

**Tid utanfor normalen?**  
***Arbeidstid i Nordsjøen 1977-2002***

Charlotte Hånes



Masteroppgåve i historie ved  
Institutt for arkeologi, historie, kultur-og religionsvitenskap.

Vår 2012

## Forord

Å skrive masteroppgåve kan til tider vere ei utfordring, men av alle utfordringar eg har møtt hittil har nok denne vore den mest erfaringsrike, frustrerande og samstundes kjekkaste. I løpet av denne tida eg har vore oppteken med dette prosjektet, har eg fått mykje verdifull støtte og hjelp. Aller fyrst vil eg takke mine to rettleiarar, førsteamanuensar Jan Heiret og Hans-Jakob Ågotnes, for nyttige, lærerike og engasjerande tilbakemeldingar. Deretter vil eg rette ei takk til dei informantane som har stilit opp til intervju og alle dei personane eg har snakka med både i SAFE, OLF og Industri Energi som har kome med innspel og aust av den kunnskapen om oljeverksemda som dei sit med. Ei spesiell takk til SAFE sitt hovudkontor i Stavanger, der eg fekk kome på fleire arkivbesøk. Vidare vil eg gjerne takke vener og familie for støtte, hjelp og gode råd. Tusen takk til mamma og pappa for dykkar tolmod, styrkje og støtte. Og sist, men ikkje minst vil eg takke sambuaren min, Kai, for at han har holdt ut med meg i denne tida.

Bergen, 15.mai, 2012

# Innholdsliste

Tid utanfor normalen? .....	1
Arbeidstid i Nordsjøen 1977-2002.....	1
Forord.....	2
Kapittel 1.....	6
Tema og problemstillingar.....	7
Tidlegare forskning og teoretiske perspektiv. ....	8
Kjelder.....	16
Lovgjevingsprosessar.....	16
Avtaleprosessar.....	17
Arbeidstakarane sine førestillingar .....	20
Arbeidet med intervjua.....	20
Arbeidarane.....	21
Refleksjonar rundt eiga forforståing av analyseområde.....	21
Korleis oppgåva er oppbygd. ....	23
Kapittel 2.....	23
Sjøsetting av regimet? .....	23
Innleiing.....	23
Arbeidstida i Nordsjøen på 1960-talet. ....	24
Sjøfart eller industri? .....	27
Vurdering av arbeidstida.....	28
Meir eller mindre restriksjonar? .....	28
Usemje om formuleringar.....	30
Meir fleksibilitet på arbeidsgjevarsida. ....	31
Meir restriksjonar på arbeidstakersida.....	32
Statleg kontroll.....	33
Arbeidstid med mellombels status.....	34
Arbeidstid på permanent grunn.....	37
Oppsummering. ....	38
Kapittel 3.....	39
Arbeidstid i hardt vèr.....	39
Innleiing.....	39
Utvikling i organisasjonstilhøva på sokkelen.....	40
Arbeidsmiljø og tryggleik.....	41
Normer og verdjar i drakamp mellom stat, selskap og arbeidarar.....	41
Tøffe forhandlingar.....	41
Kortare arbeidstid for betra tryggleik.....	43
Fleksibel løysing.....	44
Lokal tilpasning.....	45
Til kamp for ei meir restriktiv regulering.....	46
NAF forsvarar styringsretten.....	48
Kortare arbeidstid for betre velferd.....	49
Tid under intern kontroll.....	51
Innføring av ein ny tilsynsstrategi.....	51
Styringsretten styrkast.....	53
Meir strid om arbeidstid.....	55
Forpleining i frammarsj.....	55
Ferie?.....	57
Kortare arbeidstid fordi vi er oljearbeidarar.....	59

Verdisynet i arbeidstidspolitikken til OFS.....	61
Oppsummering.....	62
Kapittel 4.....	63
Striden stilnar.....	63
Innleiing.....	63
Harmonisering mellom lovverka.....	64
OFS i endring.....	64
Krav om felles arbeidstidsordning.....	65
Frustrerte arbeidstakarar.....	66
Vidareføring av ein suksess.....	66
Arbeidstida i trygge hender? .....	67
.....	68
På veg mot fastlandet? .....	68
Fortsatt internkontroll.....	70
Oppsummering.....	71
Kapittel 5.....	72
Forteljingar om tid.....	72
Innleiing.....	72
Forteljinga om familien.....	73
Stabilitet.....	73
Respekt .....	75
Forutsigbarheit .....	76
Forteljinga om friperioden.....	80
Stabilitet .....	80
Fri frå normalarbeidsdagen.....	81
Oppsummering.....	84
Kapittel 6.....	85
Konklusjon.....	85
Abstract.....	88
Litteratur.....	89
Kjelder.....	90

