning. For oljearbeidaranes vedkommande skilde organisasjonen seg frå den etablerte fagrørsla ved at han var «av og for oljearbeidarar». Haldninga var at dei sjølve — uavhengig av andre — skulle leggje premissa for si eiga framtid, og vere fri frå alt som minna om «pampevelde» og «maktelite»¹². Denne vektlegginga av sjølvstende ser vi mellom anna i den svært ubyråkratiske måten organisasjonen var bygd opp på, der lokale klubbar hadde stor fridom og kor det var relativt kort veg mellom topp og botn i organisasjonen (Hansen 1996:4). Grunnmønsteret i deira kamp for betre løns- og arbeidsvilkår på norsk sokkel bar sterkt preg av grunnplansaktivisme, og ei vilje til å føre kamp — også i dei tilfella der det innebar brot på lov- og avtaleverk bestemt av andre. Med andre ord respekterte ikkje OFS utan vidare arbeidslivets formelle normer og køyrereglar.

Det er ikkje til å stikke under stol at denne vektlegginga av uavhengig handling stilte OFS i ein situasjon som avla mykje motstand. I det korporative systemet som vaks fram i etterkrigstida, der organisasjonane i arbeidslivet vart trekte inn i eit tett og nært samarbeid med staten, blei OFS oppfatta som eit uregjerleg uromoment. Men sjølv om OFS gjekk for å vere ein kamporganisasjon, var det ikkje ofte organisasjonen fekk høve til å utnytte si frie stilling utan avgrensingar. Det næraste vi kjem eit tilnærma friksjonsfritt lønsoppgjær var i 1981, då medlemmane fekk meir enn 30 prosent i lønsauke etter å ha gjennomført fleire ulovlege aksjonar på sokkelen (Smith-Solbakken mfl. 1991:20). Seinare vart oljeoppgjera gjenstand for svært streng regulering og hyppig bruk av tvungen lønsnemnd. Myndigheitene prøvde slik å få OFS til å innordne seg det norske trepartssamarbeidet, og på den måten hindre løningane i oljeverksemda i å smitte over på andre næringar. Tal frå 1996 syner at det i perioden 1981-1994 vart gripe inn med

¹² Sjå til dømes: OFSA: «OFS – en organisasjon av og for oljearbeidere». 1-1995:12. Innlegg av Harald Velund.

tvungen lønsnemnd heile åtte gongar i oljeverksemda, eit tal som langt overstig situasjonen for andre industrigreinene her til lands (jf. Aarvaag Stokke 1998:366).

Internt i OFS var denne bruken av tvungen lønsnemnd svært omstridd. Det blei sett på som ei knebling av den frie retten til å forhandle og gå til streik¹³. Derfor klaga også OFS ved ei rekkje høve regjeringa inn for FN-organet ILO, under påskot om at staten hadde handla i strid med ILO sine konvensjonar. I følgje desse konvensjonane var inngrep i streikeretten berre i samsvar med prinsippa om organisasjonsfridom dersom streiken lamma «essential services», slik at han eventuelt sette liv, helse eller personleg tryggleik i fare for heile eller deler av befolkninga (Aarvaag Stokke 1998:395). Grunngevinga for inngrepa i oljeverksemda gjekk ofte utover desse rammene, noko ILO kritiserte staten for fleire gongar, mellom anna med utgangspunkt i OFS sine klagesaker.

Anna enn viktig moralsk støtte fekk ikkje OFS ut av ILO sin kritikk. Staten valte langt på veg å ignorere problemet, og heldt fram med regulere oljeoppgjera strengt i frykt for lønssmitte (Aarvaag Stokke 1998:396). Historikarane Helge Ryggvik og Smith-Solbakken meiner dette syner kor avmechtig OFS ofte var i møte med det korporative systemet. Uavhengig om det gjekk på akkord med internasjonale konvensjonar, måtte organisasjonen anten pressast til å ta meir samfunnsansvar eller knekkast (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:270;300). Det var likevel ikkje før i 1990-åra at OFS vart angripen på fleire frontar samtidig, og organisasjonen hamna i ein grunnleggjande defensiv situasjon. Men som vi skal sjå kom ikkje problema berre frå omgjevnadane denne gongen. Frå slutten av 1980-talet gjekk rekrutteringa av nye medlemmar trått. Manglande gjennomslag i lønsoppgjera og ueinigheit om strategival førte vidare til fleire episodar med intern uro. Det var mellom anna denne negative utviklinga som førte OFS frå sjølvstende og inn i YS i 1997. Spørsmålet eg reiser i denne oppgåva er derfor om denne utviklinga også førte til grunnleggjande endringar i OFS' profil og veremåte. Blei OFS temja på vegen inn i YS, eller kan SAFE sitt standpunkt i StatoilHydro-fusjonen nettopp tolkast som eit teikn på det motsette; at den kompromisslause vilja til kjempe for viktige løns- og prinsippspørsmål levde vidare gjennom SAFE?

¹³ OFSA: «Norske oljearbeidere uten forhandlings- og streikerett – lønsnemnd i Nordsjøen». 5-1990:2. Leiar.

1.2 Forskingsstatus og problemstilling

Etter det eg kan sjå finst det ikkje noko studium som tidlegare har hatt OFS som case eller studieobjekt. Samstundes er organisasjonen godt undersøkt i fleire andre meir generelle arbeid om den norske oljeverksemda, både innanfor historiefaget og samfunnsvitskapane. Denne oppgåva byggjer for ein stor del på dei delane av denne litteraturen som tek føre seg problemstillingar knytt til arbeidslivet og arbeidslivsrelasjonar i verksemda.

Det var først på 1980-talet arbeidslivet i oljeverksemda for alvor vart eit tema som begynte å oppta norske arbeidslivsforskarar, spesielt innan samfunnsvitskapane. Eit dominerande paradigme i denne forskningstradisjonen var skildringa av oljesektoren som eit *avvik* i nasjonal samanheng (Sandnes Liaaen 1982, Karlsen 1982, Andersen 1986, Rasmussen mfl. 1989, Læg Reid mfl. 1989, Hernes 1991). Sektoren var Noregs nye pengebinge, men organisasjonsmønsteret var uoversiktleg og ustabilt med hyppige konflikhtar og med LO-organiserte i mindretal. Det har vore lansert ulike forklaringar på kva dette skuldast. Eit mykje referert bidrag kom i 1989 med Rogalandsforskning sin rapport, *Arbeidskonflikter i Nordsjøen*. Hypotesen her var at oljesektorens problem kom av manglande institusjonalisering av partsrelasjonane (arbeidsgjevarar, arbeidstakarar og myndighetene) (Rasmussen mfl. 1989). Rapporten viste blant anna til at konfliktnivået i oljeverksemda i perioden 1978–1984 var heile 26 gongar høgare enn norsk arbeidsliv elles (Karlsen 1989a:2). Ei viktig delforklaring for desse tala var at frittstående og militante fagforeningar, som OFS, bidrog til manglande institusjonell tilknytning mellom partane (ibid:4). Det normative idealet som kom til syne her var at verksemda trengte å fornorskast gjennom introduksjon av meir bindande avtaleverk og større konsensus om spelereglane i lønsoppgjera. Berre slik kunne verksemda nå ein «normaltilstand» (Karlsen 1989b:115-122).

På 1990-talet vart framveksten av oljeindustrien frå 1960-åra og kulturen på oljearbeidsplassane eit tema for historikaren Marie Smith-Solbakken. Hennar avhandling frå 1997, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, bygde vidare på dei tidlegare arbeida samstundes som ho tolka hendingane som var med å forma arbeidslivet i oljeverksemda på ein grunnleggjande ny måte. Smith-Solbakken var oppteken av verknadane av møtet mellom norske arbeidarar og den amerikanskdominerte

oljeindustrien på 1970-talet, men der tidlegare arbeidslivsforskarar nærmast berre såg motsetningar mellom amerikansk og norsk arbeidslivskultur, tona Smith-Solbakken ned dei kulturelle kontrastane. Snarare la ho vekt på samspelet og den gjensidige tilpassinga mellom dei ulike gruppene i Nordsjøen, spesielt i den første perioden — frå 1966-77 (Smith-Solbakken 1997:356). Det var først i den neste fasen, frå 1978-88, at motsetningane og konfliktane i Nordsjøen blussa opp. Dette forklarte Smith-Solbakken mellom anna med at bakgrunnen til oljearbeidarane skifta tyngdepunkt, frå stort sett uerfaren ungdom ifrå utkantstrok i Rogaland til meir fagleg medvitne arbeidarar med bakgrunn frå industrien. Denne siste gruppa hadde mykje betre kjennskap til fagorganisering enn pionerane, og vegra seg ikkje for å hevde sine rettar (Smith-Solbakken 1997:353). I eit totalperspektiv ber framstillinga likevel sterkt preg av eit underliggende *fornorskingsnarrativ*, då Smith-Solbakken ser oljearbeidarkonfliktane på slutten av 1970-talet og på byrjinga av 1980-talet som eit overgangsfenomen knytt til «nyradikaliseringa» av den første generasjonen av oljearbeidarar (ibid:364). Seinare, på slutten av 1980-talet, vart oljearbeidarane temja, meiner ho, først og fremst på grunn av myndigheitenes regulerande inngrep og ved at arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane blei ansvarleggjorte. Oljesektoren vart slik fornorska, og mindre og mindre ein enklave i samfunnet (ibid:364).

I denne oppgåva tek eg utgangspunkt i Smith-Solbakkens studie først og fremst med tanke på å tilby ei alternativ fortolking, eventuelt nyansere hennar konklusjon om fornorsking og påfølgjande temjing av oljearbeidarane. Oppgåvas problemstilling byggjer på ein utgangshypotese om at oljearbeidaranes åtferdsendring aldri har vore så gjennomgripande som Smith-Solbakken og andre forskarar har skildra det, og at fødemerkjer frå oljeverksemdas formative fase på 1970-talet framleis kan sporast og identifiserast, eksempelvis i historia til arbeidstakarorganisasjonen OFS og i dagens SAFE. Derfor vel eg å formulere problemstillinga som ei spissformulering: «OFS lét seg ikkje temje».

1.3 Teoretisk tilnærming

For å undersøkje om denne hypotesen held stikk eller ikkje, trekk eg veksler på ulike teoretiske bidrag. Ambisjonen er å analysere OFS' historie og utvikling over tre tiår, og

til det treng eg teoretiske reiskapar som evnar å kasta lys over både prosessuelle og strukturelle tilhøve og korleis desse tilhøva eventuelt har stått i motsetning til og/eller vore styrande for OFS' motiv og handlingar. Til grunn for *fornorskingsnarrativet* ligg nemleg ein sterk årsakssamanheng mellom institusjonelle endringar på 1980-talet, dvs. endringar i lover, reglar og forskrifter, og oljearbeidarorganisasjonanes åtferd. Dei vart temja, eller som Smith-Solbakken formulerer det: «Deres utfoldelsesmuligheter ble suksessivt begrenset og atferdsendringer ble tvunget frem gjennom systemets egen kraft og indre logikk» (Smith-Solbakken 1997:364).

Mi problemstilling avfeiar ikkje ei slik tolking av historia, men impliserer at ho er for streng og eintydiggjort. Meir bestemt meiner eg Smith-Solbakken malar med for brei pensel, og at ho slik overser tydinga av den historiske arva og identiteten til fagforeiningar, og korleis slike trekk ofte er relativt stabile over tid — trass endringar i dei ytre omgjevnadane (Hyman i Frege og Kelly 2004:39). For å trekkje inn slike innvendingar i den historiske analysen, har eg derfor teke feste i teoretiske analyseomgrep henta frå ei rekkje ulike teoretiske tilnærmingar, mellom anna studiar av arbeidslivsrelasjonar (Heiret mfl. 2003), historisk institusjonalisme (Thelen og Streeck 2005), krysspressteori (Streeck 1992) og «varieties of capitalism» (Hall og Soskice 2000). Dette er teoritradisjonar som tradisjonelt — i større eller mindre grad — har avgrensa seg til relativt spesialiserte forskingsfelt, men som eg i denne studien kombinerer innanfor eit overordna teoretisk rammeverk. I teorikapitlet vil eg gå nærare inn på og drøfte samansetninga og bakgrunnen for dette rammeverket. Her vil eg også diskutere det eg oppfattar som sentralt i tesen om at «OFS ikkje lét seg temje», og på det grunnlaget forsøkje å presisere problemstillinga ytterlegare.

1.4 Kva gjer eg kvar?

Eg har delt masteroppgåva inn i åtte kapittel, innleiinga inkludert.

I kapittel 2 presenterer eg oppgåvas metodiske innfallsvinkel, som er tufta på ei historisk casetilnærming, med datatriangulering som utgangspunkt. Her gjev eg ein kort oversikt over metodane og kjeldene eg har nytta, samt ei drøfting av styrker og manglar ved desse. I tillegg gjer eg greie for korleis eg har delt inn historikken, det vil seie periodiseringa i oppgåva, og mitt grunnlag for det.

I kapittel 3 går eg inn på oppgåvas teoretiske tilnærming. Her kjem eg først inn på kva for forskningstradisjonar denne oppgåva knyter an til. Etter å ha gjort greie for dette, går eg så meir konkret inn på korleis dei ulike teoretisk perspektiva kan relaterast til problemstillinga i oppgåva.

I kapittel 4, *Frå husforeining til uavhengig foreining (1973-1975)*, byrjar eg på den historiske framstillinga i oppgåva. I dette kapittelet går eg nærare inn på den internasjonale oljeverksemdas industrielle tradisjonar og måten dei kom til uttrykk på i Nordsjøen på 1960-talet og byrjinga av 1970-talet. For å klargjere korleis og kvifor OFS i heile teke vart danna, er det eit viktig bakteppe. OFS sprang nemleg ut av husforeiningar, det vil seie bestemte selskapsinterne fagforeiningar. Dette var organisasjonar dei internasjonale oljeselskapa hadde for vane å oppretta, og som dei nytta for å halde utanforståande aktørar borte frå oljearbeidsplassane — som fagrørsla til dømes. I Noreg fekk denne praksisen uventa konsekvensar, då fleire av foreiningane gjorde opprør mot selskapa, som Ekofisk-komiteen i 1975. Som ein av forløparane til OFS har Ekofisk-komiteen ein sentral plass i oljearbeidaranes historie. I dette kapittelet går eg nærare inn på bakgrunnen for dette.

I kapittel 5, *Uavhengig fagforeining (1975-1977)*, ser eg nærare på det som hende i tida etter sjølvstendigjeringa av Ekofisk-komiteen, og kva som kom til å særmerka organisasjonsmønsteret i sektoren. Kort sagt ser ein i denne fasen ein markant auke i den oljerelaterte sysselsettinga og at konkurransen mellom ulike arbeidstakarorganisasjonar hardnar til. For Ekofisk-komiteen sin del dreier det meste seg om å byggje organisasjonen og stifte nye alliansar. Dette arbeidet vinn først fram i 1977 då Ekofisk-komiteen saman med husforeininga for Mobil-tilsette på Statfjordfeltet og Eanof i Elf dannar Operatørfagforeiningenes Samarbeidsutvalg (OFS) i 1977.

Kapittel 6, *Yrkesforeining (1978-1982)*, utgjer den første perioden til det eigentlege OFS, der den nye organisasjonen vinn nye posisjonar og rettar. Det som skilde OFS frå konkurrentane var sjølvstenda, nærleiken til medlemmane og kampvilja. OFS måtte kjempe ein systematisk kamp for å få status som landsomfattande organisasjon med rett til å forhandle på vegne av medlemmane sine. Først i 1980 bar denne kampen frukter. Etter dette skaut samarbeidet mellom organisasjonane i OFS ny fart, med det eksepsjonelt gode lønsoppgjeret i 1981 som krona på verket. Suksessen til OFS møtte likevel motbør,

og når den nye Høgre-regjeringa kom til makta i 1981 vart det teke grep som fekk konsekvensar for heile sektoren.

Kapittel 7, *Hovudsamanslutning (1982-1997)*, tek føre seg det lengste tidsrommet i framstillinga. I denne delen følgjer vi OFS gjennom ein periode på 15 år, ein periode som endar med innmeldinga i YS i 1997. Litt av forklaringa på at OFS enda der var at organisasjonen blei meir heterogen. OFS var i utgangspunktet ein yrkesorganisasjon for operatørtilsette, men utvida sitt organisasjonsområde i 1982/83 etter at fleire grupper av kontraktørtilsette pressa seg på. Desse nye gruppene hadde både felles og motstridande mål med den gamle kjernetroppen, noko som kom til uttrykk ved fleire høve. I tillegg vart OFS hardt pressa utanfrå gjennom dei mange statlege inngrepa i verksemda, noko mange medlemmar oppfatta som eit direkte åtak på streike- og forhandlingsretten. Om myndigheitene med desse inngrepa ønskte å svekke OFS verka det lenge mot si hensikt, då det truleg berre sementerte opplevinga av vere den eine mot dei mange. Utover 1990-talet oppstod det likevel sterke indre motsetningar som følgje av manglande gjennomslag i lønsoppgjera, og kombinert med ytre press vart resultatet uro og splitting av organisasjonen.

I kapittel 8 trekkjer eg dei historiske linjene frå opprettinga av Ekofisk-komiteen i 1973 og fram til OFS si innmelding i YS i 1997. Avslutningsvis forsøkkjer eg å setje den historiske gjennomgangen inn i ein større teoretisk samanheng

2.0 Metode og kjeldemateriale

2.1 Innleiing

I dette kapitlet skal eg gjere greie for korleis eg har gått fram for å svare på problemstillinga i oppgåva. Oppgåva representerer eit historisk casestudium, og er tufta på eit breitt spekter av kjelder. Eg vil opne med å grunngje kvifor eg har valt casestudie som forskingsstrategi. Deretter vil eg gjere greie for sjølve framstillingsforma i oppgåva og korleis eg har disponert historikken — det vil seie kva slags prinsipp kronologien er strukturert og inndelt etter. Til sist presenterer eg eit oversyn over kjeldene oppgåva byggjer på, og drøftar kor vidt dette materialet er eigna til å svara på problemstillinga.

2.2 Casestudie som forskingsstrategi

Omgrepet case kjem frå det latinske ordet *casus*, og understrekar tydinga av det einkilde tilfellet, noko som kan seiast å vere eit varemerkje ved casestudiar (Andersen 1997:8). Ein casestudie tek mål av seg å gå djupt til verks i dei studerte einingane, og syne det unike ved dei i lys av kontekstuelle faktorar (ibid:61; Yin 2009:18). Slike einingar er som regel temmeleg komplekse, men likevel oversiktlege på eit mellomnivå, som til dømes interesseorganisasjonar, andre typar organisasjonar eller lokalsamfunn. I denne typen studiar er det vanleg å ta utgangspunkt i kvalitative tilnærmingar, sjølv om det fint lét seg gjere å kombinere desse med kvantitative data (Grønmo 2004:91). Denne oppgåva tek rett nok i hovudsak utgangspunkt i kvalitative forskningsteknikkar.

Ein casestudie kan gjennomførast på to vis: Anten som ein intensiv studie av ei einskild eining, eller som eit komparativt analyseopplegg der ein systematisk samanliknar to eller fleire einingar (Grønmo 2004:91). Min casestudie har fagforeininga Oljearbeidernes Fellessamanlutning (OFS) som studieobjekt, der siktemålet er å analysere den historiske utviklinga til fagorganisasjonen med vekt på tilhøve som identitet og handlemønster i perioden 1973–1997. Dette analyseopplegget kan derfor sjåast på som ein enkel casestudie.

I analysearbeidet nyttar eg fleire teoretiske tilnærmingar for å kome på sporet av dei historiske særdraga ved OFS. Dette inneber at studien kan karakteriserast som ein teoretisk fortolkande casestudie (Andersen 1997:68). Ein vanleg kritikk som gjerne blir reist mot denne type studiar er at dei legg for stor vekt på ideografiske aspekta ved caset og at det er vanskeleg å generalisere ut frå funna som kjem fram (ibid). På den andre sida kan eit case også ha ein eigenverdi i kraft av å vere unik og vitskapleg interessant i seg sjølv (Wyller 1988:132; Grønmo 2004:90). Det viktige blir då å setje seg grundig inn i dette eine tilfellet, samle inn tilgjengeleg informasjon og prøve å forstå det i sin heilskap (Gentikow 2005:40). Dessutan bør det skytast inn at høvet til å generalisere heller ikkje er noko eg legg spesielt stor vekt på. Teoretisk fortolkande studiar er først og fremst motiverte ut frå ei interesse for det ein studerer, snarare enn eit ønskje om å utvikle generelle innsikter (Andersen 1997:68). I min studie tek eg derfor ikkje spesifikt sikte på teoriutvikling, men tek i bruk allereie kjent teori for å forstå eit einskild fenomen. Dette i tråd med ein historisk-sosiologisk tenkjemåte der teori skal forklare hendingar, og ikkje omvendt — at hendingar skal eksemplifisere teori (Halvorsen 1991:3).

Ei historisk tilnærming

Ein av dei viktigaste fordelane med casestudiar er at dei opnar for å studere komplekse samanhengar og prosessar, endring over tid og konteksten fenomena står i (Yin 2009). I den empiriske avgrensinga eg har gjort lyt eg derfor å ta omsyn til eit breiare sett av samanhengar dersom målet er å nå ei heilskapleg forståing av studieobjektet. Her kan ein mellom anna ta omsyn til at OFS som enkeltaktør er voven inn i ei rekkje relasjonar, knytte til ulike nivå og institusjonelle forhold. Desse relasjonane ventast igjen å vere vovne inn i komplekse historiske mønster som er spesifikke for oljeverksemda, noko som gjer det vanskeleg å skjere ut isolerte enkeltfaktorar eller forklaringsvariablar i analysen. Snarare meiner eg desse samanhengane best kjem fram gjennom historisk rekonstruksjon, i mitt tilfelle både av OFS og dei vidare «oljeindustrielle relasjonane» som organisasjonen har vore ein del av.

I den empiriske framstillinga har eg hatt ei veksling mellom narrasjon og ei historisk sosiologisk tilnærming som ideal. Det vil seie at eg legg vekt på ei relativt detaljert empirisk framstilling, men der ambisjonen heile tida er å setje han inn i ein

samfunnsmessig kontekst som gjev grunnlag for analytisk refleksjon. Altså bryt framstillinga med ein rein narrativistisk historikartradisjon (Høst 2007:60). Meininga med oppgåva er ikkje å skrive ei altomfattande forbundshistorie, men snarare å kaste lys over nokre viktige trekk ved OFS' posisjon som arbeidstakarorganisasjon i oljeverksemda. Eg vil leggje vekt på korleis organisasjonen har utvikla seg over tid, innanfor ulike periodar, med vekt på brot og kontinuitet i høve til identitet, særtrekk og handlingsmønster. Ei hovudmålsetjing med oppgåva er å syne korleis industrigreina OFS sprang ut av var med å setje preg på organisasjonens handlingar i dei tidlege leveåra. Kor vidt dette handlemønsteret endrar seg i løpet av vår tidsavgrensing vil derfor vere avgjerarande for å vudere om hypotesen i oppgåva kan stadfestast eller eventuelt må avkreftast.

2.3 Periodisering med hendinga som utgangspunkt

Det er altså eit stort lerret eg spenner opp. Ei viktig avgrensing eg gjer er at eg søker å orientere analysen min mot utvalde hendingar i organisasjonshistoria, der eg vil syne korleis sentrale utviklingstrekk blir konsentrerte i bestemte situasjonar. Dette i tråd med det metodiske grepet til Philip Abrams der hendinga blir ein inngang til å studere tilhøvet mellom strukturar og handlande aktørar (Abrams 1982:190-193). For Abrams er hendinga eit punkt der handling og strukturar møtest, og han syner korleis det å ta utgangspunkt i signifikante hendingar, det vere seg i eit samfunn eller organisasjon, tilbyr ein metodikk som gjer det mogleg å analysere endringsprosessar. I slike situasjonar framstår aktørar og tilhøve som har leia fram til hendinga som særskilt tydelege: «An event is a portentous outcome; it is a transformation device between past and future; it has eventuated from the past and it signifies for the future» (ibid).

Kva som utgjer ei hending ut frå eit slikt synspunkt ikkje gitt, det er noko forskaren sjølv vel ut. I første rekkje er kravet at hendinga bør vere signifikant for dei sentrale aktørane og prosessane ein studerer, eit vendepunkt i den forstand at aktørane

etter dette må forhalde seg til ein ny «orden»¹⁴. På same vis som ei hending er konstruert, vil valet av kva som er relevant og sentralt ved denne hendinga vere noko forskaren avgjer ut frå problemstillinga og det aktuelle studieobjektet (Abrams i Høst 2007:60). Innanfor temaet eg har valt finst det naturlegvis mange interessante hendingar, men det eg i første rekkje grip tak i er dei ulike organisatoriske endringane OFS og organisasjonens forløparar har gjennomgått frå og med skipingstidspunktet i 1973. Frå desse hendingane har eg utkrystallisert fire ulike periodar, der dei ulike brota i organisasjonsutviklinga vil ramme inn den historiske framstillinga:

1. Husforeiningsfasen 1973-1975.
2. Uavhengig fagforeining 1975-1977
3. Yrkesforeining 1977-1982
4. Hovudsamanslutning 1982-1997

Innanfor dette opplegget er dei ulike periodane og kapitla grovt sett bygde opp kring to hovuddimensjonar: kapittelvise skildringar som er relativt tett på hendingane i kvar fase, supplert med delanalyser undervegs i teksten. Avslutningsvis kjem eit oppsummerande kapittel med meir overordna tolkingar og analysar. Her vil dei teoretiske hovudperspektiva i større grad inngå som ei ramme for dei avrundande konklusjonane.

Brot og kontinuitet

Ei slik periodisering av historikken er nødvendig, men ikkje uproblematisk. Periodisering inneber å forstå historia som vekslingar mellom kontinuitet og brot, og bidreg såleis til å ramme inn måten vi forstår historiske prosessar på — narrativets karakter (Kjelstadli 1999:222; Melle 2008:16; Homme 2002007:27). Dette skapar i utgangspunktet ein del vanskar for problemstillinga mi. Ved å nytte denne reiskapen frå historikaranes

¹⁴ Sjølv om hendinga er historikarane sitt fremste analyseobjekt, er ikkje hendinga noko andre fagfelt er hindra frå å studere. For om historikaren ikkje beinvegs innrømmer det, er logikken bak analysen mykje den same som for sosiologen. Kunnskap om hendingar vert etablert via abstraksjonar, og detaljane er valde ut som bevis eller som grunnlag for nye abstraksjonar, dei er ikkje gitt av røynda (Halvorsen 1991:14). Altså er det sosialt konstruerte hendingar som først og fremst interesserer både historikaren og sosiologen — ikkje naturfenomen. For å seie det med Abrams: «Events are defined not by any measure of detail, specificity or concreteness within the chronology of happenings but by their significance as markers of transition» (Abrams 1982:195).

verktøykasse ligg det ei fare for at eg tuftar analysen av OFS handlingsmønster på dei på førehand definerte brota som periodeskifta utgjer. Men er det slik at organisasjonsendingane eg har identifisert også resulterer i åtferdsendingar? Medfører periodeskifta at interessehevdinga skiftar karakter? I kva grad opnar periodiseringa for element av kontinuitet?

Grunngjevinga for at eg likevel har enda opp med ei slik inndeling, er at det er grunn til å tru at organisasjonsendingane ikkje medfører brot utan noko form for kontinuitet. Det at OFS går inn for nye organisasjonsløyser representerer i første rekkje «ansiktsløft» — endringar som ikkje treng å ha følgjer for sjølve handlingsmønsteret. Dette er tilhøve som gjerne er meir forbunde med uformelle normer og verdiar, trekk ved fagorganisasjonar som kan vere sterkt bestemmande for strategival. Mellom anna held den britiske arbeidslivsforskaren Richard Hyman identitet for å vere nedarva tradisjonar som formar noverande val, som under normale omstende berre forsterkar og stadfestar denne identiteten (Hyman i Frege og Kelly 2004:39). Altså kan slike trekk vere noko ein dreg med seg, jamvel om organisasjonen det gjeld gjennomgår store reorganiseringssprossar. Sjølv vil eg derfor hevde at faseinndelinga i oppgåva er relativt «open», då eg freistar å unngå å forskottere eller gje førehandssvar. Periodeskifta framstår dermed meir som analytiske «omdreingspunkt» enn definitive brot, der det sentrale vert å undersøkje følgjene organisasjonsendingane har for den vidare utviklinga — det vere seg alt frå OFS' indre samhald og identitet til organisasjonens interessehevding i dei arenaer der løns- og arbeidsvilkåra vert fastsette.

2.4 Kjeldemateriale og datatriangulering

Casestudiar inneber ikkje ein bestemt og fastlagt måte å jobbe på, men kan sjåast på som ein kombinasjon av ulike forskingsstrategiar. Ein casestudie vil derfor kunne omfatta eit mangfald av datakjelder og metodar, og byggje på ein stor variasjon av tidlegare teori og forskning. Men sjølv om dette potensielt sett gjer datamangfaldet stort, har det eklektiske ved casestudiar viktige metodiske funksjonar. Yin trekk i den samanhengen spesielt fram at det å nytte fleire typar kjelder i analysen gjev eit meir overtydande og presist bilete av dei fleste problemkompleks, enn ved å berre basere seg på nokre få kjeldegrupper.

Hovudtanken er at dess fleire kjelder ein har, dess fleire inngangar har ein til same studieobjekt, noko som er med på å løfte validiteten i teksten (Yin 2009:116-117).

I tråd med Yin sine tilrådingar har eg derfor nytta datatriangulering i innsamlinga av relevante datakjelder, som i mitt tilfelle inkluderer alt frå tidlegare forskning, internt organisasjonsmateriale, avisartiklar og munnlege kjelder. I den vidare teksten vil eg freista å skildre dei ulike kjeldetypane mine meir inngåande: korleis eg skaffa dei til vege, kva dei gjev informasjon om og korleis eg nyttar dei i framstillinga. Men først litt om skilnadane mellom det samfunnsvitskaplege og det historiske kjeldeomgrepet.

Det historiske kjeldeomgrepet

Samfunnsvitarar som tek utgangspunkt i ei historisk tilnærming gjer klokt i å reflektere kring skilnadane mellom historiske data og samfunnsvitskaplege data. For jamvel om empiri for både utgjer «opplysningar eller informasjon om faktiske forhold», har samfunnsvitarar som rettar søkjelyset på samtidsfenomen også høve til å generere evidens — dei kan produsere nytt datamateriale (gjerne via statistisk testing og analyse) (Grønmo 2004:33; Olsen 1993:3-8). Historikaren har ikkje dette høvet. For ho eller han består datamaterialet primært av restar eller leivningar frå fortida. Det er dette materialet historikaren nyttar til å rekonstruere fortida i alle sine fasettar.

For både disiplinær gjeld likevel følgjande kjensgjerning: Kjeldene «snakkar» berre dersom vi stiller dei spørsmål. Spørsmåla som vert stilte er derfor avgjerande for den kunnskapen dei gjev oss. I følgje Ole Johnny Olsen er det også evna til å stille relevante og interessante spørsmål som i det heile gjev grunnlag for å leite etter kjelder og gjere nokre kjeldeutsegn om til data, ettersom det er gjennom konfrontasjon mellom gamal kunnskap (teori) og nye data (empiri) — det vi kallar forskning — at vi kan etablere ny vitenskapleg kunnskap (Olsen 1993:6). Med andre ord er forskjellane mellom disiplinane ikkje nødvendigvis så store som dei kan synast på overflata, noko som er ein hovudposisjon innanfor historisk sosiologi.

Tidlegare forskning som kjelder

Perspektiv og teori i interaksjon med tidlegare forskingslitteratur er det berande for denne oppgåva, sjølv om eg også tek i bruk primærkjelder. At framstillinga mi lener seg tungt

på det som finst av publisert litteratur på området er likevel ikkje til å stikke under stol. No skil historikarar gjerne mellom kjelder og litteratur, men som Knut Kjelstadli poengterer kan også tidlegare forskning utnyttast som kjelder: «Vi siterer kanskje et originaldokument som er referert i en slik fremstilling» (Kjelstadli 1999:170). Måten eg sjølv gjer bruk av litteratur på er tredelt: I første rekkje som ein ressurs for få oversikt over problematikken eg tek opp, men også som kjeldetilfang til bestemte historiske hendingar og fenomen. I tillegg nyttar eg delar av forskingsarbeida som «analytiske sparrepartnar», der siktemålet er å prøve å nansere dei mest skuledannande oppfatningane knytt til fornorsking og «temjing» av oljearbeidarane. Tanken bak har vore at nye måtar å konfigurere meir eller mindre kjent kjeldemateriale på — i kombinasjon med teori — også kan gje nye innsikter.

No kan ikkje litteraturen eg nyttar seiast å vere beint fram eintydig og homogen. Han er sprikande i innhald og rommar fleire ulike forskingstradisjonar — i første rekkje historie og samfunnsvitskap. Det som likevel har vore styrande for utvalet mitt er at arbeida anten tek føre seg problemstillingar knytt til norsk oljepolitikk eller arbeidslivet i næringa. Dette utvalet kan vidare delast inn i tre hovudkategoriar:

1. *Oversiktsarbeid om norsk oljepolitikk*: Som kjelder til generelle utviklingstrekk har eg i hovudsak heldt meg til oljehistoriske verk skrivne av historikarane Gunner Nerheim og Tore Jørgen Hanisch (1992), Helge Ryggvik (2000) og Francis Sejersted (2002). Desse arbeida varierer noko med omsyn til korleis dei tolkar den historiske utviklinga og kva for aspekt ved oljepolitikken dei legg vekt på. Særskilt har Ryggvik og Sejersted sine arbeid her vore nyttige for å forstå norsk oljepolitikk på 1960- og 70-talet, og korleis næringa i dei første fasane blei prega av dei industrielle tradisjonane til dei multinasjonale selskapa. Til dette har eg også hatt stor nytte av avhandlinga til samfunnsvitaren Svein Michelsen (1989), samt artiklar frå antologien *Petroleum og politikk*, redigert av Johan P. Olsen (1989).
2. *Arbeidsmiljøforskning*: I framstillinga av arbeidslivsrelasjonane i sektoren har eg trekt veksel på fleire ulike arbeid. Allereie tidleg på 1980-talet var forskjellige samfunnsvitarar ute med analyser av arbeidslivet i oljeverksemda, som Hans

Godø (1980), Sandnes Liaaen (1982) og Jan Erik Karlsen (1982). Desse arbeida konsentrerer seg i hovudsak om normative analysar av arbeidsmiljøet offshore, sjølv om dei også går fagforeiningssituasjonen i samtida nærare i saumane. Med normativt meiner eg her at forskarane ser klare forskjellar mellom den norske og amerikanske arbeidskulturen på oljearbeidsplassane, noko seinare forskning tona ned.

3. *Tariffoppgjer og arbeidslivsrelasjonar*: Frå kring midten av 1980-talet vart arbeidslivsrelasjonane i oljeverksemda eit hovudtema for norske arbeidslivsforskarar, og særskilt dominerande var miljøet knytt til forskingsinstitusjonen Rogalandsforskning. Av deira utgjevingar har eg spesielt hatt nytte av rapporten *Arbeidskonflikter i norsk oljevirkksomhet* (1989), jamvel om slutningane som blir trekte her blir tolka i lys av eit sterkt systemteoretisk teoritilfang. For å utvide perspektivet har eg derfor supplert utvalet mitt med den tidlegare nemnde avhandling til Marie Smith-Solbakken (1997) — som legg større vekt på kulturelle forklaringar — og avhandlinga til statsvitaren Torgeir Aarvaag Stokke (1998) om lønsforhandlingar og konfliktløysing i Noreg mellom 1978-1998, medrekna oljeoppgjera. I den siste fasen av framstillinga har eg også hatt godt utbytte av boka *Blod, Svette og Olje*, forfatta av Marie Smith-Solbakken og Helge Ryggvik (1997). Boka byggjer i stor grad på avhandlinga til førstnemnde, men strekk seg noko lengre fram i tid (til 1997, medan avhandling sluttar i 1988). Avslutningsvis vil eg kort framheve boka om NOPEFs historie: *Kampen om oljearbeiderne* (2009). Som tittelen kanskje viser er dette meir eit forbundshistorisk verk enn eit vitskapleg arbeid, forfatta av mangeårig redaktør av NOPEFs medlemsblad, Terje Johansen. Hans versjon av historia er korkje spesielt nøytral eller teoretisk orientert. Deler av den er skriva i ein svært normativ tone, og inneheld fleire negative karakteristikkar av konkurrenten OFS. Likevel har eg funne boka viktig som eit supplement. Framstillinga er rik på detaljar og informasjon, og i den grad eg har referert til boka meiner eg å ha gjort det med omhug. Slagsida i teksten er heller ikkje berre ei ulempe, tvert om gjev verket eit godt inntak til å forstå korleis OFS blir omtala og oppfatta frå LO sin synsvinkel.

Internt organisasjonsmateriale

Ei anna undergruppe som inngår i kjeldematerialet består av enkeltstående utgjevingar mynta på medlemmar og tillitsvalde i organisasjonen. I denne kategorien høyrer tekstar skrive for og av OFS i etterkant av hendingane og fenomenane eg skildrar i oppgåva, som forskjellige konsulentrapportar og debatthefter for internt bruk. OFS har sjølv gjeve ut fleire slike hefter som borar djupt i fagforeiningshistoria. Av desse har eg særskilt hatt nytte av debattheftet *Debatt, historie, fremtid* frå 1991. Samstundes har eg også skaffa til vege to eksterne konsulentrapportar — *Ved en skillevei* (1996) og *Ved en ny skillevei* (2009) — skrive av konsulentselskapet De Facto på oppdrag av OFS og seinare SAFE. Både desse rapportane vart utgjevne i situasjonar med indre uro, og har derfor hatt som mandat å inngå som ein del av den dåverande organisasjonsdebatten. Rapportane har slik sett vore relevante for oppgåva, då dei gjev informasjon om eigenskapar ved OFS/SAFE i tillegg til vesentlege ytre utfordringar som organisasjonen stod overfor på dei aktuelle tidspunkta.

Som norma gjerne er i denne typen tekstar, er rapportane prega av eit relativt nøkternt, akademisk språk. Det same er nødvendigvis ikkje tilfelle for bidraga OFS sjølv har stått for, som er meir prega av eit glødande formidlingspråk enn sakleg distanse. For meg har det derfor vore nyttig å ta omsyn til skiljet Ottar Dahl (1973) trekk mellom «talande» og «normative» element i skriftlege kjelder. Dahl viser her til at normative kjeldeutsegn utelukkande gjev informasjon om haldningane og vurderingane til tekstforfattarane, medan talande utsegner gjev opplysningar om reint faktiske forhold (Dahl 1973:41). Dette medfører at det kviler eit ansvar på meg om å ikkje blande desse kjeldeelementa i framstillinga, noko eg spesielt har vore merksam på i samband med OFS sine eigne utgjevingar — sjølv om dette for så vidt gjeld andre kjelder også (til dømes Terje Johansens bok om NOPEF sin historie).

Medlemsbladet OFSA

Ved sida av ulike enkeltstående organisasjonsutgjevingar, har eg også hatt bra utbytte av å lese og gå gjennom medlemsbladet til OFS, *OFSA*. Her har eg funne medlemsinnlegg, referat frå fagforeiningskongressar, leiarartiklar og pågåande diskusjonar i organisasjonen skrive av ulike aktørar i OFS-miljøet. Når det gjeld bladets form og innhald har det

sjølv sagt utvikla seg i tidsrommet eg dekkjer, men det har heile tida hatt som mål å fungere som eit bindeledd mellom organisasjonen og enkeltmedlemmane. Eg vurderer det samstundes slik at sjølv om bladet til ein viss grad har fronta synet til den sitjande leiinga, har det i stor grad fungert som eit ope forum der enkeltmedlemmar har hatt høve til å leggje fram sine synspunkt og interesser. Medlemsbladet har derfor vore ei viktig kjelde til å få greie på det interne ordskiftet — både i rolege og meir urolege tider, og for å utbrodere biletet som vert teikna i dei faglitterære framstillingane.

Når det gjeld utvalet av artiklar eg har henta frå *OFS*, har det avgrensa seg til årgangane som var tilgjengeleg på biblioteket for samfunnsvitskap og humaniora ved UiB, noko som i dette tilfellet vil seie alle utgjevingar mellom 1982 til 1997. Desse årgangane har eg lese og gjennomgått systematisk, der eg medvitent har plukka ut dei tekstane eg meiner best kastar lys over dei hendingane og organisasjonsprosessane eg tek føre meg. I dette arbeidet har eg også tatt omsyn til at artiklane er skriva for bestemte føremål og til bestemte mottakarar — i dette tilfellet *OFS*-medlemmar. Tekstane er derfor forsøkt vurdert ut frå samanhengen dei er produsert og brukt i, ut frå ei forståing av at det er røyndomsoppfatningane til tekstforfatarane som kjem til syne (Jacobsen 2006:70). Slik sett har dei i første rekkje funksjon som normative kjeldeelement, men stundom også som talande — der det finst belegg i andre kjelder.

Aviskjelder

Eg har også, om noko sporadisk, referert til riks- og dagsaviser i oppgåva, mellom anna for å få greie på korleis *OFS* har vorte omtala i media. Ved å nytta søkjemotoren Atekst/Retriever har eg fått tilgang til artiklar om *OFS* i delar av tidsrommet eg tek føre meg, i første rekkje frå og med 1980- og 1990-talet¹⁵. No er databasen til Atekst stor, og rommar artiklar både frå dei store riksavisene og delar av dei større regionavisene. Eit søk i Atekst kan fort bli overveldande, men med tanke på at eg i hovudsak har nytta databasen for å få meir kjøt på beina til hendingane eg skildrar, har søka vore handterlege. I tillegg har eg først og fremst vore på utkikk etter artiklar med fakta og direkte sitat frå ulike involverte partar under hendingar som streikar, interne

¹⁵ Det varierer nemleg kor langt dei ulike avisene går attende i tid i søkjemotoren Atekst/Retriever. For dei fleste stoppar utvalet i 1980, medan *Verdens Gang* går heilt tilbake til 1945. Mi erfaring er likevel at søkeord som *OFS*, organisasjonens forløparar og andre relevante stikkord ikkje får treff før om lag 1980.

organisasjonsprosessar og liknande. Sitata frå slike kjelder er for det meste brukte og formidla direkte i teksten, då eg ser det som sjølvsagt at norske aviser er tru mot personane dei siterer. Dette gjeld for så vidt også når det gjeld artiklar henta frå medlemsbladet *OFSA*.

Informantintervju

Vidare har eg supplert kjeldene ovanfor med samtalar og intervju. Med rikt utbytte har eg hatt inngåande samtalar ikkje berre med leiarane av SAFE, men også med tidlegare og noverande representantar frå forskjellige klubbar og medlemsforbund. Eg har gjennomført fire intervju totalt, med fem informantar¹⁶. Allereie tidleg i forskingsprosessen tok eg kontakt med SAFE i Stavanger, og fekk raskt positivt svar på intervjuførespurnaden. Sjølv stilte dåverande leiar Terje Nustad og 2. nestleiar Roy Erling Furre villig opp til eit gruppeintervju som vart halde i mars 2009. Sjølve informantutvalet følgde altså ikkje noko detaljert plan, men gjekk meir føre seg i tråd med det Grønmo omtalar som ei snøballutveljing — ei form for selektering som skjer i samråd med aktørane sjølve (Grønmo 2004:102). Denne framgangsmåten var godt eigna for å kome i kontakt med aktuelle respondentar, då SAFE sjølv gav tips om personar som var med i store delar av tidsperioden eg tek føre meg — alle frå og med om lag 1980 og utover. Informantane hadde dessutan bakgrunn frå forskjellige yrke og greiner i næringa, noko som viste seg nyttig for å få innblikk i dei ulike medlemsgruppene synspunkt og vurderingar — og eventuelle konfliktlinjer mellom dei. Slik sett medverka samtalan til å løfte totalbiletet mitt, både av sjølve fagforeininga og historia eg har sett meg føre å formidle.

Når det gjeld forskingsintervju som metode er det sjølvsagt visse metodologiske betraktningar som heftar seg ved denne, som ved andre framgangsmåtar. Kva gjev dei munnlege kjeldene informasjon om, korleis kan dei brukast? Ser vi til Steinar Kvale så meiner han at intervju først og fremst bør nyttast for å «innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolking av de beskrevne fenomenene» (Kvale 1997:21). Vidare skriv han at «intervjuformens styrke er at en fanger opp variasjonen i intervjupersonens oppfatninger om et tema og dermed gir et bilde av en

¹⁶ Ei detaljert liste over alle informantane finst bakerst i oppgåva, i litteratur- og kjeldelista.

mangfoldig og kontroversiell menneskelig verden» (ibid:23). I tråd med Kvale har eg derfor primært nytta intervju som eit supplement til resten av kjeldematerialet, og som ein inngang til å få greie på kva dei spesifikke informantane meiner om det som hendte (og eventuelt kvifor det hende). Å nytte intervju for å innhente opplysningar om faktiske forhold er meir problematisk, spesielt i studiar med langt tidsspenn. Minneforskyvingar, etterrasjonaliseringar og narrative strukturar som sjølve intervjusituasjonen skapar gjer nemleg at slik informasjon ikkje står på trygg grunn åleine (Heiret 2001:17). I følgje Jacobsen kan informantar sjølv sagt bidra med fakta om saksforhold, men dei kan også leggje til, trekkje frå, «omsetje» og transformere detaljar (Jacobsen 2006:71). Det gjer at vi må søkje belegg i andre kjelder og intervju om ein i det heile hentar faktaopplysningar frå slike kjeldeutsegn, noko eg har gjort unntaksvis i oppgåva — jf. datatriangulering.

Avslutningsvis vil eg gjere lesaren merksam på at eg også hadde planar om samtalar med personar som var aktive i OFS-miljøet på 1970-talet, sidan dette mangla. Eg var endåtil i kontakt med to aktuelle informantar, men korrespondansen drog ut i tid og det kom ikkje noko konkret ut av planane. Eg har likevel freista å adressere denne mangelen ved å inkludere eit intervju med ein sentral person i OFS-historia, Øyvind Krovik, henta frå nettstaden til dokumentasjonsprosjektet Kulturminne Ekofisk¹⁷. Intervjuet er transkribert i sin heilskap, og offentleggjort på internett¹⁸. Når det gjeld innhald og spørsmålsformuleringar tangerer det til dels min eigne, og fyller slik sett ein del hol i den tidlege historia. Reint metodisk vurderer eg også dette intervjuet etter same kriterium som intervjuet eg sjølv har utført.

¹⁷ Prosjektansvarleg for Kulturminne Ekofisk er Norsk Oljemuseum. Oppdragsgjevarar for prosjektet er ConocoPhillips og Norpipe Oil. Sentrale samarbeidspartnarar inkluderer institusjonar som Riksantikvaren, Nasjonalbiblioteket og Statsarkivet i Stavanger: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%23%23&iCategoryId=716&iInfoId=0&iContentMenuRootId=1001&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1489&iMin=4&iMax=5

¹⁸ Intervjuet er utført av Kristin Øye Gjerde, 31. januar 2003. Utskrift av intervjuet er tilgjengeleg frå: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%23%23611363%23-1&iCategoryId=143&iInfoId=330&iContentMenuRootId=1136&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1136&iMin=336&iMax=353

Intervjusituasjonen

Når det gjeld intervjusituasjonane vart dei planlagde og gjennomførte som semi-strukturerte intervju på stader valt av informantane, nokre gongar i heimen deira, andre gongar på arbeidsplassen eller på kontoret til SAFE. Etter samtykkje frå informantane pla eg skru på ein lydopptakar, innleie med å fortelje litt om målet med prosjektet og kva for tema og hendingar eg freista å dekkje i samtalen. Innleiingsvis var eg også påpasseleg med å vidareformidle kravet om informert samtykkje, som gjev informanten rett til både å delta og eventuelt trekkje seg frå studien (Grimen 2004:405). Når det gjeld anonymisering, forklarte eg at her stod informantane relativt fritt, utan at nokon såg det nødvendige i det. Alle informantane ønskte stå fram med fullt namn, noko eg også kontrollerte for på nytt fram mot innlevering. At ønsket om konfidensialitet ikkje var til stades kan nok ha samanheng med at personane eg snakka med til dels er forventa å vere meningssterke aktørar, i kraft av å ha/hatt ein posisjon som tillitsvald (Jacobsen 2006:75).

Rundt rekna vara samtalan frå mellom ein til to timar, og var relativt uformelle i forma. Likevel låg det ein viss struktur i det at eg nytta meg av ein intervjuguide under samtalan. Intervjuguiden var utforma slik at han konsentrerte seg om sentrale tema og hendingar i organisasjonsutviklinga, men utan at rekkjefølgja på spørsmåla var heilt klarlagt. Slik sett minna intervjusituasjonen mykje om ein vanleg samtale, sjølv om dei førehandsutforma spørsmåla vart henta fram der eg fann det naturleg (Ryen 2002:99). Ved å halde meg til intervjuguiden unngjekk eg dessutan at informantane, som personar med brennande engasjement og stor argumentasjonsevne, tok over intervjustrukturen. Vidare meiner eg spørsmåla var formulerte slik at dei ikkje blei leiande eller tendensiøse, snarare tok eg sikte på å kome med spørsmålsformuleringar som gav informantane forsiktige leietrådar for den vidare samtalen¹⁹. Altså vil eg hevda at informantintervjua vart forsvarleg gjennomførte, på ein måte som tok omsyn til både metodiske og meir forkingsetiske omsyn.

¹⁹ Døme på slike spørsmålsformuleringar: «er det rimeleg at», «var det sånn», «korleis», kan du fortelje meg meir om». Sjå elles intervjuguiden bak i oppgåva — appendiks:intervjuguide.

Etterarbeidet

Etterarbeidet med intervjumaterialet har i stor grad dreidd seg om transkripsjon, og vurdere intervjuet i relasjon til det skriftlege kjeldematerialet. Transkripsjonen har vore mest mogleg ordrett, sjølv om eg ikkje har teke med oppattakingar, pausar, korreksjonar frå intervjuar eller informantar og likande i utskrivinga. Dette fordi eg primært har vore interessert i informantanes inntrykk og vurderingar, og mindre i sjølve måten dei ordlegg seg på. I etterkant har alle intervjuet og referat blitt sendt til informantane for godkjenning. Fleire av informantane har også fått lese gjennom delar av tidlegare manuskript, og kome med innspel og kommentarar. I tillegg er all sitatbruk godkjent av informantane, ikkje minst samanhengene dei står i. Grunna handsaming av personopplysningar har oppgåveprosjektet også vore meldepliktig. Studien er derfor meldt inn til Personvernombodet for forskning, Norsk samfunnsvitskaplig datateneste (NSD).

2.5 Vurdering av kjeldematerialet

Etter at ein har gjennomført datainnsamlinga er det viktig å vurdere om kjeldene gagnar føremålet med studien og om dei held god nok kvalitet. Dei to mest vanlege kriterier for datakvalitet i samfunnsvitskapane er reliabilitet og validitet (Grønmo 2004:220).

Reliabilitet dreier seg i all hovudsak seg om korleis studien er gjennomført og om handteringa av kjeldene står til truande. Idealet er eit ein skal kunne gjere forskingsopplegget på ny, og at andre skal kunne kome fram til same resultat dersom dei gjentek prosessen (ibid:222). For å vere påliteleg lyt studien derfor vere tufta på gode og etterrettelege framgangsmåtar (Silverman 2006:282). Dette er freista gjort gjennom å vere så nøyaktig som mogleg i omgangen med kjeldematerialet. Som vist ovanfor er intervjuet skrivne ut på bakgrunn av opptak, samstundes som informantane har hatt høve til å lese transkripsjonane og kome med innspel i etterkant. Med andre ord skal dei vere etterrettelege. Når det gjeld dei skriftlege kjeldene er alle som ein offentleg tilgjengelege og kontrollerbare for eventuelle lesarar. Kjeldematerialet og litteraturtilfanget sett under eitt er dessutan godt belagt med rikeleg av tilvisingar, slik at det er mogleg for andre slå opp på same stad og finne det same. Slik sett skal oversikta over kven eg står i gjeld til vere god.

I vitenskapelige studiar held det likevel ikkje at kjeldene er pålitelege, dei må også vere valide for spørsmåla som problemstillinga reiser. Kort sagt må kjeldene må kunne svara på problemstillinga (Grønmo 2004:221). Sett under eitt meiner eg validiteten i oppgåva er god. Grunngevinga er først og fremst at oppgåva byggjer på fleire supplerande kjeldegrupper, kjelder av ulikt historisk opphav og med relevans for ulike sider ved organisasjonsutviklinga.

To potensielle veikskapar ved datamaterialet kan likevel nemnast. For det første baserer ikkje studien seg på materiale frå SAFE sine egne arkiv. Dette var ein moglegheit eg vurderte ei stund, men som eg fort slo frå meg, då det truleg ville kravd både løyve frå SAFE og finansiering av eit lengre opphald i Stavangar. Innanfor ramma av ei masteroppgåve ville det ha kosta for mykje tid og ressursar. For det andre er det ei viss skeivfordeling når det gjeld balansen mellom litteratur og primærkjelder. Eksempelvis er framstillinga av dei tre første fasane i oppgåva, alle innanfor 1970-åra, i hovudsak tufta på forskingslitteratur. Dette kan forsvarast med at oppgåva i stor grad har eit teoretisk og samanfattande preg. I tillegg er publikasjonane som dekkjer 1970-åra langt meir varierte og talrike, enn det som er tilfelle for dei 15 siste åra. Av denne enkle grunnen har det derfor vore nødvendig å ha fleire andre kjelder å vise til i den siste fasen — rett og slett for å kunne skrive på eit informert og godt grunnlag.

3.0 Teoretisk Ståstad

3.1 Innleiing

Når forskarar formulerer problemstillingar gjer dei det gjerne på skuldrene til gigantar. Han eller ho tek som regel utgangspunkt i tidlegare forskning, og formulerer problemstillinga slik at ho inngår som ein mindre del av eit etablert forskingsfelt. På overflata kan det kanskje synast som ein noko usjølvstendig praksis, men i både humaniora og i samfunnsvitskapane er nye måtar å konfigurere meir eller mindre kjent kjeldemateriale eit viktig element i forskingsutviklinga. Nyansering og ettersyn kan medverke til å skape nye og viktige bidrag, opne for alternative synsmåtar andsynes «gamle» paradigme, og sikre at fagdisiplinane blir haldne i hevd på ein vital og meiningsfull måte. Dette er mellom anna noko Sigmund Grønmo slår fast i si metodebok: ei problemstilling skal leie oss frå den kunnskapen som er etablert gjennom tidlegare forskning, til den nye kunnskapen som vi ønskjer å utvikle på grunnlag av ein ny studie (Grønmo 2004:63).

Dette kapittelet er derfor bygd opp på ein utforskande måte. Gjennom dialog med relevant teoretisk litteratur freistar eg å kome fram til eit svar på korleis oppgåvas problemstilling best kan løysast og handsamast. Utgangspunktet er synleggjere kva slags teoretiske forskningstradisjonar denne studien kan knytast opp mot, og på grunnlag av det, vurdere relevansen til oppgåva i ein større fagleg samanheng. Siktemålet er å gje meg egne bein å stå på, og prøve kome fram til ei høveleg teoretisk ramme for oppgåva.

Kapittelet består av to hovuddelar. I *første* del forsøker eg å klargjere min teoretiske ståstad, som mellom anna tek utgangspunkt i historisk-komparativ teori om system av arbeidslivsrelasjonar («industrial relations») og «varieties of capitalism». Hovudsiktemålet her er kartleggande: Å få eit oversyn over viktige «tenkjemåtar» og perspektiv innanfor desse forskningstradisjonane. I *andre* del skiftar vi terreng og går meir direkte inn på korleis desse teoriane kan relaterast til oppgåvas empiriske fokus. Ambisjonen er å finne fram til høvelege analyseomgrep eg kan nytte i undersøkinga av studieobjektet mitt: *OFS og dei oljeindustrielle relasjonane*.

3.2 Å studere arbeidslivet: Tilnærming og utgangspunkt

Mitt eige problemområde (arbeid og arbeidslivet) og teoretisk som metodisk innfallsvinkel er i stor grad tufta på historisk-komparative teoritradisjonar, som historisk institusjonalisme og historisk sosiologi. Eit felles orienteringspunkt her er store omfattande problemstillingar, ei historisk orientering og måten politisk åtferd og verknadar blir strukturert og forma av institusjonar (Steinmo 2007:118). Studiar frå desse fagtradisjonane ser gjerne på likskapar og skilnadar mellom langsiktige utviklingsprosessar i ulike land, eller på vilkåra for omfattande samfunnsendringar i ulike samfunnstypar eller epokar (Grønmo 2004:393). Den komparative og historiske orienteringa kan vidare sjåast på som ein reaksjon på ahistoriske teoriskular og den måten ein innanfor samfunnsfaga leiter etter lovsamsvar som kan identifiserast, isolerast og oppdagast på nytt i stadig nye hendingsfølgje (Halvorsen 1992:1; Sejersted 2003:70). For å gripe komplekse historiske mønster særleg for nasjonar, organisasjonar og institusjonar må studiane snarare forankrast i tid og rom, blir det argumentert for. Følgjeleg er ei historisk orientering naudsynt. Dermed blir det òg vanskeleg å skjere ut einsskilte faktorar og utvikle generelle lover for hendingar og prosessar som blir repeterte (Michelsen 1989:7). Spissformulert kan vi seie at teoriane her skal *forklare* hendingar, heller enn å nytte hendingar for å eksemplifisere teori (Halvorsen 1992:3).

Studiar av arbeidslivsrelasjonar

Arbeidslivet og arbeidslivsrelasjonsforskning er eit empirisk område som har hatt ein vesentleg posisjon i den historisk-komparative forskningstradisjonen. Sentralt her står analysen av sambandet mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar, deira organisasjonar, og mellom desse og staten på institusjonelt nivå (Korsnes 2003:17). Eit hovudtema i arbeidslivsrelasjonsforskninga har vore dei kollektive aktørane i arbeidslivet, og spelet mellom dei. Det vil seie interesseorganisering — korleis interessemotsetnadar kjem til uttrykk og korleis dei kollektive aktørane handterer og eventuelt løyser motseiingar og motsetnadar (Falkum 2008:117, med referanse til Dunlop).

Desse grunnleggjande trekka til sides: Arbeidslivsrelasjonsforskninga kan ikkje seiast å utgjere noko avgrensa fagfelt med ein klar og eintydig fagleg profil. Tvert om er

feltet meir definert av empirisk avgrensing enn av teoretiske perspektiv. Det er òg først frå og med 1980-talet at forskinga har via merksemda si til samanlikningar av arbeidslivsrelasjonar («comparative industrial relations»), i historisk og/eller internasjonalt perspektiv (Korsnes 2003:23). For sjølv om det er konsensus om kva fagfeltet empirisk omhandlar, er det framleis usemje om forståings- og forklaringsmåtar. Ein viktig forklaringsfaktor til det, som Olav Korsnes (2003) påpeikar, er feltets fleirfaglege karakter. Historisk sett har mange disiplinar operert innanfor fagområdet, frå økonomar til juristar, historikarar, statsvitarar og sosiologar (ibid:22). Dermed har det heller ikkje vore lett å kome fram til sameinte perspektiv, felles problemstillingar og felles forskingsmetodar (Falkum 2008:118). Men desse faglege skilnadane sprikar kanskje endå meir i synet på korleis arbeidslivsrelasjonane skal sjåast i forhold til meir generelle teoriar om samfunnsending — som mellom anna konvergensteori og globaliseringsteori (Korsnes 2003:22).

Konvergens og industrisamfunnsteorien

Opphavet til studiet av arbeidslivsrelasjonar, eller «industrial relations» som det heiter på engelsk, må vi attende til den tidlege etterkrigstida for å finne. I følgje historikar Jan Heiret (2003) var fagfeltet på den tida prega av (system)teoretiske perspektiv som førespegla ei harmonisk samfunnsutvikling for vestlege industrialiserte land dersom arbeids- og klassekonfliktar frå tidlegare tider blei underlagt samfunnsmessige reguleringar (Heiret 2007:92). Samstundes meinte framstående forskarar, som John Dunlop og Clark Kerr, at utviklinga av dei nasjonale systema av «industrial relations» ville konvergere ved at dei mest effektive reguleringsregima vann fram (Dunlop 1958; Kerr 1960). Desse framtidsutsiktene blei særleg forbunde med «industrisamfunnsteorien» — ein teori som gjekk ut på at alle samfunn som gjekk igjennom same industrialiseringsprosessar som dei vestlege industrinasjonane òg ville utvikle liknande organisasjonsformer og institusjonelle ordningar (Giddens i Korsnes 2003:22). I denne teorien hadde «industrial relations» ein viktig, bestemt plass. Mellom anna såg ein føre seg ei utvikling med merkbar reduksjon i økonomiske konfliktar, og at institusjonelle ordningar langt på veg ville oppheve interessekonfliktane mellom arbeid og kapital (Korsnes 2003:22).

I eit oversyn over forskingsfeltet hevdar sosiolog Olav Korsnes (2003) at framvoksteren av slike tankar må sjåast i lys av sin historiske kontekst. For, som han understrekar, det er neppe tilfeldig at industrisamfunnsteorien blei lansert i etterkrigstida; ein periode som i ettertid framstår som ein unik langvarig økonomisk vekstperiode i den kapitalistiske verda frå slutten av 1940-talet til 1970-talet (Korsnes 2003:23). Men ingen tre veks inn i himmelen, ei heller økonomiske konjunkturar. Den økonomiske krisa som oppstod på 1970-talet, akkompagnert av omfattande streikar og sosial uro, sette ein ugjenkalleleg sluttstrek for den lukkelege etterkrigstida. Følgjeleg blei det òg sett spørsmålsteikn ved industrisamfunnsteoriens gyldigheit, empirisk så vel som normativt. Nye, kritiske tilnærmingar vaks i staden fram, og som kritiserte tidlegare IR-forsking for å oversjå ustabilitetar og interessemotsetnadar mellom samfunnssklassane. Samstundes syntest historisk forankra forskjellar mellom ulike nasjonale system av arbeidslivsrelasjonar å vere sterkt undervurderte (ibid:22-23).

Konvergens og globalisering

I løpet av det neste tiåret, 1980-talet, blei konvergenstanken likevel henta opp att frå skrivebordsskuffa — om enn i ein ny og annleis ham. Dette hamskiftet var i all hovudsak knytt til globaliseringstesa, som i ekstrem utleiing forventa eit press mot ein minimumsstat; eit kapplaus mot botnen for offentlege styrings- og reguleringsambisjonar. Den sentrale premissen her var at internasjonal mobil kapital ville gå dit kostnadane var lågast, og at marknadskreftene dermed ville presse dei nasjonale modellane på defensiven (mot ei samling kring anglo-amerikanske løysingar) (Tranøy og Østerud 2001:13). Ei slik vidfemnande samfunnsending ville sjølvsagt òg få konsekvensar for ulike nasjonale system av arbeidslivsrelasjonar; tradisjonelt tufta på nasjonalspesifikke lov- og avtaleverk, nasjonale organisasjonar og arbeidsplassar med klar territorial forankring. Men kva for prosessar som ville bli globale, og kor djuptgripande endringar som var på gong, var det stor usemje om (Heiret 2003a:213).

Tilhengjarane av globaliseringstesa har, i følgje Thomas Fetzer (2009), framheva «the importance of cross-border regime competition for international mobile capital as the key convergence mechanism» (Fetzer 2009:7). Dette synet byggjer primært på antakingar om at multinasjonale selskap i den nye, globale kapitalismen vil vere lite

bundne av nasjonale omsyn, og at dei dermed ikkje vil gå av vegen for å nytte trugsmål om relokalisering overfor vertsnasjonar og fagforeiningar for å få gjennomslag for sine interesser. Dermed vil ulike system av arbeidslivsrelasjonar, ved sidan av å fungere som instrument for sosiale kompromiss mellom partane i arbeidslivet, bli tett knytte til verksemdenes økonomiske prestasjonar og resultat. Verksemdene vil såleis kunne krevje i «pose og sekk»: både nedbygging av institusjonell regulering av arbeidslivsrelasjonar, og at fagforeiningane godtek arbeidsintensivering og lønsreduksjonar (Fetzer 2009:7; Olsen 2007:41).

Motstandarane av globaliseringstesa viser på si side til den sterke stigavhengnadslogikken til arbeidslivsrelasjonane, og har avvist dei mest vidtfemnande spådommane på det grunnlaget (Fetzer 2009:5). Sentralt her er at systema er vevde inn i nasjonsspesifikke samfunnsinstitusjonelle konstellasjonar som — når dei vert endra — følgjer sin eigen endringslogikk (Korsnes 2003:41). Dermed er det òg lite som tyder på at det finst nokon automatikk, eller eit «best fit», mellom økonomien og det institusjonelle rammeverket i ein kapitalistisk samanheng, slik mellom anna Richard B. Freeman har hevda (Freeman i Dølvik 2007b:292). Dei fleste forskarar er naturleg nok samde om at det føregår endringar i dei fleste land, men det er lite som tyder på at utviklinga går i ei bein line mot ein ubunden kapitalisme. Ei rekkje gjennomførte historisk-komparative studiar innanfor IR-området synest å stadfeste dette. Mellom anna er det påvist vedvarande institusjonelle skilnadar mellom land når det gjeld regulering av arbeidslivsrelasjonar, institusjonell organisering, og fordeling av løn og velferdsgode (jf. Thelen 2005:1; Thelen og Steinmo 1992:6). Kva som er årsaka til det, og kvifor nasjonale særtrekk held stand trass i globaliseringas ytre økonomiske press, har vore eit sentralt tema for arbeidslivsrelasjonsforskninga dei siste åra.

Marknadsøkonomi av ulikt format

Eit viktig analytisk rammeverk som har søkt å kaste nærare lys på denne problematikken, finn vi i konseptet «varieties of capitalism» (VoC). Det er i all hovudsak utvikla av dei politiske økonomane Peter Hall og David Soskice (2001), og legg til grunn at den kapitalistiske økonomien ikkje tek ei universell form, men varierer på tvers av nasjonalstatar. Sentralt her står analysen av det institusjonelle grunnlaget for

marknadsøkonomien i velutvikla industriland, der kryssnasjonale forskjellar vert uttrykte i form av eit breitt skilje mellom to idealtypiske kapitalismemodellar: «coordinated market economies» (CME) og «liberal market economies» (LME) (Hall og Soskice 2001:8). Denne typologien rommar likevel ikkje berre skilnadar i arbeidslivsrelasjonar, men blir analysert ut frå heilskapen av dei institusjonelle arrangementa som er sentrale for å oppretthalde økonomien: *finansinstitusjonar, arbeidslivsrelasjonar, fag- og yrkesutdanning, bank- og industriforbindingar, og velferdsstattsinstitusjonar*. Poenget til Hall og Soskice (2001) er at kvar av desse dimensjonane er karakteriserte av koordinasjonsproblem, men at dei ulike landa sine løysingar på desse problema varierer. Mellom anna vert liberale marknadsøkonomiar i hovudsak koordinerte etter marknadsmekanismar, medan formelle institusjonar spelar ei mykje meir sentral rolle i styringa av økonomien i koordinerte marknadsøkonomiar (Hall og Soskice 2001:7-8, Haggard 2003:1).

Den første modellen, CME, vert hovudsakleg assosiert med Norden og kontinental-Europa. Økonomien her ber preg av sterk koordinasjon og langsiktig tenking — men òg av ein viss tregleik. Mellom anna spelar arbeidsgjevarorganisering og samhandling mellom bankane og verksemdene ei viktig rolle for korleis rammevilkåra i næringslivet artar seg. I tillegg vektlegg litteraturen godt institusjonaliserte arbeidslivsrelasjonar: høg fagforeiningsdekning og samarbeid mellom partane i arbeidslivet med sektorvis og kollektive avtalar. I følgje Løken mfl. (2008) kan «den norske modellen» derfor reknast som ein variant av koordinerte marknadsøkonomiar; ein variant bygd på utstrekt trepartssamarbeid mellom staten og partane i arbeidslivet²⁰, «solidarisk» lønspolitikk, velferdsstatleg inntektssikring, gratis utdanning og aktiv arbeidsmarknadspolitikk (Løken mfl. 2008:15-18). Men ein slik kollektivistisk logikk krev normer som innskrenkar mange åtferdsval. Til dømes vil verksemdar gjerne

²⁰ Eit sentralt trekk ved trepartssamarbeidet her til lands er «frontfagsmodellen», som i korte trekk går ut på at konkurranseutsett sektor forhandlar først og set rammene for resten av lønsoppgjeret (Løken mfl. 2007:15). Føremålet har vore å underleggje lønsoppgjera ein kollektiv fornuft som tek omsyn til eksportnæringas konkurransekraft. Historisk er opprettinga av frontfagsmodellen svært interessant, då han i si tid — på 1950- og 60-talet — markerte eit vegskilje der klasseperspektivet blei fortrent til fordel for ei meir teknisk systemforståing av relasjonane mellom dei ulike gruppene i økonomien. Slik Heiret (2003) ser det, representerte frontfagsmodellen derfor eit «sammenfall mellom statens interesser av å regulere inntektsutviklingen, og LOs interesser av å opprettholde sin dominerende posisjon i systemet av arbeidslivsrelasjonar» (Heiret 2003:155).

investere tungt i opplæring av arbeidskraft, noko som føreset sterke avgrensingar på å bruke lønsintensiv for å lokke konkurrentens arbeidskraft over til seg. Arbeidstakarar vert på si side løna for sin lojalitet med eit sterkt oppseiingsvern (Tranøy og Østerud 2001:23; Løken mfl. 2008:18-19).

Den andre modellen, LME, kan òg omtalast som den anglo-amerikanske modellen, og omfattar dei rike engelsktalande landa. Desse landa er prega av ein individualistisk kultur, meir risikovillig kapital og lite innbyrdes samarbeid mellom verksemdar og andre institusjonar. Men kortsiktig finansiering krev stor omstillingsevne, noko som medfører låge barrierar mot tilsetjingar og oppseiingar. Omsynet til raske snuoperasjonar gjer òg partsamarbeid i verksemdene mindre attraktivt, då det tek tid å bli samde om felles løysingar. Følgjeleg er arbeidslivsrelasjonane ofte meir desentraliserte: ein låg del fagorganiserte, lønsavtalar hovudsakleg på verksemdsnivå, ei fragmentert arbeidsgjevarside og store motsetningar mellom partane (Tranøy og Østerud 2001:23; Løken mfl. 2008:18-19).

Eit viktig moment ved denne analyseforma er at dei ulike delane i ein modell er gjensidig avhengige av, eller balanserar, kvarandre. Vidare gjev dei nasjonale konfigurasjonane opphav til ulike komparative institusjonelle føremoner; føremoner som er avgjerande for kva type produksjon ulike land gjer det best innanfor (ibid). Til dømes argumenterer Hall og Soskice for at reguleringsregimet og dei institusjonaliserte samhandlingsmønsterane i koordinerte marknadsøkonomiar — som den tyske — stimulerer til produksjon av industrivarer med høgare kvalitet og kompetanseinnhald enn det den liberale marknadskapitalismen maktar. Til gjengjeld kan liberale økonomiar skilte med fleire jobbar i arbeidsintensiv privat tenesteyting, og jamt over eit betre klima for kjappe, nyskapande innovasjonar (Hall og Soskice i Dølvik 2007b:292). I ein diskusjon om globalisering og konvergens er dette viktige poeng å ha i mente, sidan multinasjonale selskap truleg vil leggje vekt på slike komparative gevinstar når dei vurderer lokalisering. Det er såleis med denne bakgrunnen, og med ein underliggjande polemikk som rettar seg mot popularisert konvergensteori, Hall og Soskice finn at globaliseringa kan forsterke institusjonell divergens, snarare enn å skapa konvergens (Tranøy og Østerud 2001:23-24). Følgjande sitat utdjupar dette poenget:

Nations often prosper, not by becoming more similar, but by building on their institutional differences [...] Thus, much of the adjustment processes will be oriented to the institutional recreation of comparative advantage (Hall og Soskice 2001:60,63).

Arbeidslivsrelasjonar og ulike marknadsøkonomiar

Desse innsiktene kan òg gje oss meir kunnskap om kvifor ulike arbeidslivsrelasjonsregime synest å reprodusere forskjellar i møte med dei skjerpa marknadsvilkåra i samtida. For å få eit godt grep om det, må ein i følgje statsvitar Kathleen Thelen (2001) sjå forskjellane mellom LME og CME på makro-nivå (forhandlingsstrukturen, den generelle posisjonen til fagrørsla) i samband med fundamentale skilnadar på mikro-nivå. Ho viser til at desse skilnadane synest å føre fram til ulike arbeidsgjevarstrategiar i verksemdene, snarare enn likare (Thelen 2001:72).

Innanfor liberale marknadsøkonomiar er det ikkje urimeleg å hevde at det i løpet av dei siste 25 åra har funne stad ei maktforskyving frå stat og fagrørsla til kapital, slik det har vore nemnt i mykje av globaliseringslitteraturen. I Storbritannia og USA til dømes, har det sidan tidleg på 1980-talet funne stad ei omfattande oppmjuking av rettar og avtalar på verksemdsnivå, noko som har svekka både forhandlingsinstitusjonane og styrken og nærværet til fagrørsla i arbeidslivet. Arbeidsgjevarane har på si side nytta dette politiske og økonomiske oppbrotet til å skjerpa sin styringsrett og autonomi; endåtil selskap som produserer industrivarer av høgare kvalitet har gjort det på måtar som bryt med konvensjonelle partssamarbeidstradisjonar på arbeidsplassane (ibid). Thelen (2001) forklarar desse endringane med at forhandlingsinstitusjonane i desse landa alltid har vore meir avhengige av fagforeiningsstyrke enn av arbeidsgjevarorganisering, og følgjeleg har dei òg vore mindre institusjonelt bindande enn i koordinerte økonomiar (Thelen 2001:318). Fråværet av komplementære institusjonar (langsiktig finansiering, opplæring) har gjort at arbeidsgjevarane her ikkje har sett seg tente med å oppretthalde ordningar som stør seg på slagkrafta til ei stadig meir svekka fagrørslar (ibid).

Tilhøva ser annleis ut i koordinerte marknadsøkonomiar. Her har arbeidsgjevarane òg søkt, og til dels fått gjennomslag for, større fleksibilitet på arbeidsplassane. Men i desse landa har dei overordna forhandlingsinstitusjonane synt seg meir tilpassingsdyktige og robuste. Årsaka til det er at arbeidsmarknadane her i større grad er koordinerte av formelle reglar og prosedyrar, og følgjeleg er tettare kopla til andre

institusjonar. I tillegg har arbeidsgjevarane òg i stor grad investert og organisert strategiane sine kring heimehøyrande institusjonar, noko som avgrensar kor djupe endringar dei har sett seg tente med. Forhandlingsinstitusjonane her stør seg nemleg ikkje berre på sterke fagforeiningar, men òg på ei arbeidsgjevarside som har innsett kor viktig partssamarbeid og eit lågt konfliktnivå er for kvaliteten på industrivareproduksjonen. Innanfor koordinerte økonomiar er det derfor misvisande å hevde at arbeidslivsrelasjonane har blitt bygde ned, sjølv om fleksibilitet og desentralisering i eit visst monn blir nytta i leiarstrategiaugemed (Thelen 2001:73; Heiret 2003a:211).

Tre innvendingar

Det er såleis liten tvil om at Hall og Soskice representerer ei nyansert og innflytelsesrik stemme i globaliseringsordskiftet. Styrken til analyseforma deira er at nasjonaløkonomiar vert rekna som samanhengande system der det er eit kausalt samband mellom aktørar og eigenskapar ved systemet (Moen 2002:4). Desse faktorane reknast for å spele på lag og verka gjensidig forsterkande og institusjonell kontinuitet blir såleis tryggja gjennom såkalla «tilbakeføringsprosessar» mellom institusjonar som står i eit innbyrdes forhold til kvarandre (Fetzer 2009:8). Dette understrekar eit viktig teoretisk poeng, at historisk og territorialt forankra institusjonar, som nasjonalstaten, er relativt stabile og sjølvregulerande. Og som empiriske resultat syner, er det mykje som talar for det. Spørsmålet er likevel om ikkje Hall og Soskice spenn bogen for hardt i forsøket på å motbevise motstandarane sine? Har teoretiseringa deira, som mange forskarar har peika på, ei funksjonalistisk slagside i at dei ulike kapitalismemodellane framstår som altfor robuste og stiliserte? (sjå til dømes Thelen 2002, Thelen 2004, Sorge 2005). Dette er kritikk vi skal dvele litt ved, og sjå nærare på, før vi går vidare til den neste del. Tre hovudinnvendingar utmerkjer seg her.

Det *eine* momentet er analyseforma sitt syn på nasjonaløkonomiar som relativt sjølvregulerande system, noko fleire nyare arbeid innanfor historisk institusjonell teori har kritisert. Thelen (2004), til dømes, åtvarar mot å ta modellanes økonomiske og funksjonelle logikk for gitt. Det historiske grunnlaget er vel så viktig å undersøkje som dei institusjonelle komparative føremonene, påpeikar ho (Thelen 2004:4). I forlenginga av dette viser ho til Wolfgang Streeck som hevdar at ulike politisk-økonomiske system

ikkje kan reknast som «products of grand design», men snarare «as the products of past and ongoing political intervention and tinkering, of active maintenance and re-setting» (Streeck i Thelen 2004:3). Med andre ord vil dei fleste institusjonelle arrangement vurderast som dynamiske og mellombelse i eit historisk-institusjonelt perspektiv — og ikkje som tidlause, sjølvregulerande mekanismar (Streeck i Høst og Michelsen 2010:178).

Det *andre* momentet som kan framhevast er nedtoninga av bransjeforskjellar og regionale særtrekk innanfor ulike politisk-økonomiske system. Desse forskjellane kan vere monalege, men kor mykje rom er det for dei i VoC-litteraturen? Hall og Soskice verkar primært å vere opptekne av å påvisa kryssnasjonale forskjellar og institusjonell komplementaritet her og no. Analyseforma deira er derfor relativt statisk og seier lite om utvikling over tid (Thelen 2002:388-389). Ein mogleg konsekvens av dette er at nasjonalstatar vert analyserte, og framstilte kryss-nasjonalt, i altfor eintydige former der komplekse historiske mønster som er særigne for bransjar og regionar vert tona ned og neglisjerte til fordel for homogenitet på nasjonalt nivå.

Det *tredje*, og siste momentet, er det strenge fokuset på stigavhengnadslogikk i litteraturen. I grove trekk går Hall og Soskice ut frå at rotfesta institusjonelle logikkar har stor innverknad på utviklinga til politisk-økonomiske system, noko som gjer utviklingsforløpa deira forholdsvis konsistente og uomskiftelege — sjølv om kontekst og ytre omgjevningar skulle endra seg (Fetzer 2009:8). Her kan ein innvende at dette konseptet vert for strikt og kompakt. Det gjev så å seie berre innpass til føresetnadar for stabilitet — ikkje til utviklingsprosessar og endringar. Ein av kritikarane, Arndt Sorge (2005), spør difor, i ein lettare spissformulert tone, om stigar alltid er beine? Er dei ikkje stundom slyngande og uregelmessige? Viss ja, meiner han det svekkjer forklaringskrafta til omgrep som stigavhengnad, i det minste i snever forstand:

Because if a path is crooked, the question must be asked how this comes about. Crooked paths suggest multiple and changing forces, possibly altering in strength and direction over time. In this case, path dependency is a meaningful concept only if we can deal with the complexities in the redefinition of a path, which the literature on path-dependency does not do (Sorge 2005:12-13).

Sorge har såleis mykje til felles med Streeck og Thelen idet at han set spørsmålsteikn ved eintydiggjeringa av nasjonaløkonomar som samstemte «system» eller «modellar». For kva om «systemet» over tid vert omforma på vesentlege punkt? Korleis skal vi gjere greie for det med omgrepet stigavhengnad? (Sorge 2005:23).

Ein alternativ innfallsvinkel, som jamvel kan gje globaliseringsordskiftet ei utvida forståingsramme, er å unngå å la oss verta fanga av motpolar — slik som konvergens versus divergens, lokal versus global, provinsiell versus universell. Sorge poengterer at slik tenking gjerne tilslørar meir enn han forklarar, då desse fenomenen i røynda ikkje treng å vere gjensidig utelukkande. Det som er avgjerande, og som er verdt å studere, er interaksjonen — pendelsvingingane om ein vil — mellom slike fenomen: «More enlightening than positing divergence against convergence is to ask how convergent tendencies are conditioned by and contributive to divergent settings» (Sorge 2005:237). Dette høyrer kanskje abstrakt ut, men det heile vert meir konkret dersom vi trekkjer inn empiriske undersøkingar som arbeidar med nettopp denne type problematikk — altså korleis fenomen som internasjonalisering, eller den forsterka varianten globalisering, påverkar nasjonaløkonomiar og spesifikke samfunnsmessige tilhøve.

Eit godt døme i så måte er komparative studiar av eksport av arbeidslivsrelasjonar i samband med verksemder som etablerer seg utover sine heimlege grenser — som multinasjonale selskap. Ut frå eit strengt stigavhengnadsperspektiv kan vi forvente at selskapas «IR-praksisar» i liten grad vert overførte frå liberale marknadsøkonomiar til koordinerte, og *vice versa*. Til dels stemmer det. Fleire forskingsprosjekt finn at slike ordningar kun vert overførte selektivt eller ikkje i heile teke mellom moderselskap og dotterselskap (jf. Løken mfl. 2008:10). Samfunnsmodell, økonomisk system, organisasjonar, lovverk og avtalesystem i vertslanda set rammer for kva det er mogleg å gjere (ibid:17) Men dette er ikkje heile biletet. Nyare bidrag, som mellom anna Thomas Fetzers artikkel *Beyond Convergence versus Path Dependence* (2009), argumenterer for at slike internasjonale og globale utviklingstendensar *kan* påverke nasjonale institusjonar, men ofte på gradvise, ujamne og nasjonsspesifikke måtar — ikkje einsarta:

Internationalization can have effects that lead to similar shifts in different countries, but this is not necessarily the case and, moreover, while convergence might operate on one level of institutions, they might not do so on others. Internationalization dynamics often

affect countries to different degrees, and [...] are differently «appropriated» in individual countries (Fetzer 2008: 9,5, med referanse til Schmidt).

Slike funn understrekar det som er eit kjernepunkt i Sorges (2005) prosjekt: At internasjonalisering er eit nasjonalt og lokalt fenomen som varierer sterkt med ulike nasjonale føresetnadar (Sorge 2005:8). Ut frå eit slikt perspektiv vil nasjonale modellar derfor vere lausare kopla enn hjå Hall og Soskice — med rom for betydeleg intern variasjon. Meir spesifikt kan det vere nasjonale særdrag knytte til ulike bransjar eller sektorar, noko som nettopp kan skuldast ulik grad av internasjonal eksponering og historiske særtrekk, m.m. Sistnemnde er svært aktuelt i forhold til problematikken eg sjølv skriv meg inn i: det *organiserte* arbeidslivet i den norske olje- og gassektoren. I det følgjande vil eg vil derfor skifta terreng og forsøkje å konkretisere den teoretiske vinklinga i høve til oppgåvas empiriske fokus.

3.3 Teoretisk vinkling i høve til empirisk fokus

Fokuset i denne oppgåva er retta mot framveksten av arbeidslivsrelasjonar i den norske petroleumsverksemda. Ei av hovudmålsetjingane med oppgåva er å skildre, forklare og søkje å forstå utviklingsforløpet i denne organisasjonssektoren med utgangspunkt i møtet mellom den internasjonale oljeverksemda og dei norske arbeidslivsrelasjonane. For å nærme meg denne problematikken tek eg, i tråd med Sorge, utgangspunkt i prinsippet om interaksjon (Sorge 2005). Med det meiner eg at den historiske forminga av arbeidslivsrelasjonane i petroleumssektoren må sjåast på som ein dialektisk prosess mellom internasjonalisering og nasjonal spesifitet — i dette tilfellet mellom dei industrielle tradisjonane til dei multinasjonale føretaka og det norske systemet av arbeidslivsrelasjonar. Utgangspunktet er ei tese om at oljealderens historiske gjennombrøt på 1970-talet, og det organisasjonsmønsteret som då vart etablert, fekk stor innverknad på forminga av dei særeigne «oljeindustrielle relasjonane».

Avgrensing og historisk bakgrunn

Den viktigaste avgrensinga eg gjer er at caset for den historiske analysen konsentrerer seg om fagorganisasjonen OFS (Oljearbeidernes Fellessammenslutning). Reint teoretisk ønskjer eg å nytta OFS' rolle og historikk som eit brennpunkt for å forstå interaksjonen

mellom det internasjonale og det nasjonale, både i høve til etableringa av arbeidslivsrelasjonane i sektoren og korleis desse har endra seg innanfor ulike periodar. Det tidsrommet som denne oppgåva dekkjer, 1973 til 1997, set meg i stand til å følgje denne prosessen over tid, frå den dynamiske oppstartfasen til dei meir «fastsette» seinare fasane då staten i aukande grad gjorde seg gjeldande med regulerande inngrep i sektoren. Men kvifor nett OFS? Kva er det med fagforeininga som gjer ho eigna til dette føremålet?

For det første gjev OFS' eksempel eit særst godt inntak til å forstå korleis møtet mellom den internasjonale oljeverksemda og norsk arbeidslivskontekst fortona seg, og kva for paradoksale og til dels ironiske konsekvensar det fekk for organisasjonsmønsteret i sektoren (Sorge 2005). Det skuldast mellom anna at forløparane til OFS hadde direkte tilknytning til utanlandske operatørselskap i form av å vere tidlegare *husforeiningar* — det vil seie selskapsinterne fagforeiningar. Husforeiningsmodellen var ein del av selskapas «IR-eksport» og dominerte store delar av verksemda tidleg på 1970-talet, medan LO knappast fekk fotfeste. På det store oljefeltet Ekofisk var operatørselskapet Phillips tidleg ute med å få danna ei husforeining — allereie i 1973. Føremålet var, som det heitte, å hindre innblanding frå «outside third parties» (Ryggvik og Solbakken 1997:140). Det viktige er imidlertid at husforeiningane etter kort tid lausreiv seg frå selskapas vold, ikkje berre i Phillips, men òg i operatørselskapa Elf og Mobil i 1976 (Sejersted 2002:222). Året etter skipa organisasjonane det som kom til å bli eit uavhengig alternativ til både LO og oljeselskapa: Operatørfagforeningenes samarbeidsutvalg (OFS)²¹

For det andre gjev historia om OFS òg innsyn i det som verkeleg har særmerkt arbeidslivsrelasjonane i petroleumssektoren: framveksten av uavhengige fagorganisasjonar, organisasjonsstriden mellom desse og LO, og ikkje minst, det høge konfliktnivået. I løpet av 1980-talet vart OFS ein leiande aktør for operatørtilsette i Nordsjøen, i tillegg til at organisasjonen skaffa seg brei medlemstilknytning mellom kontraktørtilsette og flyteriggtilsette. 1980 var eit viktig merkeår i så måte. Det året fekk OFS status som landsomfattande arbeidstakarorganisasjon, og segla dermed opp som ein skarp konkurrent til LO (Smith-Solbakken 1997:323). Vesensforskjellen mellom OFS og den etablerte fagrørsla var imidlertid *ageringsmønsteret*: grunnplansaktivismen,

²¹ Først i 1982 fekk OFS namnet «Oljearbeidernes Fellessammenslutning»

streikevilja, «militarismen». Og der norsk arbeidsliv i etterkrigstida var prega av ei samla og einskapleg fagrørsle, vaks det i oljeverksemda fram eit brokete organisasjonslandskap med fleire aktørar som kjempa om retten til å organisere oljearbeidarane. Eitt audsynleg resultat av dette var hyppige og kostesame arbeidskonfliktar (Karlsen og Remøe i Lægreid mfl. 1989:22). Denne utviklingstendensen gjorde at staten i løpet av 1980-talet for alvor stramma grepet om dei oljeindustrielle relasjonane — mellom anna ved hyppig bruk av tvungen lønsnemnd. Nesten alle lønsoppgjer mellom 1980 og 1990 enda med valdgift (Ryggvik og Solbakken 1997:436). Somme meinte imidlertid at lønsnemndbruken favoriserte LO, medan det raskt vart gripe inn andsynes uavhengige organisasjonar (som OFS) (Aarvaag Stokke 1998:280). I petroleumssektoren blei OFS derfor kjempande på fleire frontar: I tillegg til konflikten med arbeidsgjevarsida, møtte organisasjonen motbør frå hovudorganisasjonane i arbeidslivet og styresmaktene. Men kampvilja og OFS' antiautoritære tilnærming gav òg gode resultat — medlemmane vart lønsleiande i sektoren (Johansen 2009:194).

Idealtypene LME og CME som ramme

Det atypiske ved OFS i norsk kontekst har gjort at eg har valt å ta utgangspunkt i Hall og Soskice (2001) sine kapitalismemodellar — *liberale marknadsøkonomiar* (LME) og *koordinerte marknadsøkonomiar* (CME) — som eit av fleire teoretisk inntak. Føremålet med dette er i all hovudsak heuristisk (søkande): Å nytte omgrepa for å kome på sporet av spenningane som fanst mellom det nasjonale og det internasjonale frå OFS såg dagens lys på 1970-talet og fram til perioden der undersøkinga sluttar. Dette krev likevel visse analytiske modifikasjonar. Heilt openbert kan eg ikkje bruka kapitalismemodellane slik dei i utgangspunktet er tiltenkte — som samanlikningsgrunnlag for kategorisering av politisk-økonomiske system. Til mitt bruk er modellane meir hjelpsame i historisk augneméd, som eit analytisk grep for å handtere og betre forstå korleis interaksjonen mellom dei multinasjonale føretaka og norsk arbeidslivskontekst spelte seg ut og verka inn på utviklinga av arbeidslivsrelasjonane i sektoren. Slik sett nærmar vi oss ein idealtypisk analysemåte, kor modellane inngår som stiliserte og reindyrka konsept som kan setjast på spel og brytast med den historiske røyndommen (Heiret 2001:45, med referanse til Weber, Jacobsen, Ågotnes og Sejersted).

Om vi kikkar nærare på den historiske litteraturen om petroleumsvirksemda er det òg ein sterk tradisjon for å nettopp understreka motsetnadane mellom oljenæringa og norsk arbeidslivskultur (jf. Sejersted 2002:195). Dei store utanlandske oljeselskapa vert i all hovudsak portrettert som fagforeiningsfiendtlige og ugjennomtregjelege; med eit ageringsmønster vi kan setje i samband med selskap innanfor liberale marknadsøkonomiar. Mykje av dette er utan tvil korrekt. Under etableringsfasen i Nordsjøen på 1970-talet la oljeselskapa stor vekt på sin styringsrett og forretningsfridom, noko som avspeglar seg i deira uvilje mot fagrørsla og arbeidsgjevarsamarbeid. I den grad fagforeiningar blei etablerte, var det vanlegvis husforeiningar kontrollerte av selskapa (Lægveid mfl. 1989:153). Dette står i klar kontrast til stoda i norsk arbeidsliv, som på den tida var prega av stadig meir sentraliserte lønsforhandlingar, trepartssamarbeid mellom staten og partane i arbeidslivet, og eit gryande verksemdsdemokrati (Heiret 2003b:160-161). Det er altså temmeleg opplagt at det Francis Sejersted (2002) kallar «oljesystemet» ikkje så lett lét seg innpasse i den norske modellen for arbeidslivsrelasjonar (Sejersted 2002:186). Oljeselskapa innførte i stor grad sine egne praksisar og normer på oljearbeidsplassane, noko som har fått somme arbeidslivsforskarar til omtale denne formative perioden i norsk oljehistorie for «amerikanisering» (Andersen i Solbakken 1997:25).

Ei slik vurdering kan, som vi skal sjå, nyanserst. Eg skal imidlertid ikkje gå nærmare inn på den diskusjonen her, men slå fast at eg ønskjer å halde fast ved prinsippet om interaksjon (Sorge 2005). I eit slikt perspektiv kan ikkje utviklinga av dei oljeindustrielle relasjonane berre utleiast ut frå kunnskap om generelle karakteristika ved oljesystemet og det norske korporative system. Ei rekkje andre faktorar spelar inn — ikkje minst korleis oljeverksemdas aktørar i samspel med kvarandre skapte si eiga historie (Ryggvik 2000:74). Dette betyr i utgangspunktet at eg opnar for ei hybridtenking, kor mønstera og relasjonane innanfor verksemda dels trekkjer på oljesystemet, og dels på det norske systemet av arbeidslivsrelasjonar. Men hybridar føreset òg ein mellomposisjon, og lik kjemiske bindingar har dei gjerne andre eigenskapar enn ingrediensane dei består av. Over tid kan dei danne ulike kombinasjonar, der det nye kan vise seg å vera både ironisk og uventa (Sorge 2005:12; Michelsen 2011:7,22).

Historisk institusjonalisme

For å kasta lys over korleis denne typen utvikling kan finne stad, har eg valt å knytte an til nokre analyseomgrep henta frå historisk institusjonell teori. I seg sjølv er dei ei temmeleg rikhaldig teoriretning, med det til felles at ein er oppteken av korleis politisk åtferd og avgjerdstaking vert strukturert og forma av institusjonar. Framfor alt rettar historisk institusjonalisme merksemda mot lange utviklingsprosessar med analyser av organisasjonar og institusjonelle rammeverk som konfigurasjonar med djupe røter (Steinmo 2007:118-136). Historisk institusjonell teori kan såleis vere eit reiskap til å forklare dei oljeindustrielle relasjonanes opphav, korleis dei utvikla seg og kva for føresetnadar som ligg til grunn for endring og kontinuitet i hendingsgangen.

Kva er så institusjonar? Den mest vanlege definisjonen er reglar. I denne samanhengen kan vi litt forenkla seie at institusjonar er spelereglar for økonomisk og politisk aktivitet. Dette betyr at dei klargjer og avgrensar deltakarar, konstallasjonar og relasjonar i avgjerdstakingsprosessar, og på same tid, deira *strategiske* åtferd (ibid:7). Institusjonar er såleis noko i retning av «byggjesteinane» i den sosiale ordenen, noko Streeck og Thelen (2005) utdjupar slik:

They [institutions] represent socially sanctioned, that is, collectively enforced expectations with respect to behavior of specific categories of actors or to the performance of certain activities. Typically they involve *mutually related rights and obligations* for actors, distinguishing between appropriate and inappropriate, 'right', 'possible', and 'impossible' actions and thereby organizing behavior into predictable and reliable patterns (Thelen og Streeck 2005:9, mi tilføyning).

Tilnærmingas merksemd kring stabilitet og det føreseielege har imidlertid møtt kritikk, ikkje minst når det gjeld spørsmålet om korleis vi skal handsame historiske brot og endringsprosessar. Sant å seia ventar institusjonalistar flest at endring vil vere vanskeleg, ei overtyding som særleg kan knytast til førestillinga om *stigavhengnad*. Dette litt uklare omgrepet kan forståast på fleire måtar. Ein brei definisjon er at mønster som vert etablerte på eit tidspunkt, vil ha stor innverknad på seinare utvikling. Med andre ord at fortida legg føringar på notida og framtida. Ein meir snever definisjon vil framheve institusjonanes deterministiske karakter og leggja vekt på korleis tidlegare val «hindrar»

forandring (Streeck og Thelen 2005:6-7; Rykkja 2008:30). Men gitt alle desse føresetnadane for stabilitet, korleis gjer vi greie for institusjonell endring?

Tradisjonelt har endring vore sett på som eit resultat av det teoretikarar på feltet kallar «punktert likevekt» (*punctuated equilibrium*). Heilt grunnleggjande føreset det at institusjonar held seg ved like til dei står andsynes ytre, transformative hendingar. Dette synet på endring har imidlertid møtt betydeleg motbør i nyare tid, mellom anna for å undervurdere innverknaden til aktørar og endringsagentar (jf. Steinmo 2007:129). I eit slikt konsept framstår institusjonelle konfigurasjonar mest som kvelande tvangstrøyer, utan olbogrom for aktørane, og som berre lausnar grepet i tilfelle eksterne kriser (Crouch og Keune 2005:83). Men som Thelen og Mahoney (2010) framheld, treng ikkje «punktert likevekt» vere korkje den viktigaste eller den mest sentrale kjelda til institusjonell endring. Endring kan òg sjåast på som ein intern og dynamisk prosess kor det kan stå strid om kva for reglar som skal vera gjeldande, og utøvinga av dei. Eventuell ambivalens og tvitydnad kan skapa unike handlingsrom for snarrådige og kløktige aktørar, noko som med tida kan forandre ein institusjons samansetnad og funksjon på heilt grunnleggjande måtar (Thelen og Mahoney 2010:12).

Eit anna sentralt ankepunkt er at institusjonelle analysar ofte kviler på førestellingar om samfunnsmessig homogenitet, det vil seie at ein ser det som om alt opererer utifrå ein einskild logikk, med endogene aktørar som opptre innanfor einskilte handlingsrom («action spaces») (Crouch og Keune 2005:83). Dette kan vere med på å forklara kvifor mektige aktørar ofte føyer seg etter institusjonar dei veit fungerer på måtar som går på tvers av eigeninteressene deira. Men nett det er det fine og tiltrekkjande med stigavhengnadsforklaringar, hevdar Crouch og Keune (ibid). Samtidig er det òg klart at homogeniteten tenderar mot *handlingslamming*; han kan føre til at aktørar manglar reelle moglegheiter for endring i møte med utfordringar som institusjonens gjeldande praksisar ikkje utstyrer dei for. Til dømes reknar Hall og Soskice (2001) politisk-økonomiske system, og dei medfølgjande institusjonane, for å vere karakteriserte av ein av to former for økonomisk organisering: liberale marknader og koordinerte marknader. Organisasjonar som opererer i den ein modellen, vil dermed ikkje ha tilgang til verktøykassa til den andre og *vice versa*. I slike tilfeller må endring derfor vere ekstern – både for dei lokale aktørane og for teorien sjølv (ibid).

Ulike nasjonale «modellar» er likevel sjeldan eintydig bestemte, i alle fall ikkje i empirisk forstand. Gode institusjonelle analyser må derfor òg leggje vekt på irregularitet, hevdar Crouch og Keune (2005), på element som går på tvers av ein overordna systemlogikk, eller som rett og slett er forskjellige — kanskje overflødige (ibid:84). Nærværet av slike element gjer institusjonelle system ueinsarta, dermed må vi òg halde døra open for at ulike institusjonar innanfor ein og same samfunnsmessige konfigurasjon kan omfatte gjensidig motstridande «logikkar» — der ein institusjon tillét åtferd som i prinsippet strir mot praksisane til ein anna (Thelen og Streeck 2005:21). Poenget er at menneskelege aktørar synest å vere fullt dugande til å operere både innanfor og mellom forskjellige institusjonelle logikkar på ein og same tid. I tillegg synest samfunn generelt å ha tilstrekkeleg spelerom, eller vere lauslege nok, til å tolerere atskilleg friksjon mellom handlingsrom og institusjonar som er ulikt skrudde saman. Altså er alle samfunn *hybridar*, på eitt eller anna vis (ibid).

Institusjonar som sosiale regime

Utviklinga av dei oljeindustrielle relasjonane er godt eigna til å illustrere denne typen poeng. Mitt analytiske utgangspunkt trekkjer derfor i stor grad på perspektiv kor institusjonelle arrangement oppfattast som laust kopla, og der nasjonale modellar rommar stor intern variasjon. I tråd med Thelen og Streeck (2005) kan institusjonar då definerast som *sosiale regime*. Med eit regime meinast eitt sett av reglar for forventta åtferd kor uønska åtferd er regulert vekk. Eit regime er legitimt i den forstand, og i den grad forventningane det representerar vert forsterka av omgjevnadane og samfunnet elles. Eit regime involverar relasjonar mellom «regelskaparar» og «regelmottakarar», kor førstnemnde fastset og modifiserar, ofte i konflikt og konkurranse, reglane sistnemnde er forventta å retta seg etter. Men handhevinga av reglane vil *aldri* vere optimal. Dei kan vere emne for vekslande og varierende fortolkingar, noko som skapar rom for tvitydnad og dilemma som aktpågejvande aktørar kan utnytte til sin fordel (Thelen og Streeck 2005:12-13; Homme 2007:23)

Samspelet mellom institusjonar og aktørar kan derfor ikkje forståast synonymt med avgrensingar eller føringar. Snarare er institusjonar både tvang og moglegheit, avgrensing og incitament. Ikkje minst er *institusjonar* reglar og ressursar aktørane trekkjer på i sine

handlingar (Giddens i Eide 2001:18). Slik sett er det mogleg at endring kan kome i kjølvatnet av den normale, daglege verksemda innanfor dei institusjonelle rammene.

Reiskap for å analysera institusjonell endring

Å definere institusjonar som sosiale regime utfordrar såleis ideen om «punkttert likevekt». Snarare rettar det merksemda mot meir indre og løynde tilhøve, som maktkampar, tvitydig regeltolking og dilemma. Sentralt her er at institusjonar òg endrar seg gjennom slike inkrementelle prosessar, og på sikt kan desse syna seg vel så viktige som dramatiske hendingar og ytre sjokk (Streeck og Thelen 2005:8). Derfor har Thelen, først i samarbeid med Streeck (2005:19-30) og seinare med Mahoney (2010:16-18), introdusert fire nye analysereiskap i eit forsøk på å konseptualisere ulike formar for indre inkrementell endring:

- **Fortrenging** (*displacement*): Fortrenging skjer når eksisterande reglar erstattast av nye. Slik endring kan vere brå og medføra overraskande, radikale brot, tilsvarande dei vi finn i leiande institusjonell teori. Men fortrenging kan òg gå langsamare føre seg, til dømes ved at nye institusjonar vert innførte i direkte konkurranse med eldre. Slike nye institusjonar blir ofte introduserte av aktørar som var «taparar» under det gamle systemet. Om støttespelarane til det gamle systemet ikkje maktar å hindre fråfall til dei nye reglane, kan ei gradvis fortrenging finne stad.
- **Laglegging** (*layering*): Laglegging eller sedimentering skjer når eksisterande reglar vert tilføyde nye element som endrar måten institusjonen definerar åtfærd på. I kontrast til fortrenging introduserar ikkje laglegging heilt nye institusjonar, men små justeringar og tilføyingar. Nye element kan slik sameksistera med gamle. Ofte finn laglegging stad ved at institusjonelle «utfordrarar» manglar kapasitet til å endre sjølve reglane; og derfor søker innverknad innanfrå ved å tilføya nye reglar i ytterkantane av systemet. Sjølv om forsvararane av status quo skulle klara å tryggja reglane, kan mindre justeringar og modifikasjonar framleis

sive gjennom. I seg sjølv kan kvar nye endring vere av mindre viktig, men «laga» kan hopa seg opp, og på sikt medføra store forandringar.

- **Drift** (*drift*): Drift skjer når eksisterande reglar formelt sett står ved lag, men får endra/reduisert funksjon som følgje av omslag i ytre rammevilkår. Dersom institusjonens nøkkelaktørar unnlét å reagere i slike situasjonar, eller rett og slett mistar interessa for vedlikehaldsarbeidet, kan erosjon av institusjonens tyngd og innverknad følgje, eller i verste tilfelle — forfall.
- **Omforming** (*conversion*): Omforming skjer når eksisterande reglar formelt sett står ved lag, men vert omdirigerte til nye føremål og funksjonar. Glipa mellom reglane og utøvinga av dei skuldast ikkje vanskjøtsel (som ved drift), men oppstår i kjølvatnet av usemje om korleis reglane skal handhevast. Ulike aktørar er strategiske og vil søkje å tolka reglane etter eiga interesse. Her spelar tidsaspektet ei viktig rolle: Endring i aktørar og av problem over tid kan skapa rom for institusjonell omforming. Omforming kan vere eit resultat av usemje over eit visst tidsrom, og av periodiske og skrittvisse tilpassingar til omslag i institusjonens sosiale, økonomiske og politiske omgjevnadar.

Det er viktig i denne samanheng å understreka at desse omgrepa *ikkje* er meint å avdekkje alle tenkjelege måtar institusjonar kan endre seg på. Dei er ikkje ålmenngyldige modellar, snarare «typiske» endringsformer som lét oss klassifisere og samanlikne ulike case på tvers av ulike kontekstar (Thelen og Mahoney 2010:3). I den vidare diskusjonen skal eg derfor freista å sjå korleis desse «endringsformene» kan relaterast både til litteraturen på feltet og utviklinga av mi eiga problemstilling. Eit viktig moment for analysen av dei oljeindustrielle relasjonane er nettopp å undersøkje i kva grad endringsprosessane er prega av endring og stabilitet, og korleis relasjonen mellom interansjonalisering og nasjonal spesifitet artar seg innanfor dei ulike historiske periodane.

3.4 Endringsførestillingar i forskingsfeltet «olje og arbeidsliv»

I den grad endringsomgrepa ovanfor er relevante for å bedømme forskingsfeltet synest ein tendens klar, nemleg at det i hovudsak er førestillinga om «fortrenging» som dominerer. Mest karakteristisk er dette for dei første formande fasane på 1970-talet, då dei autoritære og hierarkiske trekka ved den internasjonale oljeindustrien tilsynelatande skauv til side det meir medverknadsorienterte norske korporative systemet — jf. førestillinga om «amerikanisering» (Andersen i Solbakken 1997:25). I eit nasjonalt perspektiv blei oljesektoren derfor lenge vurdert som eit avvik, for å vere eit umodent og lite integrert organisasjonsområde, noko som tradisjonelt har vore forklart med det «nye» ved sektoren og oljeindustriens spesielle karakter (Andersen 1988:513).

Ikkje uventa meiner eg at ei slik forståing kan nyanserast. Men eit karakteristisk trekk ved store delar av den tidlegare forskinga på feltet er nettopp ei vinkling der det nasjonale forhandlingssystemet og opprettholdinga av den sosiale orden utgjer både utkikkspunkt og normativt grunnlag. Dette gjeld særleg for den samfunnsfaglege litteraturen frå 1980-talet (sjå til dømes Godø 1980, Karlsen 1982, Sandnes Liaaen 1982, Qvale 1982, Rasmussen 1989, Læg Reid mfl. 1989). Problemet med det er at analysane då ofte får eit restriktivt fokus på problemstillingar knyt til arbeidsmiljø og arbeidskonfliktar — men utan at ein går vidare inn på interaksjonen mellom dei ulike arbeidslivsrelasjonsregima. I den grad det skjer er det først og fremst forskjellane mellom dei som blir framheva — med visse unntak (sjå t.d. Smith-Solbakken 1997).

I dag fortonar situasjonen seg imidlertid vesentleg annleis, nærmast snudd på hovudet. Frå forskarhald verkar vurderinga å vere at oljeverksemda har gjennomgått ein «fornorskingsprosess», ein prosess der aktørane i sektoren gradvis har blitt påtvinga spelereglar meir i tråd med norsk arbeidsliv generelt (sjå Rasmussen mfl. 1989, Smith-Solbakken 1997, Ryggvik og Smith-Solbakken 1997, Nergaard og Stokke 2007). Sentralt for den tolkinga står «normaliseringa» av avtaleverket og arbeidsvilkåra i verksemda, samt utviklinga av eit forenkla og langt mindre fragmentert organisasjonsmønster — både på arbeidstakar- og arbeidsgjevarsida. Mellom anna vert det synt til at det pr. i dag berre finst to dominerande forbund på arbeidstakersida, Industri Energi (LO) og SAFE (YS), samstundes som både utanlandske og norske oljeselskap har samkøyrd interessene

sine gjennom Oljeindustriens Landsforening (OLF) (jf. Nergaard og Stokke 2007:51). Dette, og meir til, medfører at dei oljeindustrielle relasjonane ikkje lenger reknast som ein enklave i samfunnet (Smith-Solbakken 1997:276). Tvert om. I ein nyare nasjonal studie blir sektoren både frå ein samfunnsøkonomisk og tariffpolitisk ståstad heller vurdert som ein integrert og viktig del av «den norske modellen» (Nergaard og Stokke 2007:51). Men stemmer dette, og korleis vil hendingsgangen arta seg i eit meir kritisk historisk institusjonelt perspektiv? Kan vi då ta ei slik fortrenging på ordet; akseptere eit slikt «fornorskingsnarrativ»? Eller kan andre endringsformer òg mobiliserast — endringsformer som kanskje gjev eit meir komplisert bilete av historia? For å belyse desse spørsmåla treng vi å sjå nærare på ein del hovudtrekk og utviklingslinjer i den tidlegare forskinga.

Dei samfunnsvitskaplege pionerane

Det var samfunnsvitarane som først som engasjerte seg på forskingsfeltet med studiar av arbeidsmiljøet og tryggleiken i verksemda — frå og med byrjinga av 1980-talet. Næringa var då framleis ei relativt ny industrigrein her til lands, der norsk arbeidskraft i om lag 10 år hadde blitt eksponert for organisasjonsmønster og teknologi som var utvikla under andre himmelstrok. Mykje på grunn av at norsk næringsliv mangla røynsle og kompetanse om oljeutvinning, fekk verksemda, slik den blei drive og organisert i Noreg, ei klar forankring i oljeselskapas tradisjonar og multinasjonale organisering (Michelsen 1989:126). Den norske oljehistoria er dermed av dei klarare døma på måten internasjonalisering kan utfordre nasjonal styring, næringsorganisering og arbeidslivsrelasjonar innanfor ein samfunnsmessig konfigurasjon (Sorge 2005:1).

Det er likevel ikkje til å stikke under stol at kunnskapen om arbeidsmiljøsituasjonen i Nordsjøen lenge var avgrensa. I den grad det eksisterte eit informasjonsgrunnlag, strakk det seg gjerne til meir eller mindre sensasjonsprega avisreportasjar frå oljearbeidaranes kvardag. Reportasjane kunne melde om graverande tilhøve, kor utrygge arbeidstilhøve og stadige brot på norske praksisar, lov- og avtaleverk vart framheva (Sandes Liaaen 1982:4). Som NOPEF-historikar Terje Johansen (2009) har hevda var norske byråkratar og politikarar framsynte når det gjaldt suverenitet over havbotn og ressursar. Trygge arbeidstilhøve og arbeidsvilkår for dei som skulle utføre

jobben i den nye industrien, blei ikkje prioritert like høgt (Johansen 2009:368). Kanskje ikkje overraskande fekk forskinga dermed, når den først kom, eit klart normativt og forskingsstrategisk utgangspunkt: Korleis kunne tilhøva på kontinentalsokkelen betrast og normaliserast? (sjå til dømes Godø 1980, Sandens Lian 1982 og Karlsen 1982).

Tema som arbeidskonfliktar, tariffoppgjer og partsorganisering blei òg gjort nøye greie for av samfunnsforskarane, mellom anna gjennom eit komparativt blikk på utviklinga i britisk og norsk kontinentalsokkel (Andersen 1986), og gjennom eit politisk-institusjonelt perspektiv på tilhøvet mellom stat og næring (Lægreid mfl. 1989). Men som historikar Marie Smith-Solbakken (1997) påpeikar var det særleg samfunnsforskarane knyt til Rogalandforskning²² (RF) som var engasjert på området (Smith-Solbakken 1997:276). I sitt virke praktiserte RF ein form for anvendt, statistisk orientert oppdragsforskning, og gav i løpet 1980-talet ut fleire rapportar med studiar av konfliktmønsteret i sektoren. Utan å gå for mykje i detalj, blei det her slått fast at Nordsjøen hadde utvikla seg til eit urosentrum. Mellom anna synte tala at konfliktnivået i perioden 1978-84 var heile 26 gongar høgare enn norsk arbeidsliv elles (Karlsen 1989a:2). Problemstillingane dreidde seg derfor i all hovudsak om dei bakanforliggjande årsakene til konfliktane.