# Kapittel 1

## Tema og problemstillinger

Arbeidstid er eit tema som involverer samfunnsmessige prosessar på ein heilt spesiell måte. Korleis arbeidstida er organisert får verknadar for korleis den enkelte organiserer livet sitt. På same tid får måten arbeidstida er regulert på verknadar for samfunnet i sin heilskap sidan arbeidstida set grenser for når arbeidstakaren er i arbeidsgjevaren si teneste. Både staten, arbeidslivet og enkeltmenneska har sine interesser i arbeidstida, noko som gjer dette til eit sær spennande tema å undersøkje. «Jeg vet ikke hva vi skal leve av etter oljen», sa statsminister Jens Stoltenberg i februar i 2012.<sup>1</sup> Dette seier noko om kva slags næring som pregar det norske samfunnet i dag og at oljeverksemda har mykje å seie for samfunnet. Arbeidstida i Nordsjøen skil seg tilsynelatande i stor grad frå arbeidstida på fastlandet. Arbeidstakarane oppheld seg heile døgnet på arbeidsplassen i ei lang periode før dei reiser til fastlandet og avspaserer ei lengre periode. I dei siste åra har ein såkalla «Nordsjøturnus» eller «oljeturnus» vore utprøvd i ulike sektorar på fastlandet med godt resultat.<sup>2</sup> Arbeidstakarane som har hatt denne ordninga har vore veldig nøgde med denne måten å organisere arbeidstida på. Likevel har det vore stor motstand både i politikken og i arbeidslivsorganisasjonane. Dette gjer arbeidstida i Nordsjøen til eit ekstra viktig område å undersøkje. Denne oppgåva skal handle om arbeidstida i Nordsjøen, måten den har utvikla seg på og korleis dette verkar inn på dei menneska som har ei slik arbeidstid og kva dette seier om samfunnsendringane dei siste fire tiåra.

---

<sup>1</sup> Sitat henta frå artikkel i Teknisk ukeblad. Nettside: <http://www.tu.no/industri/2012/02/29/stoltenberg--jeg-ved-ikke-hva-vi-skal-leve-av-etter-oljen> Lest 10.mai 2012.

<sup>2</sup> Rapport om bruk av 14-21 ordning på Nyhamna. Avisartiklar på nett om utprøving av oljeturnus i helsesektoren. «Oljeturnus har blitt en suksess» i NRK lokalavis for Telemark. Nettside: <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/ostafjells/telemark/1.7196123>

Arbeidstid er også eit komplekst fenomen å studere. For å sette dei ulike aspekta i samanheng med kvarandre, vil eg ta i bruk omgrepet *arbeidstidsregime* som òg har vore nytta av andre som har forska på arbeidstid tidlegare. Nedanfor gjer eg nærmare greie for tidlegare forskning og bruk av regimeomgrepet. Dei overordna problemstillingane i oppgåva er som følgjer:

*På kva måte har arbeidstidsregimet på fastlandet verka inn på arbeidstida i Nordsjøen? Har det utvikla seg eit eige arbeidstidsregime i Nordsjøen?*

Desse problemstillingane vil eg operasjonalisere gjennom fleire underordna problemstillingar som vert undersøkt og drøfta i dei ulike kapitla i oppgåva. Dei underordna problemstillingane som eg søker å svare på er:

*Korleis har arbeidstidsreguleringane i Nordsjøen utvikla seg?*

*På kva måte skil arbeidstidsreguleringane i Nordsjøen seg frå reguleringane på fastlandet?*

*Korleis opplever arbeidarane i Nordsjøen denne arbeidstida?*

Dei fyrste tre analysekapitla (kap. 2-4) vil eg bruke til å belyse dei to øvste problemstillingane på ulike måtar, medan eg i det fjerde analysekapitlet (kap.5) tek for meg den siste problemstillinga om korleis arbeidarane i Nordsjøen opplever denne arbeidstida.

### ***Tidlegare forskning og teoretiske perspektiv.***

Omgrepet regime kan definerast som eit styre som innfører eit sett med normer og verdiar som alle samfunnsborgarane må føye seg etter. Eit arbeidstidsregime refererer for det fyrste til heile strukturen av arbeidstidsreguleringar, altså at arbeidstida vert regulert i lovverk, gjennom avtalar mellom dei sentrale partar i arbeidslivet og gjennom avtalar på den lokale arbeidsplass. For det andre referer regimeomgrepet til ein praksis som viser til måten samfunnet forholder seg til arbeidstida, sidan praksisen også involverer måten den enkelte organiserer sitt eige liv på. For det tredje referer regimeomgrepet til korleis arbeidarane opplever arbeidstida.<sup>3</sup> Ein fordel ved å nytte regimeomgrepet på denne måten er at ein får innblikk i ulike aspekt ved arbeidstida, samstundes som ein ser på arbeidstida i oljeverksemda i ein heilskap. Ved å sjå på både reguleringane på lov og

---

<sup>3</sup> Ellingsæther 2009: 89

avtalenivå, det normative grunnlaget for desse og korleis dette vert opplevd, kan ein kaste lys over samanhengen mellom desse aspekta. Det er spesielt samanhengen mellom avtalenivået og normer og verdier som vert viktig her. I mitt tilfelle vil eg undersøkje på kva måte dei ulike nivåa i arbeidstidsregimet heng saman og i kva grad ein kan snakke om eit eige regime i Nordsjøen. I *Kampen om tiden- arbeidstidens utvikling fra 1977 til 2006* har Trond Erlien nytta omgrepet reguleringsregime for å vise til korleis arbeidstida vert regulert i arbeidsmiljølova og at reguleringa har ein normgjevande funksjon for ulike praksisar.<sup>4</sup> Anne Lise Ellingsæther har i *Vår tids moderne tider* ein utvida versjon av omgrepet arbeidstidsregime. Ellingsæther meiner arbeidstidsregimet viser til måten arbeidstida vert regulert på frå nivå til nivå gjennom lovregulering og gjennom avtaleverket på sentralt og lokalt nivå. Ho meiner at arbeidstidsreguleringa har utvikla seg gjennom eit samspel mellom internasjonale konvensjonar, nasjonale lover og avtalar som partane har forhandla om, som saman har vore viktige i å etablere ein standard for arbeidstida. Men i tillegg legg Ellingsæther vekt på at samfunnsinstitusjonar har vorte til i eit samspel mellom korleis samfunnet vert organisert og dei verdier, normer og allmenne førestillingar som rår i samfunnet. Derfor må dei normene og verdiane som støtter opp om arbeidstidsreguleringar reknast som ein sentral del av arbeidstidsregimet. Dei ideane som aktørane orienterer seg etter, vert slik viktige for å forstå endringar i ulike samfunnsinstitusjonar.<sup>5</sup>