Kort fortalt svarte RF-miljøet at arbeidskonfliktane hadde samanheng med partanes struktur og manglande institusjonalisering. På 1980-talet var organisasjonstilhøva både på arbeidstakar- og arbeidsgjevarsida framleis i støypeskeia, lov- og avtaleverk uferdig. Men ikkje berre det. Oljearbeidaranes fagforeiningar hadde òg klare militante trekk — noko som implisitt var ei tilvising til OFS (Karlsen 1989a:4). Dette kunne vere svært problematisk ut frå eit heilskapsomsyn, spesielt sidan oljeverksemda gav stor teknologisk makt til små grupper. Plattformane offshore var ikkje langt frå totale institusjonar²³, og ei arbeidstakargruppe i streik var ofte eit trugsmål mot heile aktivitetsskjeda (Ryggvik og Solbakken 1997:434). Etter RF-forskar Jan Erik

²² Rogalandforskning skifta i 2006 namn til Iris.

²³ Totale institusjonar er eit omgrep som vert nytta som om institusjonar som fengsel, psykiatriske sjukehus, militærleirer m.m. altså institusjonar som fungerer som opphalds- og arbeidsstadar for menneske som vert halden utanfor resten av samfunnet i lengre periodar. Ein oljeplattform som institusjon er imidlertid ikkje totalt lukka for omverda. Dei tilsette er frivillig rekruttert, men sidan det er snakk om små, isolerte samfunn er det likevel rimeleg å nytte nemninga. Plattformane er fysisk åtskilt frå omverda med store havområde, arbeidsoperasjonane er gjensidig avhengig av kvarandre, og kvile, arbeid og fritidsaktivitetar føregår på same stad (Smith-Solbakken 1997:3, med referanse til Goffman).

Karlsen (1989) si vurdering representerte derfor oljeverksemda ein «arbeidslivsmessig anakronisme», som minna om «de tidlige stadier i industrisamfunnet hvor fysisk makt og naken økonomisk dominans var virkemidler for å løse fordelingskonflikter i arbeidslivet» (Karlsen 1989a:5). Men framleis var det håp: Gjennom bindande avtaleverk og inkorporering av arbeidsgjevarar og arbeidstakarar i det norske forhandlingsystemet, ville tilhøva vonleg «normalisere» seg (Karlsen 1989a:115-122). Slik sett tenderte arbeidslivsforskninga på 1980-talet, og RF-miljøet spesielt, mot ein strukturfunksjonalisme der tilhøva i Nordsjøen blei reduserte til avvik i eit system av arbeidslivsrelasjonar som elles var i balanse og likevekt (Korsnes 2003). Trua på oljesektorens integrasjon i det korporative system var likevel klar: Gjennom ein politisk styrt fornorsking ville verksemda med tida bli kvitt «barnesjukdommane» og finne si form.

Historikarane og fornorskingsnarrativet

Eit slikt *fornorskingsnarrativ*, det vil seie forteljinga om integrasjonen av petroleumsverksemda som ein politisk styrt prosess, er òg sterkt tilstades i dei einskilde historikararbeida om temaet frå 1990-talet. Men jamført med RF-forskaranes draging mot strukturfunksjonalistiske konklusjonar, tek historikarane utgangspunkt i eit meir prøvande kulturelt perspektiv, noko som òg gjer slutningane deira mindre kategoriske. Dei hadde også fordelen ved å vere andregenerasjonsforskarar. Dermed kunne dei unna seg luksusen av å trekkje på tidlegare forskingsresultat, og samstundes presisere og diskutere konklusjonane derfrå i lys av nye kjelder og teoritilfang (sjå Smith-Solbakken 1997, Ryggvik og Smith-Solbakken 1997). Ikkje minst hadde hendingane også kome meir på avstand — utviklingstendensane og nyansane var slik sett lettare å få auge på.

Ei slik tilnærming finn vi kanskje tydelegast uttrykt i Marie Smith-Solbakkens avhandling *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller* frå 1997. Med utgangspunkt i eit kulturelt perspektiv freistar ho å kaste nytt lys på framveksten av oljeverksemda innanfor tidsrommet 1966-1986, med særleg vekt på oljearbeidarane si rolle. Framstillinga hennar er styrt av ei tematisk og kronologisk faseinndeling som tek føre seg Nordsjøen som ein kulturell møteplass — primært mellom ein norsk og ein meir rå amerikansk arbeidskultur. Det banebrytande med avhandlinga er imidlertid at Smith-Solbakken (1997) nedtonar dei kulturelle kontrastane. Snarare vektlegg ho interaksjon.

Bodskapan synest å vere at om vi ønskjer å forstå det distinkte ved sektoren lyt vi ikkje berre fokusere på konflikhtar og motsetningar — som tidlegare forskning gjerne hadde ein tendens til — men òg på samspelet og den gjensidige kunnskaps- og kulturoverføringa som fann stad mellom gruppene på oljearbeidsplassane (Smith-Solbakken 1997:12, 353).

Den første fasen, «det regionale møtet» (1966-77), illustrerar dette poenget godt. Tittelen siktar nettopp til at det var arbeidstakarar frå agrare strok i USA og Noreg som møtte kvarandre på boreriggjar offshore (ibid:12). I ettertid er det likevel overraskande å lese kor harmonisk ho faktisk skildrar dette møtet, trass i det harde og utrygge arbeidsmiljøet. I følgje Smith-Solbakken (1997) kjem det delvis av verksemdas avgrensa karakter, som involverte få aktørar og få tilsette (ibid). Men kanskje viktigare var den tidlegare *livs- og arbeidserfaringa* til nordmennene: Både dei amerikanske arbeidsleiarane og dei norske arbeidstakarane kom frå utkantstrøk i heimlanda sine, høvesvis Texas og Jæren, båe utan nemneverdig kjennskap til korkje regelverk eller fagrørsla. Men verdiar som pågangsmot og arbeidsinnsats delte dei, eit suksesskriterium i boreorganisasjonen så vel som i den sør-vestlandske kystkulturen. Spissformulert kan ein seie at «cowboys» frå Texas møtte «bønder» frå Jæren (ibid:356). Utover 1970-åra nyanserar dette biletet seg likevel noko, gjennom introduksjonen av norske aktørar som svekkar dei amerikanske boreselskapas relative innverknad. Primært var det introduksjonen av sjøfartslovgjevinga i 1973 som sytte for det, ei hending som opna dørene for norske reiarlag på eigarsida og norske offiserar ombord. Dette påskunda eit visst mentalitetsskifte i riggverksemda, vekk frå den amerikanske, autoritære leiingsforma — mot eit norsk og meir regelorientert arbeidsregime (ibid:69).

I løpet av neste fase, «det industrielle møtet» (1978-1986), skulle imidlertid dei tre største felt på sokkelen, Ekofisk, Frigg og Statfjord, bli utbygde. Ein byggeboom råka sektoren, prega av mangel på personell og materiell. Dette markerer eit vasskille i Smith-Solbakkens (1997) si framstilling: Med auka behov for arbeidskraft blei Nordsjøen brått ein fleirkulturell arbeidsplass med arbeidstakarar frå fleire nasjonar — også den store massen av norske industriarbeidarar (ibid:184-185). Vesensforskjellen mellom dei og pionerane var imidlertid stor. Dei fleste kom frå veletablerte industrimiljø, med god kjennskap til dei plikter og rettar som gjaldt for arbeidslivet. Det er derfor underleg å lese kor passivt den etablerte fagrørsla hanskast med hendingane. Delvis skuldast det

operatørselskapas uvilje mot fagorganisering, men passiviteten og den manglande prioriteringa er likevel slåande (ibid:173). Paradoksalt nok — fagleg sett — vart denne famlinga ein gyllen sjanse for uavhengige fagforeiningar å hevde seg. Smith-Solbakken (1997) konkluderer derfor med at nettopp på grunn av den lause integrasjon i norsk arbeidsliv, kunne oljearbeidarane gli inn i det ho kallar ein «fagleg blandingsstruktur» — beståande dels av element frå det norske forhandlingssystemet og dels frå den amerikanske husforeiningstradisjonen (ibid:353). Dette medverka til å forme ein fagleg identitet kor antiautoritære, militante og aktivistiske trekk festa seg i oljearbeidarmiljøet. Altså fekk erfaringsbakgrunnen til dei tilsette i denne fasen *omvendt* tyding, i den forstand at streikane og uroa som ridde verksemda på slutten av 1970-talet hadde utspring i kulturbrytingar mellom «stolte, velskolerte norske industriarbeidare og autoritære amerikanske ledere» (ibid:359).

I sum er det altså interaksjonen mellom oljesystemet og norsk arbeidslivskontekst som langt på veg strukturerer Smith-Solbakkens syntese av «oljearbeidarkulturen». Ho tilskriv kulturmøta mellom dei ulike gruppene i verksemda ei overgripande forklaringskraft, både for utfallet i den første fasen — «tilpassingslinja» — og den andre fasen — «protestlinja» (ibid:359). Men når ho så tek fatt på styresmaktenes regulering og lønsnemndbruk på 1980-talet, endar det heile i noko langt meir eindimensjonalt. I følgje Smith-Solbakken (1997) markerer dette starten på avviklinga av den særeigne «oljearbeidarkulturen»:

Gjennom trepartssamarbeidet på 80-tallet ble oljearbeiderne drevet inn i et større kollektiv. I trekanten mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter ble rammevilkår fastsatt, regelverk utformet og forpliktende avtaler mellom partene etablert. Oljearbeidernes «hjem» ble ikke lenger borelagt, arbeidslaget eller «companyet», men norsk arbeidsliv (ibid: 276).

I eit totalperspektiv er avhandlinga dermed ei historie om nasjonal integrasjon; sosialt, fagleg og økonomisk, eller meir presist; ei historie om integreringa av oljearbeidarane bestemt ut frå ytre strukturar. Vel inn i folden av dei norske arbeidslivrelasjonane skrumpar nemleg handlingsrommet til oljearbeidarane vesentleg inn, og åtferdsendingar tvingar seg fram gjennom systemets «egen kraft og indre logikk» (ibid:364).

Fornorsking og internasjonalisering

Det eksisterer altså visse tolkingsmessige forskjellar med tanke på korleis dei oljeindustrielle relasjonane har blitt forstått og forklart. Grovt sett kan vi trekkje eit skilje mellom dei samfunnsvitskaplege arbeida frå 1980-talet og dei historiefaglege utgreiingane frå 1990-talet. Eit slikt skilje reflekterer naturlegvis ulike faglege og metodiske tyngdepunkt, men det er òg stor forskjell med omsyn til forskingsstrategi. Mellom anna fell delar av dei samfunnsvitskaplege arbeida frå 1980-talet inn under den trenden Heiret (2007) avdekkjer i sitt oversyn over nyare norsk arbeidslivsforskning — nemleg den utbreidde normative tilslutninga blant forskarane kring «den norske modellen» som konsept og system. Heiret meiner å finne at sentrale forskingsmiljø har sett det som si oppgåve å medverka til å utvikle og stabilisere systemet, både gjennom oppdragsforskning og rådgjeving for fagorganisasjonane og ved å delta i offentlege råd og utval (Heiret 2007:46). Ut frå ein slik ståstad er det såleis ikkje så overraskande at oljeverksemda lenge vart vurdert som eit avvikande tilfelle i nasjonal samanheng.

Smith-Solbakkens avhandling representerer på den andre sida ei meir sektorintern og utprøvande tilnærming til noko av den same problematikken. Og særskilt er det hennar fokus på kulturmøta mellom gruppene på oljearbeidsplassane som opnar nye dører, og som gjev grunnlag for ei meir nyansert forklaring på dei prosessane som forma det organiserte arbeidslivet i oljesektoren²⁴ — dermed tydeleggjer ho òg dimensjonar ved utviklinga tidlegare forskning mangla. Men når ho omsider byrjar å ta føre seg fornorskinga av oljearbeidarkulturen, vert det heile langt meir skjematisk og eindimensjonalt. Ikkje det at ho manglar belegg for ei slikt fortolking, men som lesarar får vi nærmast inntrykk av at denne fornorskinga var total — dermed står vi ikkje andsynes ein integrasjon, men ein *assimilasjon*. Det er eit resonnement som er vanskeleg å følgje, all den tid Smith-Solbakken sjølv nyttar store delar av avhandlinga på å skildre

²⁴ Etter utgjevinga er avhandlinga blitt ståande att som eit sentralt referanseverk i historia om dei tilsette i oljesektoren og deira arbeidsplassar. Eit anna referanseverk er *Norsk oljehistorie bind 3: Blod, svette og olje* som Smith-Solbakken gav ut same året (1997) i lag med oljehistorikar Helge Ryggvik. Boka er ein del av eit bokverk på tre om norsk oljehistorie, kor *Blod, svette og olje*, som siste bind, tek føre seg Nordsjøen som arbeidsplass. I følgje innleiinga har boka ei klar arbeidsdeling: Smith-Solbakken skriv mest om kulturmøta, fagforeiningar og arbeidslivsrelasjonar, medan Ryggvik har ansvaret for dei delane som omhandlar tryggleik og miljø. Verdt å merkje seg dreg framstillinga til Smith-Solbakken her i stor grad veksler på avhandlinga, og vik lite frå den. *Blod, svette og olje* kan derfor lesast som ei tilføyning og utdjuving av hennar tidlegare funn og tolkingar (jf. Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:11-12)

korleis oljearbeidarane og deira organisasjonar gleid inn i ein «fagleg blandingsstruktur». Konsekvensen er såleis at Smith-Solbakken endar opp med eit ryddig, syntetisk narrativ, med ei klar byrjing, midtdel og avslutning — men som i siste instans tenderer faretrugande mykje mot historisisme²⁵. Dermed ikler ho framstillinga ei unødvendig tvangstrøye kor så å seie berre ei forteljing er mogleg å fortelje, nemleg den om den ugjenkallelege fornorskinga.

Sjølv førestillinga om oljeverksemdas fornorsking er likevel utbreidd, både innanfor arbeidslivforskinga og i litteraturen om norsk oljepolitikk meir generelt. For trass forskjellar i innhald og studieobjekt, legg båd litteraturtradisjonar vekt på at føresetnadane for fornorskingas gjennomslag var at styresmaktene lukkast i å disiplinere dei multinasjonale oljeselskapa. Når det gjeld oljepolitikken, er det først og fremst styresmaktens proteksjonistiske politikk på 1970-talet som framstår som den epokegjerrande fasen. Det var då linjene for norsk oljepolitikk vart trekt opp, og det var då målsettinga om å tryggje «nasjonal styring og kontroll» vart slått fast (jf. Ryggvik 2000:85-98). Tilhøvet mellom arbeidstakarar og arbeidsgjevarar var ein del av denne pakka, men området blei ikkje spesielt prioritert i byrjinga av tiåret. Først frå 1978 og utover stramma styresmaktene grepet om partsrelasjonane, mellom anna på grunn av ei uttrykt bekymring for lønsveksten på sokkelen. Men staten handterte ikkje desse problema ved å regulere løningane direkte, men ved å truga oljeselskapa med konsekvensar dersom dei ukritisk gav etter for fagforeininganes krav. For med oljeselskapa og oljearbeidarane vel inne i folden av det inntektspolitiske samarbeidet kunne premissa leggjast for ei fornorsking av partsrelasjonane i Nordsjøen. At nye streikar utan unntak blei møtt med tvungen lønsnemnd, verkar Smith-Solbakken (1997) å oppfatte som det viktigaste elementet i normaliseringa av Nordsjøen som arbeidsplass (Smith-Solbakken 1997:364).

Utvidar vi tidshorisonen er likevel ikkje fornorsking det som først og fremst karakteriserer oljepolitikken i dag. Tvert om har tradisjonell politisk-administrativ styring langt på veg veke plass til fordel for kommersielle omsyn — mellom anna i form av ei omfattande satsing internasjonalt. Denne utviklinga, i tillegg til dei menneskeskapte

²⁵ I følgje Francis Sejersted (2003) er historisisme «en fellesbetegnelse på de retninger som legger inn en apriorisk forestilling historiens mening eller mål i sine fremstillinger. Forfattere med dette syn mener seg i stand til å profetere historiens fremtidige utviklingsgang» (Sejersted 2003:17).

klimaendringane, har bidrege til å setje den norske oljehistoria i eitt nytt, kritisk lys (Andersen 2001, Sejersted 2002, Ryggvik 2009, Skjeldal 2009). Til dømes har Francis Sejersted (2003) påpeika det ironiske i at Statoil, som opphavleg var konstruert som eit nasjonalt politisk verkemiddel i kampen mot dei store multinasjonale oljeselskapa — no sjølv har vorte eit føretak som satsar stort utalands (Sejersted 2002:269). Dette har også fått forskjellige utslag på norsk sokkel. Til dømes har Statoil i nyare tid byrja å nytte seg av individualiserte lønsordningar som ein del av sin interne lønspraksis, noko som har gjort tariffbasert løn mindre viktig i selskapet — heilt i tråd med globale trendar i managementlitteraturen (Ryggvik 2012:21). Med andre ord treng ikkje utviklinga av dei oljeindustrielle relasjonane i vår tid forståast som ein rettlinja og eintydig prosess. Mykje tyder på at dei også speglar svingingane mellom det nasjonale og internasjonale i sektoren — noko som heng saman med både økonomiske konjunktursvingingar og oljepolitiske prioriteringar (Ryggvik 2000:73). Med andre ord står vi her overfor ein krokete stig, med innslag av paradoks og ironi, ikkje ein bein stig.

3.5 Ein interaksjonistisk innfallsvinkel

For å ta slike innvendingar med i den teoretiske rekneskapen, vil eg derfor freista å unngå å skildre dei ulike periodane i oppgåva som fasar av dominans, kor eitt arbeidslivsrelasjonsregime skyv til side og *fortrenger* det andre. I staden meiner eg dei oljeindustrielle relasjonane er historisk strukturerte i form av *lagleggingsprosessar*, der nye element og strukturar legg seg over gamle, heller enn å erstatta dei. Hendingsgangen kan dermed minne meir om det Arndt Sorge (2005) kallar «Kamtsjatka-effekten»²⁶, kor den historiske utviklinga er prega av pendelsvingingar mellom rake motsetningar i nær kontakt med kvarandre — i dette tilfellet mellom den internasjonale oljeverksemda og det norske systemet av arbeidslivsrelasjonar (Sorge 2005:38)

²⁶ Sorge forklarar denne metaforen ved å syna til Kamtsjatkas unike topografi og geologi: «Normally, we tend to associate volcanoes with warmer climates and glaciers with cold regions such as the Himalayas or the Alps. But on Kamchatka the volcanoes have glaciers, and it is only a short walk from hot springs or a volcano to a glacier. The fact that these geographical features exist side by side is not due to a quirk of nature, but to a chain of multiple causalities; these are of general or possibly universal import, but their time- and- place-specific constellation and effect in Kamchatka is unique». Sorge nyttar Kamtsjatkas spesielle samansetning for å illustrere «the linked, not accidental, propinquity of opposite things. Such things are diametrically opposite to each other in a conceptual dimension but close to each other in social or other spaces (Sorge 2005:38).

Denne særskilte blandinga av ulike, og til dels motstridande element har imidlertid variert over tid: I førstninga var arbeidslivstradisjonane til dei utanlandske selskapa framherskande, medan balansen seinare skifta i favør av det norske forhandlings- og reguleringsregimet. Men det som er særlege ved dei oljeindustrielle relasjonane er ikkje nødvendigvis elementa dei kan utleiast frå, men «rekombinasjonane» av dei innanfor ulike historiske periodar.

For å lukkast med ei slik tilnærming treng vi derfor ikkje etablere rigide skilje mellom gjensidig utelukkande former for interesseorganisering, der blandingsformer genererer avvik og perversjonar. Som eit alternativ kan vi nettopp analysere oljeverksemda som ein smeltedigel eller hybrid — gradvis utmeisla gjennom interaksjon mellom internasjonalisering og nasjonal spesifitet. Heller enn å vere ein arena der ulike arbeidslivsrelasjonsregime støyter saman, kor det eine sigrar og det andre går til grunne, kan ein sjå det som ein interaksjonsprosess. Ein slik prosess vil kunne romme dilemma og paradoks som peikar i ulike retningar — ikkje berre mot ei eintydig utvikling i retning nasjonal integrasjon og fornorsking. Slik kan dei oljeindustrielle relasjonane såleis skillast ut som eit område med heilt eigne karakteristika og historiske særtrekk (Michelsen 2011:7, med referanse til Sorge).

OFS og krysspressteori

For å gjere greie for denne interaksjonsprosessen har eg, som nemnd innleiingsvis, valt å nytta fagorganisasjonen OFS som brennpunkt i den historiske analysen — noko som grunnleggjande føreset å sjå organisasjonen i samanheng med større strukturelle og prosessuelle aspekt.

Mi analytiske tilnærming til OFS tek derfor utgangspunkt i ein relasjonell tankegang kor eg vurderar organisasjonen som ein av fleire sentrale aktørar når det gjeld måten dei oljeindustrielle relasjonane utvikla seg på, og der karakteren av desse relasjonane er avgjerande for å forstå handlingsrommet deira. Framstillinga krinsar særskilt kring OFS' tilhøve til arbeidsgjevarsida og andre konkurrerande fagorganisasjonar, men ikkje minst også mot den viktigaste arenaen organisasjonen måtte ta del i for å ta hand om medlemmane sine interesser, nemleg dei norske forhandlingsinstitusjonane.

I denne sammenhengen meiner eg at det likevel ikkje er tilstrekkeleg å forklare organisasjonens profil og ageringsmønster utelukkande ut frå dei strukturelle føresetnadane som OFS opererte under. For å forstå korleis organisasjonen handla må vi også kombinere dette med ei undersøking av meir organisasjonsinterne forhold, slik som leiarskap, identitet og indre samhald.

I så måte kan det vere fruktbart å studera OFS sine relasjonar til omgjevnadane gjennom å ta utgangspunkt i teori om det krysspreset fagorganisasjonar vert utsette for (Streeck 1992). Her heiter det seg at fagorganisasjonar formidlar mellom to ulike typar omgjevningar: dei indre omgjevningane (dvs. medlemmane/medlemsorganisasjonane) på den eine sida, og dei ytre omgjevningane på den andre (dvs. resten av systemet av arbeidslivsrelasjonar). Relasjonane til desse omgjevningane er prega av kvar sin logikk: ein medlemskapslogikk og ein innverknadslogikk. *Medlemskapslogikken* er styrt av verdiar og interesseoppfattningar i dei ulike gruppene av arbeidstakarar eller medlemmar som organisasjonen skal representere, der oppfattinga av den felles identiteten blir til og blir vidareført gjennom organisasjonen. *Innverknadslogikken* er på si side prega av kva det er mogleg å få til innanfor dei skrankane og høva til å handle som organisasjonen møter, til dømes andsynes arbeidsgjevvarmotparten eller forholdet til den overordna hovudsamanslutninga innanfor forhandlingssystemet (Grove og Michelsen 2005:19).

Å oppnå ein god balanse mellom desse to logikkane er inga enkel sak. For å vinna innverknad innanfor den institusjonelle arkitekturen ein er ein del av (i vårt tilfelle: det norske systemet av arbeidslivsrelasjonar) lyt ein ikkje berre ha evne til å mobilisere og representere medlemmane, men òg til å kompromisse — det vil seie å moderere medlemskrava og sjå til at framforhandla avtalar vert følgde. Fagorganisasjonar må derfor tenkje strategisk når det gjeld måten forhandlingssystemet fungerer på, og prøva å byggja opp organisasjonen sin slik at den kan fungere i høve til dette. Men slike strategiske omsyn må samtidig balanserast opp mot medlemskapslogikken og interesseskilnadane mellom ulike interessegrupper i organisasjonen. Altså hamnar fagforeiningar ofte i eit krysspreset mellom det å tala medlemmanes sak og det å ha politisk makt og innverknad (Grove og Michelsen 2005:19; Streeck 1992:105). Måten ein handterer dette krysspreset på, og dei strategiane og linjevala ein legg til grunn i

interessehevdinga, kan dermed seiast å utgjere sjølve *balansepunktet* til fagorganisasjonen.

Ulike moglegheitsstrukturar

Teorien om krysspress er kan hende mest relevant å bruke dersom fagorganisasjonen ein studerer opererer innanfor eit korporativt²⁷, organisert og institusjonalisert system av arbeidslivsrelasjonar, slik som det norske. Dersom relasjonane mellom partane har ein meir pluralistisk og desentralisert karakter, kor lønsforhandlingane berre vedkjem partane lokalt, vil fagforeiningane som regel berre ha ei oppgåve, nemleg å representere og fremja medlemmane sine interesser. Dermed treng dei også berre forholde seg til seg ein type logikk — medlemskapslogikken — noko som i sin tur vil seie at det finst lite eller ikkje noko krysspress å ta omsyn til.

Eit slikt skilje stemmer godt overeins med dei grensedragingane som har vorte gjennomførte innanfor forskjellige typar komparativ teori, slik som «varieties of capitalism» og den noko eldre neo-korporatistiske litteraturen²⁸ (sjå t.d. Schmitter 1974, Streeck 1992). Eit sentralt poeng her, som mellom anna Carola Frege og John Kelly (2004) har peika på, er at fagforeiningar innanfor ulike samfunnsmessige konfigurasjonar står overfor ulike moglegheitsstrukturar («opportunity structures») — noko som i stor grad påverkar kva for avgjerder og strategiar dei vel å følgje (Kelly og Frege 2004:38-41). Ulike nasjonale rammevilkår (t.d. grad av korporatisme) verkar nemleg inn på

²⁷ Den mest utbreidde forståinga av korporatisme i samfunnsvitskapane finn vi hos Philippe Schmitter (1974). I følgje Schmitter er korporatisme prega av at staten samhandlar med interesser som er representert gjennom ei avgrensa mengd, enkeltståande, obligatoriske, ikkje-konkurrerende, hierarkisk ordna og funksjonelt differensierte organisasjonar (Schmitter 1974). Trond Nordby (1994), i sin lesing av Schmitter, legg òg stor vekt på statens makt i det korporative systemet, og reknar staten for å vera eit organ som gjennom finansiering og sertifisering gjev somme organisasjonar monopol innanfor ulike samfunnssektorar (Nordby 1994:27). I høve til norsk kontekst kan det imidlertid hevdast at ein frivillig basert korporatisme mellom interesseorganisasjonane og staten er meir beskrivande — særleg når det gjeld den tidlege etterkrigstida (Heiret 2003:118).

²⁸ Det kan sjølvstøtt diskutert i kva grad VoC-rammeverket og den neo-korporatistiske litteraturen stemmer overeins. Dei representerar to ulike typar tilnærmingar med forskjellige studieobjektet, men med delvis samanfallande typologiar. I VoC-rammeverket er studieobjektet først og fremst føretakas rolle innanfor kapitalistiske system, medan neo-korporatismen i all hovudsak er oppteken av tilhøvet mellom interesseorganisasjonar og staten, og kor ein skil mellom pluralistiske (t.d. USA og Storbritannia) og korporative (t.d. Noreg og Tyskland) system (Hall og Soskice 2001; Nordby 1994). For alle praktiske føremål kan det derfor vere hensiktsmessig å trekkje dei opplagte parallellane som finst, viss det kan tilby innsikter som kan vere klargjerande i høve til det analytiske arbeidet.

fagorganisasjonenes maktgrunnlag og strategirepertoar, og vil, kan vi føya til — spegla seg i deira balansepunkt.

Korporatisme

For å ta eit velkjent døme: I internasjonale samanlikningar vert Noreg ofte trekt fram som eit skuleeksempel på korporativ organisering, der sterke interesseorganisasjonar samhandlar med staten når det gjeld lønsforhandlingar, myndigheitsutøving og offentleg avgjerdstaking (I vid forstand spring denne korporativismen ut frå breie klassekompromiss inngått i 1930-åra og i perioden etter den andre verdskrigen mellom fagrørsla, staten og arbeidsgjevarsida (Dølvik og Stokke 1998:118-119). Særleg karakteristisk for dette trepartssamarbeidet er den sterke og varige graden av samordning og sentralisering, tydelegast demonstrert gjennom LO og NHO sin dominerande posisjon i avtale- og tariffsamheng (Bergh 2010:14). Dei to partanes samhandling med staten har fungert slik at staten gjennom inntektspolitikk har søkt heilskaplege løysingar som tek omsyn til overordna makroøkonomiske målsetjingar, nettopp ved å påverka lønsdanninga. I følgje Frøland (2010) har dette skjedd indirekte, sidan staten ikkje utan vidare kan setje prinsippet om frie partsforhandlingar til sides. Gjennom dialog, løfter og tilbod av ulike gode som påverkar inntektsnivået og ulike velferdsordningar, har staten forsøkt å påverka partanes preferansar, strategiar og taktikkar. Dermed har partane også hatt eit betre utgangspunkt for å koma fram til moderate lønsoppgjer innanfor ramma av frie forhandlingar (Frøland 2010:247). Vi lyt derfor spørje: Kva føringar legg slike korporative strukturtrekk på den einskilde arbeidstakarorganisasjonen, og kva moglegheiter og strategiar opnar det opp for?

Opplagt kjem ikkje denne type inntektspolitisk samarbeid utan visse plikter og bindingar. Arbeidstakarorganisasjonar innanfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjonar kan ikkje einsynt fremje interessene til medlemmane (medlemskapslogikk), dei må også syte for heilskapen i samfunnet ved å gjera seg gjeldande for myndighetene og andre organisasjonar i korporative råd og utval (innverknadslogikk). Dette er på ingen måte smertefritt, men føreset ei avveging som grip inn i den klassiske problemstillinga om dobbeltkarakteren til arbeidstakarorganisasjonar. På den eine sida er arbeidstakarorganisasjonar arbeidaranes ressursar i motstands- og

interessekamp, og kan representere ei kraft for systemoverskridande motmakt. På den andre sida fører dei kampen inn i bestemte rammer og sosiale bindingar, og vil dermed fungere som regulator av interessekonflikt. Slik sett kan dei fungera som ein integrerande ordensfaktor (Heiret og Olsen 2010:37).

I LO, den eldste og desidert største hovudorganisasjonen i Noreg, har denne typen problemstillingar vore særleg nærverande. Særpreget og styrken til LO har alltid grunnleggjande sett vore medlemsopplutninga, det store medlemstalet. Organisasjonen har hatt preg av å vere ei folkerørsle samansett av ei rekkje ulike arbeidstakargrupper med forskjellig yrkestilhøyrse og identitet (Bergh 2009:19). Det som først og fremst har sveisa organisasjonen saman er den solidariske inntektspolitikken tufta på ei moderasjonslinje og ein låglønsprofil, med lønsmessig utjamning som mål (Heiret 2003b:154). Opp gjennom historia har det likevel vore strid internt mellom ulike grupperingar med innbyrdes motstridande interesser: mellom faglærte og ufaglærte, mellom arbeidarar på minsteløn og på normalløn, mellom menn og kvinner, mellom industriarbeidarar og offentlege tilsette (Bjørnhaug mfl. 2000:17). Men desse konfliktane har aldri klart å hindra organisasjonen i å samkøyre fellesinteressene. Organisasjonens breidd og tyngd har gjeve innverknad, då ein på same tid har klart å halda ved like ein stram organisasjonsdisiplin. Ved fleire høve har LO vore svekka som følge av vanskelege interne relasjonar, men gjennom sterkt leiarskap både på nasjonalt nivå og i dei einskilte medlemsforbunda har særinteressene som oftast vorte haldne i sjakk (Skotnes 2007:77).

Ei slik disiplinering er ikkje utan kostnader. Den føreset at dei einskilte LO-forbunda på fleire område har måtta gje frå seg sjølvråderetten sin. Innanfor LO-systemet kan forbunda eksempelvis ikkje setja fram krav eller gå til streik utan godkjenning frå sekretariatet²⁹ (Venneslan 2003:264-265). Ikkje overraskande har denne sjølvjustisen frå venstreradikale posisjonar og frå faghistorisk hald vore gjenstand for hard kritikk. Som Heiret og Olsen (2010) syner finst det i norsk arbeidslivsforskning ei rekkje bidrag som angrip LO for toppstyring og byråkratisering, mellom anna omtala Edvard Bull

²⁹ På eitt avgjerande punkt har grunnplanet likevel siste ordet: ved uravstemmingar. Derfor er det også knytt ei viss spenning til om dei langsiktige bytehandlane mellom partane på nasjonalt nivå vert aksepterte av medlemmane. Stundom godtek dei anbefalte forslag, andre gongar ikkje. Men som Frøland (2010) skriv har det likevel vore lita vilje til å fjerna uravstemmingsordninga, sidan LO-leiinga veit ho fungerer godt som ei potensiell brekkstang i forhandlingar med arbeidsgjevarsida (Frøland 2010:248).

trepartssamarbeidet som «toppfolkenes partnerskap» (Bull i Heiret og Olsen 2010:41). Men kanskje nettopp i dette partnerskapet ligg også mykje av nøkkelen til å forstå LOs styrke og gjennomslagskraft. Spørsmålet er nemleg: Gitt dei institusjonelle og historiske føresetnadane, vil LO-medlemmane tene på ei mindre koordinert lønsdanning, til dømes i form av at kvar gruppe får fritt armslag til å føre sin eigen kamp? Interessant nok svarar LO-historikarane Bjørnhaug mfl. (2000) at: «Det vil pulverisere det maktgrunnlaget som de organiserte lønnsstakerene samlet utgjør» (Bjørnhaug mfl. 2000:125).

Pluralisme

Innanfor meir pluralistiske og desentraliserte system av arbeidslivsrelasjonar, som i liberale marknadsøkonomiar, står organisasjonsmedlemmane derimot vesentleg friare (i alle fall i teorien). I statsvitskapleg litteratur vert pluralistiske styreformar i idealtypisk forstand sett i hop med førestillinga om den perfekte marknaden. Tanken er at forholdet mellom organisasjonar er karakterisert av fri konkurranse og gjensidig kontroll. I krass kontrast til hovudorganisasjonanes representasjonsmonopol og medlemskontroll i korporative system, er tilhøvet mellom medlemmar og organisasjon her prega av frivillig medlemskap, fri organisasjonsdanning og mange konkurrerande organisasjonar. Leiarskapet i organisasjonane kan dermed kontrollerast frå grunnplanet via moglegheita til å melda seg ut og eventuelt starte ny organisasjon (Egeberg mfl. 1978:120). Vidare er organisasjonane relativt autonome i høve til staten. Staten kan ikkje utan vidare blanda seg inn i organisasjonanes politikk eller val av leiarskap, utanom ved spesielle høve som rettstvistar og straffesaker (Schmitter i Nordby 1994:27).

I røynda finst det nok knappast noko land eller system som svarar hundre prosent til ein slik idealtipe (i båd tydingar av ordet). Det blir likevel ikkje feil å hevde at liberale marknadsøkonomiar som USA og Storbritannia har fleire trekk vi kjenner att frå ei slik skildring, mellom anna i forholdet mellom partane i arbeidslivet. I europeisk samanheng blir eksempelvis Storbritannia ofte trekt fram som eit land prega av mange konkurrerande, men små aksjonsvillige arbeidstakarorganisasjonar som fremjar medlemmanes interesser gjennom å utnytte marknadsconjunkturane (Hyman 2001:6). Karakteristisk nok er mest alle desse meldt inn i hovudorganisasjonen TUC, men denne har ikkje på langt nær same status og samordningsevne som den norske

søsterorganisasjonen LO³⁰ (Dølvik 2007a:21). Tilsvarande spelar lokale tillitsvalde, dei såkalla «shop stewards», ei mykje meir sentral rolle i den britiske arbeidslivsmodellen enn i den norske, ettersom det først og fremst er lokalt slaga om løns- og arbeidsvilkår har stått. Der interessehevdinga i Noreg gjerne blir aggregert oppover via sterke hovudorganisasjonar, har partane måtta prøvd å kome fram til ei slags felles forståing seg imellom — ofte utan støtte av lovverk vedteke av staten eller avtalar inngått av partane (Edwards mfl. i Heiret 2003b:127). Etter det Hyman (2001) skriv har den britiske fagrørsla i regelen hatt for vane å føretrekkje frie kollektive forhandlingar og avtalar framføre lovregulering, eit særmerkje ved det han omtalar som den britiske voluntarismen. Først i nyare tid, i kjølvatnet av tatcherismen og fagforeiningsknusinga på 1980-talet, har fagrørsla etterspurd meir statleg regulering (Hyman 2001:67,68).

Oljeverksemda: Frå pluralisme til korporatisme?

Kva så med oljeverksemda? Dersom vi vender blikket attende til forskingsfeltet, ligg det i fornorskingsnarrativet heilt klart eit postulat om at dei oljeindustrielle relasjonane har bevegde seg frå eit typisk pluralistisk organisasjonsmønster forbunde med liberale marknadsøkonomiar til dagens meir forenkla struktur med klare korporative strukturtrekk. Vidare har denne utviklinga vore tolka som eit produkt av sterkare statleg regulering frå og med 1980-talet, og at nye, større og meir effektive organisasjonar har vunne fram i verksemda. Dermed skal fagorganisasjonane i oljeverksemda altså ha fått innsnevra sitt spelerom monaleg, samstundes som dei i langt større grad har måtta retta seg etter dei institusjonar og spelereglar som karakteriserer det norske forhandlingssystemet. Med andre ord har oljeverksemda vore gjenstand for ei institusjonalisering, og såleis kome inn i folden av det norske system av arbeidslivsrelasjonar (Smith-Solbakken 1997; Nergaard og Stokke 20007).

Ein slik hypotese kan vere problematisk ut frå både eit historisk-institusjonelt og eit interaksjonistisk perspektiv, då enkeltaktørar her ikkje er fullstendig prisgitte strukturane. Ein hovudambisjon med denne oppgåva blir derfor å undersøkje om vi kan

³⁰ Ein årsak kan vere er at korporatismen i Storbritannia har vore svak og lite bindande. Eit gammalt og fragmentert avtalesystem, med sterke lokale fagrørslar og mistillit mellom partane er karakteristikkar som går att i litteraturen. Som Edwards mfl. (1998) skriv: «British corporatism can be seen as a very partial and ramshackle affair. Its practices emerged out of attempt to manage economic crisis, and not out of any deeper commitment to long-standing structural change» (Edwards mfl. 1998:7).

nyansere fornorskingsnarrativet ved hjelp av krysspressteori og ein interaksjonistisk innfallsvinkel. Innbakt i denne ambisjonen ligg det samstundes ein tese om at dei oljeindustrielle relasjonane framleis er karakteriserte av spenningane mellom det nasjonale og det internasjonale i sektoren — noko utgangshypotesen om at «OFS ikkje lét seg temje» må vurderast på grunnlag av. Såleis, og med desse teoretiske betraktningane på det reine, kan vi endeleg driste oss til å presisere problemstillinga ytterlegare, noko eg vil gjere ved å leggje til grunn to motsette hypotesar i den vidare framstillinga av organisasjonsutviklinga til OFS:

1) **Fornorskingsnarrativet:** *At omgjevnadane lukkast i å temje og disiplinere fagforeininga, i form av ei endring av handlingsmønsteret — i retning av noko som harmonerer med det norske forhandlingssystemets normer og spelereglar.*

2) **Min hypotese:** *At OFS held fast ved ein del trekk dei får i opphavet, og som speglar møtet mellom dei utanlandske oljeselskapa og dei norske arbeidslivsrelasjonane i 1970-åra. Men for å unngå ei eintydig stigavhengnadsforklaring, tek eg også høgde for at heilt nye element kjem til. Altså forventar eg ein krokete stig, meir enn ein rett stig. Når vi nærmar oss vår tid har fagforeininga utvikla nye verdiar og handlingsmønster — trekk som ikkje automatisk kan avskrивast som fødemerkje.*

4.0 Frå husforeining til sjølvstende (1973 – 1975)

Oljealderen vart ei vandring inn i ukjent land langs ein krokut stig av forventningar, overraskingar og uro (Berge Furre 2000:224).

4.0 Innleiing

Det heile byrja kring juletider 1973. Det internasjonale oljeselskapet Phillips, som hadde hatt operatøransvaret på Ekofisk-feltet sidan det lovande feltet blei funne i 1969, hadde komen til den kjensgjerning at deira vel 200 tilsette hadde behov for eit representasjonsorgan — ei felles plattform. Tanken bak var å legge til rette for meir formelle relasjonar mellom leiinga og dei tilsette, for slik å få stabla på beina eit tillitsmannsutval dei kunne kommunisere med og møta jamleg — innanfor rammer selskapet sjølv fann rimelege. Om ein slik manøver lukkast, kunne Phillips truleg tryggje to viktige organisasjonspolitiske agendaer i denne kritiske etableringsfasen: For det første å få fram eit nokolunde lojalt tillitsmannsapparat dei kunne setje sin lit til. Men kanskje viktigare ville opprettinga av eit slikt apparat medverka til å halde den etablerte norske fagrørsla på armlengdes avstand. I deira auge var dette alfa og omega: Ikkje under nokon omstende var Phillips budd på å akseptere restriksjonar i deira styringsrett, det vil seie deira rett til å organisere, fordele og kontrollere arbeidet på plattformane — då aller minst frå uønskte tredjepartar som LO. I den grad fagorganisering skulle skje, skulle det gå føre seg på selskapets eigne premissar og med organisasjonsmodellar dei var vande med frå sine operasjonar andre stadar i verda. Husorganisering var derfor det einaste reelle alternativet — å skipe ei såkalla «company union» (Smith-Solbakken 1997:151).

I løpet av november 1973 inviterte operatørselskapet derfor tilsette og ektefellar til julebord på Hotel Atlantic i sentrum av Stavanger. Før festleg samvær var det imidlertid sett av tid til eit møte der Phillips-leiinga gjorde greie for planane sine: Ville dei tilsette gå med på å danne ei selskapsintern fagforeining — ei husforeining? Overraskande nok vart det ytra få motførestellingar mot dette. Og som sagt så gjort. Den 24. november 1973 såg husforeininga Phillips Petroleum Company Norway Employee Committee (PPCNEC) dagens lys. Dermed lukkast Phillips i å halde utanforståande aktørar vekke frå oljearbeidsplassane deira — men berre inntil vidare (ibid). For trass i

Phillips' isoleringsiver, var det ikkje fagorganisering etter amerikansk merke som skulle komme til å karakterisere arbeidslivsrelasjonane i Nordsjøen. Skjebnens ironi ville det nemleg annleis, då det ikkje tok lang tid før husforeininga byrja å vise tenner og opponere mot arbeidsgjevaren (Sejersted 2002:222). Og til Phillips store irritasjon braut ho dessutan alle band til selskapet i 1975. Leiaren i PPCNEC, Øyvind Krovik, tok no mål av seg å bygge opp «ei skikkeleg fagforeining», utan tilknytning til korkje leiinga eller andre hovudorganisasjonar (Johansen 2009:47). I startgropa fekk denne nye, uavhengige fagforeininga det noko nøkterne namnet Ekofisk-komiteen (E-K), men ho kom seinare til å spele ei svært viktig rolle i det som skulle utvikla seg til ei av dei mest kampvillige, radikale og resultatorienterte hovudsamanslutningane i nyare norsk historie: *Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)*.

4.1 Om kapitteloppsettet

Året 1973 er sett som startpunktet i dette kapittelet. Dette er først og fremst gjort ut frå ei forståing av at dette året, og opprettinga av husforeininga PPCNEC meir spesifikt, representerer den spede byrjinga til OFS. Det er her organisasjonshistoria så smått tek til. Men framstillingsmessig representerer årstalet også eit høveleg prisme i «abramsk» forstand, idet det kan tene som eit utvald historisk oppnøstingspunkt vi kan nytta for å sjå nærare på dei prosessane og dei aktørane som gjorde organisasjonens framvekst og utvikling mogleg.

Innleiingsvis i dette kapittelet tek vi derfor først eit blikk på oljeindustriens organisatoriske basis, før vi vender merksemda mot PPCNEC som organisasjon, og måten husforeininga fungerte på fram til dei operatørtlsette gjorde opprør mot arbeidsgjevaren i 1975. Føremålet er først og fremst å gjere greie for dei internasjonale oljeselskapas industrielle tradisjonar, og sjå nærare på kva for organisasjonsmønster og løysingar dei etablerte i den aller tidlegaste fasen av oljeaktivitetane i Nordsjøen. Men ei slik kontekstuell kartlegging tvingar også fram andre spørsmål som vedkjem norske arbeidslivsrelasjonar generelt og LO spesielt. Til dømes: Korleis tilnærma den norske fagrørsla seg den nye framveksande sektoren, og korleis handterte ho organisasjonsarbeidet sitt? I ein analyse av OFS' historie er det viktig å klårgjera dette for i det heile å forstå korleis det kunne vekse fram samarbeidsrelasjonar mellom

arbeidstakarar og oljeselskap som stod utanfor det norske organisasjonsnettverket på land.

4.3 Oljeindustriens organisatoriske basis

Historisk utvikling

Den historiske oppbygginga av oljeaktivitetar på den norske kontinentalsokkelen må sjåast i samanheng med den aktivitetssyklusen som pregar utaskjers utvinning av olje og gass. I petroleumsfagleg terminologi er det vanleg å skilje mellom fire distinkte aktivitetsfasar: undersøkingsfasen, utbyggingsfasen, driftsfasen og nedtrappingsfasen (Michelsen 1989:123, Smith-Solbakken 1997:9). Hendingane vi konsentrerer oss om i dette kapittelet fell saman med dei første to av desse fasane.

Undersøkingsfasen kan vi seie byrja i 1963, etter at ei rekkje internasjonale oljeselskap melde si interesse til norske styresmakter året før — mellom anna oljeselskapet Phillips. Det året tryggja regjeringa Gerhardsen suvereniteten på den norske kontinentalsokkelen då ein slo fast at havbotnen under Nordsjøen blei rekna for å vere norsk eigedom. I samband med dette blei det stabla på beina eit eige konsesjonssystem som etter nærare vilkår gav avgrensa høve til å gjennomføre seismiske undersøkingar. Det politiske problemet som melde seg i forlenginga av dette, var om det skulle satsast på norsk eller utanlandsk kompetanse. Sentralt her stod spørsmål knytt til teknologisk kunnskap, samt organisatorisk og finansiell kapasitet. Etter nøyare vurderingar gjekk styresmaktene til slutt inn for omfattande deltaking frå godt etablerte utanlandske oljeselskap, i og med ein meinte desse sat inne med den naudsynte offshore-erfaringa (Michelsen 1989:123 – 125).

Desse vurderingane kom også tydeleg til uttrykk i utlysinga av den første konsesjonsrunda i 1965, der dei utanlandske selskapa blei tildelt alle blokkene dei søkte om, og norske industriinteresser nærmast blei utelatne (i kontrast til seinare tildelingar) (Ryggvik 2000:83). Styresmaktene synte i denne fasen bortimot full tillit til dei multinasjonale selskapa, men då primært ut frå føresetnaden om å koma kjappast mogleg i gong. Resultatet var uansett at næringa i utgangspunktet starta opp som ei utanlandsk verksemd — dominert av angloamerikanske operatørselskap, leverandørar, ekspertar og

arbeidsleiarar. I følgje Svein Michelsen (1989) fekk oljeverksemda dermed, slik ho blei organisert og driven i Noreg, sine føresetnadar i oljeselskapas tradisjonar og multinasjonale organisering (Michelsen 1989:126).

Som senter for den operative verksemda knytt til leiteaktivitetane valde næringa ut Stavanger, og ikkje heilt tilfeldig. Det var den einaste kommunen som svara positivt på førespurnadene om bustader for dei utanlandske oljearbeidarane. Korkje i Bergen eller Trondheim var ein villig til å leggje tilhøva til rette for dei amerikanske selskapa (Bukve mfl. 2006:312). Næringas nærvær i distriktet sat etterkvart sine spor, og i løpet av få år hadde fleire utanlandske oljeselskap oppretta kontor i byen — blant anna Esso og Phillips. Men kanskje viktigare sytte utbygginga av nye forsynings- og servicebasar for at Stavanger-distriktet blei eit midtpunkt for nærmast all bore- og leiteaktivitet i denne tidlege fasen (Nybø 1997:3-1).

Likevel: Den verksemda som vaks fram i Noreg i siste halvdel av 1960-talet var framleis relativt avgrensa og isolert. Framfor noko framstod oljeverksemda som ein enklave for seg sjølv, så godt som lausriven frå resten av det norske samfunnet. To viktige tilhøve ved dette kan framhevast: For det første omfatta oljeverksemda berre dei som var direkte involverte, slik som embetsmenna som leia konsesjonsforhandlingane, dei multinasjonale operatørselskapa, og dei innleidde boreselskapa som skulle utføre leiteoperasjonane (Sejersted 2002:196). For det andre gav leiteprogrammet også få sysselsetjingsmessige utslag. Totalt sett genererte boreverksemda i 1969 ikkje meir enn om lag 500 arbeidsplassar, mellom dei fleire nordmenn som blei tilsett som «roustabouts», det vil seie den lågaste posisjonen ein kunne få på ein plattform (Michelsen 1989:123). Desse blei medvitent valt til lågare stillingar først og fremst for å tryggje stabil arbeidskraft med kortast mogleg reiseveg. Men mange nordmenn synte likevel stor interesse for denne typen arbeid, sjølv om ein i utgangspunktet hadde lite von om å «klatre» i hierarkiet. I undersøkingsfasen var norsk sokkel altså dominert av amerikanarar frå leiinga ned til mellomnivået, med nordmenn som ufaglært arbeidskraft på botn (Ryggvik 2000:100-101).

Funnet av Ekofisk på tampen av 1969, endra situasjonen drastisk. Oljeverksemda gjekk no inn i ein ny og ekspansiv fase: utbyggingsfasen. Då Ekofisk-feltet vart erklært drivverdig tidleg i 1970, sat operatørselskapet Phillips straks i gang med å byggje opp ein

driftsorganisasjon (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:28). Ei epokegjeraende industrireiseing tok til, og i løpet av berre få år tidobla sysselsetjinga i verksemda seg. I Phillips steig talet på tilsette frå under ti i 1970 til over 1500 i 1977 (Johansen 20009:24). Noreg var med andre ord på god veg til å bli eit oljeproduserande land, og med det vart oljeverksemda også ein aktuell arbeidsplass for den store massen av norske industriarbeidarar. Men dersom vi ser nærmare på dei organisasjonsmessige forholda i verksemda, var det framleis oljeselskapas haldningar og metodar som gjorde seg gjeldande i store delar av drifta. Og nett det er kanskje den viktigaste årsaka til at norske arbeidslivsorganisasjonar, som LO og NAF, strevde med å få fotfeste i Nordsjøen. Dei eigenrådige og autoritære haldningane oljeselskapa stod for gav nemleg lite rom for kollektiv organisering og norske fagforeiningstradisjonar. Samla sett skapte dette ein situasjon der organisasjonsarbeidet skulle visa seg mykje vanskelegare enn både myndigheitene og den etablerte fagrørsla hadde teke høgde for. OFS' framvekst og utvikling må sjåast i lys av dette (Sandnes Liaaen 1982:47; Ryggvik og Solbakken 1997:144).

Maktkonsentrasjon og sentralisering

Kjensgjeringa var at det norske samfunnet ved inngangen til oljealderen stod andsynes med ein industrikultur der det ikkje blei gitt ved dørene. På 1960-talet var oljeindustrien framleis berykta for sin maktkonsentrasjon og eigendynamikk (Karlsen 1982:19). Aller tydelegast kom dette til uttrykk i verdshandelen med olje, som var kontrollert og dominert av eit oljekartell som gjekk under namnet «dei sju søstrer»: Esso, Shell, Mobil, Chevron, Gulf, Texaco og BP. Kvar for seg var alle desse sju gigantar i verdsamanheng, med rotfesta industrielle tradisjonar og normer som skreiv seg attende til oljeindustriens spede byrjing på slutten av 1800-talet (Lægreid mfl. 1989:143). Dei var kjent for å ta seg til rette der dei etablerte seg, og for å reprodusere sine opphavlege organisatoriske løysingar mest uansett kor i verda dei gjorde seg gjeldande (Michelsen 1989:126). Det var heller ingen tvil om at dei samarbeidde: Mellom seg oppretta dei standardar både når det gjaldt produksjonspris og kva for royalties som skulle tilfalla produsentnasjonane (Ryggvik 2000:154-155). Det var dermed klart at vertsland i møte med industrien hadde liten lokal moglegheit til å påverke oljeindustriens praksis. Gjennom sin formidable

maktkonsentrasjon klarte næringa som regel å trumfe gjennom sine interesser og arbeidsformer (Olsen 1989a:12).

Ein viktig føresetnad for denne makta låg i oljeselskapas sentraliserte og stive styringssystem, der avgjerder på eit svært detaljert nivå blei fatta på sentralt hald. Så også i Noreg. Det konsesjonsregimet som norske myndigheiter innførte stilte rett nok som krav at verksemdene skulle drivast frå norsk grunn, noko som gjorde det nødvendig å etablere dotterselskap. I praksis var desse likevel så pass tett innvevd i rapporteringsstrukturane til konsernleiinga at det som måtte eksistere av tilpassingsproblematikk blei pressa langt nedover i organisasjonane – gjerne heilt ned til den einskilde oljeinstallasjonen (Michelsen 1989:126). Graden av fridom lokalt var dermed minimal, og generelt var arbeidsprosedyrane prega av utstrekt standardisering, både med omsyn til teknologi og organisering av arbeidet. På grunn av dette har mange norske arbeidslivsforskarar hevda at oljeselskapa gjeninnførte ein tilbakelagt og avvikande industrikultur når dei kom til Noreg (sjå t.d. Læg Reid mfl. 1989:153).

Attgjevingar av dei røffe arbeidstilhøva i Nordsjøen under leite- og oppbyggingsfasen er heller ikkje få: I dei amerikanske selskapa var leiinga tydeleg prega av styring ovanifrå og ned, med liten innverknad nedanfrå. Det fysiske arbeidsmiljøet var framand, arbeidsoperasjonane risikofylte, og tempoet høgt. Vilkårleg leiing og maktmisbruk var utbreidd, og folk vart hundsa med og gitt sparken utan særskild grunn (Tønnesen 1988:22). Men somme fordelar var det, for den som var villig til å tileigna seg arbeidskulturen. Til dømes peikar samfunnsvitaren Geir Nybø (1997) på at dei utanlandske oljeselskapa opererte med relativt få krav til formell utdanning. For tolmodige og arbeidsvillige ufaglærte kunne oljeverksemda derfor by på både arbeid, grei løn og framtidige karrieremoglegheiter (Nybø 1997:9-3).

Kontraktørsystemet

For mange nordmenn blei oljeverksemda også eit første møte med ei svært spesialisert arbeidsdeling som var spesifikk for oljeverksemda, der dei tilsette på installasjonane vart splitta opp i ei rekkje ulike selskap. I oljeverda er denne arbeidsdelinga betre kjent under namnet kontraktørsystemet eller enterprisesystemet, og er først og fremst karakterisert av ein sentrum-periferi relasjon mellom ulike selskap tilknytte petroleumsrelatert aktivitet. I

sentrum av dette systemet står operatørselskapet med øvste myndigheit og ansvar for utviklinga av ein installasjon. I realiteten utfører desse selskapa sjølv kun nokre få nøkkelfunksjonar, som t.d. produksjonsstyring og kontroll (Sandnes Liaaen 1982:11). Meir arbeidsintensive oppgåver, som konstruksjon og utbygging, blir vanlegvis sette ut på anbod i marknaden og overlatne til eit heilt nettverk av spesialiserte kontraktørselskap — på kontrakt og under leing av operatørselskapet. Desse kan så engasjere ulike underentreprenørar til ulike spesialoppdrag av mindre omfang. I sum skapar dette ein komplisert og differensiert selskapsstruktur, med operatørselskapet strategisk plassert i sentrum (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:101).

Når det er sagt, fekk dette systemet først dimensjonar ved seg eit stykke ut i etterkrigstida. Tradisjonelt var oljeindustrien på verdsbasis nemleg mest kjend for å vere ein av dei første industrigreinene som tok i bruk såkalla integrerte strukturar, der alle ledd i produksjonen skulle organiserast innanfor eitt og same selskap. Oljekartellet «dei sju søstrer» er eit slåande historisk døme på dette, ettersom desse selskapa lenge organiserte alt frå transport, raffinering og marknadsføring innomhus (Hamilton 1986:38). Først i løpet av 1950- og 60-talet blei posisjonen til «søstrene» seriøst utfordra, mellom anna frå statlege selskap og ei lang rekkje mindre, «uavhengige» selskap. Framveksten av desse selskapa og deira suksess skaka balansen i oljemarknaden, og auka risikoen forbunde med oljeutvinning i betydeleg grad, kanskje nettopp av di utfordrarane var villige til å strekkje seg mykje lengre enn «søstrene» for å få tilgang til lukrative olje- og gasskonsesjonar (Nerheim og Hanisch 1992:17). I eit forsøk på å redusere denne risikoen byrja operatørselskapa derfor å setje stadig fleire tenester bort til underentreprenørar. Moglegheita for tap blei dermed spreidd utover i kontraktørsystemet, samstundes som selskap og personell kunne trekkjast inn etter behov — utan dei spenningar som større variasjonar i mannskapsstyrken vanlegvis medførte (Michelsen 1989:128).

Det er verdt å merkje seg at det over tid likevel utvikla seg overraskande tette band mellom operatørselskapa og underleverandørane, sjølv om konkurransen internasjonalt bar bod om eit hardare konkurranseklima. Men kanskje nettopp fordi operatørselskapa no opererte under meir risikable tilhøve, prioriterte dei også å nytta leverandørar dei kjente og hadde tillit til. Derfor: Då dei utanlandske oljeselskapa sette i gong med leiteboring i Noreg på 1960-talet, og då Phillips og seinare Elf og Mobil starta

med utbygginga av Ekofisk, Frigg og Statfjord på 1970-talt, følgde dei tette koplingane mellom operatørselskap og leverandørar naturlegvis også med på lasset (Ryggvik 2000:227).

Arbeidarkollektivet: avgrensa og splitta

Ei erfaring mange oljearbeidarar gjorde seg i samband med kontraktørssystemet er at det medverka til å underminere kjensla av solidaritet og fellesskap mellom dei tilsette på oljeplattformane. Dette kom først og fremst som følgje av at arbeidsstyrken vart splitta opp i ei rekkje åtskilde grupper med ulik arbeidsgjevar, arbeidsleiing, tilsettingsvilkår og tidshorisont for opphaldet på installasjonane (Sandnes Liaaen 1982:13).

Ei gruppe var dei operatørtilsette, ei anna dei kontraktørtilsette. I jobbhierarkiet offshore trona dei operatørtilsette på topp, med høgast yrkesstatus og dei beste arbeidsvilkåra. I følgje Smith-Solbakken (1997) må dette sjåast i samanheng med at dei operatørtilsette utgjorde ei stabil gruppe på oljeplattformane, medan dei kontraktørtilsette var lausare integrert som følgje av deira tidsavgrensa og kontraktbaserte hyre (Smith-Solbakken 1997:212). Dei operatørtilsette hadde ein fordel i at dei kunne innretta seg meir direkte til arbeidsgjevaren, dermed hadde dei også større moglegheit til å klage på kritikkverdige forhold og få dei retta opp. Då var stoda verre for dei kontraktørtilsette. Med si lause tilknytning og eit litt diffust arbeidsgjevarforhold, blei dei ei gruppe som til dels kom på sida av verne- og miljønettene på oljeplattformane. Dette slo kanskje aller hardast ut for tilsette i innleidde cateringselskap og andre småfirma, der arbeidssituasjonen generelt var særmerkt av dårleg jobbtryggleik og stort personellgjennomtrekk (Smith-Solbakken mfl. 1991:16).

Fagforeiningssituasjonen var ein anna dimensjon ved dette. I og med at arbeidstakarane offshore var spreidde i eit konglomerat av ulike selskap, blei organisasjonsmønsteret offshore til tider også svært uoversiktleg og oppstykket. Eit utal arbeidstakarorganisasjonar, somme knytt til bestemte operatørselskap, nokre til fag- eller yrkesinndeling og andre til både arbeidsstad- og arbeidstype, greip om kvarandre på kryss og tvers (Karlsen 1982:50). Eitt resultat av dette var at dei tilsettes solidaritet i mange tilfelle avgrensa seg til personell i eige firma og til eiga fagforeining, noko som i

kombinasjon med djupe yrkesstatusforskjellar reduserte moglegheita for felles koordinert handling frå oljearbeidarane si side (Sandnes Liaaen 1982:16).

Husforeiningstradisjonen i oljeindustrien

Ved sida av kontraktørsystemets splittande verknad, møtte norske oljearbeidarar også ein industri med svært lite til overs for fagforeiningar og interesseorganisering. Særskild var slike haldningar utbreidd i amerikansk oljeindustri, der fagorganiserte blei sett på som fiendtlege element som måtte bekjempast. Dersom vi følgjer Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) si framstilling, støyte den amerikanske fagrørsla sjølv på fleire problem då ho forsøkte å etablere seg i industrien i mellomkrigstida. Den amerikanske fagrørsla klarte då å vinne ei viss utbreiing i delar av raffinering- og petroindustrien på land, men fekk aldri ein sterk posisjon innanfor det oljemiljøet som dominerte offshoreverksemda i Mexicogolfen. Her blei fagorganiserte konsekvent møtt med ei hard linje, medan andre tilsette gjerne blei organiserte i husforeiningar og gjevne særfordelar for å motverke vidare interesseorganisering. Til dels skulle dette mønsteret også gjentaka seg i Nordsjøen, men som vi skal sjå, gjaldt det først og fremst innanfor operatørselskapa (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:87).

Kva for organisasjonar er så husforeiningar? Smith-Solbakken (1997) peikar i si avhandling på at det i omgrepet «husforeining» ligg ei lokal avgrensing som kan forståast som husets foreining eller verksemdas foreining. Med det viser ho til at husforeiningar er karakterisert av organisatorisk avhengnad til arbeidsgjevaren, i motsetnad til fagforeiningar som organiserarar arbeidstakarar etter bransje og profesjonar (Smith-Solbakken 1997:153). Ei husforeining kan dermed forståast som ein lokal to-parts-relasjon som er avgrensa geografisk til ei einskild bedrift eller føretak, eller med Smith-Solbakkens (1997) eigne ord, som «en selvstendig organisatorisk enhet som ikke er bundet saman med andre organisasjoner eller står tilsluttet en overordnet organisasjon» (ibid).

Innanfor den tradisjonelle arbeidarrørsla (LO, Arbeidarpartiet) har husforeiningar naturlegvis ingen god klang, og blir først og fremst oppfatta som klassefiendtlege og usolidariske. Normativt byggjer dette på ei forståing om at lojalitet til og identifikasjon med verksemda, samt utvikling av eit interessefellesskap mellom eigarar og tilsette, vil gå

på kostnad av eit breiare klassemedvit. Husforeiningar, eller «gule fagforeiningar» som dei også blir kalla, blir oppfatta som ettergjevande organisasjonar som utfører leiingas ærend i staden for å taka omsyn til arbeidskameratane. Følgjeleg ventar ein også at fellesskapskjensla med kollegaer, resten av bransjen eller arbeidarklassen vil vere veik, ettersom medlemmane i husforeiningane vil vere meir opptekne av å auka verksemda si konkurranseevne, enn eksempelvis å gjera felles sak med andre arbeidstakarar. I ytste konsekvens blir arbeidarklassen, med ei slik organisasjonsform, såleis splitta og står ikkje samla mot arbeidstakarsida (Smith-Solbakken mfl. 1991:48).

I eit visst monn er fagrørslas negative haldning til husforeiningar kanskje meir er eit produkt av ideologisk funderte førestillingar, enn av reelle historiske erfaringar. Til dømes kjenner vi frå mellomkrigstida berre til nokre få «gule organisasjonar» innanfor visse arbeidstakargruppe som stod spesielt svakt overfor arbeidsgjevarmotparten — som skog- og landarbeidarar og handels- og kontorfunksjonærar. Dette var alle yrkesgrupper som stod arbeidsgjevarane nær (Friis og Hegna 1973:550-551). Spolar vi fram til etterkrigstida og til tidspunktet då oljealderen tok til, 1960-talet, var slike «gule tendenser» i realiteten radert vekk³¹. Derimot var fagrørslas samla einskap og sterke posisjon i norsk styre og stell kanskje meir framand for oljeselskapa, ettersom dei tradisjonelt opererte i område der nasjonalstaten var særleg svak, eller der den slutta opp om deira krav om absolutt handlefridom (Lægreid mfl. 1989:144).

I forlenginga av dette framhevar Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) spesielt to områder der fagrørsla kunne utgjere ei reell utfordring. For det første ville eventuelle relasjonar med den norske fagrørsla i praksis innebere ei tilknytning til det norske korporative systemet, og dermed at løns- og arbeidskonfliktar ville bli underlagt fastsette normer og reglar for konfliktløysing. Med tanke på styringsretten, ville dette vere uheldig. Men ikkje minst ville fagrørslas nærvær i arbeidarkollektivet lokalt, ute på riggar og plattformar, kunne fungere som ein pådrivar for ein bestemt arbeidskultur som stod i

³¹ I avhandlinga til Jan Messel (2009) kjem det likevel fram at omgrepet «gul» framleis blei brukt i etterkrigstida som eit brennmerkje mot alle organisasjonar som konkurrerte med LO om medlemmar, blant anna for å understreke deira «moralsk skadelige virksamhet». Fagrørsla i Noreg skulle etter LO sitt syn vere einskapleg. Andre organisasjonar som organiserte lønsmottakar var i tråd med dette nærast noko uhyrleg. YS vart til dømes skulda for å vere «gul» då hovudorganisasjonen etablerte seg på 1970-talet. Den nye organisasjonen blei oppfatta som splittande og for berre å vere ute etter å svekkje fagrørsla, ein retorikk LO også nytta mot OFS i stort monn (Messel 2009:244).

kontrast til oljeselskapas eige arbeidsregime (Smith-Solbakken 1997:69). Altså var det ikkje berre fagrørsla som stod framfor ein tilpassingsproblematikk ved inngangen til oljealderen — det gjaldt i stor grad også for oljeselskapa sitt eige vedkommande.

4.3 Dei oljeindustrielle relasjonane tek form

Eit todelt organisasjonsmønster

Oljeselskapa sine industrielle tradisjonar fekk, som eg viser til ovanfor, vesentleg innverknad på fagforeiningssituasjonen i den norske oljeverksemda i den første fasen. Likevel meiner eg, til liks med Smith-Solbakken (1997), at det ikkje finst haldepunkt for å hevde at amerikanske løysingar og tradisjonar rådde grunnen åleine. Også den norske forma for partssamarbeid med aktive hovudsamanslutningar og myndighetssamarbeid fekk sin plass i næringa allereie frå den tidlege leitefasen (Smith-Solbakken 1997:25). Det vi derimot *kan* slå fast, og med rimeleg stor tryggleik, er at det organisasjonsmønsteret som var under utvikling tidleg vart prega av lagleggingsprosessar. I somme deler av verksemda fekk amerikanske leiingsprinsipp gjennomslag, medan norske medverknadsorienterte løysingar vann fram i andre delar. Eit interessant trekk ved denne kløyvinga er at den eit stykke på veg kom til å spegle den spesielle rangordninga som karakteriserte kontraktørssystemet: Det var først og fremst innanfor kontraktørselskap norske arbeidslivsorganisasjonar som LO og NAF gjorde seg gjeldande. I operatørselskapa derimot, møtte dei norske aktørane ei stengt dør; her var alle former for lokale tilpassingar sterkt uønskt — spesielt i forhold til fagrørsla. Dermed skimtar vi allereie frå byrjinga av konturane av eit todelt organisasjonsmønster i oljeverksemda: Det eine med røter i amerikansk arbeidslivskultur, det andre i det norske trepartssamarbeidet (arbeidstakarar, arbeidsgjevarar og styresmakter) (Smith-Solbakken 1997:172).

Slik sett speglar utviklinga godt Arndt Sorge (2005) sitt interaksjonsteoretiske hovudpoeng: Effektane av internasjonalisering er gjerne meir ujamne enn einsarta på tvers av ulike geografiske og sosiale rom. Nye praksisar utanfrå kan bli omsett, lagt lag i lag eller på andre måtar kombinert med nasjonalt spesifikke tradisjonar som er nedarva frå fortida (Sorge 2005:12).

Prøve- og feiletid for LO

Kva var det så som forårsaka denne todelinga? Skuldast den berre oljeselskapas uvilje mot interesseorganisering, eller må den etablerte fagrørsla sjølv ta noko av ansvaret for at ein ikkje fekk gjennomslag i operatørselskapa? Smith-Solbakken (1997) argumenterer for det siste. Ho meiner LO var altfor tvilrådig i møte med oljeindustrien, og at det mangla ein gjennomtenkt og overordna strategi for korleis den nye arbeidstakargruppa, dvs. oljearbeidarane, skulle organiserast. Rett nok presiserer ho at fagrørsla blei mykje motarbeida den første tida, men utan at det rokkar ved hennar overtyding om at LO ikkje «skjøttet sitt pund godt nok» (Smith-Solbakken 1997:173, 357). Med andre ord: I hennar framstilling er det nettopp den manglande involveringa frå LO si side som etter kvart opnar dørene for at også aktørar utanfor det etablerte organisasjonsnettverket på land kunne få gjennomslag i sektoren.

Journalist og NOPEF-historikar Terje Johansen (2009) er ueinig i denne skildringa, og avfeiar ho som ei myte. Han meiner det er ei misforståing at LO og forbunda var passive, og peikar på at det allereie i 1966 vart teke initiativ til å få avklaring på kva for forbund som skulle ha organisasjons- og tariffansvaret for arbeidsplassane som var under etablering. Vidare peikar han på at oljeselskapas leiingskultur, haldningar og metodar braut såpass radikalt med norsk arbeidskultur at det knappast var mogleg å drive organisasjonsarbeid i verksemda. I hans framstilling er det dermed oljeselskapas framferd som er hovudforklaringa på kvifor LO sitt organisasjonsmonopol blei brote, sjølv om han til ei viss grad innrømmer at organisasjonens tilnærming til problematikken bar preg av prøving og feiling, særleg utover 1970-åra (Johansen 2009:8-21).

Myte eller ei — LO sitt første møte med oljeindustrien vart likevel noko meir enn berre ei feiletid. Det skulle bli ei dyrkjøpt erfaring. Som Johansen (2002) sjølv har påpeika tidlegare, undervurderte nok LO arbeidsgjevvarmøtupartens fiendtlege innstilling (Johansen 2002:17). Men kanskje viktigare blei organisasjonen også ridd av mykje uro som følgje av intern usemje om organiseringa av dei nye arbeidstakargruppene — noko som utover 1970-åra kom til å få store negative følgjer for handlekrafta og gjennomslaget

til Landsorganisasjonen (Smith-Solbakken 1997:165). Etter det Terje Halvorsen (2007) skriv, må dette sjåast i samband med at oljeverksemda representerte eit nytt og ukjent organisasjonsområde. Det fanst opphavleg ingen presedens for korleis dei nye arbeidstakargruppene skulle organiserast eller kva slags forbund dei skulle høyre til. Då denne problematikken først dukka opp i 1966, stod LO overfor følgjande val: Skulle ein opprette eitt forbund og dermed velje industriforbundsmodellen — eller skulle ein fordele arbeidarane på ulike forbund etter arbeidets art? Resultatet blei det siste: ei delt løysing. Sommaren 1966 vedtok LO sentralt at Arbeidsmandforbundet skulle organisere borearbeidarane. Kjemisk forbund skulle ta seg av raffineria, Sjømannsforbundet forsyningsskipa og Jern og Metall verkstadsverksemd offshore og ved forsyningsbasane (Halvorsen 2007:207). Altså gav LO organisasjonsansvaret til game forbund, og ikkje til eit nytt industriforbund. Det kom først med NOPEF i 1977.

Samanlikna med det som skjedde på 1970-talet, lukkast LO-forbunda bra dei første åra. Mest suksess hadde Arbeidsmandforbundet, som også fekk hovudansvaret for sektoren. I 1968 hadde forbundet verva medlemmar i fleire utanlandske boreselskap, noko som internasjonalt var ganske unikt, ettersom oljeborarbransjen kanskje var den delen av industrien som tydelegast braut med norsk arbeidslivskultur (Sunde 2002:155). Men ved å spele på eigne ressursar og utnytte regelverket og institusjonane som fanst i norsk arbeidsliv, klarte Arbeidsmandsforbundet likevel brasane. Fram til 1972 hadde forbundet teikna avtalar med ei rekkje oljeselskap, og fekk dessutan vedteke at arbeidervernlova også skulle gjelda i oljesektoren. Etter Johansen (2009) si vurdering, hadde LO i heile teke eit ganske godt grep om organiseringa av oljearbeidarane «så lenge Arbeidsmandsforbundet satt med tariffansvaret» (Johansen 2009:23)

LO-familien ingen idyll

Nett det skulle ikkje vare. For jamvel om Arbeidsmandsforbundet hadde god framgang, var LO-leiinga framleis ikkje viss om ein ville satsa vidare på forbundet. Grunnen var at eit anna LO-forbund hadde komme på bana som eit nytt oljearbeidarforbund: Sjømannsforbundet. Sjømannsforbundet hadde lenge signalisert eit ønskje om å ta over organisasjonsområdet til Arbeidsmandsforbundet, først og fremst fordi nye plattformtypar hadde entra Nordsjøen. Mange av desse hadde framdriftsmaskin, og kunne

altså oppfattast som skip (Smith-Solbakken mfl. 1991:13). Vidare hadde stadig fleire sjøfolk funne hyre i sektoren, samstundes som norske reiarlag hadde slått seg fram på eigarsida. I 1973 hadde norske reiarlag ikkje mindre enn 16 boreinnretningar med framdriftsmaskineri under bygging (Johansen 2009:27).

Overfor LO-sentralt gav reiarlaga klare signal om at dei ikkje ønska Arbeidsmandsforbundet, men Sjømannsforbundet som motpart. Dessutan blei det argumentert med at oljeboring var sjøfart og ikkje industri. Etter ein organisasjonskamp mellom Arbeidsmandsforbundet og Sjømannsforbundet på vel eitt år, trakk Sjømannsforbundet til slutt det lengste strået: Sekretariatet i LO avgjorde i 1973 at alle LO-organiserte oljearbeidarar skulle overførast til Sjømannsforbundet (Smith-Solbakken 1997:143). Dette vart gjort jamvel om mange medlemmar og lokale tillitsvalde gjekk imot eit slikt organisasjonsskifte. Reaksjonane lét ikkje vente på seg. Somme oppfatta avgjerda som sentraldirigering, og sende krasse tilbakemeldingar til LO: «Vi er ferdig med LO og Youngstorget etter dette!» (ibid:142). Kvifor valde så LO å trumfe gjennom denne endringa når Arbeidsmandsforbundet hadde sete med hovudansvaret for oljearbeidarane i sju år føreåt?

I følgje ein av forfatternen av Sjømannsforbundets historie, Terje Halvorsen (2007), har det i ettertid blitt spekulert mykje rundt nettopp dette: Skuldast organisasjonsskiftet berre endringar i formelle forhold — som endringar i riggteknologi og eigarstruktur — eller hadde LO-leiinga også ein skjult, politisk agenda? Han viser til historikarane bak Arbeidsmandsforbundets historie, som antyder det siste, og hevdar LO si avgjersle var ei straff for forbundets avvikande EF-standpunkt i 1972. Men det er ikkje alt: Det vert endåtil spekulert på om det kan ha vore innslaget av kommunistar i delar av forbundsleiinga som fekk LO til å steile og vedta organisasjonsomlegginga (Halvorsen 2007:210, med referanse til Schanke og Kokkvoll).

Kor som er, kan vi ikkje sjå vekk i frå at desse forholda kan ha redusert omdømet til Arbeidsmandsforbundet. Truleg hadde det politisk lojale, streikefrie Sjømannsforbundet større tillit i både LO-leiinga og hjå reiarane. Det er likevel grunn til å understreke at LOs føretrekte standpunkt ikkje var å ta heile oljesektoren frå Arbeidsmandsforbundet. LO føreslo fleire ulike modellar for deling av organisasjonsansvaret, noko Arbeidsmandsforbundet ikkje var interessert i — «alt eller

ingenting» var deira posisjon (Halvorsen 2007:210). For Halvorsen kastar det nytt lys på saka: «Det var Arbeidsmandsforbundets krav om «alt» som ga «intet» – hvor forståelig forbundets standpunkt enn var. Dette svekker teorien om skjulte politiske motiver som hoveddrivkraft», er hans konklusjon (ibid).

Uavhengig av kva som var motivet bak organisasjonsomlegginga står ein ting likevel klart: Den eigenrådige styringa til LO-toppene medverka til å skapa interne rivningar i ein situasjon der det å stå samla og einskapleg kanskje var viktigare enn nokon gong. Allereie i 1973 var det nemleg klart at sysselsetjinga i oljesektoren ville mangedobla seg, og at mykje av denne veksten ville koma på produksjonsplattformer. Men i følge Johansen (2009) var LO-leiinga blinde på dette auget; «de var bare opptatt av boreinnretningene» (Johansen 2009:26). Eitt resultat av dette var at LO vart ståande overraskande svakt andsynes operatørselskapa, noko som gjorde det lettare for dei å innføre sine eigne samarbeidsformer i Nordsjøen, og ikkje minst; få aksept for det av sine tilsette.

Sjømannsforbundet møter stengde dører på Ekofisk

Sjølv om LO altså kom dårleg ut i den nye vekstnæringa, klarte Sjømannsforbundet seg framleis nokolunde bra etter omlegginga. I løpet av dei to første åra oppretta forbundet fleire tariffavtalar som tryggja både sosiale rettar og ei akseptabel lønsutvikling for fleire arbeidstakargrupper offshore. I det store biletet var forbundets evne til innpass likevel høgst varierende. Det fekk bra oppslutnad på forsyningsskipa og på dei nye boreinnretningane. Og oppslutnaden var betre på dei norske enn på dei utanlandsk eigde riggane (Halvorsen 2007:212-213).

På Ekofisk derimot, møtte Sjømannsforbundets organisatorar stengde dører. Her stilte operatørselskapet Phillips seg avvisande til å inngå noko form for samarbeid, aller minst tariffavtalar, med LO og LO-forbund (Johansen 2009:45). Men problema stakk djupare enn som så: Etter organisasjonsomlegginga var stjerna til LO nærmast i fritt fall. Mange medlemmer kjende seg overkøyrde av leiinga, og uttrykte misnøye med å bli fagleg sidestilt med sjøfolk i Sjømannsforbundet. Dessutan var individualistiske og sjølvrådige haldningar utbreidde: I følge Smith-Solbakken (1997) identifiserte arbeidstakarane i Nordsjøen seg ikkje utan vidare med arbeidarrørsla og hennar verdiar

(Smith-Solbakken 1997:165). Om krav kunne fremjast gjennom alternative kanalar, som husforeiningar, kvifor skulle ein då melde seg inn i den sosialdemokratiske bastionen LO?

4.4 Frå PPCNEC til Ekofisk-komiteen

Opprettinga av PPCNEC

Allereie i 1971 tok Phillips til med å tilsetje driftspersonell på Ekofisk-feltet. Produksjonen var då så vidt komen i gong, sjølv om det stod att store utbyggingsoppgåver. I 1973 var det om lag 200 operatørtilsette i Phillips, og dei tilsette var uorganiserte. Som eg nemnde innleiingsvis, ønskte leiinga at lønstakarane i selskapet skulle vere representert gjennom eit organ. I samband med to julebordtilstellingar halden i Stavanger tok Phillips derfor initiativ til å opprette ei husforeining. Og det viste seg at dei operatørtilsette hadde få motførestellingar mot ein slik organisasjonsmodell (Smith-Solbakken mfl. 1991:13). I eit intervju i dokumentasjonsprosjektet «Kulturminne Ekofisk», peikar ein tidlegare formann i husforeininga på at sjølve prosessen kring opprettinga gjekk uventa raskt og uformelt føre seg:

Phillips arrangerte et valg som fungerte omtrent slik som når en velger tillitsvalgt på skolen, hvor man ikke har medlemskap, men bare velger noen å representere seg. De ansatte fikk et slags avtalesystem med Phillips, som trådte i kraft i 1973. Phillips kalte dette for Phillips Petroleum Norway Offshore Employee Committee — et svært navn³².

Vi lyt derfor spørje: Kvifor var dei tilsette i Phillips så medgjerlege i denne saka? Etter det Smith-Solbakken (1997) skriv, skuldast det fleire forhold. Men først og fremst hadde det samanheng med at det framleis herska ei negativ haldning til Sjømannsforbundet, noko leiinga i Phillips visste å utnytte. Ikkje minst blei det i oljearbeidarmiljøet reagert på at Sjømannsforbundet verka mest oppteken av det som hendte på flyteriggane, og mindre av det som gjekk føre seg på dei faste installasjonane. Hovudargumentet til Smith-

³² Øyvind Krovik intervju av Kristin Øye Gjerde. Kulturminne Ekofisk: «Grunnleggeren av Ekofisk-komiteen». 31.3.2002 [nettstad]. Tilgjengeleg frå: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%233%233611363%23-1&iCategoryId=143&iInfoId=330&iContentMenuRootId=1136&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1136&iMin=470&iMax=489

Solbakken (1997) er dermed at «selv om man kan si at Phillips fødte barnet, ble barnet tatt godt imot blant de operatøransatte på Ekofisk» (Smith-Solbakken 1997:152).

Til å byrje med var Phillips også imøtekommande. Slik opplegget var tenkt, skulle PPCNEC fungere som eit samarbeidsorgan for å drøfte forholda mellom dei tilsette og leiinga. Phillips dekkja jamvel reisekostnadar for medlemmar i tillitsmannsutvalet, og dei tilsette blei lova juridisk stønad i saker der Phillips ikkje var motpart. I følge Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) var den første store saka til PPCNEC også eit spørsmål der leiinga og dei tilsette sto saman, nemleg eit krav om at tilsette på faste installasjonar skulle kunna nytta godt av sjømannsskatt, på same måte som tilsette på flyteriggjar (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:132).

Når det kom til stykket, viste PPCNEC seg imidlertid ikkje som noko fritt og uavhengig talerøyr. Partssamarbeidet på Ekofisk var av ein temmeleg asymmetrisk natur; bindingane til selskapet var sterke og samarbeidet fungerte i stor grad ut frå selskapets premissar. Kva for krav som kunne fremjast hadde sine grenser: Selskapet var kanskje villig til å diskutere løn og yte bistand i skattespørsmål, men i arbeidsmiljø saker, som spørsmål om arbeidstid og arbeidarvern, fekk ikkje dei tilsette gehør. Til det var arbeidsgjevaranes makt og moglegheit til å gje folk sparken for stor og synleg (Sandnes Liaaen 1982:26).

Trugsmål og trakassering

Trass i dårlege samarbeidsrelasjonar, hadde PPCNEC sine tilhengjarar, sjølv om desse etter kvart hamna i mindretal. I 1974, etter at Sjømannsforbundet hadde rodd i hamn eit rekordstort tariffoppgjer for sine medlemmar, byrja mange tilsette i Phillips å tvile: Var ei tilknytning til LO likevel det beste alternativet? I følge Johansen (2009) såg det ei stund ut til at Sjømannsforbundet skulle greie å overtyde dei om nett det (Johansen 2009:44-45). Han syner spesielt til historia om Torkild Waagaard, LO-aktivisten som la seg i selen for å få dei Phillips-tilsette inn i Sjømannsforbundet. Informantar Johansen (2009) har snakka med stadfestar at Waagaard var på nippet til å lukkast, på det meste hadde han opp mot halvparten av dei tilsette med seg (ibid).

Det er fleire grunnar til at Waagaards organisasjonsinitiativ likevel ikkje førte fram. Ein ting var at Phillips nekta å forhandle med Sjømannsforbundet — all form for

agitasjons- og møteverksemd måtte skje i den største løyndom. Mange var livredde for å bli oppdaga, og i følgje Johansen opplevde fleire tillitsvalte både trakassering og strenge straffereaksjonar. Sjølv blei Waagaard oppringt og truga ei natt han var offshore: «Do you know what we do with communists like you?» sa stemmen i telefonen før røyret blei lagt på (ibid:46). Til slutt gjekk det som det gjekk: Waagaard slutta i Phillips, visstnok av familiære årsaker. Men overfor Johansen (2009) stadfestar Waagaard at han indirekte kjente seg «så presset at han fikk problemer med å fronte initiativet» (ibid).

Ekofisk-komiteen

Utan Waagaard visna Sjømannsforbundets kampanje hen. Men også mellom tilsette med klare antipatiar mot LO, fanst det mange som ikkje var nøgde med stoda. Haugesundaren Øyvind Krovik, som kom til Ekofisk i 1974, var ein av dei. På det tidspunktet var han 25 år, utdanna elektrikar og politisk engasjert i Unge Høgre (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:133). Han framheld at han såg med aukande uro på måten Sjømannsforbundet styrkja sin posisjon på Ekofisk:

Da jeg med min Unge Høyre-bakgrunn kom ut, registrerte jeg at det var i gang en kampanje for å gå inn i LO. Noen ville inn i Sjømannsforbundet som lå under LO. Det gjaldt særlig folk som hadde jobbet på flytende rigger tidligere, før de fikk jobb på faste installasjoner. Arbeidsmannsforbundet var et annet alternativ. Men samtidig var det en god del eldre sjøfolk der ute som var negativt innstilt til Sjømannsforbundet. Det ga rom for å tenke i andre baner³³.

Problemet var berre at det var få som torde å stikka hovudet fram. Krovik sjølv var innforstått med at noko måtte gjerast, men det var først etter at ein kollega skulda han for feigskap at han tok saka i egne hender: «Du er akkurat som alle andre. Du snakker om problemene, men gjør ikke noe med dem. Nå holder vi på å havne i Sjømannsforbundet, og det er galskap», skal arbeidskameraten ha sagt til Krovik (jf. Johansen 2009:47).

³³ Øyvind Krovik intervju av Kristin Øye Gjerde. Kulturminne Ekofisk: «Grunnleggeren av Ekofisk-komiteen». 31.3.2002 [nettstad]. Tilgjengeleg frå: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%233%233611363%23-1&iCategoryId=143&iInfoId=330&iContentMenuRootId=1136&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1136&iMin=470&iMax=489

«Ok», skal Krovik ha svara attende: «Skal vi gjøre et forsøk på å lage noe selv her, og få til en fagforening?» «Ja», sa han, «hvis du setter i gang, skal jeg være med».³⁴

Etter dette ordkløyveriet skreid Krovik til verket. Det første han gjorde var å føreslå at PPCNEC vart omdanna til ei uavhengig fagforeining som kunne stille makt bak krava overfor Phillips. Til det var Krovik heilt overtydd om at ein ville klara seg utan hjelp frå LO, og fekk støtte frå Egil Berle, formann i PPCNEC, til å halda nyval. Eit nytt styre blei valt, med Krovik som formann, og frå då av var husforeininga knapt til å kjenne att: «Selskapet møtte nå en langt meir krevende gjeng som forlanget å få innført arbeidsmiljøloven og få reduksjon av arbeidstiden» (Smith-Solbakken mfl. 1991:14). Namnet PPCNEC vart jamvel endra til Ekofisk-komitéen, visstnok for å markere større avstand til selskapet, men også for å flagge den nye, tøffare linja (ibid).

Men til liks med Waagaard, fekk Krovik også smaka selskapets motvilje. Det blei etterkvart mange konfrontasjonar med leiinga, og spesielt var spørsmålet om tidsbruk til fagforeiningsarbeid ein gjengangar (Smith-Solbakken 1997:156). Ved eit høve blei han endåtil truga med sparken av ein arbeidsformann som meinte han dreiv med organisasjonsverksemd i arbeidstida. Krovik søkte då råd i Høyres Hus i Stavanger, der han fekk ein støttespelar i høgsterettsadvokat Tormod Våland. I følge Johansen (2009) fekk Krovik også fleire medhjelparar med tida, mellom anna i Oljedirektoratet (Johansen 2009:48). Alt i alt medførte dette at Krovik kunne handla med større tryggleik og mynde enn Waagaard, og ikkje minst bruke meir av tida si på å byggje organisasjonen.

³⁴ Øyvind Krovik intervju av Kristin Øye Gjerde. Kulturminne Ekofisk: «Grunnleggeren av Ekofisk-komiteen». 31.3.2002 [nettstad]. Tilgjengeleg frå: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%233%233611363%23-1&iCategoryId=143&iInfoId=330&iContentMenuRootId=1136&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1136&iMin=470&iMax=489

5.0 Uavhengig fagforeining (1975 – 1977)

*Uavhengige fagforeiningar var på frammarsj i oljeindustrien
(Smith-Solbakken 1997:158)*

5.1 Innleiing

Det er liten tvil om at lausrivinga av husforeininga PPCNEC er ei av dei meir ikoniske augeblikka i OFS' historie. Her var Krovik rett mann til rett tid, som inspirator og verksam strateg. Sjølvstendigginginga han sto i spissen for synte at dei operatørtilsette kunne hamle opp med Phillips-leinga på eiga hand, utan hjelp frå LO (Johansen 2009:84). Gevinsten for Ekofisk-komiteen var dobbel: Som grunnplansaktivist hadde Krovik god kjennskap til kva for spørsmål og problem som eggja dei operatørtilsette, og kunne mest rakt basere politikken til Ekofisk-komiteen på det grunnlaget. Ikkje minst kunne han utnytta den latente misnøya med Sjømannsforbundet for alt ho var verd i agitasjonen for å byggje opp foreininga.

Såleis la lausrivinga eit viktig grunnlag for den identiteten OFS seinare skulle koma til å få og leggje så stor vekt på: den aksjonsvillige, frie og uavhengige fagforeininga — av og for oljearbeidarar. På den andre sida var det på ingen måte gitt at Ekofisk-komiteen ville konsoliderast med framgang og stor medlemsaktivitet. No som fagforeininga skulle byggjast opp, vart det ei utfordring å ikkje ha eit etablert nettverk å stø seg på. Krovik ville ekspandere, men måtte stole fullt og heilt på eigne og medhjelparar sine ressursar (Johansen 2009:48). I dette kapittelet vil eg derfor sjå nærare på det som hende i tida etter sjølvstendigginginga, og kva som særmerkte organisasjonsmønsteret i sektoren fram til OFS vart danna i 1977.

5.2 Organisasjonskamp

Ein mangfaldig organisasjonsflora

I perioden frå midten av 1970-talet og utover hende det svært mykje, ikkje berre når det gjaldt Ekofisk-komiteen, men også i sektoren som heilskap. Oljeaktivitetane gjekk no inn i ein meir intensiv drifts- og utbyggingsfase, noko som særleg kom til syne ved utbygginga av dei store produksjonsplattformane Ekofisk, Frigg og Statfjord. I takt med

denne utviklinga fekk ein ei kraftig vekst sysselsettinga, til om lag 30 000 tilsette i 1977. No var det ikkje berre konstruksjons- og leiteoppdrag som gav sysselsettingsmessige utslag, men etter kvart også utvinningsaktivitetane til operatørselskapa (Michelsen 1989:124). Det mest iaugefallande ved arbeidsstokken i denne perioden var likevel det store innslaget av utanlandske arbeidarar, noko som spesielt var tilfelle i konstruksjonsselskapa. I følgje av Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) vart heile 56 % av konstruksjonsarbeidet utført av utanlandsk arbeidskraft, og det under svært dårlege arbeidsvilkår³⁵ (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:114).

Om vi ser på organisasjonsmønsteret i sektoren, er det også i denne perioden organisasjonsstrida i verksemda byrjar å blusse opp. Det vart oppretta ei heil rekkje nye alliansar og organisasjonar, ja, faktisk i eit slikt omfang at sjølv mange av dei involverte hadde problem med å halda greie på alle namna og forkortingane. Og det var slett ikkje berre husforeininga på Ekofisk som «trakk i retning mot en organisering av oljearbeidere utenfor LO» — også ved oljeraffineria og på andre faste installasjonar dukka det opp nye husforeiningar (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:134). Tala er klåre nok: I løpet av perioden 1973 til 1977 fann det stad ei oppblomstring av selskapsinterne arbeidstakarorganisasjonar i oljesektoren, frå ei husforeining til ti i 1977 (Lægreid et al 1989:5).

Ved sida av desse, møtte LO også ein viss konkurranse frå ulike yrkesforeiningar som stod utanfor hovudorganisasjonane. Mellom anna var det stort sett det same organisasjonsmønsteret som gjorde seg gjeldande på flyteriggane og supplybåtane som elles i sjøfarten: LO hadde ansvar for mannskapet gjennom Sjømannsforbundet, medan kapteinar, maskinistar og styrmenn høvesvis var organisert i Norges Skibs-førerforbund (NSFF), Det Norske Maskinistforbund (DNMF) og Norsk Styrmannsforening (NS). Tilsvarande stod leiande personell på oljeraffineria på land i Norsk Arbeidslederforbund (NALF) og Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) (Smith-Solbakken 1997:148).

³⁵ Ryggvik (2009) karakteriserer utanlandske arbeidarar i Nordsjøen som ei tredjengrupsgruppe samanlikna med amerikanarar og nordmenn: «I Mexicogolfen hadde selskapene tradisjon for å leie inn latinamerikanske arbeidere til de farligste, mest skitne arbeidsoppdragene. Det var en praksis som ble overført til Nordsjøen, med den forskjell at det var spanske og portugisiske arbeidere som ble leid inn i tusentall for å gjennomføre sjøarbeid i utbyggingsperioden. Mens norske og engelsktalende arbeidere ble fraktet ut i helikopter, ble disse arbeiderne fraktet i åpne båter. Mange jobbet dagevis uten pause og befant seg flere måneder i strekk ute på feltene» (Ryggvik 2009:162).

Det er verdt å merkje seg at desse organisasjonane ikkje hadde eit medlemspotensial som kunne truga LO sin posisjon i verksemda, då dei var typiske yrkesforeiningar som orienterte seg mot fagutdanna personell og arbeidsleiarar. Då var det verre med dei fagorganisasjonane som nettopp hadde til føremål å organisere alminnelege oljearbeidarar. Ein av desse var Norsk- Olje- og Gassmedarbeiderforening (NOGMF). NOGMF vart danna i 1976 av tidlegare LO-medlem og fagforeiningsleiar Odd Paulsen, og fekk stor støtte hos oljearbeidarar som var skeptiske til den etablerte fagrørsla. I byrjinga hadde organisasjonen eit medlemsmessig tyngdepunkt ved raffineriet på Mongstad, men tok seinare sikte på å organisere arbeidstakarar på alle område i sektoren — til havs som til lands. Tilsette på tankanlegga, raffineria, plattformane i Nordsjøen og basane kunne slutta seg til organisasjonen (Johansen 2009:99). Fagforeiningsaktivisten Paulsen utvikla jamvel ei slags forståing med Krovik om at organisasjonen ikkje skulle bevega seg inn på Ekofisk-komiteen sine område. NOGMF skulle i hovudsak organisere folk i kontraktørselskapa og på dei forskjellige oljearbeidsplassane på land – og halda seg unna operatørselskapa. Dermed vart NOGMF primært ståande i eit konkurranseforhold med LO-forbunda i sektoren. Seinare melde organisasjonen seg inn i Yrkesorganisasjonenes Landsforbund (YS) og endra namn til Norsk Olje- og Energimedarbeideres Fellesorganisasjon (NOEMFO) (Johansen 2009:99).

Det var nok likevel først og fremst Ekofisk-komiteen sine mange organisasjonsframstøyt i denne perioden som vekte sterkast reaksjonar i LO. Øyvind Krovik gjekk nemleg svært aggressivt ut etter lausrivinga. Han hadde ambisjonar om å samle oljearbeidarar av alle slag i eitt felles forbund som kunne samordne deira økonomiske og faglege interesser (Johansen 2009:84). Naturleg nok sende dette sjokkbølger inn i LO-systemet, som no var redd for å verta fullstendig parkert i oljesektoren. I 1977 valde LO derfor å respondere på utfordringa med å overføre omtrent heile organisasjonsansvaret til eit nyoppretta forbund som var særskild orientert mot oljearbeidarar, nærare bestemt Norsk Olje- og Petrokjemisk Forbund (NOPEF). Sjømannsforbundet beheldt berre organisasjonsansvaret for tilsette på flyteriggane og på supplybåtane (Smith-Solbakken 1997:147).

Med dette skulle scena vere sett for i eit dramatisk og konfliktfylt møte mellom tre konkurrerande oljearbeidarforeiningar. Samanlikna med dei andre aktørane hadde

Ekofisk-komiteen imidlertid ein stor fordel: Avgrensa forpliktingar og få eller ingen lojalitetsbindingar til stat, næring eller ein overordna hovudorganisasjon, gjorde at organisasjonen kunne konsentrere seg om å artikulere medlemmane sine umiddelbare interesser (medlemskapslogikk).

Løn

Knapt nokre stader var dette meir tydeleg enn i inntektsoppgjera. For sjølv om Sjømannsforbundet hadde hatt eit godt lønsoppgjer i 1974, var det dei operatørtlsette som hadde best lønsutvikling i åra som følgde (Johansen 2009:91). Dette hang mellom anna saman med situasjonen i verda utanfor, der økonomien var i ulage og oljekrisa herja. Paradoksalt nok var det nettopp funnet av olje i Nordsjøen, og Vesten sin oljetørst, som gjorde det mogleg for staten å subsidiere norsk industri i form av såkalla motkonjunkturpolitikk (Furre 2000:237). Dette gjekk blant anna føre seg ved at partane i arbeidslivet og regjeringa vart samde om kombinerte inntektsoppgjer der staten gjekk inn som part i tarifforhandlingane, og at skattelette, trygdeauke og subsidiar vart ein del av inntektsgrunnlaget. Dermed skulle reallønna i prinsippet stige utan at arbeidsgjevarane fekk utgifter som gjekk ut over konkurransekrafta (Heiret 2003a:165).

For LO var dette inntektspolitiske samarbeidet i 1970-åra eit naudsynt kompromiss for å medverka til betre nasjonaløkonomisk styring i ei turbulent tid. Slik Johansen (2009) vurderer det var det likevel svært problematisk for Sjømannsforbundet at dei operatørtlsette ikkje tok del i denne dugnaden. Ekofisk-komiteen stod nemleg utanfor fellesskapet på arbeidstakarsida, og Phillips vegra seg for å melda seg inn Norsk Arbeidsgiverforening (NAF). «De følte seg ikke forpliktet til å følge kravet om moderasjon» (Johansen 2009:123). Frustrasjonen Sjømannsforbundet må ha kjent over dette er kanskje best skildra av Tom Nordahl, klubbformann i boreelskapet Morco, som under inntektsoppgjeret i 1976 uttrykte følgjande: «I denne situasjonen føles det som en straff å være tilknyttet et LO-forbund og måtte følge spillereglene» (ibid:91). Sanninga var imidlertid at lønsutgifter mest var det siste operatørselskapa bekymra seg for — tid og produksjonskostnadar spelte ei mykje større rolle. Derfor var Phillips ved fleire høve rett og slett villig til å kjøpe seg arbeidsfred, press frå moderselskap og aksjeeigarar spelte

også inn (Aarvaag Stokke 1998:262). Nett det er kanskje den viktigaste forklaringa på kvifor dei operatørtilsette fekk lønshopp som ikkje kom andre til del.

5.3 Ekofisk-komiteen utvidar nedslagsfeltet

Trass gode økonomiske utsikter for medlemmane i Ekofisk-komiteen, var Krovik slett ikkje nøgd med stoda. Men om han var viss på å stå utanfor LO, innsåg han samstundes nytten av å samarbeide med andre grupper av oljearbeidarar. Her låg vegen til vekst og suksess.

Det første spede samarbeidsforsøket Ekofisk-komiteen kasta seg ut i fekk likevel få ringverknader. Hausten 1975 skipa Krovik eit samarbeidsforum med fagforbunda NALF, NITO, DNMEF og Sola raffinerteknikerforening. Dette forumet hadde som føremål å styrkje uavhengige foreiningar, men vart aldri noko meir enn ein laus allianse. Interessene sprikte rett og slett for mykje: Der Ekofisk-komiteen ønskte å arbeide vidare mot ein meir fasttømra organisasjon, var dette uaktuelt for andre grupperingar (Johansen 2009:61-66).

Då var planane til Krovik av mykje større skala hausten 1976. Med framlegget om å samla arbeidstakarar i olje- og petrokjemisk industri i ein overordna fellesorganisasjon, skaka han sjølve grunnvollen i organisasjonsarbeidet til Landsorganisasjonen (Smith-Solbakken 1997:158). Planen hans no var å få i stand eit uavhengig oljearbeidarforbund som skulle famne alle nivå i verksemda, frå kontraktørtilsette i Nordsjøen til tilsette i Shell-raffineriet på land. I tillegg ville Krovik å ha med seg tilsette i ulike underleverandørselskap — slik som cateringselskapet Christiania Dampkjøkken og boreselskapet Morco på Ekofisk (Johansen 2009:84).

Etter det Smith-Solbakken (1997) skriv, gjorde Krovik imidlertid eit strategisk feilgrep. I rundskrivet han sende til dei tillitsvalte i Morco, gjorde Krovik det klart at Ekofisk-komiteen ikkje ønska å samarbeide med LO sin klubbformann der, Tom Nordahl (Smith-Solbakken 1997:159). Dermed blanda han seg inn i faglege forhold i ein forpost der Sjømannsforbundet omsider hadde fått i stand ein tariffavtale på ein fast plattform (Johansen 2009:85). Dette blei ikkje godt motteke, og LO svara med eit massivt motangrep i avisene. Blant skuldingane som hagla der, vart det mellom anna antyda at Ekofisk-komiteen i realiteten opererte i løynråd med Phillips. Dette vart imidlertid

avsanna av operatørselskapet sjølv, som avviste overfor media og LO å ha hatt noko å gjere med organisasjonsstriden som føregjekk mellom fagforeiningane på sokkelen³⁶ (Smith-Solbakken 1997:159).

Uavhengig om desse skuldingane heldt vatn eller ikkje, var verknadane øydeleggjande for samlingsforsøket til Krovik. Det vart ikkje noko meir ut av det enn at Ekofisk-komiteen framleis vidareførte ein viss kontakt med NOEMFO og andre mindre organisasjonar. Men Krovik slika ikkje såra sine lenge. Etter tilbakeslaget byrja han straks å orientere seg mot tilsette i andre operatørselskap, etter kvart som nye produksjonsfelt vart bygde ut. Føremålet var å få operatørtilsette andre stader til å velje same organisasjonsmodell som den dei Phillips-tilsette hadde valt (Smith-Solbakken mfl. 1991:17). Dette skulle vise seg å gå mykje lettare enn venta: Når Mobil etablerte seg på Statfjordfeltet og Elf på Frigg-feltet i 1976, greidde Ekofisk-komiteen å overtale lønstarane både stadar om å skipa tilsvarande organisasjonar, meir bestemt Statfjordarbeidernes Forening (SaF) og Elf Aquatone Norge Offshore Forening (EANOF)³⁷.

Spørsmålet no var kor veggen bar vidare. Til overmål hadde den aktivistiske linja til Ekofisk-komiteen betydd mykje for danninga av dei tre organisasjonane, både som kveik og som samlande mobiliseringsstrategi. Røynslene dei operatørtilsette hadde gjort seg synte at dei var i stand til å påverke sine eigne arbeidstilhøve utan initiativ utanfrå. Men om ein ikkje kunne vise organisatorisk styrkje utover den reint lokale ageringsforma, kunne organisasjonane fort få ein dårleg start. I eit forsøk på å styrkje slagkrafta overfor omgjevnadane danna dei tre foreiningane derfor eit samarbeidsutval i mai 1977. Utvalet fekk det mellombelse namnet «Samarbeidsutvalget for fagforeningene på Ekofisk, Stafjord og Frigg», og var i hovudsak tenkt som eit forum der tillitsvalte kunne treffast for å utveksla meiningar og synspunkt kring arbeidssituasjonen i den nye

³⁶ Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) meiner påstandane til LO var dårleg grunngeve. Dei viser mellom anna til at Nordahl og Sjømannsforbundet sin oljesekretær Jan B. Strømme nytta det som haldepunkt for Phillips si innblanding «at Ekofisk-komiteen hadde brukt Phillips' firmaemblem i sitt skrivepapir» (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:136). Interessant nok hentar NOPEF-historikar Terje Johansen (2009) fram eksakt dei same skuldingane, og konkluderer på mest same grunnlag at Ekofisk-komiteen i røynda hadde «kommet til enighet med ledelsen» (Johansen 2009:85). I kva grad dette kan seiast å vere tilfelle har eg ikkje noko grunnlag for å vurdere her. Det denne hendinga likevel illustrerer er kor spent og politisert organisasjonsstriden i Nordsjøen til tider har vore, både i høve til samtida, men seinare også i forhold til korleis historia om fagrørsla i verksemda blir skriven og forstått.

³⁷ OFSA: «Operatøransattes forbunds historie». 3-1987:12. Artikkel av Roald Larsen.

industrien. Det meste var altså framleis relativt uformelt. Utvalet hadde eksempelvis ikkje utarbeida vedtekter på denne tida, men bestod av ein representant frå kvar medlemsforeining som møttest med jamne mellomrom. I tillegg var det semje om at leiarvervet skulle rotere mellom desse med eitt års varigheit³⁸.

Først i november 1977 fekk samarbeidet eit meir formelt preg. Mellom anna vart det utarbeidd bindande, formelle vedtekter, og namnet blei endra til Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (med dei seinare så velkjente initialane OFS). Men det kom ikkje på tale å slå organisasjonane saman. På dette tidspunktet forhandla dei forskjellige organisasjonane med sine respektive operatørselskap lokalt, og løns- og arbeidsvilkåra var svært ulike frå selskap til selskap. Det bør likevel nemnast at sjølve ordlyden i vedtektene bar bod om større vilje til makt og innverknad. Til dømes slo § 1 fast at OFS hadde som føremål: «Å skape et nærmere samarbeid mellom fagforeningene i operatørselskapene på Den Norske Kontinentalsokkelen for å koordinere saker av felles interesse overfor myndigheter og andre berørte parter»³⁹.

5.4 Arbeidsmiljølova: Ein triumf for innverknadslogikk?

Ei av sakene som kom opp på denne tida gjaldt innføringa av Arbeidsmiljølova. I dei første åra med verksemd i Nordsjøen hadde Arbeidarvernlova av 1956 vore gjeldande for arbeid offshore, men denne lova var lite eigna for aktivitetane på sokkelen. Statistikken er tydeleg nok: Mellom 1965 og 1978 omkom heile 82 arbeidarar i Nordsjøen. Etter Ryggvik (2009) si vurdering er dette ein svært høg ulukkesfrekvens målt i høve til talet på arbeidstimar (Ryggvik 2009:158). Arbeidsmiljølova som kom i 1977 representerte såleis eit steg framover for stoda til arbeidstakarane i Nordsjøen, og gjekk lengre enn tidlegare lovverk i å stadfeste arbeidarane sine grunnleggjande rettar. Mellom anna vart det etablert eit verneombodsapparat der fagforeiningane fekk høve til å peike ut eigne verneombod, noko som bidrog til å styrkje arbeidstakarmedverknaden på arbeidsplassane. Likevel: Under handsaminga av det nye lovverket var det på ingen måte sjølvstøtt at lova kom til å bli gjort gjeldanda for kontinentalsokkelen. Både oljeselskapa sjølve, men også Oljedirektoratet og Industridepartementet, meinte verksemda burde

³⁸ OFSA: «Operatøransattes forbunds historie». 3-1987:12. Artikkel av Roald Larsen.

³⁹ OFSA: «Operatøransattes forbunds historie». 3-1987:12. Artikkel av Roald Larsen.

haldast utanfor grunna hennar spesielle karakter (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:147-157).

At Arbeidsmiljølova likevel vart innført i store delar verksemda har fleire årsaker. Jan Erik Karlsen (1982) legg her stor vekt på rolla fagrørsla spelte, men då primært på hovudorganisasjonane LO og YS sin innverknad på myndigheitene (her kom Ekofisk-komiteen til kort). Han meiner deira evne til å gjere si stemme høyrd via korporative kanalar var eit sentralt element i lovarbeidet:

På denne bakgrunnen er det forståelig at fagforeningene, særlig fra begynnelsen av 1976 og utover, la større vekt på å endre arbeidsforholdene gjennom en aktivisering av kontakten med hovedorganisasjonene og myndighetene (korporativ innflytelse) snarere enn å anvende sine meget begrensede ressurser på golvplanaktivitet (Karlsen 1982:57).

Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) på si side, kjøper ikkje heilt denne argumentasjonen, i alle fall ikkje utan atterhald. Dei meiner eit utvida perspektiv må til, idet utviklinga av arbeidsmiljølova i vel så stor grad var eit produkt av auka merksemd kring tryggleiksspørsmål meir generelt — då først og fremst i opinionen, men ikkje minst også på grunnplanet i fagrørsla. Og i den grad denne merksemda utgjorde eit press, meiner dei ho vart kanalisert like mykje gjennom Ekofisk-komiteen som gjennom LO sine tillitsmenn. I tillegg poengterer dei at det største LO-forbundet offshore, Sjømannsforbundet, aksepterte at flyteriggane vart haldne utanfor lova (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:159-161). Dette medverka til å skapa ei organisatorisk spalting som Ekofisk-komiteen heile tida var motstandar av, og som først vart oppheva då Arbeidsmiljølova i 1992 vart gjeldande for heile sokkelen (Smith-Solbakken 1997:170-171).

Eitt punkt når det gjeld Ekofisk-komiteen er likevel verdt å merkje seg: I utgangspunktet blei organisasjonen faktisk halden utanfor det såkalla Halden-utvalet; oppretta i 1975 for å sjå nærare på korleis Arbeidsmiljølova skulle gjelda til havs. Her var det kun det korporative Noreg som var representert, med andre ord: LO, NAF, staten og dei norske reiarlaga. Som kanskje venta blei dette dårleg motteke på Ekofisk. Ikkje minst protesterte ein mot å bli sett til side av Sjømannsforbundet, og at deira representantar skulle tala dei Phillips-tilsette si sak. Desse protestane blei etter kvart ein klamp om foten for utvalet. I februar 1976 vart det derfor vedteke å utvide utvalet med ein representant

frå Ekofisk-komiteen, meir bestemt Øyvind Krovik (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:159).

For Krovik blei det å sitje i utvalet og arbeide med innføringa av Arbeidsmiljølova ein lærerik prosess⁴⁰. Ikkje minst gav det viktig lærdom om at det også var mykje å henta i å agere i maktas korridorar, å søkje å påverke styresmaktene, trass i at Ekofisk-komiteen i hovudsak orienterte seg mot grunnplansaktivitet. Det var nemleg ikkje alltid det å pleie kontakt med staten og andre interesseorganisasjonar gjekk på tvers av medlemmanes interesser, noko nettopp innføringa av Arbeidsmiljølova synte. På den andre sida hadde Ekofisk-komiteen gjennom sine innkasserte sigrar også skaffa seg mektige motstandarar, først og fremst i Landsorganisasjonen og i regjeringa. Og som vi skal gå nærare inn på i neste kapittel, kom denne motstanden til å auke etter kvart som aspirasjonane til OFS vaks i omfang.