Å skulle sjå på samanhengen mellom normer og verdier og utviklinga av arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen, krev ei forståing av kva normer og verdier som har prega arbeidstidsutviklinga på fastlandet. Her vert omgrepet normalarbeidsdag sentralt for å skildre kva normer og verdier som har prega arbeidstidsutviklinga. Normalarbeidsdag kan seiast å vere eit kjerneprinsipp i ei form for arbeidstidsregime. Normalarbeidsdagen refererer til ei norm for korleis arbeidstida helst sett skal vere for arbeidstakarane. Dette er ei norm som kjem til syne gjennom avtaleverket og til ei viss grad lovverket. Normalarbeidsdagen som omgrep blei fyrst nytta i samband med arbeidstidsreformene som tok til på slutten av 1800-talet og spesielt 8-timarsdagen, men har sidan vorte eit omgrep som mange nyttar for å karakterisera eit prinsipp som arbeidstida har vorte organisert etter i samfunnet. Martin Byrkjeland har i *Kortare arbeidstid-eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006* nytta omgrepet i samband med arbeidarrørsla sitt krav på slutten av 1800-talet om forkorting av arbeidstida.<sup>6</sup> Bakgrunnen for krav om normalarbeidsdag i perioden frå 1880 til 1920 var ein velferdstankegang der velferd for arbeidarane vart best ivareteken gjennom at restriktive lovreglar la føringar på arbeidstida som verna arbeidstakarane mot utnytting frå

---

<sup>4</sup> Erlien 2006:7

<sup>5</sup> Ellingsæther 2009: 89

<sup>6</sup> Byrkjeland 2006: 7

arbeidsgjevarane si side. Vidare låg også ein rettferdstanke bak kravet om normalarbeidsdag. Dette var knytt til større likskap i arbeidsvilkår mellom ulike arbeidargrupper i samfunnet, spesielt mellom funksjonærar og industriarbeidarar. Det låg med andre ord også eit likskapsideal bak bruken av omgrepet normalarbeidsdag.<sup>7</sup> Deretter ser Byrkjeland at innhaldet i kravet om normalarbeidsdag endrar seg frå å gjelde lengde til å gjelde innhald. Dette har skjedd som ein følgje av at ved kvar arbeidstidsreform har ei nedsetting av arbeidstida skjedd i bytte mot auka effektivitet og produktivitet. Men han meiner at tendensen i perioden etter 1975 har vore kjenneteikna av at arbeidsmiljølova opna i større grad for lokal avtale av arbeidstidsordningar enn tidlegare og dette førte også til at ein fekk fleksible arbeidstidsordningar i tydinga arbeidstid utanfor normalarbeidstida -altså den tida på døgnet arbeidet normalt skal utførast.<sup>8</sup>

Heidi Nicolaisen har skrivne om utviklinga av normalarbeidsdagen i *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avikling?* Der drøftar ho utviklinga av arbeidstidsreguleringa på tariffnivå i to ulike bransjar; bankbransjen og bryggeribransjen. Ho peikar på at normalarbeidsdagen aldri har vore lovfesta, men eksisterer som eit normativt omgrep og ein praksis iblant partane og analyserer utviklinga av normalarbeidsdagen på 1990-talet, der LO-forbundet som organiserte arbeidstakarar i bryggeribransjen forsvarte normalarbeidsdagen, medan YS-forbundet som organiserte arbeidstakarar i bankbransjen var meir opptekne av fleksibel arbeidstid og høve til å arbeide utover grensene for normalarbeidsdagen.<sup>9</sup>

Byrkjeland meiner at hovudtendensen i arbeidstidsutviklinga sidan 1880-talet har vore at perioden fram til 1920 var prega av kortare arbeidstid for å ha rett til eit fullverdig liv utanfor arbeidet. Noko som kulminerte med innføring av lovfesta 8-timarsdag og 48-timars veke i 1919. Deretter var perioden frå 1920 og fram til 1975 prega av at fritidssfæren vaks fram i form av lengre helgefri og rett til ferie som tydde lengre samanhengande fritid. Perioden etter 1975 var i følgje Byrkjeland prega av som tidlegare nemnt meir fleksible arbeidstidsordningar sjølv om lovreguleringa ikkje endra seg i stor grad. Tilhøvet mellom arbeidstid og fritid blei flytande. Dette syner at også Byrkjeland tek utgangspunkt i ei industriell tidsforståing der skiljet mellom arbeid og fritid var sterkt oppdelt og at tendensen i etterkrigstida har vore at dette skiljet vert stadig meir utydeleg.