⁴⁰ I eit intervju med Kulturminne Ekofisk (2003) utdjupar Krovik sine erfaringar med utvalsarbeidet: «I Halden-utvalget, ledet av Kåre Halden, hadde vi en ny gjennomgang av Arbeidervernloven sammenlignet med Arbeidsmiljøloven. Der var jeg medlem. Phillips kom ikke inn, og de var nokså sure for det. LO var jo representert med sentrale folk som Børre Pettersen. Arbeidsgiverforeningen sentralt deltok, med en som het Nilsen. Kommunaldepartementet stilte med sine spesialister. Det var en fantastisk lærerik prosess for meg. To offentlige utredninger ble utgitt. Vi gikk gjennom Arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens far, Odd Friberg, som har skrevet alle tolkninger og alt slikt, og var arbeidstilsynssjef eller juridisk sjef i arbeidstilsynet, var også med i utvalget. Det å være med disse folkene og gå igjennom Arbeidsmiljøloven fra A til Å, kapittel for kapittel, det var topp skoloring. Det ble laget en del unntak for oss i oljenæringen. Det var kamp om en del ord og uttrykk og så videre. Det var skikkelig gøy». Kjelde: Øyvind Krovik intervju av Kristin Øye Gjerde. Kulturminne Ekofisk: «Grunnleggeren av Ekofisk-komiteen». 31.3.2002 [nettstad]. Tilgjengeleg frå: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%233%233611363%23-1&iCategoryId=143&iInfoId=330&iContentMenuRootId=1136&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1136&iMin=470&iMax=489

6.0 Yrkesforeining (1978 – 1982)

OFS er et nytt organisasjonstilbud, i et ellers så tradisjonelt organisasjonsbundet samfunn. Kanskje er dette OFS' største styrke. Det gir nemlig rom for nytenking⁴¹

6.1 Innleiing

Samarbeidet mellom organisasjonane til dei operatøartilsette i 1977 innleiar ein viktig vekstfase for OFS. I løpet av berre fire år tek organisasjonen fleire viktige steg framover, både med omsyn til medlemstal og i kampen for betre arbeidsvilkår. Organisasjonen veks i både breidde og i innverknad, ja, faktisk langt utover kva deira medlemstal åleine skulle tilseie. På det organisasjonsmessige plan finn den viktigaste endringa stad i 1980, då OFS oppnår status som landsomfattande arbeidstakarorganisasjon. Dette var svært viktig for organisasjonen, sidan det stadfesta organisasjonens eksistensgrunnlag i det norske forhandlingssystemet utan at det gjekk på kostnad av organisasjonens sjølvstende og fridom. Nettopp dette var i utgangspunktet ikkje gitt, men eit utfall LO og regjeringa lenge freista å undergrave.

Alt dette hende medan oljeverksemda gjekk gjennom ei brytningstid: Først no byrja fornorskingspolitikken til styresmaktene for alvor å gjera seg gjeldande i næringa, då norske interesser, offentlege og etter kvart stadig fleire private, i større monn enn tidlegare vart trekte direkte inn i oljeverksemda (Sejersted 2002:197). Og etter kvart som norsk kompetanse vaks, tilsette også utanlandske selskap i aukande grad norsk personell. Men den bakanforliggjande årsaka til det var kanskje vel så mykje økonomisk som politisk: Kring 1978 var ikkje arbeidsløysa stor i Noreg, men bygginga av nye skip hadde mest stoppa opp grunna dårleg etterspurnad på verdsmarknaden. For i det heile overleve, byrja ei rekkje skipsverft å levere til oljeverksemda. Oppseiingar ved fleire av desse verfta frigjorde samstundes arbeidskraft som høvde seg godt til dei tøffe arbeidsoppgåvene i Nordsjøen (Ryggvik 2000:103).

Eit sentralt resonnement i avhandlinga til Smith-Solbakken (1997) er at dei tidlegare verftsarbeidarane, i kontrast til dei spansktalande utlendingane og dei norske pionerane, var lite servile og føyelege. Dei kom ut i Nordsjøen med god kjennskap til kva

⁴¹ OFSA: «Godt nytt år, godt folk!». 1-1983:2. Leiar.

for rettar som gjaldt i norsk arbeidsliv, og vegra seg ikkje for å hevda dei (Smith-Solbakken 1997:352). Dessutan kunne dei på bakgrunn av eigne røynsler samanlikna arbeidstilhøva på land med arbeidstilhøva offshore. Mange likte ikkje det dei såg og erfarte, og særskilt reagerte dei på organiseringa av arbeidet og tonen til dei amerikanske arbeidsleiarane (ibid:288).

Den første streiken av eit visst omfang blei då også utløyst av det mange oppfatta som uverdige arbeidstilhøve. I mai 1978 la om lag 600 norske arbeidarar i konstruksjonsselskapet Brownaker ned arbeidet på Eldfisk Alpha og Eldfisk Bravo. Grunnen var at ein amerikansk arbeidsleiar hadde gått til fysisk angrep på ein norsk arbeidsleiar. Seinare gjekk over 400 spansktalande arbeidarar til sympatistreik ved å «gå sakte» og nekte å utføre det arbeidet som nordmennene skulle ha gjort (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:232). Dette skulle seinare vise seg å vere berre byrjinga på eit mykje større opprør. I perioden mellom 1978 og 1984 var oljeverksemda langt meir konfliktutsett enn resten av arbeidslivet. Norske oljearbeidarar streika heile 26 gongar så ofte som arbeidstakarar i industrien på land (Karlsen 1989a:2).

I følge historikar Francis Sejersted (2002) var det OFS som iscenesette dette «oljearbeidaropprøret» (Sejersted 2002:222). Men nett det er ei overdriving og i beste fall ei historisk forenkling. Dei første store streikane i Nordsjøen var det faktisk LO-organiserte i kontraktørselskap som stod bak, kontraktørtilsette som var misnøgde og frustrerte over arbeidsmiljøsituasjonen i Nordsjøen — ikkje primært OFS. Dei fleste konfliktane oppstod også spontant på dei einskilde arbeidsplassane og vart karakteriserte som tariffstridige (Tønnesen 1989:21). Men sjølv om streikane var ulovlege, meinte mange å ha rettmessige krav. Dette blei etter kvart eit problem for LO, som hamna i eit ugreitt krysspress i Nordsjøen — mellom omsynet til medlemmane sine krav og dei plikter organisasjonen hadde som ansvarleg fagforeining.

For OFS sin del handla arbeidskampane på operatørområdet kanskje like mykje om å tryggje avtale- og organisasjonsrett og forhandle fram betre lønningar som om arbeidsmiljøproblematikk. Oppfattinga var at operatørtilsette som på dette tidspunktet var organiserte i spreidde husforeiningar, måtte etablere ein felles organisasjon med større sentral nedslagskraft. Vidare måtte ein syte for at organisasjonen fekk status som landsomfattande organisasjon, slik at ein fekk ta del i det norske forhandlingssystemet —

på linje med andre fagorganisasjonar. OFS sitt organisasjonsarbeid i denne perioden handla altså mest om å byggje organisasjonen vidare, styrkje slagkrafta og vinne nye posisjonar. Men for å få det til måtte OFS føre ei rekkje streikar med brodd mot oljeselskapa så vel som myndigheitene (Smith-Solbakken 1997:298).

6.2 OFS som yrkesforeining

I oljeverksemda utmerka dei operatørtlilsette seg ved at dei hadde sin eigen organisasjon som tok hand om deira interesser. Mellom 1977 og 1982 var kriteriet for medlemskap i OFS utelukkande bestemt av tilsetjingsforholdet: Var ein operatørtlilsett i Phillips, Elf eller Mobil og medlem av høvesvis Ekofisk-komiteen, Eanof eller SaF var ein også ein del av organisasjonen (Smith-Solbakken mfl. 1991:50). Til samanlikning bygde det nyoppretta LO-forbundet NOPEF på industriforbundsforma, vedteken av LO-kongressen i 1923, som inneber at arbeidstakarar i same bedrift og same bransje er organisert saman, og ikkje etter yrkje eller utdanning (fag) (Nergaard og Stokke 2010:21). Det er verdt å merkje seg at industriforbundsforma aldri har vorte gjennomført fullt ut i LO-systemet, og det vart han heller ikkje i oljesektoren: Det var først og fremst kontraktørtlilsette og arbeidstakarar ved oljeraffineria som var tilslutta NOPEF. Tilsette ved flyteriggane stod som kjend i Sjømannsforbundet, medan NOPEF av opplagde grunnar ikkje greidde å få foten innanfor på operatørområdet.

Delvis grunna OFS sin eksklusivitet i denne perioden, kan det verke nærliggande å omtale organisasjonen som eit profesjonsforbund for operatørtlilsette, slik OFS sjølv gjer det i eit internt debathefte frå 1991 (sjå Smith-Solbakken mfl. 1991:50). Men etter mi vurdering blir det for lite presist. I samfunnsforskinga vert omgrepet «profesjon» i hovudsak nytta om yrkesgrupper med nær samanheng mellom yrkesutøving og utdanning, og der desse gruppene får ein meir eller mindre eksklusiv rett til å utføre visse oppgåver (Messel 2010:1). Eitt illustrerande døme er heismontørane, som Inger Bjørnhaug meiner kan reknast som ein profesjon. Sjølv om heismontasje skil seg i stor grad frå tradisjonelle profesjonar som lege- og sjukepleiaryrket, innfrir yrket fleire av momenta i profesjonsdefinisjonen ovanfor. Bjørnhaug viser mellom anna til at ingen får arbeide som heismontør utan å ha fullført ei utdanning på minimum 4 år (Bjørnhaug i Messel 2010).

Det fanst aldri slike strenge kriterium for å bli tilsett i operatørselskapa i Nordsjøen. Om kontraktørsystemet splitta oljearbeidarane, var det framleis stor ferdsele mellom selskapa. På dette tidspunktet var også oljeverksemda framleis ei relativt ny industrigrein, med opne karrieremoglegheiter og få formelle krav til utdanning. I følgje Nybø (1997) fungerte kontraktørselskapa i stor grad som «treningsleirar» for operatørselskapa. Ansiennitet var i mange tilfelle viktigare enn utdanning. Eit typisk mobilitetsmønster var at nytilsette starta på botnen av kontraktørsystemet. Dei byrja gjerne hos underleverandørar. Gjennom hardt arbeid opparbeidde dei seg relevant offshore-erfaring, og fekk dermed styrka sjansane til ein eventuell jobb i eit operatørselskap (Nybø 1997:9-7).

Etter alt å dømmе bygde OFS heller aldri sin strategi på å tryggja faget eller monopolisera arbeidet, slik heismontørane gjorde. OFS sin fagforeiningsstrategi tok først og fremst utgangspunkt i partsforholdet og interessekamp. Framfor alt gjaldt det å fremje dei økonomiske og fagpolitiske interessene til medlemmane. Dessutan lyt det faktum at OFS i denne perioden berre organiserte operatørtilsette primært reknast som eit produkt av organisasjonsstriden i verksemda. Frå leinga si side eksisterte det nemleg heile vegen eit ønske om å få i stand eit større oljearbeidarforbund utanfor LO. Når det ikkje gjekk, vart ambisjonane senka og ein nøydde seg med å styrkja samarbeidet mellom dei tidlegare husforeiningane. Like fullt representerte OFS eit viktig tilskot i verksemda: At dei frittstående OFS-foreiningane hadde vunne terreng på kostnad av den etablerte fagrørsla signaliserte ei merkbar endring dei andre aktørane i sektoren måtte forhalde seg til. Dei tre tidlegare husforeiningane hadde heva seg eitt nivå, frå tre separate organisasjonar til ei fylking av operatørtilsette i Nordsjøen i ei yrkesforeining som stod utanfor det etablerte organisasjonsnettverket på land (Smith-Solbakken 1997:164).

6.3 Kamp om organisasjons- og forhandlingsretten

Framgangen til OFS var likevel alt anna problemfri. Som eg var inne på innleiingsvis, måtte arbeidstakarorganisasjonen kjempa ein systematisk kamp for å få status som landsomfattande organisasjon med rett til å forhandle på vegne av medlemmane. Denne kampen strakk seg over fleire etappar, der fleire omstridde og dramatiske situasjonar kom til å syne kor vanskeleg det kunne vere å danne ein organisasjon utanfor LO.

Løns- og prisstopp

Først og fremst var lagnaden til OFS i denne fasen i stor grad bunden av politiske og økonomiske omstende dei ikkje sjølv rådde over. I hovudsak gjaldt dette den økonomiske situasjonen ute, som var prega konjunkturfalld og auka oljeprisar. I motsetnad til dei fleste andre industrialiserte land, prøvde Noreg å møte denne utviklinga med motkonjunkturpolitikk — med vekslende hell. I tillit til at nedgangen snart ville snu til oppgang, brukte styresmaktene store ressursar på å halda norsk industri oppe og i live. Denne linja tryggja mykje av sysselsettinga, men samstundes tapte eksportnæringane terreng. Oppgangen lét vente på seg (Furre 2000:222). I 1978 braut derfor regjeringa med motkonjunkturpolitikken. Industri- og næringspolitikken vart brått lagt om. Myndighetene ville ikkje lenger støtte norsk industri med vilkårslause lån og garantiar. Tanken var mellom anna: Skulle konkurransekrafta auke, måtte lønsnivået ned. I både 1978 og i 1979 vart det som konsekvens innført løns- og prisstopp i Noreg. I praksis innebar det at marknadsmakta til partane vart oppheva, og at staten like godt suspenderte heile forhandlingssystemet (Heiret 2003a:183).

To år seinare fekk partane att retten til å forhandle, men vilja til å regulere inntektsoppgjera var framleis stor. Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) skriv at regjeringa Nordli var fast bestemt på å halda fram med innstrammingane, jamvel om pris- og lønsstoppen vart oppheva i 1980. I andre europeiske land hadde høg arbeidsløyse verka naturleg dempende på lønsutviklinga. For å bøte på svekka konkurransevne ønskte regjeringa at partane i arbeidslivet «frivillig» skulle gå med på det same. Som styringsreiskap ønskte regjeringa likevel ei midlertidig lov om innteksregulering (Ryggvik og Smith-Solbakken 249:249).

LO hadde imidlertid vanskar med å støtte opp om endå eit statleg inngrep. Lønsstoppen hadde vore lite populær på grunnplanet, og mellom anna gjort situasjonen vanskeleg for det nystarta oljearbeidarforbundet NOPEF. Som motyting kravde LO at berre organisasjonar med landsomfattande status fekk forhandlingsrett — dette for å sikra seg mot avskalningar til organisasjonar utanfor LO, som ikkje var lojale mot regjeringas inntektspolitikk (Smith-Solbakken 1997:299).

Høgt spel om OFS' framtid

I tråd med LO sitt ønskje slo lovframlegget til regjeringa fast at det berre var organisasjonar som hadde status som landsomfattande organisasjon som skulle ha rett til forhandlingar om revisjon av tariffavtalar. I følgje Aarvaag Stokke (1998) vart uttrykket «landsomfattande organisasjon» definert som anten ei hovudsamanslutning eller tenestemannsorganisasjon, ein arbeidstakarorganisasjon med innstillingsrett (minst 10 000 medlemmar), eller «en annen arbeidstakerorganisasjon når den har som medlemmer arbeidstakere i fleire bedrifter/virksomheter og ikke har begrenset geografisk virkefelt» (Aarvaag Stokke 1998:262).

Etter ein slik definisjon var det berre NOEMFO og NOPEF som tilfredsstilte vilkåra, ikkje OFS. Som mottrekk bestemte OFS seg for å søkje om å bli godkjend som ein landsomfattande organisasjon. Dette var dessutan eit ønskje OFS klarte å formidle til opposisjonen på Stortinget. Som mindretalsregjering var regjeringa Nordli avhengig av støtte frå SV eller dei borgarlege partia for å få losa gjennom lovframlegget på Stortinget. Dermed gjekk det politikk i saka (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:250). Dei borgarlege partia, som på dette tidspunktet nytta alle høve til å stikke kjeppar i hjula for regjeringa, tok velvillige på seg rolla som organisasjons- og forhandlingsrettens forsvarar. Dei oppmoda regjeringa om å ikkje utforme lova på ein slik måte at ho gjorde skilnad på grupper som hadde «ordnet sine organisasjonsforhold på ulik måte» (Aarvaag Stokke 1998:264). Dette innleia forhandlingar om kva for vilkår som måtte oppfyllest for at lova skulle bli gjeldande.

OFS sin søknad vart likevel ikkje akseptert med det same, jamvel om dei borgarlege partia og dei operatøartilsette etter kvart venta det. Ansvarleg statsråd i regjeringa, forbrukar- og administrasjonsminister Sissel Rønbeck, kom i klem mellom ulike omsyn. Ei stund verka det også som om OFS skulle få avslag. Men i staden for avslag, forlanga departementet å få tilsendt OFS sine vedtekter og tariffavtalar før dei ville handsame søknaden. Problemet var imidlertid at tariffavtalane organisasjonen hadde med selskapa på dette tidspunktet hadde gått ut, og det var umogleg å skaffa nye før det vart innleia nye forhandlingar (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:252). Departementets utspel vart dermed oppfatta som urimeleg og provoserande, og i protest varsla OFS fleire politiske demonstrasjonsstreikar. Streikane vart gjennomførte i løpet av januar — på

Ekofisk, Frigg og Statfjord — og det vart truga med nye dersom dei fekk avslag. Og når dei borgarlege partia samstundes rykte ut i protest mot det dei karakteriserte som «uholdbar og urimelig forskjellsbehandling» vart presset for stort (Aarvaag Stokke 1998:262). Rønbeck gav etter. 18. januar kom omsider regjeringas svar om at OFS var godkjend som ein «landsomfattande organisasjon» (ibid).

For OFS sin del kan sluttresultat knappast karakteriserast som anna enn ein braksuksess. Å få status som landsomfattande organisasjon var ei fjør i hatten for dei ulike OFS-foreiningane, ettersom det styrka det samarbeidet som allereie var innleia mellom dei lokale foreiningane, samstundes som det legitimerte og stadfesta OFS' eksistensgrunnlag. Organisasjonen kunne jamvel notere seg positiv medieomtale og brei støtte på Stortinget (ibid; Smith-Solbakken 1997:304). Dette gjorde berre indignasjonen og misnøya i LO endå større. I sær reagerte forbundsstyret i Jern og Metall negativt. Dei oppmoda regjeringa om å ta avgjerda opp att, og vurdere saka på nytt i samråd med fagrørsla. Meldinga var klar: «Godkjennelsen av husforeningene kan få følger som forbruker- og administrasjonsministeren ikke kan ha oversikt over i dag» (Johansen 2009:138).

Eit felles avtaleverk

På fleire vis skulle LO koma til å få rett i sine mistankar om OFS' utvikling. Ved å godkjenne OFS som «landsomfattande organisasjon» la styresmaktene grunnlaget for eit nytt og viktig partsforhold utanfor LO-NAF-området. I realiteten var OFS dermed i stand til å unngå den sterke formelle og uformelle koordineringa som fann stad i inntektssoppgjera mellom LO og NAF (Aarvaag Stokke 1998:265). LO frykta implikasjonane av dette, og rasa mot kaotiske tilstandar i arbeidslivet. OFS fekk likevel ingenting gratis. Etter å ha vorte godkjent som ein landsomfattande organisasjon, stod det att å få på plass eit skikkeleg avtaleverk. OFS ønskte å etablere ein hovudavtale for oljeindustrien, og eit felles lønssystem for dei operatørtilsette (Smith-Solbakken mfl. 1991:20). Til grunn for sjølve godkjenninga av OFS' nye status, låg det også eit krav om at organisasjonen skulle gå inn som part i avtalane til dei lokale foreiningane. Med andre ord låg mykje til rette for ei samordning av både løns- og avtaleforhold (Aarvaag Stokke 1998:265).

Denne forma for samkøying av felles interesser var imidlertid ikkje berre ny for arbeidstakersida. Også arbeidsgjevarsida hadde sine koordineringsproblem. Operatørselskapa hadde ein tendens til å konkurrere seg imellom om å ikkje syne veikskap, og såg helst at slike spørsmål skulle avgjerast innanfor kvar einskild bedrift (ibid). Dei framstod ikkje særleg samarbeidsvillige under forhandlingane. Etter ei rekkje resultatlause møte der også riksmeklingsmannen vart koplå inn, braut forhandlingane til slutt saman. Det enda med at OFS gjekk til lovleg streik i juli 1980. Streiken, som vara i 14 dagar, resulterte i at regjeringa vedtok å sende oppgjeret til handsaming i Rikslønsmemnda. 16. oktober 1980 var avgjerda klar: OFS fekk medhald i kravet om oppretting av ein hovudavtale og eit felles avtaleverk, men ikkje meir i lønningsspen. OFS vart imidlertid førespegla reelle lønsforhandlingar med selskapa året etter (Smith-Solbakken mfl. 1991:20).

Det store lønsløftet

1981 skulle verta eit hendingsrikt år — meir hendingsrikt enn dei fleste venta. For OFS heldt framgangen ubønhøyrleg fram. Dei operatørtilsette oppnådde resultat som verkeleg monna. Også denne gongen måtte det ein streik til. Då året var omme kunne medlemmane notere seg ei lønsauke på mellom 30–35 %, eit resultat som langt oversteig situasjonen i kontraktørselskapa og arbeidslivet elles. Einskilde tilsette auka årsinntekta si med heile 70 000 kroner. Kva hadde skjedd, og korleis kunne OFS-medlemmane oppnå eit slikt lønsløft? (Smith-Solbakken mfl. 1991:20).

Den viktigaste forklaringsfaktoren er svak arbeidsgjevarkoordinering. Fram til 1981 hadde den oljespesifikke organiseringa av arbeidsgjevarane endra form og innhald fleire gongar, utan at det fekk mykje å seie for den tariffmessige samordninga. Gjennom heile 1960- og 70-talet forfekta operatørselskapa ein fridomsideologi der all statleg innblanding i prinsippet var uønskt, spesielt det som hadde med inntektspolitisk samarbeid å gjere (Lægroid mfl. 1989:144). Likevel: Allereie ved første konsesjonsrunde i 1965 etablerte operatørselskapa på sokkelen North Sea Operators Committee (NSOC) som samarbeidsorgan og talerøyr. Dette var ein form selskapa var vande med frå andre land. Innanfor NSOC-paraplyen diskuterte operatørselskapa både personalforhold og endringar i løns- og arbeidsvilkår, utan at det var forpliktande på noko vis. NSOC var

heller aldri tilslutta NAF. Seinare, i 1979, vart NSOC omdanna til Norske Operatørselskapers Forening (NOAF), no også med dei tre norske oljeselskapa Statoil, Hydro og Saga som tilslutta medlemmar. Men samanlikna med andre topporganisasjonar på arbeidsgjevarsida i Noreg, fungerte NOAF først og fremst rådgjevande. Mellom anna forhandla ikkje organisasjonen på vegne av medlemmane. Løns- og arbeidsvilkåra vart primært regulerte gjennom lokalavtalar, noko dei tre norske selskapa var lite nøgde med. Dei såg organisasjonsforma til NOAF som ei viktig årsak til at det enno ikkje fanst ordna løns- og avtaleforhold i verksemda (Smith-Solbakken 1997:166, 306).

OFS starta tarifforhandlingane med arbeidsgjevarane på vårparten i 1981. Organisasjonen hadde vore gjennom ein lang og seig prosess for å koma i forhandlingsposisjon. Men ingen venta eit gjennomslag på over 30 % i lønsauke. Årsaka til OFS vann fram i så stor grad, var at operatørselskapa ikkje hadde lagt opp til ei felles oppgjersform. Der OFS marsjerte i takt, stod arbeidsgjevarane lite samla. I realiteten vart forhandlingane førte mellom OFS på den eine sida og dei tre utanlandske operatørselskapa kvar for seg, på den andre. Denne asymmetrien nytta OFS til sin fordel (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:259).

Fram til 1981 opererte operatørselskapa med ulike lønssystem. I Phillips og Elf var dei operatørtilsette delte inn i faggrupper med ansiennitetstillegg, medan Mobil hadde eit minstelønssystem med individuelle tillegg. OFS meinte dei Mobil-tilsette tente mest trass store individuelle forskjellar. Då OFS starta lønsforhandlingane, var strategien å ta utgangspunkt i Mobils lønssystem og erstatte dei individuelle tilleggga med ansiennitetstillegg. Med andre ord var målsettinga å hente det beste ut av dei to lønssystema. Dette hadde ikkje operatørselskapa mykje til overs for. Tidleg i april braut forhandlingane saman, og OFS varsla streik. Regjeringa, som no var meir merksam på oljeverksemda enn tidlegare, svara med tvungen lønsnemnd, noko som innebar at dei operatørtilsette ville få eit tillegg tilsvarande oppgjeret på land (ibid).

Desse utsiktene var OFS lite nøgd med. Dei operatørtilsette ønskte seg mykje meir. Både på Ekofisk og Statfjord ivra medlemmane for å halde fram streiken ulovleg, trass regjeringas inngrep. Derfor kom foreiningane opp med eit framlegg om å forsetje streiken på Statfjord, medan Ekofisk-komiteen skulle samle inn pengar. Desse pengane blei det derimot ikkje mykje bruk for. På Statfjord gav operatørselskapet Mobil heilt

uventu etter, og kom med eit raust tilbod som arbeidarane aksepterte. Med eitt oppstod det eit stort lønsgap. For dei to andre OFS-foreiningane gav det grunn til optimisme. Oljeselskapa hadde sprotke. Det var eit utvitydig signal om at her var det berre å nytte høvet når det først baud seg (ibid).

I følgje Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) verserte det mange spekulasjonar om kvifor Mobil så plutselig gav etter. Ettergjevinga overfor oljearbeidaranes lønskav gjekk nemleg på tvers av lønspolitikken til regjeringa. Mobil stod dermed i fare for å hisse på seg både staten, LO og NAF. At operatørselskapet likevel gav etter kom nok først og fremst av at Mobil ønskte arbeidsro ute på feltet. Jamvel om lønstillegga var store, utgjorde dei ei marginal utgift i Mobil sine rekneskap, slår forfattarane fast (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:265). For NOAF var hendinga likevel eit stort prestisjetap. Organisasjonen var så å seie vengeklipt, og kunne ikkje gjere anna enn sjå på at Mobil si ettergjeving fekk smitteeffektar på dei to andre felta, der det også braut ut ulovlege aksjonar. 27. oktober stogga produksjonen både på Ekofisk og Frigg. Ekofisk stod stille i åtte dagar og Frigg i to dagar. Etter det såg ikkje operatørselskapa seg råd til å halda att for presset lenger. Lønskrava vart aksepterte utan vilkår. Dermed vart det etablert eit nytt lønssystem som gav full siger til OFS (Aarvaag Stokke 1998:279).

6.4 Fagforeininga som trossa spelereglane

Mykje er sagt om åtferda til OFS streikehausten 1981. Sikkert er det at både arbeidsgjevarsida, staten og LO byrja å oppfatta organisasjonen som eit direkte trugsmål mot maktbalansen i arbeidslivet — ein balanse der det å bevare ein sunn og berekraftig samfunnsøkonomi var det samlande punktet. Det etter måten gode oljeoppgjere sprengde rammene for den sentraliserte inntektspolitikken og spreidde sjokkbølger inn i det politiske miljøet. I sær frykta regjeringa at dei høge lønskostnadane i oljesektoren no skulle spreie seg til fastlandsøkonomien. Aktivitetane til OFS vart såleis ikkje berre oppfatta som eit oppgjere med motvillige arbeidsgjevarar, men etterkvart også som eit opprør mot det korporative systemet som hadde vore ein grunnpillare i det norske samfunnet etter krigen (Smith-Solbakken 1997: 322).

Når historikarar og samfunnsvitarar skriv om utviklinga av arbeidslivsrelasjonane i oljeverksemda, er det derfor ikkje overraskande at mange grip til dei historiske

parallellane. Eksempelvis skriv Sejersted (2002) i si oljehistorie at vi må attende til «Fagopposisjonen av 1911 med dens aksjonsrettede grunnplansaktivitet og motstand mot sentralisering for å finne noe lignende»⁴² (Sejersted 2002:222). I hennar avhandling går Smith-Solbakken (1997) lengre i ein slik tankegang ved å gå attende til «Den nye arbeidsdagen» kring førre hundreårsskiftet — den gongen Noreg tok spranget frå bondesamfunn til industrisamfunn. I desse åra blei arbeidarrørsla sterkare og meir radikal (Smith-Solbakken 1997:361). I det høvet trekkjer Smith-Solbakken særskild på Edvard Bull d.e., som forklarar denne radikaliseringa med at industrialiseringa her til lands var både sein og kjapp, noko som gjorde arbeidarrørsla meir rotlaus enn i våre næraste naboland, og følgjeleg meir mottakeleg for revolusjonær tankegang⁴³ (Bull d.e. i Smith-Solbakken 1997:361). Poenget hennar er at dette resonnement i stor grad kan overførast til situasjonen i oljeverksemda: «Det er et faktum at den mest markante opposisjonen blant oljearbeidere (1978-86) i tid falt sammen med en formidabel vekst og med arbeidsledere som hadde lite personlig forhold til sine ansatte» (Smith-Solbakken 1997:262). Alt i alt er sysselsettingsvekst, kraftig ekspansjon og stor konsentrasjon av arbeidarar rive ut av sine nærmiljø trekk ved oljeverksemda som minner mykje om «Den nye arbeidsdagen» (ibid:362).

Relevansen til OFS ligg her i at mange har oppfatta organisasjonen som det fremste organisatoriske uttrykket for den serien av streikar som råka oljeverksemda i perioden 1978–1981 (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:434). Mellom anna trekkjer forfattaren av NOPEFs historie – og dessutan OFS sin argaste konkurrent – Terje Johansen (2009), fram ideologisk radikaliserings som forklaringa på organisasjonens militante streikeaktivitet i byrjinga av 1980-åra:

Fra å være en samarbeidsvillig forening som i stor grad spilte på lag med en liberalistisk arbeidsgiver, fikk OFS i 1980-årene en langt mer radikal profil og knyttet til seg rådgivere med venstreorienterte, revolusjonære standpunkter. Språkbruken overfor arbeidsgiverne ble drastisk skjerpet (Johansen 2009:197).

⁴² Fagopposisjonen av 1911 etablerte seg som ein opposisjon innanfor den etablerte fagrørsla. I følge Bjørnson (2003) var eitt av måla for Fagopposisjonen å avvike tariffsystemet. I staden for bindande tariffavtalar som vara i 3-5 år, ønskte rørsla å opprette eit system med anerkjente arbeidsvilkår, det vil seie eit system der fagorganiserte kor tid som helst kunne krevje nye forhandlingar om løns- og arbeidsvilkår (Bjørnson 2003:63).

⁴³ Framstillinga stør seg også på Francis Sejersteds oppsummering av Bull d.e. sine teoriar i boka «Sosialdemokraties tidsalder» (sjå Sejersted 2005:156).

Johansen si utsegn kan nyanserast. For jamvel om det er rett at OFS i løpet av 1980-åra byrja å nytta seg av venstreorienterte rådgjevarar, mellom dei siviløkonom og Rødt-politikar Torstein Dahle, forklarar ikkje det det fulle og heile biletet når det gjeld måten OFS agerte på⁴⁴. OFS la rett nok stor vekt på militante og aktivistiske verkemiddel, men nett det treng ikkje nødvendigvis gå i tospann med fagopposisjon og venstreradikal aktivisme. Fleire tillitsvalde eg har snakka med hevdar hardnakka at det korkje var ideologi eller politisk tilhøyrslse som motiverte dei til å melde seg inn OFS. Det som først og fremst var drivkrafta var ønsket om å få «noko gjort» og betre løns- og arbeidsvilkåra i Nordsjøen. Ei aukande misnøye med LO sitt organisasjonsarbeid var også ei viktig årsak. Ein informant eg snakka med, Jan Bakker, som vart medlem av OFS i løpet av 1980-talet, stadfestar dette og gjev utrykk for at politisk ideologi i det heile spelte lita rolle:

Nei. Ideologi var det ikkje i heile tatt. Altså, eg er heilt upolitisk. Men det var mange som stemte Ap, FrP og Høgre. Men det var ikkje noko politisk motivert i det her. Det var rett og slett at ein ville ut av LO. Ein innsåg at om ein skulle komme nokon veg, så var det ikkje noko anna alternativ enn å starte for seg sjølv. I ei foreining som var drive for og av oljearbeidarar.⁴⁵

Ein anna informant, Alf Bang Jacobsen, som faktisk innrømmer at han var tilhengjar av det revolusjonære AKP-ml på den tida, er av same oppfatning. Han understrekar at det som først og fremst var viktig for tillitsvalde i OFS var om ein var dyktig og arbeidde for fellesinteressene. Slik kunne ein få respekt, uavhengig av politiske preferansar:

Det var ein som sa til meg: «Eg er faen ikkje einig med deg politisk, men me veit du kan gjere ein god jobb». Det gjekk på det nivået der. Så lenge ein arbeidde for fellesinteressene, så var det greitt nok. Kva eg meinte utanom, det gav dei eigentleg blaffen i⁴⁶.

Smith-Solbakken (1997) melder også om liknande funn i avhandlinga si. Ho viser til at mange informantar i intervjusamanheng gav utrykk for ei avstandstaking til det det etablerte arbeidslivssystemet i Noreg, spesielt registrerte ho ei sterk misnøye med

⁴⁴ Torstein Dahle assisterte ved fleire høve OFS med økonomiske utrekningar i samband med oljeoppgjera, sjå OFSA: «Rikslønsnemnd for OFS». 6-1990:6.

⁴⁵ Intervju med Jan Bakker 2009.

⁴⁶ Intervju med Alf Bang Jacobsen 2009.

Arbeidarpartiet og den tradisjonelle fagrørsla. I tillegg verka mange vere negative til koplinga mellom fagrørsla og myndigheitene når det gjaldt inntektspolitikken. Slik sett kan det vere freistande å tolke oljearbeidaranes orientering mot OFS som eit ledd i ein motkultur, slik Smith-Solbakken sjølv gjer (Smith-Solbakken 1997:321). Men med tanke på Johansen sin påstand om ei ideologisk dreining til venstre i OFS, er det også på sin plass å leggje til at at denne motkulturen like godt kan sjåast på som eit høgresidefenomen som eit venstresidefenomen. Dette er i alle høve ikkje ei urimeleg påstand, all den tid studiar syner at oljearbeidarar tradisjonelt har stemt mykje lengre til høgre enn mange andre yrkesgrupper her til lands (Melberg i Smith-Solbakken 1997:321).

«*Business unionism*»

Forklaringskrafta som ligg i historiske parallellar når det gjeld å forstå fenomenet OFS er uansett avgrensa, i alle fall om ein ikkje ser forbi eventuelle samanfall i politisk motivasjon. Det same kan seiast om strukturelle forklaringar som tek opp sosiale og økonomiske aspekt ved oljeverksemda. Dei kastar sjølvsagt mykje lys over den konteksten OFS sprang ut av, men dei tilbyr nødvendigvis ikkje ei fullgod forståing av kvifor organisasjonen handla som han gjorde. Av desse grunnane har OFS også vore ei hard nøtt for norske arbeidslivsforskarar, då fagforeininga tilsynelatande sameinte mostridande trekk: OFS var aktivistisk med radikal språkbruk, men samstundes ikkje nemneverdig venstreorientert. OFS vart skulda for å vere «gul/borgarleg», men var likevel aktivistisk. Dette er langt frå hovudposisjonen til denne typen organisasjonar. Når vi tenkjer på «gule fagforeiningar» her til lands, tenkjer vi først og fremst på organisasjonar bygd opp som mottrekk til den etablerte fagrørsla, i lojalitet med ei einskild bedrift. Frå LO sin ståstad har slike organisasjonar vore heilt utan ryggrad, legitimitet og krav på respekt (Bjørnhaug og Halvorsen 2009:350). Unntaket er oljeverksemda. Her hamna LO tidleg på defensiven, og i det vi skriv 1981 var organisasjonen i ferd med å bli tilsidesett av eit lite, handlekraftig fellesskap som, ved å spele arbeidsgjevarane opp mot kvarandre, sytte for ein lønsboom utan sidestykkje på sokkelen. Tydelegare kunne knappast alle skuldingar om ettergjeving overfor

arbeidsgjevarsida avfeiest. Dermed vert spørsmålet: Om vi ikkje kan nytte venstreorientering som forklaring, korleis skal vi då forstå OFS?

Mitt forslag er å sjå OFS på dette tidspunktet som utøvarar av ei i hovudsak marknadsorientert fagorganisering som her til lands har vore lite kjent og omtalt, men som dei amerikanske oljeselskapa nok kjende betre til frå heimlandet: «business unionism». Ein ting som særmerkjer fagrørsla i USA er nettopp at ho i liten grad har slutta opp om radikale politiske rørsler. I følge Jardar Sørvoll (2005) har fagforeiningane tradisjonelt hatt ein lav politisk profil, sjølv om dei ofte har operert i hopehav med det Demokratiske partiet (Sørvoll 2005:68). Han viser til den britiske arbeidslivsforskaren Richard Hyman (2001) som nyttar nemninga «business unionism» for å forklare denne handlingsorienteringa. Med dette omgrepet siktar Hyman til at amerikanske fagforeiningar i regelen, fullt ut har akseptert marknadsøkonomiens politiske rammeverk. Amerikanske fagforeiningar som CIO-AFL, har såleis tufta si verksemd på marknadskreftenes frie spel, og sjeldan hatt større ambisjonar enn å tene interessene til medlemmane (Hyman 2001:8). Dette utdjupar Hyman med å vise til følgjande sitat av ein tidleg analytikar av det amerikanske arbeidslivet:

It [«business unionism»] aims chiefly at more, here and now, for the organized workers of the craft or industry, in terms mainly of higher wages, shorter hours, and better working conditions, regardless for the most part of the workers outside the particular organic group, and regardless in general of political and social considerations, except in so far as these bear directly upon its own economic ends. It... accepts as inevitable, if not as just, the existing capitalistic organization and the wage system, as well as existing property rights and the binding force of contract. It regards unionism mainly as a bargaining institution and seeks its ends chiefly through collective bargaining (Hoxie i Hyman 2001:8, mi tilføyning).

Innbakt i denne marknadsorienterte fagorganiseringa, som ein også finn innslag av i andre liberale marknadsøkonomiar, ligg det både fordelar og ulemper. I gode økonomiske tider, eller når arbeidstakarorganisasjonane kan kontrollere tilgangen på viktige yrkesferdigheiter, kan det vere mykje å hente i å «skvise sitronen». Men i periodar med økonomisk resesjon, eller når endringar i teknologi og arbeidsorganisering gjev arbeidsgjevarane høve til å leggje press på fagforeiningsmedlemmane, kan slike strategiar slå tilbake med motsett resultat (Hyman 2001:13). Dermed skimtar vi også vesensforskjellen mellom fagorganisering innan ulike former for kapitalisme: I større

grad enn i koordinerte marknadsøkonomiar som Tyskland og Noreg, der fagrørslas maktgrunnlag er forankra i relativt stabile avtalar, lover og institusjonar, vert resultata til amerikanske arbeidstakarorganisasjonar såleis eit slags direkte uttrykk for marknadsconjunkturanes vekst og fall (Heiret og Olsen 2010:37).

Oljeverksemda: Ein grunnrenteøkonomi

Om vi ser OFS' ageringsmønster ut frå ein slik tankegong, er det likevel verdt å merkje seg at oljenæringa skil seg frå tradisjonell næringsverksemd på fleire vesentlege punkt. Først og fremst er inntektene til oljeselskapa relativt stabile sidan dei kjem frå ein strategisk, ikkje-fornybar naturressurs. For det andre har oljeselskapa, og særleg operatørselskapa, ei ekstraordinær innteningsevne då inntektene deira ikkje først og fremst er eit resultat av menneskeleg innsats i arbeid med reiskapar og produkt, men av leite- og utvinningsverksemd (Furre 2000:229). Derfor har lønsutgifter isolert sett lite å seie for innteningsevna til oljeselskapa. Sett i forhold til reell lønsevne er inntekta til ein gjennomsnittleg oljearbeidar faktisk låg. Derimot er oljeselskapa desto meir utsett for arbeidskonfliktar, noko resultata av streikehausten i 1981 gjev ein god indikasjon på (Aarvaag Stokke 1998:289).

Mange av desse særtrekka ved oljeverksemda finn vi ei forklaring på i omgrepet «grunnrente», ei nemning som vert nytta om dei ekstraintektene oljeverksemda gjev ut over normal inntekt i andre næringar med tilsvarande innsats av arbeidskraft og kapital (Furre 2000:299). Poenget er at inntekter frå grunnrentene ofte kjem opp i svært store summar, spesielt på store, lønsame oljefelt. For å ta eit aktuelt døme: Dryge 40 år etter oppstarten har Ekofisk-feltet gjeve staten skatteinntekter på heile 603 milliardar kroner og selskapa eit overskot på 126 milliardar, noko som grovt rekna svarar til meir enn 60 prosent av dei samla investeringane (sjå Ryggvik 2009:41). Dette gjev i følge oljeforskar Helge Ryggvik (2009) eit samfunnsrekneskap der 500 milliardar åleine kan skillast ut som inntekter av grunnrenter. Ryggvik meiner dette illustrerer oljas spesielle politiske økonomi; det dreiar seg ikkje først og fremst innovasjon og teknologiutvikling, men om politisk makt, posisjonering og konsesjonar (ibid:34).

At det kan vere mykje i ein slik hypotese, er den norske oljehistoria eit godt døme på. Her fekk dei utanlandske oljeselskapa tidleg merkje ei vilje til å styre dei ikkje var

vande med andre stader. Norske styresmakter strakk seg langt både for å trygge grunnrenta og for å «fornorske» oljeverksemda, ja, faktisk så langt at statsvitar Johan. P Olsen (1989b) meiner ein nærma seg «grensene for hva en kapitalistisk stat kan gjøre dersom den fortsatt skal være kapitalistisk» (Olsen 1989b:104). Viktige vedtak i denne samanhengen var opprettinga av Statoil og Oljedirektoratet og regelen om ilandføring til Noreg. Oppfattinga var at det var naudsynt å føre ein proteksjonistisk politikk for å trygge nasjonal styring i verksemda, og for å hindre at dei multinasjonale selskapa vart for einerådande (ibid). Men viktig i denne samanhengen er også unntaka, og eitt av dei gjeld tilhøvet mellom arbeidsgjevarsida og arbeidstakersida. Her gjekk det lang tid før myndigheitene greip aktivt og regulerande inn, ettersom partsrelasjonane offshore lenge ikkje hadde noko særleg å seie for samfunnsøkonomien. OFS framvekst og suksess endra dette.

Willoch-doktrina

Årsaka var at OFS ikkje oppførte seg som andre organisasjonar. Organisasjonen synte ei kompromisslaus framferd, og hadde tilgang til eit fagleg verkemiddel få andre var forunnt: nærleiken til oljekranane. På kort varsel kunne OFS stenge ned heile oljeproduksjonen i Nordsjøen, og såleis presse fram oppsiktsvekkande lønstillegg for sine medlemmar. OFS hadde altså høve til å ramme der det svei mest, og i ei kort stund knipe att sugerøret til oljeformuen og grunnrentene. Det gav organisasjonen ein strategisk maktposisjon som gjekk langt utover det medlemsgrunnlaget skulle tilseie.

For staten og dei etablerte partane i arbeidslivet derimot var situasjonen uholdbar. Det norske forhandlingssystemet med LO, NAF og myndigheitene som hovudaktørar hadde vore føreseieleg gjennom heile etterkrigstida. Organisasjonane i arbeidslivet hadde heldt seg til spelereglane i det korporative systemet og akseptert dei økonomiske rammene staten trekte opp. Sentralt her var ei forståing om at staten skulle syte for full sysselsetting og betre levestandard, i byte mot at partane i arbeidslivet viste moderasjon. Men grunna nedgangen i økonomien hadde situasjonen blitt vanskelegare, og på slutten av 1970-talet opplevde lønstakarar i Noreg fleire oppgjer utan særlege tillegg. Dette var spesielt vanskeleg å akseptere for oljearbeidarane, som trass alt arbeidde i ein sektor der

arbeidsgjevarane kunne pressast til å betale meir — mykje meir (Ryggvik og Solbakken 1997:269).

Men om situasjonen hadde vore vanskeleg før, fekk oljearbeidarane det om ikkje endå striare på 1980-talet, då myndigheitenes vilje til å gripe inn i arbeidskonfliktar berre auka i omfang. Fram til 1981 hadde oljearbeidarane trass alt nytt godt av ein viss sympati i opinionen, mest på grunn av arbeidsgjevaranes ofte autoritære og vilkårlege arbeidsregime. Fordi organisasjonen utfordra LO sitt organisasjonsmonopol, var det også mange på den politiske høgresida som hadde sans for OFS. Dette endra seg kring 1981/1982, då opinionen sakte, men sikkert byrja å venda seg mot oljearbeidarane (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:486). Biletet av oljearbeidarane som ein «lønsadel» byrja å slå rot og festa seg⁴⁷. Og om liberalistiske krefter frå høgresida hadde hjulpet OFS til å bli ein landsomfattande organisasjon, «snudde vinden fra høyre brått då Høyre kom i regjeringssposisjon» (Smith-Solbakken 1997:325). Ideologisk retorikk måtte vike for realpolitikk.

Etter det Sejersted (2002) skriv, gjaldt ikkje bekymringa til Willoch-regjeringa først og fremst lønsutviklinga i oljeverksemda i seg sjølv. Det ein frykta var den såkalla «smitteeffekten», både i høve til situasjonen i det korporative systemet og i høve til løningane generelt i norsk økonomi. Hovudproblemet var at den ekstraordinære innteningsevna i oljesektoren pressa det generelle kostnadsnivået i samfunnet opp, mellom anna gjennom lønsoppgjera (Sejersted 2002:222-223). Dermed stod næringslivet sine moglegheiter for investeringar og framtidig vekst i fare, spesielt i dei konkurranseutsette næringane.

Det er framleis eit tankekors, ideologisk sett, at det skulle bli Kåre Willoch og arbeidsministeren hans, Arne Rettedal, som skulle komma til å føre oljeverksemda inn i det norske forhandlingssystemet. Resultatet er uansett klart: Stikk i strid med den tidlegare kritikken mot korporativismen, enda Willoch med å ta eit historisk oppgjær med operatørselskapa som var involverte på sokkelen (Ryggvik 2009:175). På eit møte 11. desember 1981 vart det gjort klart at selskapa hadde å tilpasse seg norske

⁴⁷ Verdens Gang. 1.3.1982. «Får tre ganger landlønn: «Lønsadel» i Nordsjøen». Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayPDF&documentId=05501619820301AR00400&serviceId=2>

arbeidslivstradisjonar. I det låg det at oljeselskapa måtte leggja om lønspolitikken og byrje å forhalde seg til NAF og NOAF. Oljeselskapa fekk klar beskjed om å ikkje gje etter for lønspress. Om dei ikkje meldte seg inn i arbeidsgjevarforeininga og følgde retningslinjene til organisasjonen, kunne det få konsekvensar for konsesjonstildelingar, skattereglar og Arbeidstvisteloven. Operatørselskapa følgde derfor lojalt opp, og vart med det ein del av det norske forhandlingssystemet (Smith-Solbakken 1997:326). Dermed mista også OFS eitt av sine viktigaste kort i lønsforhandlingane; dei kunne ikkje lenger kunne spele arbeidsgjevarane opp mot kvarandre.

7.0 Hovudsamanslutning (1982 – 1997)

En av de saker som det gamle OFS stod for, var et nytt organisasjonstilbud, som også kunne tenke nytt. Ved utvidelsen kan denne tanken både bli utvidet og forsterket.⁴⁸

7.1 Innleiing

Uavhengig om den nye regjeringa stramma grepet om dei oljeindustrielle relasjonane, heldt framgangen fram for OFS. Året 1982 vart eit nytt, viktig merkeår. Det året gjekk OFS inn for å utvide organisasjonens nedslagsfelt og satsingsområde til å også omfatte arbeidstakarar på kontraktørsida av oljeverksemda. Dermed kunne OFS-samarbeidet fornyast og forsterkast med utgangspunkt i ei mykje breiare medlemssamansetning enn tidlegare. Utvidingsvedtaket skjedde likevel ikkje utan indre strid. Mange medlemmar ønskte å behalde OFS som ein eksklusiv organisasjon for operatørtilsette. Når representantskapet i OFS likevel dreiv endringa igjennom, kom det nok av at dei kjende seg forplikta av gamle visjonar og mot framsteget. Jamvel om vegvalet var omstridd, var det vanskeleg å la «snevre» gruppeinteresser å gå føre når grupper av kontraktørtilsette stod og banka på dørene (Smith-Solbakken mfl. 1991:23). Kjøttvektargumentet vann fram: OFS skulle ikkje lenger berre vere eit forbund for operatørtilsette, men ein hovudorganisasjon for alle yrkesgrupper i Nordsjøen. Det nye namnet illustrerte dette og peikte mot eit fellesskap som gjekk på tvers av det splittande kontraktørsystemet: «Oljearbeidernes Fellessammenslutning». Kva vart så det konkrete resultatet? Jau, OFS som yrkesforeining vart lagt ned, og i staden kom ein ny paraplyorganisasjon, først med tre, etter kvart med fire forbund under paraplyen: Rederiansattes Forbund (ROF), Oljeborenes Forbund (OBF), Operatøransattes Forbund (OAF) og Cateringansattes Forbund (CAF).

Sett under eitt handlar dette kapittelet om følgjene av dette vedtaket, og særskild to relaterte spørsmål. For det første: Korleis handterte OFS organisasjonsutvidinga, og på kva måtar kom vedtaket til å prega det indre samhaldet? Greidde OFS å stabilisere og samordna dei nye forbundas krav og interesser, eller vart skilnadane for store? For det

⁴⁸ OFSA: «1983». 1-1983:3. Innlegg av «awf(ul)».

andre: Greidde OFS å vinne fram i lønsforhandlingane på same måte som tidlegare, og såleis leve opp til dei store forventningane? Eller lukkast omgjevnadane i å temje og disiplinere fagforeininga? Formulert i tråd med fornorskingsnarrativet: Kan vi i denne perioden registrere ei endring i ageringsmønsteret til OFS, i retning av noko som i større grad harmonerer med det norske forhandlingssystemets normer og spelereglar?

7.2 Utviding mot ein desentralisert organisasjonsstruktur

Lat oss innleiingsvis ta føre oss bakgrunnen for at grupper av kontraktørtilsette byrja å flokka til OFS. Om vi følgjer Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) si framstilling kom det i hovudsak av at mange oljearbeidargrupper var frustrerte og misnøgde med eigne hovudorganisasjonar. I følgje dei to forfattarane førte OFS' suksess ikkje berre til auka forventingar om lønstillegg hjå dei kontraktørtilsette, men også til at stadig fleire av dei såg på OFS som eit betre og meir handlekraftig alternativ. Dette var særleg tilfelle for LO sin del, som i tida frametter fekk stillinga si kraftig svekka både blant reiarlagstilsette, oljeborarar og cateringtilsette (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:267). Tidleg på 1980-talet var OFS utvilsamt det førande forbundet i Nordsjøen.

Skeiv lønsutvikling er kanskje den viktigaste forklaringsfaktoren for denne utviklinga. I perioden mellom 1978 og 1980 auka lønsforskjellane i verksemda dramatisk, spesielt mellom tilsette på faste- og flytande installasjonar. Til dømes auka løna for boredekkssarbeidarar på faste installasjonar med 40 prosent, medan den same arbeidstakargruppa på flyteriggjar fekk lite eller inga auke i tilsvarende tidsrom (Johansen 2009:193). Når rekordoppgjeret til dei operatørtilsette hausten 1981 vart gjort kjent, var det derfor dropen som fekk begeret til å renne over for mange. 1982 vart såleis året då fleire års frustrasjon over lita og dårleg lønsutvikling slo ut og skapte tillitskrise og masseutmelding frå LO.

Først ut var dei reiarlagstilsette. I 1981 gjekk mellom 1000–1500 av boremannskapet på flyteriggane ut av Sjømannsforbundet. Dei reiarlagstilsette ønskte å distansere seg heilt frå sjømannsorganisasjonane, og stifta ei ny foreining med namnet Rederiansattes Oljearbeideres Forbund (ROF). Håpet og intensjonen var at denne nyskapinga ville løyse deira tariffproblem. Seinare same året melde tilsette i Odfjell Drilling på Statfjord B seg ut av NOMEFO og NOPEF. Dei gjorde som dei

reiarlagstilsette og oppretta ein uavhengig organisasjon for borepersonell og brønnservicepersonell på dei faste installasjonane. Han fekk namnet Oljeborernes forbund (OBF) (Smith-Solbakken mfl. 1991:23).

Både ROF og OBF søkte om å bli tekne inn i OFS, men måtte vente til februar 1982 før søknadane vart aksepterte. Sakshandsaminga tok si tid: medlemsvilkår måtte endrast og skeptikarar overvinnast. Når vedtaket omsider var fatta, stod OFS fram med ein heilt anna utsjånad og struktur enn tidlegare. Yrkesforeininga vart lagt ned, og i staden kom ein ny paraplyorganisasjon, Oljearbeidernes Fellessammenslutning, med tre forbund under: ROF, OBF og det gamle OFS som skifta namn til Operatøransattes Forbund (OAF). Eitt år seinare, etter ein lengre søkeprosess, kom det fjerde forbundet, Cateringansattes Forbund (CAF), inn under OFS-paraplyen (ibid).

Stikkordsmessig ser vi altså korleis OFS i løpet av få år utvikla seg til ein brei hovudorganisasjon på linje med LO og YS, om enn med mindre utbygd organisasjon og medlemstilknytning (Sandnes Liaaen 1982:24). Faktisk fungerte OFS på denne tida omtrent som eit «mini-LO» i Nordsjøen, med ein organisasjonsstruktur tufta på sjølvstendige forbund for ulike yrkesgrupper underlagde ein overordna paraplyorganisasjon. Men det er viktig å merke seg at i kontrast til LO hadde OFS' sentrale organ lite makt over dei einskilde forbunda. Myndigheita låg primært på forbundsnivå, og kvart forbund førebudde sjølv sine tariffsaker og førte eigne forhandlingar med arbeidsgjevarsida (Smith-Solbakken 1997:343).

7.3 Vekst og ambisjonar møter Willoch-doktrina

Forbundsorganiseringa fungerte forholdsvis greitt til å begynne med. Solidaritetshaldninga mellom dei ulike forbunda i organisasjonen var god, men spent. Dette må sjåast i samanheng med at mange operatørar i utgangspunktet hadde vore redde for å gape over for mykje ved å ta inn kontraktørtilsette. Dette gjaldt spesielt dei cateringtilsette. Denne arbeidstakargruppa hadde lågare status enn både bore- og produksjonspersonellet, og fleire spurte seg kvifor operatørane også skulle byrja å kjempe for dei. Ein var redd for at dei kontraktørtilsette, og særleg forpleiinga, kunne bli eit problem snarare enn ein ressurs i konfliktsamanheng (Smith-Solbakken mfl. 1991:23). I 1983 blei Cateringansattes Forbund, CAF, likevel danna og akseptert som eitt av fire

likeverdige forbund i OFS. Og jamvel om ikkje alt var rosenraudt, fann dåverande CAF-sekretær, Tove Marie Slettebø, det viktig å understreka all støtta og oppmuntringa CAF hadde fått av leiinga i dei andre forbunda. I eit innlegg i medlemsbladet *OFSA* takka ho for støtta, samstundes som ho med framtidsvon understreka kor viktig det var med samhald i «oljå» — «samarbeid gir styrke», slo ho fast.⁴⁹

I tida etter organisasjonsutvidinga gjekk medlemsrekruttering inn som ein viktig strategi for OFS. Organisasjonen gjekk offensivt til verks, med verve- og organisasjonsframstøyt retta mot andre arbeidstakarorganisasjonar (Johansen 2009:245). Målet var å styrkje nærværet innanfor alle tariffområda offshore, og dermed slagkrafta eksternt. Spesielt etter at CAF kom inn, vart kampen om oljearbeidarane trappa opp. I ein artikkel i VG datert 24.02.1983, la Øyvind Krovik, no styremedlem, fram OFS' visjon for 1980-åra. Konkurrentane skulle utryddast, eller som Krovik sjølv valde å formulere seg: «Hvis målet blir nådd, vil LO og YS forsvinne fra Nordsjøen. Det har ikke vi noe imot.»⁵⁰

Eit stykke på veg hende også dette. I 1984 gjekk YS-forbundet NOEMFO konkurs. Dette kom overraskande på, men samstundes hadde forbundet lenge slite med manglande vekst og økonomiske problem. Brorparten av NOEMFO sine 1700 medlemmar gjekk over til OFS. På den andre sida greidde ikkje OFS å påføre NOPEF banesår. NOPEF hadde mektige LO i ryggen, og kom også medlemsmessig styrka ut av NOEMFOs sorti (Johansen 2009:226-227). Willoch-doktrina medverka til denne utviklinga. For jamvel om den nye Høgre-regjeringa ikkje nødvendigvis hadde som hovudmål å hjelpe NOPEF, lukkast ho i å stogge den ukontrollerte lønsveksten i sektoren. Dette gagna dei tradisjonelle aktørane i det norske korporative systemet. Spelereglane endra seg. Mobiliseringa og arbeidskamp, som hadde vore ein effektiv strategi for OFS i 1981, monna ikkje lenger. Eksempelvis gjekk reallønna for offshorearbeidarane, utanom cateringtilsette, ned i løpet av 1980-åra. Kvart oppgjer, utanom 1987-oppgjeret, enda i rikslønsmnd (Smith-Solbakken 1997:344). I følge

⁴⁹ OFSA: «CAF – et faktum». 3-1983:9. Innlegg av Tove Marie Slettebø.

⁵⁰ Verdens Gang. 24.2.1983. «Organisasjonskrig i Nordsjøen. Utrydd LO og YS». Tilgjengeleg frå:

<https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayPDF&documentId=05501619830224AR01900&serviceId=2>

Aarvaag Stokke (1998) var slike inngrep fleire gongar heilt avgjerande for at arbeidsgjevarsida ikkje skulle sprekke (Aarvaag Stokke 1998:366). Dermed skimtar vi eit nytt aspekt ved dei oljeindustrielle relasjonane: Jamvel om OFS heldt fram med å føre ein aktivistisk og offensiv lønspolitisk strategi, greidde ikkje organisasjonen å oppnå resultat som avveik frå LO. Ein viktig del av organisasjonens vekstgrunnlag var dermed svekka.

Lønsmemnder hemmar lønsharmonisering

Om Willoch kan krediterast for å ha stogga den gallopperande lønsutviklinga i oljeverksemda, kan han ikkje ta æra for å ha stilna konfliktnivået. Tvert om. Utover 1980-åra kom myndigheitenes krav om at lønsveksten skulle bremsast gong på gong i konflikt med målsetninga til fagforeiningane om å jamne ut forskjellane og skape likare vilkår for dei ulike medlemsgruppene (Johansen 2009:234). Mange kontraktørtilsette var svært frustrerte over utviklinga, i og med at lønsharmonisering med dei operatørtilsette var deira fremste målsetjing. Men den økonomiske ramma og oppgjersforma var langt på veg sett av hovudorganisasjonane (LO, NAF) og myndigheitene. Arbeidsgjevarane og arbeidstakarane i oljeverksemda hadde ikkje lenger høve til å føre reelle forhandlingar. OFS hamna på defensiven. Nye radikale forslag blei fremja, men sjeldan med vellukka resultat (Smith-Solbakken 1997:330).

I følge Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) mislikte operatørselskapa denne situasjonen. Pussig kanskje, men installasjonane dei drifta utgjorde små, tette arbeidsmiljø, og vart lønsskilnadane for store, vart dei også fort ei kjelde til potensielle konflikhtar (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:290-291). Lønsmemndbruken til myndigheitene var ikkje verktøyet som skulle til for å viske ut desse skilnadane. Snarare kan det sjå ut som om den rigide linja til medverka til å fryse dei fast, for så å skape endå meir frustrasjon ved neste oppgjer (Karslen 1989:10). Eksempelvis var lønsskilnadane mellom reiarlagstilsette, cateringpersonell og ulike kontraktørselskap på den eine sida og operatørtilsette og produksjonsborarar på den andre sida, så store at dei ikkje lét seg jamne ut gjennom dei små tilleggga i dei sentrale lønsoppgjera. Lokale lønsforhandlingar om hausten var naturlegvis eit viktig alternativ. Men desse blei førte av selskapa sine organisasjonar og ikkje med lokale arbeidsgjevarar. Forhandlingane føregjekk dessutan under fredspakt, så det var avgrensa kor mykje det var å hente der (Ryggvik og Smith-

Solbakken 1997:291). I sum illustrerer dette tydeleg at hovudmålsetjinga med Willoch-doktrina var å dempe lønssmitteeffekten til andre næringar. Å rydde opp i lønsskilnadane på sokkelen og dermed konfliktpotensialet, kom i andre rekkje.

Blanda resultat

Framstillinga så langt kan tyde på at OFS i 1980-åra oppnådde lite eller ingenting i lønnsoppgjera. Det er sjølvstykkt ikkje riktig, og ville vere å teikna eit for negativt og feilaktig bilete av situasjonen. Meir riktig er det å seie at OFS oppnådde blanda resultat; enkelte forbund lukkast betre enn andre.

CAF lukkast best, men så organiserte dei også yrkesgruppa som hadde mest å hente. Medan andre yrkesgrupper offshore gong på gong vart stoppa i lønnsnemnd, greidde CAF å manøvrere dei cateringtilsette i ein fordelaktig situasjon. Under lønnsoppgjeret i 1983 klarte dei cateringtilsette å få gjennomslag for feltansiennitet etter ein streik. Det vil seie at deira tilsetjingsforhold blei knytt til feltet, ikkje til arbeidsgjevaren. For dei kontraktørtilsette var dette ein viktig siger. Dersom arbeidsgjevaren deira skulle mista kontrakten, mista ikkje dei tilsette automatisk jobben — dei fekk ein ny arbeidsgjevar. I 1984 klarte CAF også gjennom streik å få avtalerett for alle cateringtilsette i Nordsjøen, og i 1985 eigna dei til seg lønstillegg gjennom streik (Smith-Solbakken mfl. 1991:27). Eit viktig kriterium for denne framgangen var at CAF via sine allierte i OFS hadde tilgang til å råka oljeproduksjonen dobbelt, både ved å stogge mattilførsla og å skru att oljekranane, om det trongst⁵¹. Likevel: Lønsavstanden mellom cateringtilsette og andre grupper offshore var framleis stor, sjølv om CAF hadde kjempa til seg arbeidsvilkår som var langt betre enn det tilsette i same bransje hadde på land (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:289).

For medlemmane i Rederiansattes Oljarbeideres Forbund var situasjonen vanskelegare. ROF hadde vorte til etter eit medlemsras i Sjømannsforbundet og sikra seg tidleg ein posisjon som det største forbundet for flyteriggtilsette (om lag 1800 medlemmar i 1982). Men trass all mogleg framgang, stod forbundet i ein vanskeleg situasjon. Økonomien var dårleg og streikefondet magert. ROF hadde rett og slett ikkje ressursar til å stå særleg lenge i konflikt (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:284-286).

⁵¹ Intervju med Oddleiv Tønnesen 2009.

Mellomoppgjeret i 1983 viste dette klart og tydeleg. I dette oppgjeret aksepterte Sjømannsforbundet tidleg eit tilbod som var i tråd med LO-NAF-oppgjeret, medan medlemmane i ROF forkasta det. Leiinga i ROF varsla då streik. Regjeringa varsla på si side at ho ikkje var innstilt på å gripe inn med tvungen lønsnemnd, så streiken heldt fram. Resultat vart at ROF hamna i pengenaud, og ei opptrapping av streiken førte til splitting internt (Aarvaag Stokke 1998:304).

Det har vorte hevda at myndigheitene medvite venta med å gripe inn i flyteriggstreiken for å svekka ROF. Litteraturen viser til at målet kan ha vore å la forbundet gå tom, og såleis opne for LO (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:286). Dette kan tyde på at Willoch-doktrina altså ikkje hadde like mykje å seie i alle oljekonfliktar, så lenge det tente taktiske omsyn. At både Arbeidarpartiet og Willoch-regjeringa ønskte at LO skulle bli den dominerande aktøren i sektoren, var heller ingen løyndom (ibid:436). Likevel: Då streiken gjekk inn i si andre veke, gjorde regjeringa det klart at ho ville vedta tvungen lønsnemnd. Streiken vart etter kvart ei påkjenning også for myndigheitene (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:286). Interessant nok vart partane dagen før det annonserte lønsnemndvedtaket samde om frivillig valdgift (Aarvaag Stokke 1998:304). ROF overlevde dermed streiken, men ikkje utan å få djupe riper i lakken. Meir krevjande skulle det imidlertid bli: Forbundet hamna bakpå utover 1980-åra. Korkje dei økonomiske realitetane eller tariffarbeidet svara til forventningane. I 1986 hadde ROF mista nesten to tredjedelar av medlemsmassen (Johansen 2009:232).

Lockout

Hendingane så langt gjer det klart at OFS hamna i ein vanskeleg situasjon fram mot midten av 1980-åra. Effekten av Willoch-doktrina og myndigheitenes lønsnemndbruk slo for alvor inn. Men det var ikkje berre snakk om eksternt press. Også paraplyorganisasjonsmodellen byrja å vise teikn på veikskap. OFS profilerte seg som «en sterk plattform for dine interesser»⁵², men grunna den sterke forbundsautonomien fungerte hovudorganisasjonen også på mange måtar som ein kropp utan hovud.

⁵² OFSA: «OFS – en sterk plattform for dine interesser. 5000 oljeansatte er nå med i OFS!». 3-1984:1. Forside.

Lønsoppgjeret i 1986 kom klart og tydeleg til å vise at det var klare grenser for OFS' koordineringskapasitet (Smith-Solbakken mfl. 1991:26).

OFS hadde vakse fort, og stod no til ansvar for ein langt meir ueinsarta medlemsmasse enn tidlegare. Dette var ei ønska utvikling frå leiinga si side. Under utvidinga stod avveginga mellom talmessig vekst og homogenitet sentralt, men det var rekrutteringslinja og ønsket om å skapa ein større og breiare organisasjon som vann fram. Samstundes fekk organisasjonen også ein meir skiftande karakter — dei ulike medlemsgruppene hadde både ulike interesser og behov⁵³. Likevel vart både forbundsautonomien og grunnplansorienteringa sterkt vektlagt. Det å profilere seg som politisk uavhengig og lite sentralstyrt var eit viktig grep for å skilje seg frå LO. I første rekkje var dette også ein viktig årsak til at mange kontraktørtilsette i utgangspunktet flokka til OFS⁵⁴. Hovudsamanslutninga opplevde imidlertid baksida ved å ha sterke, sjølvstendige forbund når desse ikkje klarte å einast om tariff- og forhandlingsstrategiar, og ein i staden måtte bruke tid og krefter på å løyse opp i indre motsetningar (Hansen 1996:19). Dette vart i grove trekk resultatet under lønsoppgjeret i 1986.

I forkant av forhandlingsstart i 1986 arrangerte OFS ein stor, felles tariffkonferanse, den andre konferansen i sitt slag etter organisasjonsutvidinga. Siktemålet med konferansen var å koma fram til moglege felleskrav som forbunda kunne einast om, som seinking av pensjonsalderen, arbeidstidsreduksjon og lønsharmonisering (Karlsen og Rasmussen 1989:38). Det var likevel mange potensielle skjær i sjøen. For å få til ei lønsharmonisering ville det i følgje Karlsen og Rasmussen (1989) vore naturleg for OFS å gå inn for eit samordna lønsoppgjere, men dette var i strid med organisasjonsvedtektene. OFS var bunde til det motsette — sjølvstendige, «forbundsvis» oppgjere (ibid:39). Forbunda vart likevel samde om nokre viktige røkeringar. Mellom anna avgjorde ein å gjere endringar i forhandlingsrekkefølgja innanfor dei ulike tariffområda. Tradisjonelt hadde operatørane i OAF vore første forbund ut i forhandlingane, men denne gongen vart

⁵³ Intervju med Terje Nustad og Roy Erling Furre 2009.

⁵⁴ Til dømes nemner initiativtakarane bak ROF i 1982 dette som den viktigaste årsaka til at dei reiarlagtilsette søkte seg til OFS: «Formålsparagrafen deres om at de skal være uavhengige og partipolitisk nøytrale, jobbe aktivt for arbeiderne på installasjoner i Nordsjøen, gjorde OFS til et klart alternativ». Kjelde: OFSA: «ROF. Historien bak – og dannelsen». 3-1982:4. Innlegg av Kaare Hjort m.fl.

det bestemt at CAF skulle byrje⁵⁵. Det skulle vise seg å få større konsekvensar enn nokon av partane hadde teke høgde for på førehand (ibid:45).

CAF gjekk hardt ut. Oppdemde forventningar skulle no hentast inn. Forbundet forlanga ikkje mindre enn full lønsharmonisering mellom cateringtilsette og operatørtilsette, noko som ville innebere eit lønsløft på opp mot 30 prosent (Ryggvik mfl. 1995:296). Dette kravet var ikkje arbeidsgjevarsida villig til å gje etter for. Selskapa svara derfor med lockout av både NOPEF og OFS sine medlemmar på dei faste produksjonsplattformane. Dermed kom både konkurrenten og heile OFS-fellesskapet i ein konfliktsituasjon før dei andre yrkesgruppene i det heile hadde rukke å kome til forhandlingsbordet (Smith-Solbakken mfl. 1991:27).

Lønsnemnd og arbeidsgjevarsamhald

Ei utfordring for OFS i lønsoppgjeret i 1986 var at arbeidsgjevarsida var mykje betre rusta til å ta ein konflikt enn før. Medan dei utanlandske oljeselskapa tidlegare nærmast måtte tvingast til å samarbeide, opplevde NOAF no stor interesse både frå norske og utanlandske selskap (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:294). I februar 1986 gjennomførte arbeidsgjevarsida i oljeverksemda ei stor omorganisering. NOAF opna for at også bore- og cateringverksemdar kunne bli medlemmer. Ti nye medlemsbedrifter kom til, fire forpleiingsverksemdar og seks boreselskap, samstundes som namnet vart endra til Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening — dermed kunne initialane behaldast (Johansen 2009:235).

NOAF sitt utgangspunkt for oppgjeret i 1986 var at det skulle opprettast ein felles tariffavtale for produksjon-, catering- og boreverksemdar. Bakgrunnen for dette var at dei ønska å rydde opp i dei uoversiktlege tarifftilhøva i oljeverksemda. Vidare gjorde organisasjonen framlegg om at tariffoppgjeret skulle skyvast på til ut på sommaren slik at det vart tid til å leggje til rette for eit samordna oppgjer. Dersom arbeidstakarorganisasjonane ikkje gjekk med på desse vilkåra kunngjorde NOAF at dei var villige til å nytte sterke sanksjonsmiddel. Både NOPEF og OFS avviste imidlertid

⁵⁵ I følge Karlsen og Rasmussen (1989) er det ikkje heilt klart her kven som bestemte kva, om det var NOAF eller OFS som ønska å endre forhandlingsrekkefølga. I ein passasje viser Karlsen likevel til at «noen hevder grunnen til at man nå brøt det tidligere OAF-førerskapet, var at man regnet med at forpleiningsgruppene hadde størst sympati og at det dessuten var viktig å teste ut NOAFs vilje til å harmonisere cateringvilkårene med operatørvilkårene» (Karlsen og Rasmussen 1989:46).

utspelet. For OFS sin del ville framlegget til NOAF truleg krevje både ei endring av vedtektene og ei omorganisering til ein felles organisasjon (som NOPEF). Det kom slett ikkje på tale. Faren for ein storkonflikt låg altså i lufta allereie før forhandlingsstart (Karlsen og Rasmussen 1989:56-57).

I følgje Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) si framstilling, fanst det likevel ein viktigare bakgrunn for konfliktiveren til arbeidsgjevarane. I 1986 hadde Noreg vorte ein viktig oljeeksportør i verdsmålestokk, og OPEC og USA hadde fleire gongar kritisert Noreg for overproduksjon og dermed prisfall. Tidleg i 1986 vart prisen på råolje kraftig redusert, med den konsekvens at fleire oljefelt på sokkelen ikkje lenger var lønsame. I tariffsamheng betydde dette at lønskostnadane fekk meir å seie for oljeselskapa, samstundes som kostnadane ved avbrot i oljeproduksjonen minka. Allereie før konflikten var eit faktum, spekulerte derfor enkelte aviser på om myndigheitene faktisk såg seg tente med ein konflikt, ettersom det truleg ville medverka til å presse oljeprisen opp eit stykke (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:296).

Lockouten på produksjonsplattformane fekk halde fram, tilsynelatande utan at myndigheitene var villige til å gripe inn. Ein del tyder på OFS-fellesskapet ikkje var budd på ei slik utvikling. Etter kvart som lockouten skreid fram, vart organisasjonens oppsparte streikemidlar stadig meir slunkne (Ryggvik mfl. 1995:59). Etter to veker med konflikt tok OAF initiativet ved å ta ut norske arbeidarar på den britiske delen av Frigg-feltet. Denne opptrappinga råka ein vesentleg del av det britiske forbruket av gass, og det kan, i følgje Aarvaag Stokke (1998), «se ut som om opptrappingen var uttrykk for et ønske fra OAF om tvungen lønsnemnd» (Aarvaag Stokke 1998:323)⁵⁶. Ny mekling vart kunngjort, men utan at partane klarte å nærma seg kvarandre. Den 25. april greip derfor myndigheitene

⁵⁶ Ein slik påstand er kontroversiell, og Aarvaag Stokke fører ikkje prov for han utanom å antyde at OAF kan ha ønska å gjere dette for å få slutt på streiken. Går vi til Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) kommenterer dei streikeuttaket med at «streikeledelsen prøvde å komme på offensiven, men visste samtidig at spørsmålet om tvungen lønsnemnd ble satt på spissen» (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:297). Eg har i min forskingsprosess heller ikkje komen over noko som gjev tilstrekkeleg dekning for ein slik påstand, men ein informant eg snakka med i 2009 er likevel klar på at det var intern strid i OFS etter streikeuttaket på Frigg. Informanten var Oddleiv Tønnessen, dåverande leiar i CAF, og han uttalte mellom anna at: «Men Rikslønsnemnda kom jo inn, fordi vi stengte produksjonen på engelsk side, på Frigg-feltet. Det blei unnskyldninga politikanane fekk for at dette ville skade Noreg si rolle. Det som kom fram i etterkant, var at også interne leiarar i OAF skreik etter rikslønsnemnd. Så det var stor intern strid». Kjelde: Intervju med Oddleiv Tønnessen 2009.

inn med tvungen lønsnemnd, og avslutta dermed den til no mest krevjande arbeidskonflikten i OFS' korte, men turbulente historie (ibid).

7.4 Medlemstap og intern uro

I 1986 hadde OFS kring 5000 medlemmar. På fleire vis var denne veksten både ein byrde og eit privilegium. På den eine sida var veksten eit teikn på at rekrutteringslinja hadde gjeve gode resultat, men samstundes gjorde den skiftande karakteren organisasjonen etter kvart fekk han meir utsett for intern usemje (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:299). I etterkant av lockouten i 1986 vart også OFS råka av den alvorlegaste krisa sidan etableringa i 1982. CAF hadde fått varierende støtte under arbeidskonflikten, og dersom vi følgjer Johansen (2009) si framstilling stod leiande tillitsvalde no fram i offentlegheita og «fornektet egen organisasjon». Etter det han opplyser skal Torunn Straumøy, nestleiar i CAF, mellom anna ha uttala ho trudde OFS kom til å sprekke «på grunn av splittelse og den manglende solidariteten innad» (Johansen 2009:231). Straumøy var spesielt lei av å bli overstyrt av det største forbundet, Operatøransattes Forbund, som, i følgje Johansen (2009), «hadde en tendens til å utnytte fellesskapet til egen fordel» (ibid).

Går vi til Ryggvik og Smith-Solbakken (1997), skildrar dei situasjonen i meir forsiktige ordlag. Dei peikar like fullt på at lønnsstagnasjonen og kampen for å utjamne lønnsnivået medverka til å setje den indre solidariteten på prøve. Høgt løna personell i operatørselskapa skal ha vore mest misnøgde med situasjonen. I kjølvatnet av tariffoppgjeret i 1986 melde mange prosessoperatørar og instrumentteknikarar overgang frå OFS til Norsk Arbeidsleder Forbund (NALF). NALF stod utanfor dei store hovudorganisasjonane, med ein strategi om å etablere lokale avtalar med verksemder og gjere opp løna på grunnlag av kompetansenivå. Etter at organisasjonen i 1985 gjorde seg gjeldande for oljepersonell i framskotne posisjonar, mista OFS ein stor del av sine mest kvalifiserte operatørar til NALF. Denne gruppa var lei av å stadig verte dregne inn i konflikter, og såg etter lockouten sitt snitt til å kritisere OFS-leiinga for å legge for mykje ressursar i å løfte andre grupper opp på deira nivå (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:300-301). Slik sett minna utgangspunktet mykje om situasjonen i 1982. I eit tilbakeblikk legg også Oddleiv Tønnessen, dåverande leiar i CAF, til at framstega til dei cateringtilsette i 1980-åra var eit omstridd punkt i OFS:

Det var mange av prosestetnikarane som ikkje likte at vi fekk like høge skifttillegg som dei og at vi blei harmonisert på ei rekkje områder. Dei meinte at OFS sikkert fekk for mykje forpleiingsprofil over seg⁵⁷.

Ved sidan av avskalingar til NALF, opplevde også NOPEF ei gradvis oppbygging gjennom heile 1980-talet, først og fremst på kostnad av medlemspotensialet til OFS. I 1981 hadde NOPEF 2850 medlemmar. Eit klart fleirtall av desse var organisert i landbasert verksemd, for i utgangspunktet var NOPEF for ein liten organisasjon å rekne i offshoresamanheng, med visse unntak. Til dømes beheldt NOPEF ein dominerande posisjon i sentrale bore- og brønnserviceselskap, som Morco og Schlumberger. LO-forbundet hadde også ein viss posisjon innanfor ymse cateringselskap. Etter alt å døme lyt vi derfor gje Johansen (2009) rett når han hevder at NOPEF var langt meir konkurransedyktig og betre tilpassa oljearbeidaranes situasjon enn det forløparen Sjømannsforbundet var (Johansen 2009:245). Medlemsstatistikken er tydeleg nok. I 1987 var talet på registrerte NOPEF-medlemmar i oljeverksemda på 6085. Framleis var eit klart fleirtal av desse knytt til aktivitetar på land, men den største medlemsveksten hadde NOPEF offshore. Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) argumenterer likevel for at mykje av dette hang saman med at norske oljeselskap no byrja å gjere seg gjeldande som arbeidsgjevarar. Dei meiner Statoil og Hydro helst såg at det var LO som organiserte oljearbeidarane, ikkje OFS⁵⁸. «Hydro kunne virkeliggjøre dette ønsket ved å ta med seg deler av sin organisasjon, med fagforeningene, ut i Nordsjøen» (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:301).

Spekkhogging og ILO-klagar

Dersom ein samanliknar NOPEF med OFS, utmerka LO-forbundet seg som ein meir føreseieleg organisasjon som prioriterte forhandlingsløysingar og unngjekk konflikhtar. Etter det Johansen (2009) skriv, stod LO sitt oljeforbund for «en langsiktig og konsekvent tariffpolitikk som over tid skapte resultat, tillit og en trygghet medlemmene etterspurte» (Johansen 2009:245). Det er likevel klart at NOPEF opererte med ei mykje klarare dobbeltrolle enn OFS (krysspress). På den eine sida var det viktig for rekrutteringa sin del

⁵⁷ Intervju med Oddleiv Tønnesen 2009.

⁵⁸ Liknande oppfatningar har også kome fram i intervju med tillitsvalde i SAFE.

å ha gode resultat å vise til. Trygge organisasjonsforhold var ikkje nødvendigvis det oljearbeidarane først og fremst søkte, men heller kva for lønstillegg og andre fordeler dei kunne få ved å stå i NOPEF (ibid:247). På den andre sida er det også ei kjensgjerning at forbundet kom under press frå LO om å syte for at løns- og avtalevilkåra til oljearbeidarane ikkje vart for gode samanlikna med andre norske arbeidstakargrupper (Ryggvik 2012:6). NOPEF hadde kanskje større politisk tyngd enn OFS, men også klarare bindingar. Mykje av den grunn retta også sentrale tillitsvalde i OFS krasse skuldingar mot LO-forbundet. Ei skulding som gjekk att var at NOPEF opererte i samband med myndigheitene og arbeidsgjevarsida og motarbeida oljearbeidarane. Sett frå OFS sin ståstad, var streikeretten i oljeverksemnda lite reell.⁵⁹

Tilhøvet mellom LO og NOPEF på den eine sida og OFS på den andre var for det meste kjølig i 1980-åra. I periodar toppa det seg, som i 1984, då LO-sekretær Yngve Hågensen i karakteristisk stil skal ha omtala lønskampen ikkje-LO-tilknytte organisasjonar førte for «spekkhogging» (Johansen 2009:248). Utfallet møtte kraftige reaksjonar, særskilt i OFS. I eit innlegg i medlemsbladet *OFSA* kommenterte ROF-formann Ole A. Johansen det i hissige ordlag: «Hågensen må forstås dithen at oljearbeidere ikke skal ha streikerett, de tjener for mye!»⁶⁰. Seinare skal Hågensen rett nok ha presisert at LO ikkje hadde ambisjonar om å operere som lønspoliti, men at hovudorganisasjonen likevel måtte kunne krevje av andre organisasjonar at dei ikkje automatisk skulle ha det same som LO hadde oppnådd — pluss litt til. «Det vil være spekkhogging, hva enten man liker uttrykket eller ikke», skal Hågensen ha gjenteke (Johansen 2009:249).

Skaden var uansett gjort, og dei to organisasjonane heldt fram med å vere uforsonlege. OFS bidrog på sett og vis til å intensivere denne konflikten ved klage inn lønsnemndvedtaka dei vart råka av i 1980-åra for ILO, og slik sette spørsmålet om streikerett i verksemnda på spissen.⁶¹ Ein ILO-konvensjon som Noreg har underteikna slår fast at inngrep i streikeretten berre er i samsvar med prinsippa om organisasjonsfridom

⁵⁹ Jamfør t.d. OFSA: «Norske oljearbeidere uten forhandlings- og streikerett – lønsnemnd i Nordsjøen». 5-1990:2. Leiar.

⁶⁰ OFSA: «Er det streikeretten, eller troen på LO som er en illusjon?». 12-1984:15. Innlegg av Ole A. Johansen

⁶¹ ILO er ein FN-organisasjon som mellom anna arbeidar med arbeidstakarretter (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:299).

dersom konflikten lammar «essential services», slik at han kan setje liv, helse eller personlig tryggleik i fare for heile eller deler av befolkninga (Aarvaag Stokke 1998:395). Inngrepa i oljeverksemda gjekk ofte utover desse rammene, noko ILO kritiserte Noreg for ved fleire høve. Til dømes fekk OFS i samband med lockouten i 1986 og oppgjeret i 1983 medhald i klagene sine frå ILO (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:299). Likevel skal staten og ei rekkje andre sentrale aktørar i tariffsamaheng ha valt å ignorere «problemet» (jf. Aarvaag Stokke 1998:396). Til dømes skal tidlegare nemnde Yngve Hågensen i 1992 (då LO-leiar) ha uttala at kritikken av den norske lønsnemndpraksisen sa meir om ILO enn om Noreg: «ILO burde ha større oppgaver å ta seg av internasjonalt» (ibid).

7.5 Omorganisering

Jamvel om staten truleg oversåg det ILO-klagan hadde å seie, bør ein likevel ikkje undervurdere verknadane dei hadde for OFS. Medhaldet frå ILO gav utvilsamt OFS viktig moralsk støtte i ein periode prega av mykje motgang. Det å setje staten og regjeringa i dårleg lys kan ha hatt ein positiv effekt internt og medverka til å sementerte ei oppleving av vere den eine mot dei mange. I siste instans kan det å slå ring om eigen eksistens og eigne handlingar også ha medverka til å styrkje det indre samhaldet (jf. Aarvaag Stokke 1998:368). For å samla rekkjene i OFS etter arbeidskonflikten i 1986 vart også noko av løysinga å rette merksemda utover — mot arbeidsgjevarsida. I åra etter Willoch-doktrina var innført møtte OFS eit auka press frå arbeidsgjevarsida, som i arbeidsgjevarspørsmål talte meir og meir med ei tunge. Denne utviklinga måtte møtast med nye mottiltak, men kva slags?

Løysinga OFS til slutt gjekk inn for var å setje sjølve organisasjonsstrukturen under debatt. Hausten 1986 blei organisasjonens sterke og svake sider grundig drøfta og debattert. Målet med prosessen var å få slutt på dei indre tumultane og einast om ei ny, framtidig styreform. I eit innlegg på OFS-kongressen i november same året, mana Harald Sjonfjell, seinare OFS-leiar, dei ulike fraksjonane til ro: «Vi kan ikke lenger forsvare å bruke tid og krefter på å diskutere interne problemer og stridigheter. Nå må vi

konsentrere oss om andre, utadrettede oppgaver»⁶². Leiaren i CAF, Oddleiv Tønnessen, føydde i sitt innlegg til at spørsmålet om styreform var eit spørsmål om OFS' vidare eksistens:

Å gjøre OFS om til ett forbund er et være eller ikke være for OFS. Som en «paraplyorganisasjon» over de enkelte forbund, sto OFS-ledelsen nærmest maktesløse overfor faren for full splittelse. Selv om OFS fortsatt sliter med ettervirkningene av vårens turbulente oppgjør, er ambisjonene om et fellesforbund store. - Vi må bli enerådende på sokkelen⁶³.

Kongressen følgde til slutt Tønnessen si tilråding, og gjekk inn for å gjere Oljearbeidernes Fellessammenslutning om til eitt felles fagforbund. Dette vart endeleg vedteke året etter. Dei fire OFS-forbunda vart lagde ned. Heretter skulle kvar einskild klubb vere direkte tilslutta OFS, som blei tillagd forhandlingsansvaret åleine. Då OFS gjekk inn i 1987-oppgjeret forhandla organisasjonen for heile medlemsmassen under eitt (Smith-Solbakken mfl. 1991:28).

7. 6 Ei ansvarleg fagforeining?

Hadde OFS omsider blitt ei ansvarleg fagforeining? Dette er eit spørsmål som går att i litteraturen på dette tidspunktet. Karakteristisk for OFS i dei første åra var nettopp den korte avstanden mellom leiinga og grunnplanet, spesielt i yrkesforeiningsfasen — mellom 1977 og 1982. Slik eg vurderer det, minna organisasjonen på dette tidspunktet meir om ei sosial rørsle enn ein etablert organisasjon med klare fastsette rammer. Generelt hadde dei oljeindustrielle relasjonane på denne tida også ein mykje meir fragmentert og pluralistisk karakter enn på slutten av 1980-talet. Typisk for denne perioden var harde og gjentekne konfrontasjonar mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar, med sterk konkurranse mellom rivaliserande forbund som stod overfor ei lite koordinert arbeidsgjevareside (Smith-Solbakken 1997:346). Sett i lys av det strengt

⁶² Aftenposten. 24.11.1986. «OFS blir ett forbund»: Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=020002198611240190&serviceId=2>

⁶³ Aftenposten. 24.11.1986. «OFS blir ett forbund»: Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=020002198611240190&serviceId=2>

regulerte trepartssamarbeidet på land, framstod oljeverksemda i grunnen som noko framand og kaotisk, eller om ein vil, som eit lite institusjonalisert tvisteområde. Slik tolka i alle fall Jan Erik Karlsen situasjonen i rapporten *Arbeidskonflikter i Nordsjøen*, utgjeven av Rogalandsforskning tre år etter — i 1989. Han hevda at 1970- og tidleg 1980-tals konfliktløysingar var «umodne» og «ustabile» og peika på behovet for auka institusjonalisering av partsrelasjonane: «Oljesektoren synes å mangle passende og funksjonelle institusjoner, dvs. regler og praktiske handlemåter, som overkommer svakhetene ved de rene konfliktbaserte løsninger» (Karlsen 1989a:5).

Bodskapen i RF-rapportens analyse synest likevel å vere at ting ville gå seg til. Karlsen (1989b) førespeгла nemleg at konfliktnivået ville minke om institusjonaliseringa vart betre (Karlsen 1989b:115). Men akkurat det føresette at partane vart samde om det institusjonaliserte systemets rammer og praksisar, freistnadar som i seg sjølv viste seg å vere konfliktskapande. Etter hans skjønn var det nettopp slike spørsmål som var dei springande punkta i oljeoppgjera:

Det har vært snakk om å få til de spilleregler som skal omkranse et stabilt forhandlingsklima. Slike bestrebelser har i seg selv vært konfliktfremmende. Det høye konfliktnivået skyldes derfor både at det mangler en institusjonalisert struktur, og at det har skapt konflikt å arbeide for å opprette en slik struktur (ibid).

For å underbygge denne institusjonaliseringstesa trakk Karlsen (1989b) særskilt fram utfallet av 1986-oppgjeret. Slik han såg det stod det nemleg som ein levande illustrasjon på kor vanskeleg det var å få partane til å slutta opp om meir sentraliserte oppgjersformer. Særskilt synte oppgjeret vanskane som oppstod då arbeidsgjevarsida prøvde å gjennomføre ein slik «institusjonaliseringsprosess» på kort tid, med trugsmål om maktmidlar som synleg ris bak spegelen:

Virkemidlene NAF/NOAF valgte, synes å være i utakt med hensikten med forslaget om nyordning. En ny institusjonalisert struktur og oppgjørsform burde i seg selv vært et samarbeidsprosjekt mellom partene, ikke et stridstema egnet til å skape ytterligere åpne konflikter (ibid:117).

Dei institusjonelle komponentane Karlsen sakna i 1986, byrja imidlertid å kome på plass i i oppgjeret året etter. Stikkord her er vidare konsolidering av arbeidsgjevarsida,

omorganiseringa av OFS og større samarbeidsvilje frå partane si side. Dessutan la også fråsegna til Rikslønsnemnda frå året før press på partane om å søkje saman. I ein merknad frå nemndas nøytrale medlemmar heitte det at:

Organisasjonsstrukturen innen oljesektoren har bidratt til kompliserte og til dels uoversiktelige avtaleforhold. Dette har igjen ført til ulikheter mellom avtalene som føles urimelige. Disse medlemmer enige at det er behov for større grad av samordning av avtalene innen oljesektoren. Det ville være ønskelig om partene kunne samarbeide om en utvikling i retning av enhetlig utformede tariffavtaler på tvers av områdene operatør-, catering- og oljeboringsvirksomhet (Karlsen og Rasmussen 1989:51).

I følgje Aarvaag Stokke (1998) har ikkje rikslønsnemnda for vane å gjere opp ei meining i slike spørsmål, dvs. spørsmål som vedkjem organisasjons- og forhandlingsstrukturen innan eit tvisteområde, men merknaden kom på eit tidspunkt der han kunne ha ein verknad (Aarvaag Stokke 1998:333). På forsommaren 1987 vart det delvis derfor gjennomført eit partsamansett utvalsarbeid som skulle sjå på grunnlaget for å gjere avtalestrukturen enklare, og tilsynelatande var samarbeidsvilja god. OFS vart samde med NOAF både om å slå saman avtalane for operatør, catering- og boreverksemda til ein, og at det i framtida berre skulle vere ein forhandlingsrunde i året, og at han vart flytta til tre månadar etter oppgjeret på land (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:301). Men betydde dette nødvendigvis at OFS var i ferd med å bli ei meir ansvarleg fagforeining?

Karlsen og Rasmussen (1989) gjev ikkje noko klart svar. I rapporten kjem dei likevel fram til at 1987-oppgjeret representerte eit institusjonelt gjennombrot i form av større strukturell balanse mellom partane. Viktige ledd i denne utviklinga var nettopp utvalsarbeidet og omorganiseringssprosessen i OFS i 1986/87. Båe hendingar var etter hennar oppfatning avgjerande for at det skjedde ei dreining mot meir stabile former for konfliktløysing i verksemda (Karlsen og Rasmussen 1989:61). Går vi til ei anna sentral kjelde, avhandlinga til Marie Smith-Solbakken (1997), finn vi også ei tilsvarande forklaring. Men for henne representerer ikkje hendingane berre eit institusjonelt gjennombrot, men også eit utvitydig sluttprodukt på den statsinitierte disiplineringa av oljearbeidarane som tok til i 1981. Avviksperioden i norsk oljeindustri var over:

Oljearbeiderne ble nemlig innhentet av det norske forhandlingssystem i 1981 som følge av Willoch-doktrinen. Fra og med dette året førtes oljearbeiderne inn i en

disiplineringsprosess, med strenge atferdsregulerende sanksjoner ikke minst gjennom alle riksløns-nemndene. Til tross for rekken av arbeidskonflikter, var det likevel det mest betydelige at oljearbeidsplassene ble innlemmet i den seige og tunge strukturen som det norske forhandlingssystemet representerer. Nordsjøen ble normalisert (Smith-Solbakken 1997:353).

Utan tvil leverer Smith-Solbakken her ein godt grunngeve historisk analyse, som føyer saman hennar eigen framstilling av oljearbeidarkulturen med institusjonstilnærminga til RF. Hennar grep er å sjå kultur og struktur i samanheng, der kulturen gradvis normaliserer seg i takt med utviklinga av meir institusjonaliserte samhandlingsformer i sektoren (Smith-Solbakken 1997:276)⁶⁴. Likevel saknar eg ei kritisk røyst i forteljinga, og andre perspektiv som kunne ha utfordra det einsidige utviklingssynet avhandlinga byggjer på. Vi får nemleg ingen reservasjonar om sjølv normaliseringstesa, nettopp fordi Smith-Solbakken i så stor grad knyt an til premissa i rapporten til RF. Tvert i mot strekar ho opp ei eintydig og nærmast rettlinja utviklingslinje der så å seie alle spor peikar fram mot ei temjing av oljearbeidarane og deira organisasjonar. Idet ho set punktum for framstillinga i 1988, har dei oljeindustrielle relasjonane gjennomgått ein systemtransformasjon (ibid:353).

7. 7 OFS og krysspressteori

Ein meir aktørorientert analyse, som eg i større grad legg opp til, kan nyansere noko av dette biletet, mellom anna ved å ta historisk kontinuitet med i rekneskapen. Men det betyr ikkje at eg ikkje tek høgde for at endringar i OFS sine institusjonelle omgjevnadar også kan ha forandra organisasjonen. Spørsmålet er heller i kor stor grad slike eksterne forhold faktisk justerte handlingsmønsteret; byrja OFS å likne ei ansvarleg norsk fagforeining?

Heller enn å trekkje klare og eintydige konklusjonar, meiner eg svaret på dette spørsmålet bør utkrystalliseras i eit spenningsforhold som gjev rom for motstridande svar. Her kan krysspressteori vere til hjelp, då det representerer ein tenkjemåte med fleire forklaringsmoglegheiter. Meir spesifikt treng vi frå ein slik ståstad ikkje utelukkande fokusera på anten eksterne eller interne forhold, men ein kompleks *kombinasjon* av desse (Skotnes 2007:118).

⁶⁴ Smith-Solbakken refererer også direkte til RF sin rapport i avhandlingas konklusjon (jf. Smith-Solbakken 1997:364). I tillegg kan det nemnast at RF-forskar Jan Erik Karlsen var ein av rettleiarane hennar under avhandlingsarbeidet.

Sentralt i krysspressteori er førestillinga om at interesseorganisasjonar i prinsippet relaterer seg til to typar omgjevnadar: dei indre omgjevnadane (dvs. medlemmane/medlemsorganisasjonane) på den eine sida, og dei ytre omgjevnadane på den andre sida (dvs. resten av systemet av arbeidslivsrelasjonar) (Grove og Michelsen 2005:19). Slik sett kan vi snakke om to ulike typar logikkar: medlemskapslogikk og innverknadslogikk. Sjølv balansen mellom desse to logikkane er i utgangspunktet uavklart, og ein kan tenkje seg ulike kombinasjonar. Eitt ytterpunkt, den klassiske pluralistiske forma, held interesseorganisasjonar for nærast å vere eit uttrykk for rå-interessene til medlemmane, jf. «business unionism» (Hyman 2001). I idealtypisk forstand er reguleringane på eit slikt felt rimeleg lause, og opnar opp for eit ageringsmønster med klar kopling mellom preferansane til medlemmane og organisasjonens politikk.

I meir korporative system står interesseorganisasjonar overfor heilt andre moglegheitsstrukturar. Her inngår organisasjonane i ein institusjonell arkitektur med klarare reguleringar, som i større grad grip inn i interessehevdinga til organisasjonane. Skore til beinet kan dilemmaet organisasjonane står overfor skildrast på følgjande vis: Dersom dei går dei for langt i å artikulere medlemsinteressene, risikerer dei å setje innverknaden hjå motparten og styresmaktene i fare, og vil oppnå lite politisk. Om dei derimot lener seg for mykje på innverknadslogikk, og framstår som ein ansvarleg part i det institusjonelle landskapet, risikerer dei å distansere seg frå medlemsinteressene. Slik sett hamnar interesseorganisasjonar i korporative system ofte i eit krysspress mellom å tala medlemmane si sak og å oppnå politisk makt og innverknad (Grove og Michelsen 2005:19; Streeck 1992:105).

Forklaringsverdien i denne analyseforma ligg hovudsakleg i at ho set oss på sporet av spenningar internt i interesseorganisasjonar, og korleis dei balanserar mellom ulike omsyn. Analyseforma tek høgde for at nasjonale rammevilkår påverkar prioriteringane til organisasjonane, men korleis dette skjer er på ingen måte hogd i stein. Faktum er at jamvel innanfor ein strengt regulert modell som den norske, vil ein finne store variasjonar, som dei mellom OFS og NOPEF. Måten interesseorganisasjonar handterer eit eventuelt krysspress på kan derfor tenkjast å vere avhengig av ei rekkje ulike forhold, som medlemshomogenitet, organisasjonsstruktur, kultur, politisk

kontaktnett, bransje og tilhørsle til overordna hovudorganisasjon. Vidare er dette tilhøve som kan tenkjast å variere over tid, og som vi derfor kan studere historisk og prosessuelt.

Kva så med OFS? Her vil eg understreka at det som særmerkja organisasjonen i tidsrommet vi har dekkja til no er demokrati- og aktivistideal⁶⁵. Desse ideala attspelga seg både i den aggressive lønspolitikken, og i den interne organisasjonspraksisen. OFS var korkje spesielt sentralstyrt eller hierarkisk dei første åra, snarare verka heile organisasjonen gjennomsyra av ei sterk uvilje mot sentralstyring. Likevel kan vi skimte eit visst kursskifte idet vi går inn i 1980-åra. Via forhandlingsspelet, som OFS på sett og vis vart tvinga til å delta i, kom nye prioriteringar til. OFS måtte byrja å tenkje meir strategisk når det gjeld måten forhandlingssystemet fungerte på, og bygge opp organisasjonen slik at han fungerte i høve til dette. Dette skjedde ikkje utan ei viss forskyving av makt og initiativ internt. OFS sitt arbeid dreidde seg stadig meir om forhandlingsmøter og korridorpolitikk, og mindre om direkte lokale aksjonar ute på arbeidsplassane. I større grad enn tidlegare vart dei øvste tillitsmennene skilde frå medlemmane og sette under innverknad av oppfatningane og premissa i forhandlingssystemet. Med andre ord byrja krysspressproblematikken å slå inn, også i kamporganisasjonen OFS.

Ein skal likevel vere varsam med å leggje for mykje i slike sentraliseringstendensar. Som vi har vore inn på tidlegare, førte utvidinga i 1982 til at OFS fekk ein meir skiftande karakter. Indre motsetningar og konkurrerande maktsentra byrja å prege organisasjonen. Mitt poeng i denne samanhengen er at desse forholda gjorde det vanskeleg for leiinga å fatte vedtak utan å tilpasse seg fleirtalsvilja. Blei leiinga for eigenrådig, var medlemmane snare med å korrigere — gjerne gjennom mobilisering mot inngåtte vedtak (Hansen 1996:5). Eksempelvis var sterke krefter i OFS kritiske til at leiinga i utvalsarbeidet hadde gått med på å flytte forhandlingstidspunktet til tre månadar etter hovudoppgjeret på land. Tidlegare var det to oppgjer i året, vår og haust, og det var både tungt og ressurskrevjande, men med eit oppgjer i året blei medlemmane førespegla at dei skulle få sjølvstendige forhandlingar utan bindingar frå

⁶⁵ Omgrepa «demokrati- og aktivistideal» er inspirert og henta frå Jørn Magdahls (2007) bok om Heismontørenes Fagforening: *Meningsløst god*. Historia til heismontørane har fleire likskapstrekk med oljearbeidarane i OFS. Magdahl trekk mellom anna fram kampvilja og den innbitte motstanden mot sentralstyring som særtrekk ved HMF, noko vi også kjenner att frå historia til OFS (Magdahl 2007:345-360).

LO-oppgjera i april⁶⁶. Mange kjøpte ikkje desse lovnadane. Tvert om frykta ein at OFS i framtida kun ville bli presentert ein blåkopi av hovudoppgjeret på land, då arbeidsgjevarane truleg korkje ville eller kunne gje oljearbeidarane meir enn andre yrkesgrupper. Denne kritikken blei reist på OFS-kongressen i 1989, utan å få fleirtal (Smith-Solbakken mfl. 1991:29). Men jamvel om dei kritiske røystene ikkje vann fram, demonstrerer hendinga like fullt at dei gamle demokrati- og aktivistideala framleis levde i beste velgåande. I den grad OFS hadde vorte ei meir ansvarleg fagforeining, var det på eigne premissar.

7. 8 Den harde streiken i 1990

Inntektspolitisk unntakstilstand og lønnslover prega dei norske arbeidslivsrelasjonane på slutten av 1980-tallet. Det var for tid innstrammingar. Økonomisk krise og den største arbeidsløysa sidan mellomkrigstida bana veg for det såkalla Solidaritetsalternativet som kom til å prega norsk økonomisk politikk i første og langt inn i andre halvdel av 1990-talet. Utgangspunktet for Solidaritetsalternativet var den forverra økonomiske situasjonen og den påfølgjande innstramminga av økonomien som kulminerte med pris- og lønsstoppen i 1988 og 1989 (Michelsen og Grove 2004:299). Som ti år tidlegare blei marknadsmakta til partane oppheva og forhandlingssystemet suspendert. OFS kunne ikkje gjere anna enn slå seg til ro med dette — og i mellomtida varsla jamvel arbeidsgjevarsida at dei ville avslutte utvalsarbeidet. Ved å nettopp vise til lønslova trakk arbeidsgjevarane seg i 1988 frå forhandlingane, med den konsekvens at OFS vart ståande att på perrongen med ei rekkje uløyste spørsmål (Smith-Solbakken mfl. 1991:29). Det var derfor mykje oppmagasinert frustrasjon i OFS då dei gjekk inn i 1990-forhandlingane. På grunnplanet meinte mange at ein måtte gjere som i 1981: streike seg til betre vilkår, sjølv om det var ulovleg (Ryggvik 2012:10).

Etter å ha møtt steile arbeidsgjevarar i forhandlingane i 1990, la oljearbeidarane nok ein gong ned arbeidet. Korkje tvungen mekling eller eit møte hos kommunalminister Johan J. Jakobsen førte fram (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:305). Men allereie måndag 2. juli, etter at streiken berre hadde vara i 36 timar, overførte statsråden tvisten til tvungen lønsnemnd (Aarvaag Stokke 1998:343). Jakobsen ville setje eit eksempel, og

⁶⁶ OFSA: «Forhandlinger med OLF: ingen stopp i produksjonen». 5-1993:8. Artikkel av HN/OT.

uttalte i ettertid at han oppfatta konflikten som svært fastlåst: «Det var først og fremst den store avstanden mellom partene som utløste voldgiften. Vi fant derfor ingen hensikt i å vente»⁶⁷. Sjølv om dette ikkje kom heilt uventa, provoserte likevel den bråe maktbruken. Oljearbeidarane kjende seg umyndiggjorte. Allmøte haldne på Ekofisk, Statfjord og Gullfaks tok derfor initiativ til å fortsetje likevel. Også på Gyda (BP), Ula (BP, Heimdal (Elf) og Frigg (Elf) heldt streikane fram (Ryggvik 2012:10). OFS-leiinga mista heilt styringa over egne rekkjer.

Noko repetisjon av 1981-oppgjeret, då arbeidsgjevarane til slutt gav etter og innrømde store lønstillegg, blei det likevel ikkje (Aarvaag Stokke 1998:343). Den gongen var motparten laust koordinert og ute av stand til å handtere ein ulovleg konflikt. No derimot, stilte arbeidsgjevarane langt meir førebudd. Eitt viktig grep dei gjorde i 1990 var å syte for at bemanninga av vanlege arbeidarar var minimal, i motsetning til tidlegare konfliktsituasjonar. Til gjengjeld var mange formenn og andre i leiande posisjonar ute (Ryggvik 2012:10). I bruken av verkemiddel medan aksjonane heldt på gjorde også arbeidsgjevarane nye, drastiske grep. Mellom anna valde selskapa å stenge telefonlinjene fleire stader. Arbeidarane fekk ikkje kontakt heime og kjende seg isolerte.⁶⁸ Mest kompromisslaus var likevel Statoil. Medan aksjonane var på sitt mest intense vart det, i følgje Ryggvik (2012), spelt av og repetert ei trugande melding på høgtalaranlegga på Gullfaks og Statfjord. Statoildirektør Harald Norvik skal her ha vist til at konflikten var eit brot norsk lov og at selskapet under ingen omstende ville forhandle — dei som deltok sette tilsetjingsforholdet i fare (Ryggvik 2012:11). For fleire av dei streikande fungerte slike trugsmål psykisk nedbrytande. Mange hamna på sjukestovene. Ikkje minst gjaldt dette arbeidsleiarar som var forplikta til å konfrontere tilsette dei sjølv hadde nære relasjonar til. Den 7. juli, etter ei veke i ulovleg streik, måtte dei siste streikande Statoil-tilsette gje seg (ibid).

Streiken i 1990 vart eit sviande nederlag for oljearbeidarane. Represaliane smaka beiskt og dempa mykje av streikevilja (Smith-Solbakken mfl. 1991:34). Sluttresultatet

⁶⁷ NTB-tekst. 08.07.1990. «Jakobsen: Aksjonene var nøye planlagt på forhånd». Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013199007080933&serviceId=2>

⁶⁸ OFSA: «OFS til stortingspresidenten: Vis respekt for våre rettigheter». 5-1991:5. Møtereftrat.

var alt anna enn hyggjeleg: På bakgrunn av deltaking i konflikten, vart i alt 28 arbeidarar sagt opp. Phillips, som ikkje ønska å spissa konflikten ytterlegare, gjekk likevel med på at dei aktuelle arbeidarane fekk jobben att. Også BP og Elf kom til rimelege ordningar med sine tilsette. Statoil, som hadde sagt opp 20 arbeidarar, var langt meir steil. Ryggvik (2012) skriv at dei oppsagte var populære arbeidarar som hadde vore lojalt med på streiken, men ingen av dei var reelle streikeleiarar: «Da Statoil foreslo at de oppsagte skulle få tilbake jobben mot at OFS gikk til disiplinærforføyninger mot de reelle streikeleiderne følte mange at de var i en gisselsituasjon» (Ryggvik 2012:11). OFS-leiar Harald Sjonfjell og 1. nestleiar Roald Larsen, som gjekk med på avtalen, gjorde det ikkje utan å møte motreaksjonar⁶⁹. Medlemmane var sjølvsagt glade for at dei oppsagte arbeidarane kom tilbake i jobb, men ikkje alle i OFS var fornøgd med det dei to leiarane hadde gått med på. I desember måtte dei to trekkje seg etter det blei reist mistillitsforslag mot dei i sentralstyret (Smith-Solbakken mfl. 1991:35).

Oppvask og etterspel

Etter streiken hadde OFS behov for å gå i seg sjølv. Foreininga hadde vore nær ved å bryte saman som følgje av intern strid. Enkelte medlemmar valde å takke for seg (Ryggvik 2012:11). For å imøtegå noko av denne misnøya vedtok sentralstyret tidleg i 1991 å opprette eit utval som skulle arbeide med eit internt debatthefte titulert *Organisasjon, Fremtid, Strategi*. Føremålet var først og fremst å kartleggja kva som hadde gått gale under konflikten, men også å gje medlemmar og tillitsvalde eit grunnlag for å danne seg meiningar om OFS' vidare utvikling. Ikkje minst var arbeidet også eit innspel i ein gryande debatt om organisasjonen i det heile hadde noko framtidig misjon: «Vi blir jo bare overkjørt av den ene lønsnemnda etter den andre», var eit utspel utvalet hefta seg ved (sjå Smith-Solbakken mfl. 1991:3).

Utspellet understreka utvilsamt ei ubehageleg kjensgjerning: For kvifor skulle ein vere med i ei foreining som var i konstant konflikt med omgjevnadane, dersom ein kunne oppnå det same utan streik i NOPEF? (Ryggvik 2012:10). Tala er tydelege nok. 1990-oppgjeret var sjette gong på rad ein streik i oljeverksemda enda i tvungen lønsnemnd

⁶⁹ Aftenposten. «OFS-ledelsen går av». 12.12.1990. Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=020002199012120174&serviceId=2>

(Smith-Solbakken mfl. 1991:31). Berre ved eitt høve hadde rikslønsnemnda gått i favør av oljearbeidarane, i 1980. Den gongen handla det om å få dei utanlandske selskapa til å godta at OFS fekk oppretta eit felles avtaleverk. Men etter at Willoch-doktrina gjorde seg gjeldande, oppfatta mange medlemmar det som om både sjølve inngrepa og fråsegna i rikslønsnemnda var tilpassa staten og selskapa sine interesser. Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) meiner det knappast fanst eintydige kriterium for korleis og kor tid staten eventuelt skulle gripe inn. Fleire gongar hadde staten gripe inn tidleg under påskot av at den aktuelle streiken trua viktige samfunnsinteresser. Andre gongar kunne det verka som om staten venta med å nytta lønsnemnd av di ein pågåande konflikt ville svekkje OFS. «Av og til kunne det altså være viktigere å svekke LOs konkurrent, enn at en streik var kostbar for nasjonen», hevdar dei to forfattarane (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:436).

Ikkje uventa tok OFS etter streiken nok ein gong opp regjeringas praksis med ILO, og fekk medhald. Samla sett hadde streikevilja likevel fått seg ei ripe i lakken (ibid:309). Det sterke kollektivet som gjorde seg gjeldande på 1980-talet strakk ikkje til, foreininga var ikkje godt nok koordinert til å lukkast i 1990 (Ryggvik 2012:11). Men at dei streikande til slutt bøygde av var likevel leiingas ansvar, oppsummerte utvalet bak debatteftet. Offisielt ville ikkje OFS-leiinga støtte dei ulovlege aksjonane, av omsyn til prosedyrane i hovudavtalen og faren for søksmål (Smith-Solbakken mfl. 1991:34). Denne ansvarsfråskrivninga viste seg likevel å bli eit problem når selskapa byrja å gå etter enkeltpersonar, noko som langt på veg forklarar kvifor streiken braut saman. Dei streikande blei kjempande åleine, med ryggen mot veggen. Mykje tyder likevel på at korkje grunnplanet eller leiinga var heilt innstilte på at arbeidsgjevarsida var villig til å nytte oppseiingar og andre pressemiddel for å kvele den ulovlege konflikten. Her tok motparten oljearbeidarane på senga. Overmakta blei for sterk og samkøyrt (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:436).

Konsolidering etter stormen

Framstillinga så langt viser at OFS var ein levande, men konfliktfylt organisasjon — ikkje berre i høve til omgjevnadane, men også internt. Tidlegare hadde press utanfrå

fungert samlande, men i 1990 slo det ut i intern uro og leiarstrid⁷⁰. At det storma kring toppane i OFS var likevel ikkje uvanleg. Mellom 1982 og 1991 skifta organisasjonen leiarar tre gonger, noko som vitnar om eit relativt høgt forbruk av leiarar på kort tid. Paradoksalt nok hende dette i ein situasjon der motparten, arbeidsgjevarane, framstod meir samla og einskapleg enn før (Hansen 1996:19).

Ein rapport skriven for OFS i 1996 hevdar at dei interne konfliktane på sett og vis var prisen OFS måtte betale for å vere ein lite sentralstyrt og demokratisk organisasjon. Det at leiinga sat laust stolen var i så måte eit sunnheitsteikn. For dei styrande heldt det nemleg ikkje å vere valde, det var også naudsynt å ha grundige diskusjonar på grunnplanet i viktige avgjerder. På den andre sida seier det seg sjølv at den hyppige utskiftinga også hadde sine uheldige sider, mellom anna i form av diskontinuitet og ustabilitet i organisasjonen. Dei indre dragkampane om leiarverva svekka fellesskapskjensla og medverka til å reproducere konfliktlinjer mellom dei dominerande interne gruppene. Truleg var det arbeidsgjevarane som hadde meste å tene på at OFS brukte mykje tid og ressursar på å løyse opp i indre motsetnader (Hansen:5,19).