Både Ellingsæther og Erlien tek utgangspunkt og i ei industriell tidsforståing. Det vil seie at den

---

<sup>7</sup> Byrkjeland 2006: 7

<sup>8</sup> Byrkjeland 2006: 47

<sup>9</sup> Nicolaisen 2001: 7



moderne tidsoppfatninga vert datert til då samfunnet blei industrialisert og førte med seg ein overgang frå oppgåvebasert tid til klokkebasert tid. Vidare førte industrialiseringa med seg ei oppdeling av arbeid og fritid som to ulike sosiale sfæra. Dette er utgangspunktet for analysene deira og begge undersøker om det har skjedd endringar i det industrielle tidsregimet og om ein står overfor eit nytt tidsregime. Ellingsæther ser på korleis den norske samfunnsformasjonen har endra seg i høve til tendensar som frå standardisering til fleksibilisering og frå regulering til deregulering. Erlien har funne ut at normalarbeidsdagen fyrst gjennom arbeidsmiljølova av 1977 fekk eit sterkt lovvern. Dette kom til uttrykk gjennom meir restriktive reglar på overtid enn tidlegare, gjennom definering av fritid i lova og ei favorisering av å legge fritida til laurdag og søndag. Til saman førte desse endringane til at det blei mindre høve til intensive arbeidsperioder og konsentrasjon av arbeidstid.<sup>10</sup> Dette vert i Erlien sitt tilfelle knytt opp mot det sosialdemokratiske prosjektet som fremja verdiar som likskap og tryggleik gjennom kollektive organ. Erlien i likskap med Byrkjeland har peika på at det skjedde ei liberalisering i arbeidstidsreguleringa på 1980- og 1990-talet. Erlien konkluderar med at sjølv om dei sosialdemokratiske verdiane har vore utsett for eit liberaliseringspress på 1980-og 1990-talet, stod dei sosialdemokratiske verdiane framleis sterkt i samfunnet på 2000-talet. Dette peikar i retning av at det sosialdemokratiske prosjektet framleis står sterkt i det norske samfunnet, sjølv om ei auka liberalisering har funne stad i arbeidstidsreguleringa.

Ellingsæther peikar også på den enkelte sin tryggleik vert ivareteken gjennom kollektive organ, noko som peikar i motsatt retning av liberalisering og fleksibilisering. Ho utvidar analysen av arbeidstidsregimet ved å trekkje linjer frå rasjonalisering og auka krav til kvalitet i utføring av arbeidet til ein utvikling av intensiteten i arbeidstida. Rasjonaliseringar, auka krav til kvalitet og ei intensivering av arbeidstida har saman med ei forventning om at arbeidstakaren skal vere tilgjengeleg heile tida har ført til auka arbeidspress. Auka tilgjengelegheit gjev også auka uforutsigbarheit i korleis arbeidstakaren planla tida si. Samstundes førte dette til at arbeidstakaren fekk større makt og kontroll over arbeidstida. Arbeidstida blei meir fleksibel fordi arbeidstakaren sjølv kunne bestemme når ein ville jobbe. Dette er ein verknad av arbeidstidsregimet som karakteriserer yrker med høg status og som hadde stor grad av kontroll over si eiga tid. Medan arbeidstida i lavstatusyrka, som til dømes reinhald, har ei arbeidstid som er prega av mindre kontroll over korleis ein kan planlegge arbeidstida og hadde ei meir standardisert og fastsett arbeidstid. Dette gjeld særleg lavstatusyrka som til dømes reinhald. Yrka med den standardiserte og kontrollerte arbeidstida hadde ofte ei arbeidstid som fall utanfor normalarbeidstida. Dermed fekk arbeidstida ein lavare sosial verdi som følgje av at arbeidstakaren ikkje hadde fri når alle andre hadde det. Dermed fekk også

---

<sup>10</sup> Erlien 2007: 31-32, 41

arbeidstakarane i lavstatusyrke mindre respekt i samfunnet.<sup>11</sup>

Verken Byrkjeland, Ellingsæther, Erlieen eller Nicolaisen har studert arbeidstida i Nordsjøen. Så i kva grad kan ein seie at fastlandsregimet gjeld for verksemda i Nordsjøen? Tilsynelatande fortonar arbeidstida i Nordsjøen seg som heilt annleis enn arbeidstida på fastlandet. I Nordsjøen arbeidar dei tilsette 12-timars vakter kvar dag i som oftast 14 dagar i strekk før dei reiser heim og har fri i 21 eller 28 dagar. Arbeidstida er basert på at ein har kontinuerleg produksjon heile døgnet. Sidan oljearbeidarane oppheld seg på arbeidsplassen heile døgnet medan dei er på arbeid, ville ein norm med 37,5 timar i veka med helgefri laurdag og søndag ha vore lite gunstig, i og med at dei likevel ikkje kan reise heim før opphaldsperioden på 14 dagar er over.

Arbeidstida i Nordsjøen er organisert i arbeidsperiodar og friperiodar som er kjenneteikna av ein høg konsentrasjon av arbeidstid og ein høg konsentrasjon av fritid. Dette står også i sterk motsetning til tanken bak normalarbeidsdagen som har utvikla seg til å bli eit normativt regime på fastlandet, der målet var å minske konsentrasjonen av arbeidstid for at arbeidarane skulle få betre helsemessige og rekreasjonsmessige vilkår. Dermed melder spørsmålet seg om det er eit heilt eige arbeidstidsregime som gjeld i Nordsjøen.

Å sjå på utviklinga i arbeidstida i Nordsjøen krev også at eg har eit blikk på kva slags prosessar i høve til regulering både på politisk, kollektivt sentralt og lokalt nivå som har skjedd i løpet av den tida oljeverksemda har vorte utbygd i Noreg. I tidlegare studiar er det særleg eitt tema som har peika seg ut: Tryggleik og arbeidsmiljø. Dette temaet har det vore mykje forska på innan forskjellige disiplinar og utgjer ein stor del av forskinga om oljeverksemda. Av historiske framstillingar er det trebindsverket *Norsk oljehistorie* som vert relevant å trekke fram. Bind 1 og 2 tek for seg dei teknologiske aspekta ved utbygging av oljeindustrien i Noreg og er skrivne av Tore Jørgen Hanisch og Gunnar Nerheim. Det tredje bindet i dette verket, *Blod, svette og olje*, er skriven av Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken. Dei fokuserer på arbeidstakarane, fagorganisering og utviklinga av regelverk for arbeidsmiljø og tryggleik i oljeverksemda frå 1960-talet og fram til 1997. Det går også fram i dette bindet at fagorganiseringa spelte ei stor rolle i å etablere haldningar blant arbeidarane for å ivareta arbeidsmiljøet og tryggleiken på sokkelen. Dette bindet byggjer på doktoravhandlinga til Marie Smith-Solbakken frå 1997 om *Oljearbeiderkulturen: en historie om comboyer og rebeller*.

---

<sup>11</sup> Ellingsæther 2009: 125-127, 143-146

Ryggvik og Smith-Solbakken omtalar ikkje utviklinga i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen som eit eige tema, men omtalar arbeidstida i drøftingar av andre tema, som tariffoppgjør der arbeidstid har vore eit krav. Til gjengjeld går Ryggvik og Smith-Solbakken detaljert inn på utviklinga av regelverket for arbeidsmiljø og tryggleik og andre prosesser knytt til dette. Deira perspektiv på denne utviklinga vil eg drøfte i mi framstilling av arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen, spesielt med tanke på regulering på det politiske, det sentrale kollektive nivået og kva slags normer og verdiar som oljearbeidarane og deira fagorganisasjonar uttrykte.

I oljeverksemda er det plattformen eller installasjonen som utgjer arbeidsplassen til nordsjøarbeidarane. På arbeidsplassen er mange forskjellige arbeidargrupper samla på eit lite geografisk område. Det er mange forskjellige typar arbeid som vert utført på ei plattform i Nordsjøen. Dei ulike yrkesgruppene som utfører arbeidet kan delast inn i fleire sektorar som også utgjer eit hierarkisk inndeling av arbeidsrelasjonane mellom dei ulike selskapa. Øverst i hierarkiet står operatørselskapet som har ansvaret for den daglege drifta og oversynet med produksjonen om bord på plattformen. Operatørselskapet leiger ofte inn andre firma til å gjere ulike tenester og fungerer som ein arbeidsgjevar for desse selskapa. Dette kan til dømes gjelde produksjonsboring som dei leiger inn boreselskap til å føreta i tillegg til reinhald og matsservering som det er forpleiningsselskap som har ansvaret for. Ein kan slik snakke om boring, drift og forpleining som forskjellige sektorar.<sup>12</sup> Men eg vil understreke at denne inndeling fungerer som ei grov skisse og ikkje som ein mal som passar på alle plattformer eller produksjonseingar i Nordsjøen. Ofte finn ein meir komplekse arbeidsrelasjonar mellom dei ulike selskapa enn dei som eg skisserer her. I og med at det er operatøren og boreselskapet som gjerne vert knytta direkte til sjølve produksjonen av olje og gass er det gjerne desse gruppene som i fyrste omgong vert assosiert med oljearbeidarar og mykje av forskinga av dreia seg om operatørane. Eg har avgrensa avtalereguleringane til å gjelde forpleiningssektoren og til ei viss grad operatørsektoren. Dette kjem eg tilbake til i drøftinga av kjeldemateriale seinare i kapitlet. Grunnen til dette er at forpleiningen er ein sektor som til ei kvar tid er tilstades på plattformen og dette dannar eit godt grunnlag for å sjå utvikling i arbeidstidsregulering over tid og samstundes få innblikk i eit anna perspektiv enn gjennom operatørsektoren. Eg har likevel valt å ta med operatørar til ei viss grad i materialet for å sjå om arbeidsrelasjonane mellom operatør og kontraktør har noko å seie for arbeidstidsreguleringane.

---

<sup>12</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 34-35

Ryggvik og Smith-Solbakken har studert plattformlivet gjennom intervjuanalyser. Dei konsentrerer seg om livet ute på plattformen og tek ikkje stilling til korleis livet til offshorarbeidarane er på fastlandet. Det Ryggvik og Smith-Solbakken trekk fram er at offshorarbeidarane opplever å ha to liv; med ei familie på fastlandet og ei familie i Nordsjøen.<sup>13</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken går ikkje detaljert inn i kva verdiar og normer som kjem til uttrykk i denne måten å skildre plattformlivet på. Kva slags normer og verdiar som pregar offshorarbeidarane i studia til Jorun Solheim, kjem derimot klarare til syne.