Ytre sett var leiarverva i hovudsak ein arena for to dominerande klubbar: Ekofisk-komiteen og SaF. Dei to operatørklubbane var dei største i foreininga, med til saman ein tredjedel av medlemsmassen. At det herska konflikt mellom desse to var ei velkjend sak internt — konfliktlinjene romma både kulturelle, personlege og fagpolitiske dimensjonar (ibid:19). I 1991 var likevel ikkje motsetnadane verre enn at det vart halde ein kongress med konsolidering som mål (Ryggvik mfl. 1995:66). No måtte ein leggje fortida bak seg og konsentrere seg om framtida. Og kanskje var det nettopp slike omsyn som spela inn då kongressen for første gong gjekk inn for å gjere ein kontraktørtilsett, ein konditor attpåtil, til leiar: Oddleiv Tønnesen frå CAF (Ryggvik 2009:176). I følgje kongressreferatet markerte han seg med harde utspel mot arbeidsgjevarane og myndigheitene. Han var viss på at dei hadde ein langsiktig strategi, nemleg å knuse OFS som organisasjon⁷¹.

⁷⁰ OFSA: «OFS etter stormen». 1-1991:6. Kongressreferat.

⁷¹ OFSA: «OFS etter stormen». 1-1991:5-6. Kongressreferat

7.9 I klemma mellom nasjonal regulering og internasjonalisering

Likeins som siste del av 1980-talet, vart 1990-talet ei vanskeleg tid for oljearbeidarane. OFS var på veg inn eit terreng med nye, vesentlege utfordringar. Desse endringane hadde to hovudadresser: Frå utlandet i form av økonomiske sparetiltak i verksemda etter oljeprisfallet i 1986 (Bukve mfl. 2006:314). Frå nasjonalt hald i form av eit forslag frå Arbeidsrettsrådet om å snevre inn spelerommet til streikevande organisasjonar i forhandlingssystemet (Aarvaag Stokke mfl. 2003:7). Skulle Tønnesen få rett i sine mistankar?

Verknadane av oljekrisa

Tek vi oljekrisa først, ser vi klart i ettertid korleis ho føydde seg inn eit større bakteppe. Globalisering, marknadsliberalisme og de-regulering gjorde seg no gjeldane i verdsøkonomien, med følgjer også for oljeverksemda (Ryggvik 2000:114). Her til lands kom dette først og fremst til syne i at styresmaktene la seg på ei mykje meir forretningsretta linje enn før. I kapittel fire var vi innleiingsvis inne på korleis staten i byrjinga av undersøkingsfasen oppmuntra multinasjonale oljeselskap til å investere i Noreg. Dette gjentok seg mot slutten av 1980-talet. Behovet for å prøvebore i nye område, saman med prisfallet, pressa fram ei haldningsendring i oljepolitikken. Økonomisk meinte staten at ein fekk meir att av å la industrien få utvikle seg utifrå sine eigne premisser (Sejersted 2002:240). Fornorskingsperioden var meir eller mindre komen til vegg ende. At regjeringa, saman med dei største oljeselskapa i Nordsjøen gjennomførte ei storstilt liberalisering av dei mest proteksjonistiske vilkåra som hadde gjort seg gjeldande på sokkelen, var eit klart uttrykk for dette (Ryggvik 2000:119). Kostnadskutt, nedbemanning, outsourcing, prosjektilsetjingar og kontraktørverksemd blei no eit hovudmål for bae partar (Johansen 2009:304).

Forsøka på å redusere kostnadane førte til eit fokus på auka ressursutnytting. På dei eldste felta i Nordsjøen sette operatørselskapa i gong ei rekkje tiltak for å redusere bemanninga, mellom anna ved å setje fleire oppgåver enn tidlegare ut på anbod. Samstundes viste den teknologiske utviklinga at det var mogleg å drive fleire oljefelt frå land (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:312). Organisatorisk kom desse sparetiltaka til uttrykk gjennom opprettinga av samarbeidsorganisasjonen NORSOK i 1994, som

involverte både myndighetene og dei fleste oljeselskapa på sokkelen. Bakgrunnen for opprettinga av NORSOK var ei delt bekymring for høge kostnader og redusert fortjeneste av oppstrømsaktivitetane i Nordsjøen. For å bøte på dette meinte utvalet at noko av resepten låg i å strømlinjeforme oljeselskapas organisasjonsformer i tråd med internasjonale organisasjonskonsept som «downsizing» og fokus på «kjerneaktivitet». Ein reduksjon av kostnader og tidsbruk på mellom 40 til 50 prosent innan dei fem neste åra ville vere innan rekkjevidde dersom selskapa var villige til å slanke organisasjonane (Ryggvik 2000:273-275).

Som kanskje venta stilte dei norske oljearbeidarorganisasjonane seg kritiske til NORSOK sine tilrådingar. Dei frykta eit hardare press mot arbeidsplassane ved at arbeid som tidlegare blei gjennomført i operatørselskapa no skulle setjast ut på kontrakt til selskap med dårlegare løns- og arbeidsvilkår (ibid:275). For OFS ville summen av slike endringar også medføre at medlemsgrunlaget deira i operatørselskapa ville skrumpe inn ettersom meir av arbeidet offshore no kunne utførast anten frå land eller via innleidde kontraktørselskap. Mykje tyda på at det ville bli færre «oljearbeidere av typen OFS» (Hansen 1996:15-22).

Arbeidsrettsrådets innstilling

Mellom 1990 og 1996 vart hovudoppgjera og mellomoppgjera på dei faste installasjonane gjennomførte utan konflikhtar, men i følgje Ryggvik og Smith-Solbakken (1997) kan dei vanskeleg karakteriserast som rolege. Fleire av oppgjera var prega av at fagforeiningane gjekk hardt ut mot kvarandre, og i 1993 gjekk regjeringa inn med tvungen lønsnemnd i mellomoppgjeret. At denne perioden arta seg utan konflikhtar hang nok likevel meir saman med at OFS kjende seg for svekka til å ta ein konflikt, enn at dei nødvendigvis var nøgde med oljeoppgjera, poengterer dei to forfattarane (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:315).

Likevel verkar det som om regjeringa bekymra seg for kva det streikevande OFS kunne kome til å stelle i stand dersom foreininga atter fekk vind i segla. Dette var truleg ein del av bakgrunnen då kommunalminister Gunnar Berge i 1993 gav

Arbeidsrettsrådet⁷² i oppgåve å vurdere arbeidstvistelovgjevinga i situasjonar der det var fleire konkurrerande fagorganisasjonar innanfor same tariffområde (jf. Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:315). Regjeringa, og fleire på arbeidsgjevarsida med dei, hadde gjeve tydelege signal om at dei meinte det var for lett å streike i Noreg. Handlingsrommet til små, frittståande organisasjonar var for stort (Nerdrik mfl. 2009:9). Til dømes uttalte viseadministrerande direktør i NHO, Lars Chr. Berge, i 1996 at rådet var innstilt på at «organisasjoner uten en viss bredde og dybde ikke bør ha rett til å gå til konflikt»⁷³. Då den endelege innstillinga kom same året spegla ho også langt på veg slike tankar. Ikkje berre måtte hovudorganisasjonane ha over 100 000 medlemmar for å kunne forhandle og gå til streik, dei måtte også kunne binde sine medlemsforbund og ha det avgjerande ordet ved bruk av arbeidskamp. Slik freista rådet å tryggje to sentrale omsyn på ein og same tid: Både å skjerme staten frå kritikken ein hadde møtt frå ILO opp gjennom åra, og setje ein bom for uavhengig fagforeiningar som førte ein uansvarleg, streikebasert lønskamp (Arvaag Stokke mfl. 2003:260-262; Hansen 1996:13). Implisitt i dette låg det at eit einssidig atterhald frå regjeringa si side var eit for svakt verkemiddel for å få ned lønsnemndbruken (Aarvaag Stokke 1998:397).

Ikkje uventa blei innstillinga fort omstridd på grunnplanet, lenge før sjølve utgjevinga. Dersom forslaga blei implementerte var det på det reine at OFS vanskeleg kunne klare seg utanfor ein større hovudorganisasjon. Rett nok imøtekom OFS fleire viktige krav. Eksempelvis hadde fagforeininga status som landsomfattande organisasjon, og ho var part i avtalar både på reiarlagsida og i NHO. OFS kunne også binde lågare organisasjonsledd (Hansen 1996:14). Men kravet om 100 000 medlemmar fanst det ikkje håp om å innfri. At innstillinga blei oppfatta som er trugsmål er såleis ikkje særleg overraskande. Følgjande utsegn frå den nyvalde OFS-leiaren i 1995, Petter Bonde, gjev eit klart inntrykk av kva OFS meinte om innstillinga:

⁷² Rådgevande organ for Kommunal- og arbeidsdepartementet som vart oppretta for å bistå departementet i vurderinga og handsaminga av arbeidsrettslege og organisasjonsrettslege problem. Arbeidsrettsrådet bestod i 1996 av sju medlemmar; tre nøytrale og to høvesvis frå LO og NHO (Hansen 1996:13).

⁷³ Aftenposten. «Kamp om streikeretten». 1.05.1996. Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=020002199601050072&serviceId=2>

Motivasjonen for å starte dette arbeidet har nettopp vært at regjeringen ønsker å unngå den stadige kritikken frå ILO. Ikke ved å slutte med sine overgrep, men ved å gjøre overgrepet permanent! De utspill vi har sett på hvordan streikeretten skal begrenses, taler sitt tydelige språk. Aktive, levende fagforeninger, som ikke er redd for å ta en fight til beste for sine medlemmer, er ikke lenger ønsket. Vi tramper for mye i makthaverenes sirkler⁷⁴.

Overordna — og reint teoretisk — skimtar vi altså ved dette høvet nye dimensjonar når det gjeld tilhøvet mellom internasjonalisering og nasjonal spesifitet i oljeverksemda, nærare bestemt ei tilnærming til internasjonale trendar på den eine sida (selskapsstrukturen), og strammare nasjonal regulering på den andre (tariffområdet).

7.10 To urolege år

Innstillinga til Arbeidsrettsrådet kom på eit tidspunkt då sentralstyret i OFS nok ein gong var prega av indre tumultar. Men til å byrje hadde desse meir utspring i personstrid internt, enn ytre utfordringa å gjere (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:315). Sjølv hadde Petter Bonde kome til makta etter ein dramatisk leiaravgang i 1995. På ein ekstraordinær kongress i juni hadde den førre leiaren — Eivind Lønningen — blitt kasta ved ein stemme i overvekt, medan Bonde frå Ekofisk-komiteen altså tok over leiarvervet⁷⁵. Skal vi tru kjeldene var det likevel langt frå konsensus om avgjerda. Den største klubben i OFS, Statoil Ansattes Foreining (SaF), forlét kongressen i protest, med ei klar melding om at dei akta å vurdere forholdet sitt til organisasjonen⁷⁶. Seinare skal SaF-leiar Leif Dale ha uttalt at dei på prinsipielt grunnlag ikkje kunne akseptere vedtaket⁷⁷. Overfor Bergens Tidende la han vidare til at:

Splitnelsen ikke bare har med personstrid å gjøre, men også med strategien og utviklingen av organisasjonen i tiden framover [...] Det er litt for mange krefter i OFS som ser bakover og ikke fremover. Det kan svekke påvirkningsmulighetene overfor en industri i rask omstilling — med i introduksjon av produksjosskip, mindre felt, billigere drift og prosessering på land.

⁷⁴ OFSA: «Streikeretten». 9-1995:4. Leiar av Petter Bonde.

⁷⁵ NTB-tekst. «Oljearbeidere kastet forbundsleder». 14.06.1995. Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013199506142000&serviceId=2>

⁷⁶ OFSA: «YS-ledelsen positiv til våre planer». 6-1996:7. Møtereferat.

⁷⁷ Etter Lønningen-saka vedtok SaF på ekstraordinært årsmøte seinare på hausten å ugroe spørsmålet om tilknytning til YS, noko som året etter kom til å omfatte heile OFS (Nerdrik mfl. 2009:11)

Behandlinga av den tidlegare leiaren la kimen til ein kaldfront mellom den sitjande leiinga og den største klubben i OFS⁷⁸. Men at det fanst krefter som sådde splid i rekkjene, kom vel knapt som ei overrasking på nokon: «Felleskapsfølelsen og felleskulturen i OFS er for svak til å motvirke eller balansere de sterke gruppeinteressene og delkulturene» — konstaterte konsulentselskapet De Facto — som året etter fekk i oppdrag å gjennomgå sentrale eigenskapar ved OFS, i tillegg til vesentlege ytre utfordringar (Hansen 1996:19). I følgje rapporten skilde tre indre motsetningar seg ut. Desse motsetningane gjekk mellom Ekofisk-komiteen og SaF, mellom store og små klubbar og mellom operatørtilsette og andre. På toppen av dette hadde ein usemja om framtidige strategival. Med ei utvikling frå sjø til land og frå faste til flytande installasjonar, tilsa mykje at dei operatørtilsette ville bli færre. Likevel var spørsmålet om å etablere avtalar på land kontroversielt. Styrkja til OFS låg i Nordsjøen, der fagforeininga hadde vorte til og fått sin identitet. Dersom dette tyngdepunktet flytta seg for mykje i retning land, ville driftspersonellet potensielt også få mindre innverknad — ikkje alle ville heie fram ei slik utvikling (ibid 22-35).

Ein klar demonstrasjon på dette fekk OFS i 1996. I løpet av 1990-talet hadde OFS fått ei rekkje medlemmar i ulike kontraktørselskap som dreiv med vedlikehaldsarbeid — vekselvis på land og i Nordsjøen. I april 1996 gjekk fleire av desse gruppene til streik i selskapa Scana Offshore Technology, Reihnhold & Mala og Fjelstad (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:316). Det som utløyste konflikten var at OFS kravde å få oppretta ein avtale for medlemmane på land. Men arbeidsgjevarsida ensa knapt kravet. Dei viste til at Fellesforbundet allereie hadde avtalerett i selskapa, og dessutan langt fleire medlemmar. «Vi har ikke sett noen grunn til at OFS, som er i klart mindretal, skal bli avtalepart», heitte det lakonisk frå motparten (jf. Nerdrick mfl. 2009:7).

Reint talmessig var vedlikehaldsarbeidarane for få til å setje makt bak krava. Dermed var nok ei arbeidstakargruppe i OFS avhengig av solidariteten til dei andre OFS-medlemmane. Mykje stod og fall på om dei operatørtilsette ville skru igjen oljekranane, slik dei hadde gjort for forpleiinga på 1980-talet. Innleiingsvis talte mykje for det. Den

⁷⁸ Bergens Tidende. «Oljearbeiderne splittet». 14.02.1996. Tilgjengeleg frå: <https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=020021199602140052&serviceId=2>

5. mai 1996 blei 800 medlemmar i OFS tekne ut i sympatistreik, eit uttak som råka nesten halve av olje- og gassproduksjon i Nordsjøen (Nerdrik mfl. 2009:7). Men det viste seg fort at oppslutninga om sympatiaksjonen var svak. Mange hadde nok medkjensle med vedlikehaldsarbeidarane, men ikkje alle var villige til å ta i bruk streikevåpenet for dette spørsmålet (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:316). Både Ekofisk-komiteen og Amoco-klubbane stemte imot. Endåtil i SaF var det ein viss motstand (Nerdrik mfl. 2009:7). Sjølv måtte OFS-leiaren Bonde berre konstatere at den gamle klubben hans og støttespelarar på Ekofisk hadde vendt han ryggen⁷⁹. Reaksjonen frå leiinga lét ikkje vente på seg. Styret i klubben som ein gong hadde vore grunnleggjaren av OFS blei ekskludert, og seinare meldte dei seg samla inn i NOPEF (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:316).

Sympatistreiken var lovleg. Men denne gongen håpa og trudde OFS at kommunalminister Gunnar Berge ville gripe inn og gjere streiken ulovleg, slik regjeringa hadde hatt for vane i tidlegare tariffoppgjer. Når han denne gongen ikkje gjorde det, var det truleg fordi han såg at streiken ville bryte saman av seg sjølv (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:316). I dagspressa rådde det heller ingen illusjonar om dei bakanforliggjande motiva. Verdens Gang kommenterte at:

«Den pågående Nordsjøkonflikten kan bli dyr for det streikekåte fagforbundet OFS, men en god investering både for Staten og oljeselskapene. Derfor vil kommunalminister Gunnar Berge trolig la oljearbeiderne i Nordsjøen streike en god stund». Enigheten om strategi bekreftes av direktøren i Oljeindustriens Landsforening (OLF) som i same notis slår fast at OLF «... har is i magen og er innstilt på dette kan ta tid» (VG referert i Nerdrik mfl. 2009:8, mi tilføyning).

OFS-leiinga var i krysselden. Kritikken frå grunnplanet var sterk, endåtil uttrykt i ord som «organisasjonsvandalisme». Presset auka også på lokale klubbleiarar, noko som medførte at medlemmar i fleire av klubbane gjekk tilbake i jobb etter fem dagar. Den 9. juni valde OFS å avblåse streiken. Leiinga måtte konstatere at solidaritetskjensla hadde sine grenser også i OFS (Nerdrik mfl. 2009:8-9).

7.11 Vegen inn i YS

Etter den mislukka sympatistreiken heldt OFS ekstraordinær kongress i mai, der leiinga stilte sine plassar til disposisjon. Oddleiv Tønnessen, som hadde gått av i 1994, tok over roret. Han karakteriserte rolla si som «ryddegutt», og samanlikna situasjonen dei var inne

⁷⁹ OFSA: «Med solidariteten som kompass». 3-1996:7. Intervju med Petter Bonde av Harald Syvertsen.

i med den i 1990. Den gongen som no handla det om å få «skuta på rett kjøp». Det var fleire uavklarte spørsmål, men det viktigaste for OFS var å innleie ein organisasjonsdebatt om framtidig organisasjonstilknytning⁸⁰. Tre alternativ utmerkja seg: Det første var å byggje vidare på OFS om eit sjølvstendig og uavhengig alternativ, det andre innebar ei eller anna tilknytning til YS, og det tredje ei tilknytning til LO (Hansen 1996:23).

Seinare på året blei representantar frå NOPEF og YS inviterte til å delta på to konferansar for tillitsvalde der OFS skulle drøfte dei ulike alternativa. I følgje Johansen lét ikkje NOPEF seg be to gongar, og føreslo konkret at dei to oljeforbunda starta ein prosess med sikte på samanslåing til eit storforbund. Men det var ikkje dette som skulle bli resultatet. På OFS-kongressen i månadsskiftet november/desember blei det klinkande klart at eit overveldande fleirtal gjekk inn for å søkje medlemskap i Yrkesorganisasjonenes Fellessammenslutning (YS) (Johansen 2009:354). Heile 73 av 78 delegatar røysta for forslaget. Nytt leiarskap blei valt med akklamasjon.⁸¹ Han som tok over roret etter «ryddegutten» Tønnessen, Terje Nustad, skreiv i ein *OFSA*-leiar i etterkant at:

[...] årets kongress må gå over i historien som en av de beste i OFS sin historie når det gjelder samstemmighet og positivitet. Selv valgkomiteen kunne denne gang presentere en instilling som ble møtt med entusiasme og hvor ingen endringer ble gjort, — ikke et benkeforslag, og det har vel aldri skjedd før. Hvem skulle tro at kongressen skulle bli så vellykket etter det siste års strabaser i organisasjonen? Det gamle fagforeningsslagordet «Samhold gir styrke» fikk igjen vist sin betydning⁸²

På nyåret vart vedtaket endeleg stadfesta ved uravstemming. Avstemminga gav lite rom for tvil. Heile 91,75 prosent av dei som røysta, stemte for YS⁸³. Dette representerte ei historisk endring. Kamporganisasjonen OFS hadde funne ein ny heim⁸⁴.

⁸⁰ OFSA: «En ny start for OFS». 3-1996:16. Tillitsvaldkonferanse.

⁸¹ OFSA: «OFS-kongressen 1996». 7-1996:3 Kongressreferat.

⁸² OFSA: «Samhold gir styrke. 7-1996:2. Leiar.

⁸³ OFSA: «Urvstemming gav klart svar».1-1997:3 Artikkel av Harald Syvertsen.

⁸⁴ Etter at OFS gjekk inn i YS blei Arbeidsrettsrådet si innstilling lagt på hylla. Men om det finst noko samanheng klar mellom dei to hendingane er vanskeleg for meg å vurdere her. Uansett meiner Stokke mfl. (2003) at førsøka på å «bringe arbeidstvisteloven mer i samsvar med inntektspolitikken, mislyktes. To utredningar resulterte til slutt i minimale endringer av lovverket, dette avsluttet den første dyptgripende diskusjonen om arbeidstvistelovgivingen siden opphevelsen av permanent voldgift i 1952 (Stokke mfl. 2003:271).

7.12 Avslutning: Kvifor YS?

Kvifor valde OFS så å gå inn i YS? To årsaker synest å utmerkje seg her: Tilhøvet mellom sentralisme og forbundsautonomi i hovudorganisasjonen, samt utsikter til tilgang på landavtalar for konstruksjons- og vedlikehaldsarbeidarane.

Då valresultatet var klart etter kongressen i 1996, kommenterte avtroppande OFS-leiar Tønnessen YS-alternativet som det einaste som gav OFS høve til «å kjempe for våre egne krav og unngå toppstyring frå en topptung hovudorganisasjon som LO representerer».⁸⁵ Etter alt å døme sikta han her til YS sine tradisjonar for partipolitisk uavhengigheit og forbundsautonomi. Utsikta til rimeleg grad av sjølvråderett i framtidige tarifforhandlingar var nok såleis med på å vippe røystinga i YS sitt favør. Her kan det også skytast inn at det i denne løysinga låg planar for landavtalar for medlemmane innan konstruksjon og vedlikehald (Nerdrik mfl. 2009:3-11). Hadde OFS derimot slått seg saman med NOPEF, ville organisasjonen nok vorte underlagd eit mykje strengare makt- og motsetningsregulerande regime, i og med at tilgangen til å føre arbeidskamp her er plassert i sekretariatet, og ikkje i forbunda (Venneslan 2003:264-265). For ein organisasjonen som OFS, med sine tradisjonar som uavhengig og kampvillig fagforeining, ville nok det ha vore ei bitter pille å svelgje. Samstundes ville organisasjonen etter alt døme måtte gje slepp på sine medlemmar på konstruksjons- og vedlikehaldsområdet, då dette var Fellesforbundet sitt bord (Hansen 1996:26). «Går OFS inn i NOPEF, vil vi bli oppspist raskt. Det vil bli for tungt å både slåss mot arbeidsgivere og «frelse» LO-systemet», konkluderte ein delegat under OFS-kongressen i 1996.⁸⁶

Erfaringane med LO og NOPEF gjennom mange år lét seg altså vanskeleg fortregje, og dei fleste kom til at det var viktig å ha eit alternativ til LO på sokkelen⁸⁷. I nyare tid har då også YS-forbundet demonstrert ei klar vilje til kjempe for egne interesser i viktige løns- og prinsippsspørsmål, ei arv dei har frå tida som landsomfattande organisasjon for oljearbeidarar på sokkelen. Til dømes karakteriserte Stavanger Aftenblad OFS i 2004 for å vere «verstingen i oljesektoren» etter nok ei tvungen lønsnemnd: «Sjeldnere enn Nopef kommer de til forhandlingsresultat. 11 streiker siden oppstarten i

⁸⁵ OFSA: «Optimisme». 7-1996:7. Innlegg av Oddleiv Tønnessen.

⁸⁶ OFSA: «OFS-kongressen 1996». 7-1996:7

⁸⁷ OFSA: «Optimisme». 7-1996:7. Innlegg av Oddleiv Tønnessen.

1980 er mye – og de strekker alltid kravene i forhold til forhandlingsresultat NOPEF eventuelt har oppnådd».⁸⁸ Etter at OFS i 2005 skifta namn til SAFE har forbundet også nytta sin tilhaldsstad i YS til å lansere ramsalt kritikk mot nyare norsk oljepolitikk, særskild når det gjeld den internasjonale satsinga til norske oljeselskap, og Statoil-Hydrofusjonen i 2007 meir spesielt. Dermed kan ein stille spørsmålet: Blei OFS temja på veg inn i YS?

⁸⁸ Stavanger Aftenblad. «Dårlig håndtert oljekonflikt». 26.06.2004. Leiar. Tilgjengeleg frå:

<https://web.retriever-info.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=0200092004062620040626000009354250&serviceId=2>

8.0 Konklusjon og oppsummering

For det er kort avstand mellom golv og tak i OFS. Den ene dagen er du en lokal klubbtiltitsvalgt, den neste sitter du i sentralstyret [...] Eller motsatt: Frå å være leder en dag, er du tilbake i din gamle jobb den neste.⁸⁹

8.1 Innleiing

I denne oppgåva har eg skildra og analysert organisasjonsutviklinga til OFS over ein periode på om lag 24 år — frå den spede byrjinga i 1973 til innmeldinga i YS i 1997. Studien min har vore retta inn mot korleis OFS vart forma, utvikla og endra, med særleg vekt identitet, særtrekk og handlingsmønster.

Metodisk-teoretisk kan oppgåva sjåast på som eit historisk casestudium, med eit klart, empirisk avgrensa studieobjekt. Utgangspunktet for problemstillinga har teke feste i ein av dei meir tonegivande historikararbeida på feltet, nærare bestemt avhandlinga til Marie Smith-Solbakken (1997). Ambisjonen i oppgåva — empirisk som teoretisk — har vore å undersøkje ein hypotese om at *OFS ikkje lét seg temje*. Dette er ein motsett konklusjon enn den Marie Smith-Solbakken kjem fram til i avhandlinga *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*. Slik eg les hennar framstilling, kan den langt på veg oppfattast som ei forteljing om nasjonal integrasjon, nærare bestemt ei forteljing om integreringa av oljearbeidarane og deira organisasjonar bestemt ut frå ytre strukturar. Til grunn for denne tolkinga ligg nemleg ein sterk årsakssamanheng mellom institusjonelle endringar på 1980-talet, dvs. endringar i lover, reglar og forskrifter, og oljearbeidarorganisasjonanes åtferd. Dei vart temja, eller som Smith-Solbakken (1997) formulerer det: «Deres utfoldelsesmuligheter ble suksessivt begrenset og atferdsendringer ble tvunget frem gjennom systemets egen kraft og indre logikk» (Smith-Solbakken 1997:364). Seinare har dette synet vorte vidareført i nasjonale studiar der sektoren vert vurdert som ein integrert og viktig del av «den norske modellen», både frå ein samfunnsøkonomisk og tariffpolitisk ståstad (jf. Nergaard og Stokke 2007:51).

I denne studien har eg derimot teke utgangspunkt i eit teoretisk rammeverk der ein heller enn å sjå nasjonale modellar som eintydige og stabile, oppfattar dei som

⁸⁹ OFSA: «Annerledesforbundet – med annerledesledere». 1-1983:2. Innlegg av Halvor Fjermeos.

mellombelse og laust kopla. For meg har dette vore ei ein høveleg innfallsvinkel som har gjort det mogleg å skilje arbeidslivsrelasjonane i sektoren ut som eit område med heilt eigne karakteristika og historiske særtrekk. Målsetjinga har vore å fange desse særtrekka ved hjelp av ulike teoretiske perspektiv på OFS som studieobjekt. Denne målsetjinga byggjer mellom anna på ein tese om at dei oljeindustrielle relasjonane framleis er karakteriserte av spenningane mellom det nasjonale og det internasjonale, slik dei kjem til uttrykk i sektoren. I teorikapittelet leia drøftinga av denne tesa vidare fram til to motsette hypotesar eg la til grunn i framstillinga av organisasjonsutviklinga til OFS:

1) **Fornorskingsnarrativet:** *At omgjevnadane lukkast i å temje og disiplinere fagforeininga, i form av ei endring av handlingsmønsteret — i retning av noko som harmonerer med det norske forhandlingssystemets normer og spelereglar.*

2) **Min hypotese:** *At OFS held fast ved ein del trekk dei får i opphavet, og som speglar møtet mellom dei utanlandske oljeselskapa og dei norske arbeidslivsrelasjonane i 1970-åra. Men for å unngå ei eintydig stigavhengnadsforklaring, tek eg også høgde for at heilt nye element kjem til. Altså forventar eg ein krokete stig, heller enn ein rett stig. Når vi nærmar oss vår tid har fagforeininga utvikla nye verdiar og handlingsmønster — trekk som ikkje automatisk kan avskrivas som fødemerkje.*

Når vi no skal trekkje dei historiske linjene vert det derfor viktig å forsøkje å byggje bru mellom den relativt detaljerte historiske framstillinga i oppgåva og det overordna teoretiske rammeverket studien baserer seg på. Eg har derfor valt å dele dette avrundande kapittelet inn i to hovuddelar: Ei historisk oppsummering av organisasjonsutviklinga til OFS tufta på periodiseringa i oppgåva, og deretter ei drøfting av dei ulike teoretiske implikasjonane som følgjer av hypotesane ovanfor.

8.2 Historisk oppsummering

Frå husforeining til sjølvstende (1973-1975)

I den første fasen brukte eg innleiingsvis mykje plass på å skildre røtene til forminga av dei oljeindustrielle relasjonane. I desse røtene — var det min tese — låg samstundes mykje av nøkkelen til å forstå OFS' fødsel og framvekst.

I oljeverksemdas genese spelte dei utanlandske oljeselskapa ei nøkkelrolle i leite- og oppbyggingsfasen. Det springande punktet gjaldt drifta av oljeproduksjonen. Trass i politiske formuleringar om å tryggje nasjonal styring og kontroll, var det på det reine at norsk næringsliv mangla kompetanse på området (Ryggvik 2000). Derfor blei oljeproduksjonen, og korleis arbeidet skulle organiserast og handsamast, eit einemerke for dei utanlandske oljeselskapa. Til Noreg tok næringa med seg ein pakke beståande av haldningar, kultur, og praksisar som utfordra både institusjonelle ordningar og fleire av dei mest grunnleggjande verdiane fagrørsla hadde kjempa for (Ryggvik 2012:5).

I møte med desse industrielle tradisjonane stod norske oljearbeidarar overfor ei rekkje utfordringar. Særskild førte kontraktørsystemet til ei splitting — mellom underleverandørar og i rekkjene til dei tilsette. Dessutan hadde selskapa ei negativ innstilling til fagrørslas ønske om innverknad over løns- arbeidsvilkår; heller ikkje var dei spesielt ivrig etter å delta i eit forpliktande arbeidsgjevarsamarbeid (Lægreid mfl. 1989:153). Spesielt gjaldt dette for operatørselskapa, som valde å stå utanfor NAF og kun hadde ei svak koordinering seg i mellom (Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:144). Det heile næringa likevel delte var ein eigenrådige og individualistisk industrikultur som gav lite rom for kollektiv framferd og norske fagforeiningstradisjonar.

Noko forenkla kan vi sei at perioden fram mot 1973 var prega av selskapsaktivisme, medan fagrørsla, arbeidsgjevarorganisasjonane og staten haldt seg heller passive. LO fekk ingen dominerande posisjon. Organisasjonen baserte sine framstøyt på erfaringar frå kjent industri, ein strategi som viste seg lite egna for å takle kompleksiteten i den nye sektoren. Dette vart berre forsterka av dei indre dragkampane som følgde i kjølvatnet av overgangen frå Arbeidsmandforbundet til Sjømannsforbundet i 1973. Mi overordna vurdering er derfor at norske oljearbeidarar sjølv spelte hovudrolla i

den tilpassinga ein fekk mellom dei utanlandske selskapa og dei norske arbeidslivsrelasjonane. Denne tilpassinga kom til å følgje to linjer: I kontraktørselskapa vann den tradisjonelle norske forma for partssamarbeid fram, medan ein etter amerikansk mønster fekk husforeningar i operatørselskapa — slik Phillips gjorde med PPCNEC på Ekofisk i 1973 (Smith-Solbakken 1997:172).

I ettertid står det likevel klart at dei gjensidige tilpassingsprosessane som fann stad i Nordsjøen også hadde frø i seg til noko kvalitativt nytt, men som likevel minna om det som kom før. Eksempelvis syner Smith-Solbakken (1997) korleis norske arbeidarar i leitefasen tok etter den individualistiske «machokulturen» som rådde på dei amerikansk eigde flyteriggane — jf. hennar tese om «bønder» frå Jæren som møtte «cowboys» frå Texas (Smith-Solbakken 1997:356). Men ein endå større ironi skimtar vi i det faktum at husforeininga på Ekofisk lausreiv seg etter eit par år, og vende seg mot grunnleggjaren Phillips. Kort sagt: Ved å nekte å gje slepp på sin lokale autoritet, enda Phillips opp med å fostre ein heilt ny aktør. Ein aktør som i løpet av få år kom til å representere eit like stort trugsmål mot den etablerte fagrørsla og statleg politikk, som mot oljeselskapa sjølv.

Uavhengig fagforeining (1975-1977)

Lausrivinga av PPCNEC la eit viktig grunnlag for den identiteten OFS seinare skulle kome til å få og leggje så stor vekt på: den aksjonsvillige, frie og uavhengige fagforeininga — av og for oljearbeidarar. Namnebyttet til Ekofisk-komiteen i 1975 sat to strekar under dette hamskiftet.

For tilsette i andre operatørselskap blei Ekofisk-komiteens reisning mot Phillips eit føredøme som stimulerte til liknande organisasjonsdanningar. Organisasjonen hadde synt at vegen til betre arbeidsvilkår ikkje trong å gå gjennom LO, for i motsetnad til organisasjonsinitiativ utanfrå hadde Ekofisk-komiteen fordel av nærleik til medlemmane og førstehandskjennskap til problema som opptok dei. Organisasjonen kunne hauste vinning i det og forme si faglege linje ut frå dei tilsette sin ståstad. Derfor, når Mobil etablerte seg på Statfjord-feltet og Elf på Frigg-feltet i 1976, involverte Ekofisk-komiteen seg der gjennom å møte og overtude dei operatørtilsette til å skipe liknande organisasjonar: Statfjordarbeidernes Foreining (SaF) og Elf Aquatine Offshore

Foreining (EanoF). Saman danna dei OFS i 1977, som den gongen stod for Operatørforeningenes Samarbeidsutvalg.

Nye organisasjonar kom også til på kontraktørsida: I 1976 vart NOGMF danna med utgangspunkt i tilsette på Mongstad raffineriet. Medan OFS berre organiserte tilsette på dei faste installasjonane, utfordra NOGMF LO på alle områda innanfor oljesektoren. Dessutan, og som eit mottrekk både mot NOGMF og OFS, oppretta LO sitt eige oljearbeidarforbund i 1977 — NOPEF. Samanlikna med desse aktørane hadde OFS likevel ein sentral fordel: Avgrensa forpliktingar og få eller ingen lojalitetsbindingar til stat, næring eller ein overordna hovudorganisasjon, gjorde at organisasjonen kunne konsentrere seg om å artikulere medlemmane sine umiddelbare interesser.

Yrkesforeining (1978-1982)

OFS hadde berre ei avgrensa rolle til å byrje med, som eit forum der tillitsvalde kunne treffast for å utveksle meiningar og synspunkt kring arbeidssituasjonen i den nye industrien. Først ved inngangen til 1980-åra gav OFS teikn til større aspirasjonar ved å byggje vidare på, og i større grad formalisere samarbeidet som var innleia mellom dei lokale foreiningane. Likevel måtte OFS kjempe ein systematisk kamp for å få status som ein landsomfattande organisasjon med rett til å forhandle på vegne av medlemmane. Berre etter OFS hadde gjennomført fleire politiske streikar i 1980 fekk organisasjonen slike retter. Etter dette skaut samarbeidet mellom operatørforeiningane i OFS ny fart, med det eksepsjonelt gode lønsoppgjeret i 1981 som krona på verket.

Mykje er sagt om OFS' streikeåtferd i 1981. Mi forklaring har vore å sjå OFS som utøvarar av ei i hovudsak marknadsorientert fagorganisering, såkalla «business unionism» (Hyman 2001). Dette er ei tolking som kan forklare korleis OFS kom til å sameine tilsynelatande motstridande trekk: OFS var militant, men ikkje spesielt venstreorientert. OFS vart skulda for å vere «gul/borgarleg», men likevel aktivistisk. Tidlegare forskning verkar å ha oversett dette, snarare har ein forstått OFS' dragnad mot aktivistiske verkemiddel som utrykk for ei ideologisk venstredreining (Johansen 2009), og/eller at OFS tok etter eit handlingsmønster forbunde med den radikale arbeidarrørsla under «Den nye arbeidsdagen» (Smith-Solbakken 1997) — som Fagopposisjonen av 1911 (Sejersted 2003). Men dette kan framstå i eit noko underleg lys, då historiske

erfaringar syner at denne tradisjonen berre opna for lokal aktivisme dersom ein kjempa for klasseinteressene (Andersen 1988:524). Sjølv meiner informantane mine at det låg lite politikk i organisasjonens handlingar. Lønnsfastsetting var OFS' «raison d'être».

Vis-à-vis LO hadde OFS også fordelene av å kunne opptre relativt uavhengig av det norske systemet av arbeidslivsrelasjonar. I høve til polen mellom korporatisme og pluralisme, plasserte sektoren seg nær den siste — med ei fragmentert arbeidsgjevarside og få koplingar til det nasjonale systemet. Dette sat OFS i ein gunstig posisjon. Maktgrunnlaget til dei operatørtilsette låg ikkje i medlemstalet, men i vilja til å utnytte posisjonen dei hadde i oljeproduksjonen (Nerdrik mfl. 2009:5). Men jamvel om OFS gjerne vart oppfatta som eit korrektiv til LO-sentralismen, kom likevel streiken i 1981 som ei politisk bombe. Oljearbeidaranes krav var betydeleg. Då Mobil svara med å «kaste pengar på problemet», greip den nye Høgre-regjeringa inn med eit mottiltak som tok sikte på å få operatørselskapa inn i folden av det nasjonale forhandlingsystemet— jf. Willoch-doktrina (Ryggvik 2009:174). Dermed var premissa lagt for reguleringa av dei oljeindustrielle relasjonane: Nye streikar vart utan unntak møtt med tvungen lønsnemnd (Heiret 2003:186).

Hovudsamanslutning (1982-1997)

Sjølv om myndigheitene stramma grepet om Nordsjøen, inspirerte dei dei vellukka OFS-streikane andre oljearbeidargrupper til å gjere det same. Fleire tidlegare LO-klubbar braut med organisasjonen, og slutta seg til det handlekraftige fellesskapet som operatørane hadde fått i stand. OFS vart til Oljearbeidernes Fellessammenslutning — ein paraplyorganisasjon for følgjande fire forbund: Rederiansattes Oljearbeideres Forening (ROF), Oljeborenes Forbund (OBF), Operatøransattes Forbund (OAF) og Cateringansattes Forbund (CAF) (Smith-Solbakken mfl. 1991:51).

Det nye OFS markerte seg som ei særeigen blanding av kontinuitet og brot. Organisasjonen var frå førstninga prega av spenningane mellom dei gamle kjernetroppane og dei nye forbunda som kom til. I utgangspunktet lena alle seg likevel tungt på maktgrunnlaget til driftspersonellet. Gjennom sin strategiske plassering i produksjonsprosessen, var dei i stand til å opne og stogge oljekranane — no også for dei nye gruppene (Smith-Solbakken 1997:352). Best resultat fekk OFS også i dei tilfella

organisasjonen stod samla; når dei operatørtilsette gjekk inn med heile si tyngd. Spesielt hadde dei cateringtilsette nytte av slike koordinerte aksjonar, noko som spela ei stor rolle i hevinga av deira status og lønsnivå (Nerdrik mfl. 2009:6). Men framstillinga mi viser også ei anna historie — ei om manglande lønspolitisk gjennomslag, om oppdemde forventningar og indre motsetningar.

Situasjonen låg delvis utanfor OFS' rekkjevidde. Avgjerande var at forhandlingsretten i oljeverksemda langt på veg vart sett ut av spel som følgje av alle rikslønsnemndene. OFS var ikkje bunde opp i eit forpliktande samarbeid som hovudorganisasjon i norsk arbeidsliv, men høvet til å bruke den frie stillinga vart kraftig innsnevra (Hansen 1996:11). Fleire gongar gjekk OFS til lovleg streik. Men gong på gong svara regjeringa med tvungen lønsnemnd, slik at resultatet ein sat att med i beste fall var ein blåkopi av hovudoppgjeret på land (Ryggvik 2012:10). Likevel hadde presset utanfrå ei dobbel betydning for hovudsamanslutninga. På den eine sida var manglande gjennomslag i lønsoppgjera eit naturleg argument mot medlemskap. På den andre sida var misnøya eit grunnlag for fellesskap. At politikken staten førte var oljearbeidarfiendtleg, betydde ikkje nødvendigvis at han var OFS-fiendtleg⁹⁰. Tvert om kan det tenkjast at dei «heroiske» nederlaga organisasjonen leid styrkja det indre samhaldet og medverka til å skape eit eintydig fiendebilete. Her spelte også ILO-klagene ei sentral rolle (Aarvaag Stokke 1998:417).

Til diskusjonen om dei ytre rammene høyrer også spørsmålet om OFS' organisasjonsstruktur. OFS hadde frå 1982 til 1986 ein svært desentralisert struktur, der avgjerdsmakta låg på forbundsnivå. Denne oppbygginga kan tolkast som eit ønskje om å halde gamle «dydar i hevd» og demme opp for utviklinga av eit profesjonalisert fagbyråkrati. Ved å ha ein svak paraplyorganisasjon vart medlemsforbunda sikra stor innverknad over sin eigen situasjon. Likevel kom OFS til å oppleve baksida ved sine «frie» forbund når desse ikkje klarte å einast om tariff- og forhandlingsstrategiar — som under tariffoppgjeret i 1986 (Hansen 1996:19). Etter den langvarige streiken vart derfor den desentraliserte oppbygginga vurdert som ein veikskap, fordi den gav ikkje gav tilstrekkeleg styring med dei einskilde forbunda. OFS bestemte seg for å omorganisere. I

⁹⁰ Dette poenget er inspirert av og henta frå Trond Bergh og Yngve Nilsen (2004) si bok om AF's vekst og fall: «Et akademisk fellesskap».

1987 vart forbunda lagt ned, OFS vart tillagd forhandlingsansvaret, og klubbane underlagt sentralstyret (ibid:4).

I samband med omorganiseringa hadde OFS tilsynelatande lagt grunnen for ny stabilitet. For første gong greidde ein å forhandle seg fram til ein ny, felles tariffavtale utan hjelp frå riksmeklingsmannen, eller ved bruk tvungen lønsnemnd. Ser vi til litteraturen vert denne hendinga også tolka som eit avgjerande augeblikk, meir bestemt som eit institusjonelt gjennombrot (Rasmussen 1989) eller som fullbyrdinga av den nasjonale integrasjonen av oljearbeidarane (Smith-Solbakken 1997). Eg, derimot, har vore meir varsam. Rett nok stadfestar analysane mine at leiinga i større grad slo inn på ei forhandlingslinje i løpet av 1980-talet, men samstundes haldt medlemmane kampfana høgt heva. Hadde ikkje krava støtte på grunnplanet, sat ingen leiar trygt. Dessutan tyder alt på at det var medlemmane sjølv som spela hovudrolla under den harde arbeidskonflikten i 1990 — ikkje OFS-leiinga. Såleis er det råd å finne kontinuitet handlingsmønsteret, jamvel om oljearbeidarane venteleg skal ha blitt temja.

Inngangen til 1990-åra innebar likevel eit klimaskifte. På denne tida gjekk den tilsynelatande positive utviklinga over i ein meir konfliktfylt og uviss situasjon. Avgjerande var at tariffoppgjeret i 1990 ikkje vart den renessansen av '81-oppgjeret som medlemmane hadde håpa på. Til det viste motparten seg for sterk og samkøyr. OFS hamna i ei krise. Fleire melde seg ut. Men motsetnadane var ikkje verre enn at ein greidde å stabilisere situasjonen. I ytterkantane tårna likevel nye utfordringar seg opp, ikkje berre frå nasjonalt hald, men også frå utlandet.

Frå nasjonalt hald kan utfordringane summerast opp med eitt ord: Arbeidsrettsrådet. Motivasjonen for å starte dette arbeidet var at regjeringa ønska å skjerme seg frå den stadige kritikken frå ILO, som ofte følgde i kjølvatnet av OFS sine streikar. At regjeringa sjølv skulle syne atterhald i lønsnendbruken vart lite prioritert (Aarvaag Stokke 1998:397). Utgreiinga leivde heller ingen tvil om at sterke krefter ønskte å styrkje hovudorganisasjonane og deira rolle i tariffoppgjera (Hansen 1996:13). Ikkje uventa kjende OFS sitt eksistensgrunnlag truga. Dersom forslaga blei gjort gjeldande ville det vere svært vanskeleg for organisasjonen å klare seg utanfor ei hovudsamanslutning.

Trugsmålet om strammare regulering av arbeidstvistelova, vart ironisk nok veksla av de-regulering i oljeselskapa. OFS kom i klem mellom to frontar. Heilt sidan oljeprisfallet i 1986 hadde ein hatt omfattande kampanjar om å redusere kostnadane i oljeselskapa, med ei rekkje effektiviseringstiltak og flytting av oljeaktivitetar til land. For OFS førte dette til at ein måtte ta stilling til kva slags grupper ein skulle organisere i framtida, om ein skulle rekruttere i «sjøen, på land eller i fjæra» (Hansen 1996:22). Men organisasjonsdebatten som følgde var slett ikkje enkel. Han vart prega av mykje støy og indre splid, og toppa seg då sentralstyret i 1996 vedtok å gå til sympatistreik for å presse fram ein tariffavtale i fire vedlikehaldsverksemder. Ekofisk-komiteen, som ein av initiativtakarane til OFS, nekta å støtte aksjonane og vart seinare ekskludert. Gitt dei ytre og dei indre utfordringane OFS stod i på dette tidspunktet var det derfor ikkje noko stor overrasking at medlemmane med stort fleirtal valte å søkje medlemskap i YS.

8.3 Teoretiske implikasjonar

På grunnlag av den historiske oppsummeringa ovanfor vil eg derfor hevda å ha empiriske haldepunkt for å kunne avkrefte den første hypotesen eg gjorde greie for innleiingsvis — *fornorskingsnarrativet* — og stadfeste min hypotese. Dette grunngjev eg i første rekkje med at OFS synest å ha falle ned på minste motstands veg: Å slutte seg til YS var kanskje eit defensivt trekk, men samstundes eit alternativ som sikra både eigenarten, rimeleg grad av sjølvråderett og ei trygg hamn frå Arbeidsrettsrådet sine forslag. Med andre ord kunne OFS meir eller mindre helde fram som før og kjempe for eigne saker — utan for mykje innblanding frå ein topptung hovudorganisasjon.

OFS framstår likevel ikkje berre som ein organisasjon karakterisert av stigavhengigheit. Etter inntoget i YS ser det ut til at nye element har komme til i strategirepertoaret til organisasjonen. Her tenkjer eg først og fremst på motstanden OFS/SAFE uttrykte mot utanlandssatsinga til norske oljeselskap generelt, og då spesielt i samband med StatoilHydro-fusjonen i 2007. Sett i lys av den forma for apolitisk «business unionism» organisasjonen førte på 1980-talet, ligg det ein viss ironi i at SAFE i nyare tid har slått inn på eit venstreorientert forsvar for ein proteksjonistisk oljepolitisk modell (jf. Ryggvik og Engan 2005). Faktum er at SAFE omtrent var den einaste aktøren som reiste prinsipielle motførestellingar mot fusjonen i 2007 — motførestellingar ingen

andre verken torde eller ville fremje. Dei fundamentale endringane i norsk oljepolitikk som denne internasjonaliseringa representerer har såleis gjeve SAFE nye strengar å spele på i kampen om oljearbeidarane. Motstand mot nyare norsk oljepolitikk kan no gå inn som ein identitetsmarkør, blant anna for å tydeleggjere forskjellane mellom dei dei ulike organisasjonsalternativa i bransjen. Slik sett illustrerer dette at forholdet mellom nasjonal spesifisitet og internasjonalisering har fått ein ny dimensjon for organisasjonen i dag enn det hadde i 1970-åra. Dette opnar så opp for ein meir overordna teoretisk diskusjon om korleis vi kan konseptualisere slike skifter, som eg her vil runde av med.

Bein eller krokete stig?

I den teoretiske framstillinga i kapittel tre gjorde eg greie for fleire ulike teoritradisjonar som eg i denne studien har kombinert innanfor eit overordna teoretisk rammeverk. Dette er teoritradisjonar som tradisjonelt — i større eller mindre grad — har avgrensa seg til relativt spesialiserte forskingsfelt, og som i min studie har hatt ulik grad av forklaringskraft. Med utgangspunkt i Sorge (2005) kritiserte eg særskild «varieties of capitalism»-tilnærminga for å vere relativt statisk og seie lite om historiske variasjonar innanfor landegrensene. Kritikken gjekk vidare ut på at rammeverket legg for stor vekt på det stereotypiske ved nasjonale politisk-økonomiske system, og ikkje minst på stigavhengnad. I følgje Sorge er problemet med denne typen endringsteori at dei ulike nasjonale modellane her følgjer ein relativt rettlinja stig som er påverka av noko som minner om eit rotfesta momentum frå eksisterande institusjonar, som igjen styrer åtferda til både individuelle og kollektive aktørar i ei viss retning. Dermed vil også utviklinga av modellen — sosialt, politisk eller økonomisk — verta kontrollert av ein arv frå fortida som ikkje kan endrast radikalt (Soskice i Sorge 2005:12).

Eit slikt utgangspunkt har avgrensa forklaringsverdi dersom vi skal forstå den historiske utviklinga av arbeidslivsrelasjonane i sektoren. Likevel synest mykje av same tankegangen å ligge til grunn for store delar av faglitteraturen som er publisert om emnet — då særskild manifestert gjennom «fornorskingsnarrativet». I store delar av forskinga om både norsk oljepolitikk og arbeidslivsrelasjonane i sektoren dominerer nemleg førestillinga om «fortrenging» som endringsmekanisme. Dette er eit omgrep frå historisk institusjonell teori som konseptuelt sett skildrar endringar som finn stad når eksisterande

reglar blir erstatta eller fortrenge av nye. Slike endringar kan vere brå og resultere i overraskande, radikale brot, men også meir langsame ved at nye institusjonar vert innførte i konkurranse med eldre (Thelen og Streeck 2005:19-30).

Denne forma for endring vert mellom anna tematisert når forskarar omtalar pionerfasen i den norske oljeverksemda, då dei autoritære og hierarkiske trekka ved den internasjonale oljeindustrien tilsynelatande skauv til side det meir medverknadsorienterte norske korporative systemet. I eit nasjonalt system vart oljesektoren derfor lenge sett på som eit avvik, som ein enklave, noko som tradisjonelt har vore forklart med det nye ved sektoren og oljeindustriens spesielle «karakter» (Andersen i Solbakken 1997:25).

Likeeins ser vi ei liknande fortreningsmekanisme i mykje av det som har vorte skrive om oljeverksemda på 1980- og 1990-talet. Når det gjeld oljepolitikken, er det først og fremst styresmaktenes proteksjonistiske politikk på 1970-talet som framstår som den epokegjerrande fasen, der styresmakten lakkast i å disiplinere dei multinasjonale oljeselskapa gjennom knesetjinga av målet om «nasjonal styring og kontroll» (jf. Ryggvik 2000:85-98). I følgje Ryggvik var derfor fornorsking som eit gode langt på veg ein føresetnad som vart teke for gitt, også mellom forskarar (Ryggvik 2002:72). I eit slikt perspektiv vert derfor dominansen til oljeselskapa på sokkelen ein mellomfase, som endar etter kvart som myndigheitene får på plass regelverk, institusjonar og selskap som Statoil, Oljedirektoratet og Olje- og Energidepartementet.

På same vis ser vi at endring som fortrengeing figurerer sterkt i litteraturen om arbeidslivet på sokkelen. Dette gjeld særskild for dei samfunnsvitskapelege forskingsarbeida frå tidleg på 1980-talet, som trekte eit klart skilje mellom amerikansk og norsk arbeidslivskultur på oljearbeidsplassane. Det forskingsstrategiske utgangspunktet synest klart: Korleis kunne tilhøva på kontinentalsokkelen betrast og normaliserast? (Godø 1980, Sandens Lian 1982 og Karlsen 1982).

Seinare vart dette perspektivet vidareført i studiar om arbeidslivsrelasjonar, der særskild forskingsinstitusjonen Rogalandforskning gjorde seg gjeldande med studiar som karakteriserte arbeidslivsrelasjonane i sektoren som umodne og lite institusjonaliserte. Ut frå eit meir eller mindre funksjonalistisk som utgangspunkt argumenterte dei for at betringa av forholda på sokkelen burde kome i form av eit meir bindande avtaleverk og

større grad av integrasjon av arbeidsgjevarar og arbeidstakarar i det norske forhandlingssystemet (Rasmussen mfl. 1989).

Marie Smith-Solbakkens avhandling nyanserte likevel delar av dei mest «radikale» grensedragingane ved at ho framheva interaksjonen mellom dei industrielle tradisjonane til oljeselskapa og dei norske arbeidslivsrelasjonane på 1960- og 1970-talet. Fortrengingsmekanismen hjå henne slår først inn på 1980-talet, i form av at Willoch-doktrina som framskandar eit nasjonalt gjennombrot i verksemda (Smith-Solbakken 1997:364).

Arndt Sorge og interaksjon

Årsaka til at eg i oppgåva har polemisert mot denne typen tenking er at eg oppfattar deler av den tidlegare forskinga for å vere prega av eintydige endringsførestillingar om fornorsking, og som såleis har tona ned tydinga av samspelet mellom krefter av internasjonale og nasjonal karakter. I nyare tid, og i lys av internasjonaliseringa av industrien, har det imidlertid vorte meir aktuelt å ta slike betraktningar med i rekneskapen. Allereie i 1989 meinte statsvitaren Johan P. Olsen å finne at oljeindustrien på norsk sokkel hadde unndrege seg politisk styring og vorte meir forretningsretta (Olsen 1989:207). Seinare fann Sejersted (2003) at avviklinga av fornorskingspolitikken gjorde at oljeselskapa i større grad enn før kunne utvikla seg ut frå sin eigen teknisk-økonomiske rasjonalitet. Etter hans skjønn hadde oljeverksemda atter fått ein enklavekarakter, og vorte meir integrert i det internasjonale oljeindustrielle komplekset (Sejersted 2003:246). Tilsvarande ser Ryggvik (2000) ein tydeleg slutta ring der fornorskingspolitikken utgjer ein mellomfase som vert broten av sterk eksponering for impulsar frå den internasjonale oljeindustrien i kvar ende. På 1960-talet kom impulsane frå dei multinasjonale oljeselskapa, og frå og med 1990-talet, i regi av dei norske oljeselskapa som sjølve skulle etablere seg internasjonalt i utstrekt grad (Ryggvik 2000:150). Eit nærliggjande spørsmål vert dermed om forteljinga om den politisk styrte integrasjonen av oljeverksemda framleis er gyldig i vår tid, all den tid norske selskap sjølve etablerer seg utanlands og tradisjonell politisk-administrativ styring har vike plass for kommersielle omsyn?

I denne oppgåva har eg freista å ta høgde for dette ved å nytte eit perspektiv som tek større omsyn for interaksjonen mellom det internasjonale og det nasjonale, og som ikkje oppfattar interaksjonen mellom desse to dimensjonane som eit nullsumspel: der når

det eine går fram, må det andre trekkje seg tilbake. I denne samanhengen har spesielt Sorge sine utviklingsteoriar i boka *The Global and the Local* vore nyttige. Sorge framhevar mellom anna at følgjene av internasjonalisering for nasjonale politiske økonomiar er høgst variable og lokalt forankra (Sorge 2005:8). Nokre vesentlege moment her er det verd å gjenta og ytterlegare presisere avslutningsvis⁹¹:

For det første hevdar Sorge at internasjonalt press har potensiale til å få samfunn til å konvergere i felles politiske, økonomiske og kulturelle praksisar, men dette presset blir formidla gjennom allereie eksisterande nasjonale praksisar (ibid:237). Nye praksisar utanfrå blir omsett, lagt i lag eller på andre måtar kombinert med nasjonalt spesifikke metatradisjonar som er nedarva frå fortida. Slik utviklar samfunn seg som nye samansetningar (rekombinasjonar) av globale og lokale kulturelle og institusjonelle trekk. Sagt på ein meir abstrakt måte, er internasjonalisering ei samtidig rørsle i retning universalisme (konvergens) og partikularisme (divergens) (Sorge i Cambell 2007:1).