Jorun Solheim teiknar eit bilete av offshorefamilien og tilhøvet mellom arbeid og familie, slik det såg ut på 1980-talet i artikkelen «Coming Home to Work: Men, Women and Marriage in the Norwegian Offshore Oil Industry».<sup>14</sup> I denne sosialantropologiske studien har Solheim intervjuet offshorar, der mannen arbeider ute i Nordsjøen, medan kvinna er på fastlandet.<sup>15</sup> Solheim tek utgangspunkt i tilhøvet mellom arbeid og familie som har tradisjonelt vore sett på som to sterkt atskilte sfæra, men der tilhøvet mellom desse to sfærene var i ferd med å endre seg. Solheim trekk opp skiljet mellom arbeid og familie på same måte som skiljet mellom offentleg og privat, der mennene dominerte arbeidet i den offentlege sfæren og kvinnene dominerte familien i den private sfæren. Solheim meiner at tendensar i samfunnsutviklinga går mot at kvinnene deltek meir i den offentlege sfæra enn tidlegare og mannen bevegar seg i motsatt retning, inn i privatsfæren. Synet på arbeid blant offshorarbeidarane i studien var prega av å vere instrumentelt i den forstand at dei såg på arbeid som ein aktivitet for å skaffe pengar til livets opphald og ikkje som ein aktivitet prega av sjølvrealisering og sjølvutvikling. Dette blei forsterka gjennom måten arbeidsorganisasjonen på plattformene som var sterkt oppdelt og byråkratisk, der all makt sat på toppen. Dette gjorde at arbeidarane nedover i hierarkiet ikkje hadde noko innverknad på arbeidet sitt, noko som førte til at dei tok større avstand til arbeidet og opplevde arbeidet som kjedeleg og monotont. Solheim forklarte denne instrumentelle haldninga til arbeid som ein forsvarsmekanisme på grunn av at dei tradisjonelle verdiane som ligg nedfelt i dei norske arbeidslivsrelasjonane ikkje hadde fått innpass hjå dei utanlandske selskapa som dominerte oljeverksemda på denne tida.

Solheim meiner at synet på arbeidet til offshorarbeidarane i studien var prega av den sosiale situasjonen opphaldet på plattformen utgjer. Sjølv opphaldet på plattformen var ein situasjon som var

<sup>13</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 342-343

<sup>14</sup> Solheim 1988 i Lewis, Jane, Marilyn Porter and Mark Shrimpton 1988. *Women, Work and Family in the British, Canadian and Norwegian Offshore Oilfields*

<sup>15</sup> Solheim gjer det ikkje klart kva slags stilling mannen har offshore, om dette dreier seg generelt om menn offshore frå alle sektorar eller om det er noko skilnad mellom kva type arbeid mannen har.

lite prega av valg. Her siktar Solheim til plattformen som ein total institusjon der alle oppheld seg til alle tider på same stad. Ein kan ikkje velje dei sosiale relasjonane på same måte som på fastlandet og ein investerte ikkje mykje i desse relasjonane. Vidare hadde ein lite høve til fritidsaktiviteter, noko som førte til ei kjensle av mangel på kontroll over tilværet for mannen. Dette gjorde overgangen til friperioden og familien stor, då dette er eit opphald som var prega av akkurat det motsatte.<sup>16</sup>

Kristine Vedal Størkersen har i 2008 teikna eit anna bilete av offshorearbeidarar i hennar sosiologiske studie av yrkesidentitet blant reinhaldarar i Nordsjøen. Forpleiningssektoren har likevel ikkje vore heilt fråverande i forskinga på oljeverksemda. Yrkesidentitet siktar til ei kjensle av tilhøyrslø innanfor ei gruppe personar i same yrkesgruppe. Det dreiar seg altså om ei kollektiv kjensle av tilhøyrslø blant reinhaldarane i Nordsjøen. Det som tilsaman utgjer den kollektive yrkesidentiteten er ei arbeidergruppe si definisjon av seg sjølv i høve til andre grupper, sosiale interne band, eigne haldningar, leiing, arbeidsprosessen og tilrettelegging frå arbeidstakarorganisasjonane.<sup>17</sup> Størkersen tek altså for seg eit anna syn på arbeid enn det som kjem til syne i studien til Solheim, der sjølvrealisering i arbeidet vert eit av områda Størkersen undersøker i analysen. Fleire viktige punkt som kjem til syne i analysen av den kollektive yrkesidentiteten til reinhaldarane er at dei sosiale banda innan felleskapet på plattformen er viktige. Det som skil Solheim si tilnærming frå Størkersen er at Solheim tek for seg den overgangen mellom to sfærer som skjer kvar gang offshorearbeidaren reiser ut på plattformen på arbeid og heim til fastlandet til friperiode. Størkersen tek utgangspunkt i ein kollektiv identitet på plattformen i Nordsjøen og forholder seg slik ikkje til kva som skjer med denne identiteten når arbeidarane kjem på fastlandet. Størkersen peikar på at dei sosiale banda innan felleskapet er viktige for identiteten. Her kjem det fram at Nordsjøerfaring er eit av dei sosiale banda som knyt reinhaldarane saman. Med nordsjøerfaring siktar Størkersen til at det er fleire av reinhaldarane som har arbeidd lenge i Nordsjøen og dei har ein sterk offshorearbeideridentitet.<sup>18</sup> Vennskap og samhald blant kollegane er også viktig for den kollektive identiteten og finn at fleire av reinhaldarane trivast i kvarandre sitt selskap. Størkersen trekk fram at reinhaldarane skildrar kollegaene som vener, men har også andre eldre og nærare vener på land, medan andre seier at dei har vener dei betrur seg til i Nordsjøen og som dei stolar på. Ein arbeider skildrar tilhøvet til kollegaene som ei familie som dei kjenner godt.<sup>19</sup> Verdier og haldningar til arbeidet er også ein del av yrkesidentiteten. Reinhaldarane har ulik

---

<sup>16</sup> Solheim 1988: 142-145

<sup>17</sup> Størkersen 2008: 55

<sup>18</sup> Størkersen 2008: 56

<sup>19</sup> Størkersen 2008: 57

haldning til arbeidet. Nokre av reinhaldarane syns det er greit å vaske, medan andre likar ikkje arbeidet sitt i særleg grad. Nokre av arbeidarane syns arbeidet er kjedeleg og identifiserer seg med fritida. Her kjem det også inn utsagn av typen «det er fritida som er det beste med denne jobben». Det går også fram av funna til Størkersen at reinhaldarane kjenner på at yrket deira har lav status. Nokre kjenner på frustrasjon fordi dei føler at dei ikkje har høve til å gjere jobben på ein god måte. Størkersen finn at det i dette tilfellet er snakk om så blanda individuelle haldningar at det kan vere vanskeleg å snakke om ei kollektiv haldning arbeidet. I høve til reinhaldsstandarden er det stor semje blant reinhaldarane at reinhaldsstandarden har gått frå å vere høg standard der alt skulle vere reint overalt til ei kvar tid til ein lav standard der ein vaskar etter behov. Her vert verdiar som ærekjensle i arbeidet viktig og Størkersen finn at mange av forpleiningarbeidarane har opplevd ei konflikt i høve til den utviklinga som har skjedd i faget med endring i kvaliteten på arbeidet. Det at ein har utvikla eit kvalitetssikringssystem som skal ivareta kvaliteten på arbeidet, opplever reinhaldsarbeidarane som frustrerande og har ei konflikt i høve til kor reint det i følge måleverktøyet skal vere og kor reint dei sjølve meiner det skal vere. Dette gjer nokre frustrerte og synast det går ut over ærekjensla i høve til arbeidet, andre integrerer systemet som ein del av ærekjensla til det å vere reinhaldar.<sup>20</sup> Solheim og Størkersen har ulike tilnærmingar til forpleining og opplevinga av arbeidet, men kvart perspektiv yter noko til mi tilnærming. Eg vil sjå på i kva grad forpleiningsarbeidarane opplever arbeidstidsordninga, som inkluderer både synet på arbeid og overgangen til tilværet på fastlandet. Eg ynskjer å trekke inn deira funn i mi analyse av oppleving av arbeidstid i det siste kapitlet og drøfte deria funn opp mot mine.

## **Kjelder**

For å kunne seie noko om tilhøvet mellom arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen og arbeidstidsregimet på fastlandet, vil det verte naudsynt å nytte eit kjeldemateriale som belyser strukturen i regimet og måten dette gjer seg gjeldande for reguleringa i Nordsjøen. Ut frå regimeomgrepet vil eg då samle materiale om arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen på ulike nivå.

## **Lovgjevingsprosessar**

Då eg byrja arbeidet med å finne kjelder til temaet som var eigna til å svare på dei spørsmåla eg hadde, tok eg utgangspunkt i arbeidstidsreguleringa på det politiske nivået. Eg ville med andre ord finne ut korleis arbeidstida i Nordsjøen blei regulert på dette nivået. Dette leidde meg til prosessen

---

<sup>20</sup> Størkersen 2008: 77

med vedtak av arbeidsmiljølova på kontinentalsokkelen på slutten av 1970-talet og spørsmålet om korleis reguleringa av arbeidstid blei handsama der. Forskrifter som regulerte arbeidstida blei utforma av Kommunal-og arbeidsdepartementet, som hadde fått ansvaret for arbeidsmiljøspørsmål i høve til oljeverksemda. Tilsynet med at desse forskriftene vart følgde var det Oljedirektoratet som hadde ansvar for. Dette gjorde at forskriftene om arbeidervern og arbeidsmiljø peika seg ut som mest relevant for å kunne finne svar på korleis arbeidstida blei regulert.