For det andre hevdar han at internasjonalt press har potensiale til å få samfunn til konvergere i felles politiske, økonomiske og kulturelle praksisar, men dette presset blir formidla gjennom allereie eksisterande nasjonale praksisar. Nye praksisar utanfrå blir omsett, lagt i lag eller på andre måtar kombinert med nasjonalt spesifikke metatradisjonar som er nedarva frå fortida. Slik utviklar samfunn seg som nye samansetningar (rekombinasjonar) av globale og lokale kulturelle og institusjonelle trekk. Sagt på ein meir abstrakt måte, er internasjonalisering ei samtidig rørsle i retning universalisme (konvergens) og partikularisme (divergens). Dette er ein dialektisk prosess. Den liknar ein pendel som svingar fram og tilbake mellom to motsette polar, eller eit vippebrett som vippar mellom to motsette sider. To motstridande tendensar smeltar saman til noko nytt, men til noko som er svært likt på det som kom før. Dette er kjerneprosessen i Sorge sin teori om endringar (ibid).

Som ei følge av dette skjer endringar på stivhengige måtar. Metatradisjonar spesielt, blir skapte – eller vedtekne – av folk. Men når dei først er på plass, har dei ein tendens til å hemme graden av transformasjon internasjonalt press kan føre til i eit samfunn, fordi dei er med på å forme måten folk samhandlar på og tolkar verda dei lever i (ibid).

⁹¹ Denne framstillinga baserer seg mykje på ei bokmelding gjort av John L. Campbell (2007).

Effektane av internasjonalisering er meir ujamne enn einsarta på tvers av ulike geografiske og sosiale rom – sjølv innanfor moderne nasjonalstatar. Sorge kallar denne ujamne utviklinga for 'inndeling av det sosiale rommet'. Kort sagt er den endringsteorien Sorge utviklar, ein evolusjonær teori der konvergente tendensar fører fram til ulike svar. Nøkkelmekanismen er det dialektiske samspelet mellom internasjonale inngrep og lokale motsvar/motstrategiar). På den eine sida fører dette til nye kombinasjonar (rekombinasjonar) av internasjonale og lokalt gitte praksisar. På den andre sida fører det til ei inndeling av sosiale rom, der ulike rom reflekterer den overordna metatradisjonen på forskjellige måtar (ibid).

Avslutning

Ut frå eit slikt perspektiv og med den kombinasjonen av ulike typar teori som eg har nytta i denne oppgåva, kan ein betre fange nyansane ved ein organisasjon som OFS, som heilt sidan byrjinga har foreina tilsynelatande motstridande trekk. Trekk som på eit konseptuelt plan er diametralt motsette, men som i praksis kan eksistere side om side, altså ei form for organisatorisk Kamchatka-effekt. Eit døme på dette er aktivismen under streiken i 1981, som mange oppfatta som eit uttrykk for venstreorientert aktivisme, men som eg meiner like gjerne kan tolkast som eit fenomen frå høgresida, såkalla «business unionism». OFS var militant, men ikkje spesielt venstreorientert. OFS vart skulda for å vere «gul/borgarleg», men likevel aktivistisk. Desse tilsynelatande umogelege blandingane, har gjort at OFS har framstått som ein anomali i mange sine auge. Tidlegare framstillingar har hatt lyst til å setje OFS i bås, og har søkt å plassere organisasjonen inn i meir eintydige forklaringsmodellar, anten ut frå ein funksjonell logikk (Rasmussen mfl. 1989) eller ei kulturforklaring (Smith-Solbakken 1997). Her ser vi òg ei kopling til Sorges endringsteori i forsøket på å skape orden og ryddigheit i møte med ein kompleks organisasjon som stadig motset seg eintydige skildringar og klassifisering – altså ei form for synkretisme (Sorge 2005:11). Dette er noko eg også meiner eg har teke høgde for i mi problemstilling. I drøftinga av hypotesen ovanfor fann eg at OFS både kan karakteriserast som stiavhengig, samtidig som det kom nye trekk til i handlingsmønsteret til organisasjonen.

Litteraturliste

Abrams, Philip (1982): *Historical sociology*. Near Shepton Mallet, Somerset: Open Books publishing Ltd.

Andersen, Svein S. (1986): *Offshore industrial relations in Britain and Norway. Pluralism and neo-corporatism as context of strategic adaptation*. Bekkestua: Bedriftsøkonomisk institutt.

_____. (1988): British and Norwegian offshore industrial relations. *Energy policy 16/4*. Gower: Aldershot.

_____. (2001): Politisk styring eller markedstilpassing av olje-Norge? I Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (red.): *Den fragmenterte staten. Reform, makt og styring*. Oslo, Gyldendal Akademisk, s. 333-363.

Bergh, Trond (2010): Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen. I Trond Bergh (red.). *Avtalt spill: 75 år: Hovedavtalen LO-NHO*. Oslo, LO og NHO.

_____. (2009): *Kollektiv fornuft. LOs historie 1969-2009*. Oslo: Pax Forlag.

Bergh, Trond (2004): *Et akademisk fellesskap. Akademikernes Fellessorganisasjon 1975-2001*. Bergen, Vigmostad Bjørke.

Bjørnhaug, Inger, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen og Hans Jakob Ågotnes (2000): Solidaritetens grenser. I Bjørnhaug, Inger, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen og Hans Jakob Ågotnes (red.). *I rettferdighetens navn*. Oslo: Akrbie.

Bjørnhaug, Inger og Terje Halvorsen (2009): *Medlemsmakt og samfunnsansvar. LOs historie 1935-1969*. Oslo: Pax Forlag.

Bukve, Oddbjørn, Arild Aurvåg Forsund og Jørgen Amdam (2006): Næringsliv og sysselsetting i vår tid. I Knut Helle (red.): *Vestlandets historie bind 1. Natur og næring*. Bergen: Vigmostad og Bjørke.

Campbell, John L. (2007): [Bokmelding The global and the local. Understanding the dialectics of Business systems]. *Socio-economic review 5:1*. [Internett] Tilgjengeleg frå: <http://ser.oxfordjournals.org/content/5/1/181.full.pdf+html> [Nedlasta 01.03.2012]

Crouch, Colin og Martin Keune (2005): Changing dominant practice. Making use of institutional diversity in Hungary and the United Kingdom. I Streeck, Wolfgang og Kathleen Thelen (red.): *Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies*. Oxford: Oxford University Press.

Dahl, Ottar (1973): *Grunntrekk i historieforskningens metodelære*. Oslo, Universitetsforlaget.

Dunlop, John T. (1958/1993): *Industrial relations systems*. Boston: Harvard Business School Press.

Dølvik, Jon Erik og Torgeir Aarvaag Stokke (1998): *Arbeidslivsorganisering. Den norske forhandlingsmodellen*. Oslo: Fafo-rapport 306.

Dølvik, Jon Erik (2007a): Introduksjon. I Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes og Jon M. Hippe (red.): *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

_____. (2007b): Konklusjoner: Modernisering, konsolidering og nye utfordringer. I Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes og Jon M. Hippe (red.): *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Edwards, Paul, Mark Hall, Richard Hyman, Paul Marginson, Keith Sisson, Jeremy Waddington, David Winchester (1998): Great Britain: From partial collectivism to Neo-liberalism to where? I Anthony Ferner og Richard Hyman (red.): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell Publishing.

Egeberg, Morten, Johan P. Olsen og Harald Sætren (1978): Organisasjonssamfunnet og den segmenterte stat. I Johan P. Olsen (red.): *Politisk organisering*. Bergen: Universitetsforlaget.

Eide, Martin (2001): Journalistisk makt. Et oppslag. I Eide, Martin (red.): *Til dagsorden! Journalistikk, makt og demokrati*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Falkum, Eivind (2008): *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Oslo: Akademisk avhandling, Fafo-rapport 2008:31.

_____. (2011): Industrial relations perspective. I Coleman, Helene Lee, Inger Stensaker og Jorunn Elise Tharaldsen (red.): *A merger of equals. The integration of Statoil and Hydro's oil and gas activities*. Bergen, Fagbokforlaget.

Fetzer, Thomas (2009): Beyond Convergence versus Path Dependence : The Internationalization of Industrial Relations at Ford Germany and Britain (1967–1985). *MPIfG Working Paper 09/3 [Internett]*. Tilgjengeleg frå: <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp09-3.pdf> [Nedlasta 3. mars 2010].

Frege, Carola og John Kelly (2006): Union strategies in comparative context. I Frege, Carola og John Kelly (red.). *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford, Oxford University Press.

- Friis, Jakob Johan Sigfrid og Trond Hegna (1973): *Gule fagforeninger. Arbeidernes Leksikon*. Oslo: Pax Forlag.
- Frøland, Hans Otto (2010): Trepertssamarbeidet. I Trond Bergh (red.). *Avtalt spill: 75 år: Hovedavtalen LO-NHO*. Oslo: LO og NHO, s. 241-263. Furre, Berge (2000): *Norsk historie 1914-2000*. Oslo, Det Norske Samlaget
- Gangnes, Ruth Østgaard (1997): *AF og akademikerne*. Hovudoppgåve. Bergen, Administrasjons- og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen.
- Gentikow, Barbara (2005): *Hvordan utforsker man medieerfaringer? Kvalitativ metode*. Kristinansand, IJ-forlaget.
- Godø, Helge (1980): *Plattformbygging til havs*. Stavanger: Roglandforskning.
- Grimen, Harald (2004): *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Grove, Knut og Svein Michelsen (2005): *Lærarforbundet – mangfold og fellesskap. Historia om Lærarforbundet og organisasjonane som danna forbundet*. Bergen, Vigmostad og Bjørke.
- Grønmo, Sigmund (2004): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Haggard, Stephen (2003): [Bokmelding av *Varieties of capitalism: The institutional foundation of comparative advantage*]. *Business history review* 77/02 [Internett]. Tilgjengeleg frå: <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=8329958>. [Nedlasta 4. april 2010]
- Hall, Peter A. og David W. Soskice (2001): An introduction to varieties of capitalism. I Hall, Peter A. og David W. Soskice (red.): *Varieties of capitalism. The institutional foundation of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Halvorsen, Terje (2007): *Vi seiler for velstand og lykke. Norsk sjømannsforbunds historie, bind 2*. Oslo: Pax Forlag.
- Halvorsen, Tor (1991): *Historie og sosiologi*. I Tor Halvorsen (red.). *Historie og sosiologi*. Tre innlegg. AHS-Serie B 1991-3, Bergen 1991.
- Hamilton, Adrian (1986): *Olje — det store spillet*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag a.s.
- Hanisch, Tore Jørgen og Gunnar Nerheim (1992). *Fra vantro til overmot? Norsk oljehistorie bind 1*. Oslo: Leseselskapet
- Hansen, Øyvind Tellef (1996): *Ved en skillevei. En rapport om utfordringer og organisasjonsendring*. Stavanger, De Facto: Kunnskapssenter for fagorganiserte.

Hauge, Olav H. (2003): *Janglastrå*.

Heiret, Jan (2001): *Arbeidslivsrelasjoner mellom stat, bedrift, konsern og stat. Artikler om medbestemmelse, styringsrett og myndighetsutøvelse i norsk arbeidsliv 1945-2001*. Bergen: Akademisk avhandling, AHS — Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning/SEFOS, Universitetet i Bergen.

_____. (2003a): Et nasjonalt system i en internasjonal verden 1978-2003. I Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (red.). *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i eit historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen, Fagbokforlaget.

_____. (2003b): Samarbeid og statlig styring 1945-1977. I Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (red.). *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i eit historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen, Fagbokforlaget.

_____. (2007): Arbeidslivsrelasjonsforskning på norsk. I Hjellebrekke, Johs, Ole Johnny Olsen og Rune Saksli (red.). *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Oslo: Unipub.

Heiret, Jan og Ole Johnny Olsen (2010): Revitalisering av fagbevegelsen – internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. I *Arbeiderhistorie 2010*. Oslo: LO media.

Homme, Anne Dåsevatn (2007): *Den kommunale skolen. Betingelser for utformingen av det lokale skolefeltet i et historisk perspektiv*. Bergen: Akademisk avhandling, Universitetet i Bergen.

Hyman, Richard (2001): *Understanding European trade unionism. Between market, class and society*. London: SAGE Publications.

Høst, Håkon (2007): *Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv. En studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelseshistorie, 1960-2006*. Bergen: Akademisk avhandling, Universitetet i Bergen.

Høst, Håkon og Svein Michelsen (2010): Ungdom, lærlingordning og overgang til arbeidsmarkedet – endringer fra 1994 til 2008. *Søkelys på arbeidslivet 27/3*. Bergen: NIFU UIB

Jacobsen, Dag Runar (2006): Tjenestemannsorganisasjoner og nasjonal forvaltningspolitikk: Modernisering med en hånd på rattet og en fot på bremsen? Bergen: Akademisk avhandling, Universitetet i Bergen.

Johansen, Terje (2002): Forbudt for fagbevegelsen. I Johansen, Terje (red.). *Svart gull – rød flamme. Om NOPEF og norsk oljevirksomhet*. Stavanger, Norsk olje- og petrokjemisk forbund.

_____. (2009): *Kampen om oljearbeiderne. NOPEFs historie*. Stavanger: Wigstrand Forlag og Industri Energi.

Karlsen, Jan Erik (1982): *Arbeidervern på sokkelen*. Oslo, Universitetsforlaget.

_____. (1989a): Institusjonell konfliktløsning i oljevirksomheten. I Rasmussen, Hilde (red.). *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet*. Stavanger, Rapport 73/89, Rogalandforskning.

_____. (1989b): Frie lønnsoppgjør? I Rasmussen, Hilde (red.). *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet*. Stavanger, Rapport 73/89, Rogalandforskning.

Kerr, Clark (1960): *Industrialism and industrial man : the problems of labor and management in economic growth*. Cambridge : Harvard University Press.

Kjelstadli, Knut (1999): *Fortida er ikke hva den engang var*. Oslo: Universitetsforlaget.

Korsnes, Olav (2003): Arbeidslivsrelasjoner – et historisk-sosiologisk perspektiv. I Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (red.). *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i eit historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen, Fagbokforlaget.

Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Ad Notam Gyldendal.

Liaaen, Ola Sandnes (1982): *Verneombud, tillitsmenn og sikkerhet i oljevirksomheten*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttene, Arbeidspyskologisk institutt.

Lægreid, Per, Johan P. Olsen og Anne-Mette Stenberg (1989): Næringsorganisering og partsrepresentasjon. I Johan P. Olsen (red.). *Petroleum og politikk: det representative demokratiets møte med oljealderen*. Oslo, Tano s. 143-162.

Løken, Espen, Geir Falkenberg og Torunn Kvinge (2008): *Norsk arbeidslivsmodell – ikke Ikkje for eksport?* Oslo: Fafo-rapport 2008:32.

Magdahl, Jan (2007): «Meningsløst god». *Heismontørenes fagforening 1981-2005*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Mahoney, James og Kathleen Thelen (2010): A theory of gradual institutional change. I Mahoney, James og Kathleen Thelen (red.): *Explaining institutional change. Ambiguity, agency and power*. Cambridge: Cambridge University Press.

Melle, Oddbjørn (2008): *Supermakter og kald-krig arenaer*. Oslo, Abstrakt Forlag.

Messel, Jan (2009): *LO og «de nye gruppene»*. *Konseptualisering av de nye arbeidstakerne 1975-1989*. Oslo: akademisk avhandling, Universitet i Oslo.

_____. (2010): *Profesjoner og fagforeninger*. [Prøveforelesing for phd-graden ved Universitetet i Oslo 19. mai 2010]. Oslo: UiO.

Michelsen, Svein (1989): *Oljeindustri og petroleumsingeniører. Relasjoner mellom arbeid og utdanning i Rogaland 1971-1982*. Bergen, AHS — Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, Universitetet i Bergen.

_____. (2006): *University reforms - Change and continuity in the Norwegian case. Towards a New Contract Between Universities and Society?* [Konferansepaper 18. 5 2006 — 19.05.2006] Bergen: Universitetet i Bergen.

_____. (2007). Arbeidslivsrelasjoner i endring. Om det akademiske ansettelsesforholdet og fagforeningenes medvirkning innen universitetet. I Hjellebrekke, Johs, Ole Johnny Olsen og Rune Sakslind (red.). *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Oslo: Unipub.

Michelsen, Svein og Håkon Høst (1997): *Opplæringskontorene i det nye fagopplæringssystemet*. Bergen, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, særtrykk 14, Universitetet i Bergen.

Michelsen, Svein og Odd Osland (2004): *Om den historiske forminga av dei kommunale arbeidslivsrelasjonane i Noreg*. Bergen, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen.

Moen, Eli (2002): *Globalisering og industripolitiske utfordringer*. Oslo: Makt og demokratiutredningen 1998-2003.

Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (2007): Har den norske forhandlingsmodellen overlevd? I Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes og Jon M. Hippe (red.): *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

_____. (2010): *Behandling av grensetvister i LO og forbundene*. Oslo: Fafo-rapport 2010:17

Nordby, Trond (1994): *Korporatisme på norsk 1920-1990*. Oslo: Universitetsforlaget.

Nybø, Geir (1998): *Careers and Mobility in an Emerging Economic Sector*. Stavanger, School of Business Administration, Cultural and Social Studies, Stavanger College.

Olsen, Johan P. (1989a): En ny dimensjon i norsk politikk. I Johan P. Olsen (red.). *Petroleum og politikk: det representative demokratiets møte med oljealderen*. Oslo, Tano, s. 11-39.

_____. (1989b): Styring gjennom institusjonsforming. I Johan P. Olsen (red.). *Petroleum og politikk: det representative demokratiets møte med oljealderen*. Oslo, Tano, s. 94-120.

Olsen, Ole Johnny (2007): Sosiologi om arbeid og samfunnsendring — en rekapitulasjon. I Hjellevrekk, Johs, Ole Johnny Olsen og Rune Sakslind (red.). *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Oslo: Unipub.

Qvale, Toralf Ulrik (1982): Oljeboring, ville vesten i Nordsjøen – eller vanlig norsk industri. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 5/6. Oslo: Universitetsforlaget.

Rasmussen, Hilde og Jan Erik Karlsen (1989): Tariffoppgjør. I Rasmussen, Hilde (red.). *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet*. Stavanger, Rapport 73/89, Rogalandforskning.

Remøe, Svend Otto (1989): Voldgift i internasjonalt perspektiv. I Rasmussen, Hilde (red.). *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet*. Stavanger, Rapport 73/89, Rogalandforskning.

Ryen, Anne (2002): *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Oslo, Fagbokforlaget.

Ryggvik, Helge (2000): *Norsk oljevirksomhet mellom det nasjonale og det internasjonale. En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering*. Oslo: Akademisk avhandling, Det historisk-filosofiske fakultet, Universitetet i Oslo.

_____. (2009): *Til siste dråpe. Om oljens politiske økonomi*. Oslo, Aschehoug.

_____. (2012): *Statoil og kollektivet*. [Under publisering/in press]. Tidsskriftartikkel.

Ryggvik, Helge, Hild Stuland Larsen og Marie Smith-Solbakken (1995): *Opplæring av tillitsvalgte*. Stavanger, Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Rogalandforskning.

Ryggvik, Helge og Marie Smith-Solbakken (1997): *Blod, svette og olje. Norsk oljehistorie bind 3*. Oslo, Ad Notam Gyldendal.

Ryggvik, Helge og Ole Andreas Engen (2005). *Den skjulte dagsorden, rammer for en alternativ oljepolitikk*. Stavanger, SAFE.

Rykkja, Lise Hellebø (2008): *Matkontroll i Europa. En studie av regulering i fem europeiske land*. Bergen: Akademisk avhandling, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Det samfunnsvitenskaplige fakultet, Universitetet i Bergen.

Schmitter, Phillippe C. (1974): Still the century of corporatism? *Review of politics* 36/1. Cambridge: Cambridge University Press.

Sejersted, Francis (2002): Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks. I Francis Sejersted (red.). *Er det mulig å styre utviklingen? Teknologi og samfunn*. Oslo, Pax Forlag.

_____. (2003): Litt av en historie. I Francis Sejersted. *Sannhet med modifikasjoner*. Oslo, Pax Forlag.

_____. (2005): *Sosialdemokratiets tidsalder. Norge og Sverige i det 20. århundre*. Oslo, Pax Forlag.

Silverman, David (2006): *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. Oxford: The Alden Press.

Skotnes, Ruth (2007): *AF og Akademikerne*. Hovedoppgåve, Universitetet i Bergen.

Smith-Solbakken, Marie (1997): *Oljearbeiderkulturen. Historien om cowboyer og rebeller*. Trondheim: Akademisk avhandling, Det historisk-filosofiske fakultetet NTNU, Historisk institutt.

Smith-Solbakken, Marie mfl. (1991): *Debattheft. Organisasjon, Fremtid, Strategi*. Bergen: Oljearbeidernes Fellessammenslutning.

Sorge, Arndt (2005): *The global and the local. Understanding the dialectics of business systems*. Oxford: Oxford University Press.

Streeck, Wolfgang (1992): *Social institutions and economic performance. Studies o findustrial relations in advanced capitalist economies*. London: Sage.

Streeck, Wolfgang og Kathleen Thelen (2005): Introduction: Institutional change in advanced political economies. I Streeck, Wolfgang og Kathleen Thelen (red.): *Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies*. Oxford: Oxford University Press.

Steinmo, Sven (2007): What is historical institutionalism? I Porta, Donatella Della og Micheal Keating (red.) *Approaches and methodologies in the social sciences : a pluralist perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.

Stokke, Torgeir Aarvaag (1998): *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Oslo: Akademisk avhandling, FAFO-rapport 1998:246.

Stokke, Torgeir Aarvaag, Stein Evju og Hans Otto Frøland (2003): *Det kollektive arbeidslivet — organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.

Sunde, Gunnar (2002): «Den norske syke». I Johansen, Terje (red.). *Svart gull – rød flamme. Om NOPEF og norsk oljevirkksomhet*. Stavanger, Norsk olje- og petrokjemisk forbund.

Sørvoll, Jardar (2005): Bruce Springsteen 1973-2005. Det ”andre Amerikas post-industrielle” ansikt. *Fortid - historisk studenttidsskrift* 3/4. Oslo: Historisk institutt, Universitetet i Oslo.

Thelen, Kathleen (2001): Varieties of labor politics in the developed democracies. I Hall, Peter A. og David W. Soskice (red.): *Varieties of capitalism. The institutional foundation of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.

_____. (2002): The Political Economy of Business and Labor in the Developed Democracies: Agency and Structure in Historical-Institutional Perspective. I Ira Katznelson og Helen Milner (red.): *Political Science: The State of the Discipline*. New York and Washington W.W. Norton and American Political Science Association.

_____. (2004): *How institutions evolve. The political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.

Thelen, Kathleen og Sven Steinmo (1992): Historical institutionalism in comparative politics. I Steinmo, Sven, Kathleen Thelen og Frank Longstreth (red.): *Structuring politics. Historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (2001a): En fragmentert stat? I Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (red.): *Den fragmenterte staten. Reformer, makt og styring*. Oslo, Gyldendal Akademisk s. 9-36.

_____. (2001b): Globaliseringen og Norge. I Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (red.): *Mot et globalisert Norge? Rettslige bindinger, økonomiske føringer og politisk handlingsrom*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Tønnesen, Tor (1989): Streiker og konflikter på sokkelen 1978-1979. Arbeidsmiljøforhold i fokus. I Rasmussen, Hilde (red.). *Arbeidskonflikter i norsk oljevirkksomhet*. Stavanger, Rapport 73/89, Rogalandforskning.

Venneslan, Knut (2003): Det avtalte arbeidsforholdet. I Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan og Øyvind Bjørnson (red.). *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i eit historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen, Fagbokforlaget.

Yin, Robert K (2009): *Case Study Research. Design and methods*. Thousand Oaks, Sage.

Weir, Margaret (2006): When do Politics Create Policy. I Shapiro, Ian, Skowronek, Stephen og Daniel Galvin (red.) *Rethinking political institutions. The art of the State*. New York og London, New York University Press.

Kjelder

Oversyn over informantar

- **Oddleiv Tønnessen:** Leiar av Cateringansattes Forbund (CAF) 1983-1987. 2. nestleiar i Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) 1987-1991. Leiar i OFS 1990-1994. Igjen valt til leiar i 1996 for 6 månadar. Intervjuet blei gjennomført 13. mai 2009. Stad: Stavanger.
- **Alf Bang Jacobsen:** Ulike sentrale og lokale tillitsverv i OFS. Blant anna klubbleiar i BJ Services tidleg på 1980-talet, samt ulike verv i sentralstyret/forbundsstyret. Intervjuet blei gjennomført 12. mai 2009. Stad: Stavanger.
- **Terje Nustad:** Nestleiar i SaF 1992-1996. Leiar i OFS 1996-2005. Leiar av SAFE 2005-2011. Intervjuet blei gjennomført 02. mars 2009. Stad: Stavanger
- **Roy Erling Furre:** Organisasjonssekretær i OFS 1996-2000. 2. nestleiar i OFS/SAFE 2000-d.d. Intervjuet blei gjennomført 2. mars 2009. Stad: Stavanger.
- **Jan Bakker:** Ulike sentrale og lokale tillitsverv i OFS/SAFE, blant anna klubbleiar i Transocean. Aktiv i ROF på 1980-talet. Intervjuet blei gjennomført 03. mars 2009. Stad: Stavanger.
- **Øyvind Krovik:** Intervjumaterialet inkluderer også eit intervju med Øyvind Krovik, utført av Kristin Øye Gjerde, 31. januar 2003 i regi av nettstaden Kulturminne Ekofisk⁹². Krovik var blant anna leiar av Ekofisk-komiteen på 1970-talet, og hadde seinare fleire lokale og sentrale verv i OFS.

⁹² Tilgjengeleg frå: http://www.kulturminne-ekofisk.no/modules/module_123/templates/ekofisk_publisher_template_category_2.asp?strParams=8%233%233611363%23-1&iCategoryId=143&iInfoId=330&iContentMenuRootId=1136&strMenuRootName=&iSelectedMenuItemId=1136&iMin=336&iMax=353

Medlemsbladet OFSA

- Systematisk gjennomgang av alle årganger frå 1982-1997. Alle refererte artiklar er vist til ved hjelp av fotnotar, med informasjon om dato, tittel, årgang, sidetal og forfattar. I tillegg kan det nemnast at eg også har referert til nokre få utgåver av medlemsbladet til SAFE, SAFE-Magasinet.

Andre avis- og tidsskriftkjelder

- Kjeldematerialet består også av avisartiklar frå dei store riks- og regionsavisene henta frå internett. Dette inkluderer blant anna artiklar frå Dagens Næringsliv, NTB-tekst, Stavanger Aftenblad, Teknisk Ukeblad, Aftenposten og Verdens Gang. Alle artiklar er viste til ved hjelp av fotnotar, med informasjon om tittel, dato og nettsadresse.

Appendiks: Intervjuguide

Merknader frå rettleiar i forkant av intervjuet:

- Spør dei om det du har sagt dei det du skal gjere
 - Vend merksemda mot fagforeiningsarbeidet
 - Hald fokus
 - Få informantane til å seie mest mogleg sjølv
 - Snøballmetoden
 - Gje folk clues
 - Bruk ord som, er det rimeleg, var det sånn, korleis, kan du fortelje meg.
 - Ver forsiktig med å gje dei konklusjonane
 - Ver nøytral i språkbruken. La informantane forme omgrepsbruken, ikkje omvendt.
-

Meg sjølv og prosjektet

Meg sjølv

- Namn og alder
- Masterstudent ved institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap
 - Statsvitenskap med organisasjonsteori

Prosjektet

- Ei historisk framstilling OFS, samt organisasjonsmønsteret i oljesektoren som organisasjonen var ein del av
 - Frå 1973 – 1997
 - Rundt, rekna hundre sider
 - Teoretisk innfallsvinkel knyt til ulike formar for stabilitet og endring
 - Viktig å dokumentere den historiske utviklinga
 - Forminga av organisasjonen på 1970-talet, og vidareutviklinga fram mot 1997.
 - Strategiar
 - Identitet
 - Vegval og viktige hendingar
 - I kva grad ein kunne påverke eigen situasjon
 - Kva for handlingsrom ein hadde i dei politiske og sosiale omgjevnadane

- OFS – ein unik organisasjon i historia om norsk fagrørslle
 - Opphav i den internasjonale oljeverksemda på 1970-talet
 - Styresmaktene har søkt å disiplinere organisasjonen
 - Til tross for politisk press sikra organisasjonen seg ein sterk og vedvarande posisjon som arbeidstakarorganisasjon.
- Periodane
 - 1973 – 1975 – Initialfasen – bakgrunnen for danninga av OFS
 - 1975 – 1981 – Husforeiningsfasen – Danninga av samarbeidsforumet OFS
 - 1981 – 1997 – Hovudsamanslutningsfasen – Frå hovudavtale, til medlemskap i YS.

Intervju

- Ynskjer å få kontakt med personar som var aktive i dei viktige hendingane
- Viktig kjeldegrunnlag, og kan hjelpe meg med komme opp med nye innsikter og tolkingar.
 - Utfylle skriftleg kjeldemateriale.
 - Revurdere det som tidlegare har vore skriven
- Kan eg nytte bandopptakar?
- Alt som blir sagt vil bli handsama konfidensielt
- Om du vil, kan eg anonymisere deg i teksten
- Sitata eg nyttar i oppgåva, og samanhengen dei blir brukt i, vil bli sendt til godkjenning frå respondenten og dykkar side.
- Informert samtykke

Bakgrunn og personkarakteristikk:

- Namn
- Yrkesbakgrunn
 - *Kor tid vart du hyra for jobb i Nordsjøen*
 - *Eit operatørselskap, eller kontraktorselskap?*
 - *Hadde du jobba andre plassar før?*
 - *Kor kjem du ifrå*
 - *Korleis var jobbintervjuet?*
 - *Kan du fortelje meg litt om det første møtet med den nye arbeidsplassen?*

Selskap og arbeid

- **Arbeidstittel og arbeidsoppgåver.**
 - *Kva for selskap var du tilsatt i?*
 - *Kan du fortelje meg om litt om den første tida?*
 - *Kor mange arbeidarar var det på plattformen?*
 - *Kor mange av dei var nordmenn?*
 - *Kva for arbeidstittel fekk du?*
 - *Korleis var stillingane fordelt i hierarkiet?*
 - *Roustabout eller roughneck?*
- **Arbeid og relasjonar til leiinga**
 - *Kan du fortelje meg litt om arbeidsforholda ute?*
 - *Var det mykje brøling?*
 - *Mange har omtalt leiingstilen til dei amerikanske leiarane som autoritær, med mykje kjefting og brøling. Stemmer det?*
 - *Tøff språkbruk?*
 - *Cowboymentalitet?*
 - *Var det T-bone steak til middag kvar dag?*
 - *Kva med fårikål?*
 - *Kommentarar?*
 - *Korleis var samhaldet mellom boresjefane og arbeidarane?*
 - *Historikarar, som Helge Ryggvik og Marie Smith Solbakken, har trekt fram at det utvikla seg eit fellesskap mellom arbeidarane og dei amerikanske boresjefane. Dette til tross for den tøffe arbeidskulturen.*
 - *Kva for kommentarar har du til det?*
 - *Var amerikanarane joviale?*
 - *Arbeidspress og jobbutryggleik?*
 - *Kunne ein få sparken for ingenting, som mange hevda?*
 - *Lange arbeidsveker med mykje overtid?*
 - *Konfrontasjonar*
 - *Var det nokre særskilde situasjonar kor ein kom i konfrontasjon med leiarane?*
 - *Kva for arbeidsoppgåver hadde du?*
 - *Fekk du noko opplæring?*
 - *Eller måtte du lære arbeidsprosessane etter kvart?*
 - *Var det mange skadar?*

- *Korleis var tryggleiken under arbeidet?*
 - *Var det noko spesielt med arbeidsoppgåvene?*
 - *Kor mange selskap var engasjert på plattformen du arbeidde på?*
-

Fagforeiningsarbeid

- *Kva var det som gjorde at du engasjerte deg i fagforeiningsarbeid?*
- *Hadde du tidlegare erfaring frå fagforeiningsarbeid?*
- *Var det vanleg/ikkje vanleg i olja?*
 - *Rogalandsavis hevda i 1971 at oljeselskapa skydde fagorganiserte.*
 - *Var olja ein fagforeiningsfiendtleg industri?*
 - *Kor mange hadde fagforeiningserfaring?*
 - *Kven var den typiske oljarbeidaren*
 - *Eksisterte det ein oljearbeidaridentitet?*
- *Korleis kom du inn i fagforeiningsarbeidet?*
- *Var det farleg å drive med fagforeiningsarbeid*
 - *Kunne ein få sparken?*
 - *Tilgjengeleg tid*
 - *Korleis gjekk ein fram i fagforeiningsarbeidet?*
- *Kva slags posisjon hadde du?*

Husforeiningar

- **Husforeiningane (rundt 1975)**
 - I 1973 vart det danna ein eigen fagorganisasjon for dei tilsette på Ekofiskfeltet
 - *Kva var det som gjorde at de danna denne organisasjonen?*
 - *Var det på grunn av ei misnøye med arbeidstilhøva?*
 - *Det seiast at Philips arrangerte ein middag for tilsette på Hotell Atlantic i Stavanger, som hadde til føremål om å få dei tilsette til å danne ein fagorganisasjon på Ekofisk*
 - *Kvifor gjorde Phillips det?*
 - *Handla det berre om å få sjømannskatt for dei tilsette på dei faste installasjonane?*
 - *Korleis gav organisasjonen moglegheiter til å påverke?*
 - *Korleis var kommunikasjonen med leiinga?*
 - *Var Philips imøtekommande?*
 - *Organisasjonen fekk eit eige tillitsmannsutval, var du med der?*

- *Om ikkje, kven satt der?*
- *Korleis forholdt tillitsmansutvalet seg til leiinga og arbeidarane?*
 - *Kva slags saker var det mogleg å ta opp, og kva slags saker kunne ein ikkje ta opp?*
 - *Var det nokre situasjonar som var vanskelege?*
 - *Korleis vurderte de moglegheitene for å ta opp vanskelege saker?*
- *Tilknytning til selskapet, var det ei husforeining?*
 - *Var organisasjonens nære tilknytning til selskapet eit problem i forhold til fagforeiningsarbeidet?*
 - *Kva for strategiar la de opp til der og då?*
 - *Mange kalla fagorganisasjonen på Ekofisk for ei husforeining, men korleis oppfatta du organisasjonen?*
 - *Korleis ser du på ei nemning som husforeining?*
- *Alternativ fagorganisasjon*
 - *Vurderte de som jobba på faste installasjonar andre måtar å organisere dykk på*

LO alternativet og Sjømannsforbundet

- *Kva med LO, var det eit alternativ til organisasjonen på Ekofisk*
 - *Om ikkje, kvifor?*
- *I 1973 overtok Sjømannsforbundet organisasjonsansvaret i sektoren.*
 - *Kva synest du om at Sjømannsforbundet fekk organisasjonsansvaret i sektoren*
 - *Korleis var reaksjonane på grunnplanet?*
 - *Var det mange LO-organiserte på Ekofisk?*
 - *Korleis var oppfattinga av LO sitt organisasjonsarbeid?*
- *Boka Blod, Svette og Olje av Helge Ryggvik og Marie Smith Solbakken fortel om eit møte på Folkets Hus kor mange oljearbeidarar var forbanna. Stemninga var dårleg, og mange utrykte sin irritasjon over at Sjømannsforbundet overtok organisasjonsansvaret frå Arbeidsmandsforbundet: "Vi ville ikke stå i Sjømannsforbundet, vi visste jo hva de sto for" og "Vi var ferdig med LO og Youngstorget etter dette".*
 - *Er du samd i denne skildringa?*
 - *I så tilfelle, var det på grunn av de ikkje ville bli karakterisert som sjøfolk*
 - *Kva for organisasjon var egentleg Sjømannsforbundet?*

- *Var dette også reaksjonane på grunnplanet?*
 - *Om Arbeidsmandsforbundet hadde fortsett å organisere oljearbeidarar, ville LO då vore eit meir reelt alternativ?*
- **Myndigheitenes rolle**
 - *Hadde norske myndigheter noko rolle i reguleringa av arbeidstilhøva på sektoren på denne tida?*
 - *Korleis vil du karakterisere myndigheitenes engasjement på sektoren?*
 - *Lønsspørsmål*
 - *Tryggleik*
 - *I høve til dei utanlandske selskapa*

Ekofiskkomiteen og danninga av OFS

Frå PPCNEC til Ekofisk-komiteen:

- I 1975 skiftar PPCNEC (Philips Petroleum Company Norway) namn til Ekofisk-komiteen, noko som symboliserte at fagorganisasjonen blei uavhengig.
 - *Kva var det som gjorde at de reiv dykk laus frå selskapet?*
 - *Korleis gjekk det føre seg?*
 - *Kva var årsaka til at de gjorde det?*
 - *Var det på grunn av misnøye?*
 - *Det var ein månadleg kontingent, hugsa du kor stor den var?*
 - *Rekrutterte de fleire på Ekofisk i etterkant?*
 - *Korleis var reaksjonen på grunnplanet?*
 - *Kva med Sjømannsforbundet?*
 - *Kor mange var tillitsvalde hadde dykk?*
 - *Kva med Øyvind Krovik si rolle?*
 - *Var han strategen?*
 - *Kor mykje ressursar hadde de i byrjinga?*
- Ekofisk-komiteens rolle
 - *Korleis fungerte Ekofisk-komiteen?*
 - *I høve til nyrekruttering*
 - *I høve til arbeid for betring av arbeidstilhøve og løn*
 - *Var organisasjonen eit førebilete?*
 - *Korleis kom ein seg ut av selskapets grep?*
 - *Kvifor var dette viktig?*
 - *Korleis reagerte Philips?*
- *Kontakten blant husforeiningane i forkant av danninga av OFS*

- Alliansebygging
 - *Korleis var kontakten blant dei andre uavhengige organisasjonane i Mobil og Elf, til dømes.*
 - *Søkte dykk alliansar med dei?*
 - *Kvifor var det viktig?*
 - *Korleis gjekk de fram for å få i stand alliansar med andre organisasjonar?*
 - *Kva for plattformer var det snakk om?*
 - *Kva for firma?*
 - *Korleis gjekk ein fram?*
 - Etter mønster fra Ekofisk-komiteen danna dei operatørtilsette på Statfjord og Frigg sine husforeiningar, respektivt Statfjordarbeidernes forening (SAF) og Elf Aquitaine Norway Offshore Forening (EANOF) i 1976 og 1977.
 - *Kan du fortelje meg litt om dei?*
 - *Korleis var kontakten mellom foreiningane?*
 - *Kvifor tok de kontakt?*
 - *Korleis var kontakten med Ekofisk-komiteen?*
- **Danninga av OFS**
 - *Kan du fortelje meg litt om danninga av OFS?*
 - *Korleis gjekk det til?*
 - *Kvifor gjorde dykk det?*
 - *Er det ein riktig karakteristikk å omtale danninga av OFS som eit resultat av grunnplansaktivisme?*
 - *Viktige aktørar*
 - *Var det ein plan, eller skjedde det spontant?*
 - I byrjinga hadde ikkje OFS noko tariffavtale, men organisasjonen fungerte likevel som eit samarbeidsutval mellom husforeiningane på dei faste installasjonane.
 - *Korleis arta kontakten seg mellom husforeiningane?*
 - *Hadde de kontakt*
 - *Korleis arta den kontakten seg?*
 - *Formell/uformell*
 - *Kva diskuterte de?*
 - *Kvifor var dette viktig?*
 - *Var det nokre spelereglar i kontakten mellom forbunda?*
 - *Var det semje om spelereglane?*
 - *Blei det formalisert?*

- *Hadde de nokon administrasjon*
- *Korleis koordinerte ein fagarbeidet mellom dei ulike husforeiningane?*
- *Kven leia fagarbeidet til OFS?*
- *Sjølvstende for husforeiningane*
- *Samhaldet i foreininga*
- *Identitet*
- *Følte ein at OFS kjempa for oljearbeidarane sine saker?*
- **Reaksjonar**
 - *Reaksjon hjå selskapa*
 - *Reaksjon hjå LO*
 - *Reaksjon hjå myndighetene*
 - *Reaksjonen hjå oljearbeidarane*
- **Ideologisk basi**
 - *Hadde OFS ein politisk basis?*
 - *Pragmatisk organisasjon?*
 - *Vil det vere noko meining i å snakke om partipolitikk i forhold til OFS*
 - *Til høgre?*

Synet på NOPEF (LO) og NOGMF (Seinare NOEMFO) (YS)

- **I 1976 blei YS-forbundet NOGMF danna. Dei organiserte innan catering, og anna underleverandørverksemd, samt landbaserte verksemdar som raffinering og basar.**
 - *Korleis oppfatta du NOEMFO*
 - *Konkurransen?*
 - *Hadde dei kontakt med OFS?*
- **I 1977 blei NOPEF danna, og organiserte innan same område NOEMFO og OFS**
 - *Kan du fortelje meg litt om danninga av NOPEF*
 - *Kva var bakgrunnen for danning av NOPEF?*
 - *Kvifor fekk organisasjonen namnet NOPEF?*
 - *Korleis såg de på det?*
 - *Var NOPEF ein reell trussel?*
 - *I så fall, kva gjorde de for å møte konkurransen frå dei to nye forbunda?*
 - **Organisasjonskrig?**
 - *Var posisjonen truga?*

- *I så tilfelle, kva for grupper/segment sloss de om?*
 - *Kapra dei medlemmar?*
 - *Dreiv dei aktivt vervingsarbeid på dykkar område?*
 - *Kva gjorde de for å møte konkurransen frå dei to nye forbunda?*
 - *Kva med LO sin posisjon til statsapparatet?*
 - *Korleis gjekk konkurransen med LO føre seg?*
- **Aktivt grunnplan**
 - *Hadde LO eit aktivt grunnplan på dei faste installasjonane?*
 - *Hadde NOPEF medlemmar og sympatisørar der du var?*
- *De møtte ein del kritikk, blant anna frå NOPEF, om at de var usolidariske*
 - *Kommentarar*
 - *Styrka eller svekka slik kritikk samhaldet i OFS?*
 - *Var det samlande?*
 - *Tom Nordahl, leiar av Oljarbeidarforeininga, hevda Ekofisk-komiteen var usolidarisk og sto i ledtog med arbeidsgjevarane.*
- *NOPEF, som LO-medlemmar, hadde klare bindingar til lønspolitikken gjennom dei sentraliserte tariffavtalane, noko ikkje de hadde. NOPEF måtte sjå oljearbeidarane som arbeidsgruppe i samanheng med dei andre LO-medlemmane på land.*
 - *Kva betydde det for dykk?*
 - *Var det ein fordel eller ulempe for OFS*
 - *Styrka det OFS sin posisjon på plattformene?*
 - *Ynskte det å få i stand tariffavtalar og, i neste omgang, hovudavtale?*
 - *Kva var OFS sitt syn på lønspolitikken?*

Politiske aksjonar og streikar

- **Streikar og aksjonar**
 - *Kva meiner du var dei viktigaste streikane og aksjonane i perioden 1975 til 1981?*
 - *Kva var det de kjempa for?*
 - *Løn?*
 - *Tryggleik?*
 - *Arbeidsmiljølova?*
- **Oljarbeidaropprøret 1978**
 - *Det var få opne konflikter mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar fram til 1978*
 - *Årsak*

- *Kvifor no?*
 - Kommenterarar på streikane på Eldfisk Alpha og Bravo
 - 600 norske Brownaker arbeidarar la ned arbeidet
 - 400 Spansktalande gå sakte aksjon
 - Amerikansk leiingskultur
 - Kva gjorde norske myndigheiter?
 - Korleis påverka dette opprøret i kontraktorselskapa dei operatørtilsette?
 - Oljarbeidarar streika 26 gongar meir enn annan industri
 - Kommenterarar
- **Splitta arbeidsgjevarar**
 - Arbeidsgjevarane i sektoren var splitta, lite samarbeid mellom kvarandre og koordinering oppover mot NAF. Sjøast i samanheng med at selskapa ikkje ville ha noko tredjepart som blanda seg inn i personalpolitikken.
 - Samstundes hadde arbeidsgjevarane høg lønsevne, men tilbydde låg avlønning.
 - Likevel var operatørselskapa særst sårbare for arbeidskonfliktar, og gav mange gongar etter for å få i gang produksjonen. Streikane i Brown & Root hadde vist at selskapa var viljuge til å betale for å unngå forsinka utbygging og eventuell stans i produksjonen.
 - *Korleis la OFS opp sin strategi for løns-og tariffspørsmål når det kom til dei splitta arbeidsgjevarane?*
 - *Vurderar du strategiane som vellukka?*
 - *Korleis vurderer du NAF sin innverknad over operatørselskapa?*
 - *Forhandla de, som organiserte operatørtilsette, separat med operatørselskapa på Ekofisk, Frigg og Statfjord heilt fram til de fekk hovudavtale i 1981?*
 - *Var det ein styrke å forhandle separat?*
 - Koordinering og styrkinga av organisasjonen
 - *Korleis gjekk ein fram for å styrke samarbeidet og bidra til koordinering av saker av felles interesse?*
 - Lønnstoppen og lønspress i 1979
 - 15. September vedtok regjeringa midlertidige forskrifter om pris- og lønnstopp for 1979. I forbinding med Riksmeklingsmannens fråsegn, skulle Ekofisk-komiteen få 3,5 % tillegg frå 1. januar. Men som følgje av lønnstoppen blei det ikkje noko av dette tillegget.
 - Øyvind Krovik hevda at ”Det koker over på Ekofisk”
 - Varsla politisk streik på 12 timar.

- *Styrka slike politiske vedtak samholdet og kampvilja i OFS, og gjennomslagskrafta blant dei operatørtilsette?”.*
 - Kommenterarar
 - Regjeringa Nordli og motkonjunktorens fallitterklæring
 - Skapte svinginga i lønskonjunktoren eit manøvreringsrom for OFS?
 - Kjende de nokre forpliktingar til styresmaktenes makroøkonomiske styring?
 - Inngripen i frie lønsforhandlingar?
- **Kamp for faglege rettar**
 - Kan du fortelje meg litt om OFS sin kamp for faglege rettar og for å bli landsomfattande
 - I samband med regjeringa Nordli sin instrammingspolitikk
 - LO sin oppfordring til regjeringa om at berre landsomfattande organisasjonar skulle få forhandlingsrett
 - Organisasjonssjåvenistisk (Ryggvik og Solbakken – Blod, Svette og Olje)
 - Udemokratisk
 - Overgrep mot den frie organisasjonsretten?
 - OFS søkte om å bli landsomfattande som motsvar
 - *Kan du fortelje meg litt om den prosessen?*
 - Den største organisasjonen blant dei operatørtilsette
 - Kommenterarar til det politiske spelet
 - Dei borgarlege partia si rolle
 - AP i mindretalsregjering
 - Borgarleg støtte til OFS
 - Støtte i media
 - *Kven var ansvarleg for at Sissel Rønbeck gav etter*
 - *Dei borgarlege?*
 - *OFS?*
 - *Kvifor var det viktig å få status som landsomfattande organisasjon?*
 - Felles forhandlingar med oljeselskapa
 - Kor viktig var namneskiftet i Februar 1981
 - Korleis gjekk ein fram?
 - Etter at de hadde fått status som landsomfattande organisasjon, skifta de namn til Operatørfagforeningens Fellessammenslutning.
 - Kvifor valte dykk det namnet?
 - Kva var intensjonen bak namneskiftet?
 - Nye ambisjonar?
 - Nye sektorar? Nye medlemmar? Bli større?

- **Kamp og streik for hovudavtale**
 - **Hovudavtalens betydning:**
 - *Kvifor var det viktig å få hovudavtale?*
 - *Kva betydde det for OFS?*
 - *Var det vansker med å få det i stand?*
 - *Korleis reagerte selskapa?*
 - **Streik for hovudavtale**
 - Den 3. juli 1980 vart det satt i gong ein streik for å få hovudavtale for OFS
 - *Kva var årsaken til at de streika?*
 - *Var det vanskar å mobilisere grunnplanet for ein slik prinsipiell sak?*
 - Saken blei etter kvart avgjort i Rikslønsmemnda, der det blant anna vart ein part i ein hovudavtale.
 - *Kor viktig var det for OFS?*
 - *Korleis var reaksjonane i organisasjonen og på grunnplanet?*

Dei store tilleggga i 1981

- **Forhåpningar?**
 - *Kan du fortelje meg litt om lønsoppgjeret i 1981*
 - *Hadde dykk store forhåpningar?*
 - *Kva for strategiar le de opp til i forkant av oppgjeret?*
 - *Kva betydde det at dykk hadde fått i stand ein hovudavtale*
 - *Forhandlingane var ført mellom OFS på den eine sida, og med dei tre selskapa kvar for seg*
 - *Kva hadde det å seie for forhandlingane?*
 - *Var det ein fordel/ulempe?*
- **Lønnsforskjellar**
 - *Under lønsforhandlingane tok dykk utgangspunkt i Mobil sitt system*
 - *Kvifor?*
 - Det var jo lønsforskjellar mellom dei tilsette i selskapa, blant anna hadde Philips eit lågare lønsnivå enn Mobil
 - *Søkte dykk ei harmonisering av lønsnivået til dei tilsette?*
- **Rikslønsmemnda**
 - Forhandlingane enda i tvungen mekling, og riksmeklingsmannen la fram eit forslag som de forkasta i uravstemninga, og OFS varsla streik 24. August.
 - *De fortsette likevel å streike på Statfjord*
 - *Kvifor?*
 - Mobil gav etter kvart etter for krava.

- *Kva trur du var årsaka til det?*
 - *Kor stor lønnsstigning fekk de?*
 - *Korleis var reaksjonane på grunnplanet?*
 - *Korleis var reaksjonane i OFS?*
 - *Vunne ein stor seier?*
 - *Sterke reaksjonar frå myndigheitene*
 - *Myndigheiter, Statoil og LO reagerte kraftig.*
 - *Men kva situasjonen hjå Elf og Philips?*
 - *Full lønsharmonisering?*
 - *Situasjonen på Cobra Bar*
 - *Philips hadde leigd nattklubben den dagen, og det var ein situasjon med administrasjonssjef Leiv Dale. Han sa at Philips og Elf ikkje vil gje etter slik som Mobil. Leif Roger Tislevold og Kjell Sellevold vart provoserte.*
 - *Dei sat ned ein aksjonskomité - 12 mannsutvalet.*
 - *Hugsar du det?*
 - *Det enda med siger, men korleis oppfatte dykk og grunnplanet aksjonane det året?*
 - *Dykk vann ein kamp mot både selskap, myndigheiter og arbeidsgjevarorganisasjonane.*
 - *Var dykk i vinden?*
 - **LOs bastionar går til OFS**
 - *Utover 1980-talet søkte oljeboralar, tilsette på flyteriggar, og cateringpersonell mot OFS.*
 - *Kan du fortelje meg litt om den prosessen*
 - *Dykk var no den største fagforeininga i oljesektoren, og de var uavhengig. Kva betydde det?*
 - *Kva betydde det for OFS at dykk byrja å organiserte breiare enn tidlegare?*
 - *Ikkje lenger ein eksklusiv organisasjon for operatørtilsette?*
 - *Var det ei utfordring å organisere fleire enn tidlegare?*
 - *Kva var det som gjorde OFS så tiltrekkjande?*
 - *Kva med dei cateringtilsette?*
 - *Nokre reagerte: "kvifor ta på seg fleire oppgåver?"*
 - *Willoch doktrina og Arne Rettedal*
 - *Kva for innverknad hadde regjeringsskiftet for dykk?*

- Dei borgarlege partia hadde tidlegare støtte dykk, i dykkar kamp mot hovudavtale. I regjering imidlertid, tok ein sikte på å regulere oljesektoren inn i folden, blant anna ved å få oljeselskapa til å samordne seg betre.
 - *Kva betydde denne politikken for dykk?*
 - *Ideologisk paradoks....trekk det fram om eg må.*
 - ”Det er med stor uro og stigende bekymring Regjeringen har fulgt utviklinga i lønns- og arbeidsforhold i oljevirsomheten på den norske kontinentalsokkelen i de siste årene” uttalte statsministeren
 - *Endra føresetnadane for å drive fagforeiningsarbeid med den nye regjeringa Willoch?*

Lønnsstagnasjon og nye utfordringar

- Ta fram at føresetnadane for streik endra seg etter 1981, arbeidsgjevarane var meir organiserte og koordinerte, og styresmaktene nytta i større grad voldgiftssystemet under streikar
 - Samordna arbeidsgjevarar.

Lønnsstagnasjon og nye utfordringar

- Ta fram at føresetnadane for streik endra seg etter 1981, arbeidsgjevarane var meir organiserte og koordinerte, og styresmaktene nytta i større grad voldgiftssystemet under streikar.
- Fornorsking og Stavangerutvalet
 - Kan du fortelje meg litt om fornorskinga i perioden
- Oppgjere framover var vanskelege, og dykk kom ikkje i nærleiken av kva de fekk i 1981. I tillegg organiserte de fleire grupper.
 - Var det eit tøffare oppgjer?
- Lockouten i 1986
 - Dykk blei kritisert for å prøve å løfte andre grupper opp på operatørtlissetes nivå
 - Kommentrar?
 - Var det ein strategi som de la opp til?
 - I etterkant av samanslåingane?
 - Britiske Frigg feltet – OFS tok arbeidarar der.
- Tema – vekst og nye medlemmar på 1980-talet.

- Prøve å strukturere intervjuet i høve til problem og moglegheiter med vekst
 - Innveving i forhandlingssystemet, mindre grunnplansaktivisme
 - Er det rimeleg å hevde, som somme gjer, at initiativet blei flytta frå arbeidsplassane ti forhandlingsrom, korridorar og forretningsmiddagar? Byrja de å ligne ei tradisjonell fagrørsle?
 - Nye utfordringar frå Lederne (NALF) og NOPEF
 - Lederne byrja å forsyne seg i OFS kjerneområder
 - NOPEF bygde seg gradvis opp
 - OFS stagnerte (s. 300)
 - Både Hydro og Statoil såg helst at LO organiserte arbeidstakarane.
 - Kvifor?
 - Var det ein verkebyll?
 - Oppgjeret i 1990 – beskriven av Ryggvik og Solbakken som ein av dei hardaste konfliktane i Nordsjøen.
 - Danninga av OLF, kva betydde det for OFS?
 - Opprørsstemninga rådde – på grunn av statleg styring av tariffoppgjera.
 - OFS hadde fått medhald i ILO
 - Fortsetje streiken, sjølv om den var ulovleg.
 - Ulovleg streik – Statoil kompromisslaus.
 - Harald Norvik over høgtalaranlegget.
 - 28 arbeidarar fekk sparken
 - Var streiken eit nederlag for OFS?
- **OFS og ILO**
 - De tok jevnleg opp regjeringas praksis med tvungen lønsnemnd for ILO
 - Kva var årsaka til det?
 - Kva skjedde?
 - Hadde det nokre innverknad?
 - Gav det moralsk støtte?
 - **1990- Talet - nye utfordringar**
 - Nedbemanningar
 - Teknologisk utvikling
 - Avvikling av Frigg-feltet.
 - Auka bruk av kontraktorselskap

- Det var ein del snakk om ei samling av fagforeiningane på 1990-talet.
 - Var dette noko dykk reelt vurderte?
 - Oppfatte de ønsket om ei felles fagforeining som stor?
 - Korleis var reaksjonane på det i organisasjonen?
- **Brotet med Ekofisk-komiteen**
- **Innmeldinga i YS.**