For å kunne få ei forståing av korleis arbeidstidsreguleringa hadde endra seg blei det viktig å kartlegge endringar i korleis arbeidstida blei regulert og kva tid desse endringane hadde skjedd. Det viste seg at det gjekk eit skille mellom dei faste og dei flyttbare installasjonane når det gjaldt arbeidervernlovgeving og då spesielt arbeidstidsregulering. På dei faste installasjonane blei arbeidsmiljølova gjort gjeldande i 1977, medan det var sjøfartslovgevinga og lov om arbeidstid på skip som gjaldt for dei flyttbare installasjonane. I 1992 blei arbeidsmiljølova gjort gjeldande for dei flyttbare installasjonane også. For å avgrense kjeldesøket, fann eg ut at eg ville konsentrere meg om arbeidstidsreguleringa på dei faste installasjonane. Sidan arbeidsmiljølova danna utgangspunktet for kva som seinare blei gjeldande for begge typar installasjonar, var det mest logisk å starte der. Det ville dessutan ha vorte for omfattande å skulle samanlikna begge lovverka opp mot kvarandre den fyrste tida. Det viste seg også at det var tilleggsforskrifter som regulerte arbeidstida i Nordsjøen på dei faste installasjonane. Dei tidlige forskriftene fekk eg tak i ved å kontakte Petroleumstilsynet som overtok tilsynsansvaret for arbeidsmiljøspørsmål for petroleumsverksemda i 2004. Då Oljedirektoratet hadde dette tilsynsansvaret heilt fram til det året, blei dei årsberetningane Oljedirektoratet gav ut kvart år om tilsynsaktiviteten også viktig å undersøkje. Ein type materiale som eg ikkje har fått høve til å gå igjennom har vore oversikter over nytting av overtid i oljeverksemda. Dette hadde vore nyttig i spørsmålet om dette var eit reelt problem i oljeverksemda og mangelen på eit slikt materialet utgjer ein veikskap i materialet. Eg har heller ikkje sett på handsaming av Oljedirektoratet sine årsberetningar i Stortinget, noko som kan utgjere ein veikskap i den forstand at ein kunne ha fått innblikk i korleis styresmaktene stilte seg til måten Oljedirektoratet utøvde tilsyn med oljeverksemda. Det eg derimot har sett på, er dei politiske dokumenta som knyttar seg til vurdering av arbeidstidsspørsmålet i samband med arbeidsmiljølova og korleis vegen gjekk frå utgreiing av spørsmålet til reglar i den endelege forskrifta og korleis denne reguleringa utvikla seg fram til 2002. I og med at det vert viktigast å etablere ei forståing av korleis styresmaktene vurderte spørsmålet i utforminga av forskriftene og at det er her ein kan få eit inntrykk av dei politiske signala som knyttar seg til arbeidstid i Nordsjøen, utgjer dette ein styrke ved materialet som eg meiner veg opp for veikskapen ved det materialet eg ikkje har undersøkt.

## **Avtaleprosessar**

Utgangspunktet for dette kjeldesøket var å få innblikk i kva slags avtaleprosessar som har vore viktige i utvikling av arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen. Her har eg nytta den kunnskapen som aktørar på begge sider av partane sit med. Det blei viktig med tilgang til arkiv for å leite etter dokument som kunne svare på spørsmål om korleis arbeidstida hadde vorte regulert tidligare og om det var stor variasjon i kva slags arbeidstidsordning dei enkelte yrkesgruppene og felta hadde. Vidare blei det viktig å finne materiale som sa noko om kva hadde partane fremja krav om når det gjaldt arbeidstid. Dette gjorde at orskurdene frå Rikslønnsnemnda frå dei mange arbeidskonfliktene mellom partane i oljeverksemda blei spesielt viktige. Grunnen til at desse blei viktige var at desse dokumenta kan fortelje oss mykje om korleis endringar i arbeidstidsreguleringa på det kollektive nivået gått føre seg og kva krav som partane fremja. I utgangspunktet var planen å intervju aktørar på begge sider med utgangspunkt i dei forskjellige konfliktene der arbeidstid hadde vore eit tema. Dette blei til slutt vanskeleg å få realisert både når det gjaldt dei relevante aktørane si tid og høve i tillegg til tid og høve for min eigen del. I prioriteringa om å skulle intervju dei relevante aktørane i høve til partane sitt syn på arbeidstid og å intervju arbeidarar om deira opplevingar om arbeidstid, fall sistnemnde gruppe tyngst, då dette utgjorde ein viktig dimensjon i oppgåva.

I dette kjeldesøket har eg også gjort nokre avgrensingar. Eg har i hovudsak konsentrert meg om arkivet til tidligare Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) som i dag går under namnet Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE). Dessutan har eg fått tilgang til dokument gjennom kontaktpersonar i Oljeindustriens Landsforening(OLF) som er arbeidsgjevarorganisasjonen, der mange av selskapa i petroleumsverksemda er innmelde. I utgangspunktet så kunne eg ha gjort dette til eit større prosjekt ved å inkludere både IndustriEnergi og Norges Rederiforbund. IndustriEnergi oppstod i 2005 som ei samanslåing av fleire fagorganisasjonar der i blant NOPEF som var eit LO-forbund som vart oppretta i 1977 og som har vore med heile vegen på organisasjonskartet i Nordsjøen. Norges Rederiforbund har bakgrunn i rederiselskapa som tidlegare eigde flyttbare riggar. Flyttbare riggar vil seie at dei som regel var utstyrt med motor og navigeringsutstyr slik at dei kunne flytte stad for eiga maskin. Grunnen til at valet fall på SAFE-arkivet var at sidan OFS blei sett på som eit uttrykk for oljearbeideropprøret ved å vere ein uavhengig fagorganisasjon som ikkje var tilknytta LO, blei det interessant å sjå nærare på arbeidstid gjennom ein organisasjon som kanskje ikkje hadde dei sterke banda til LO og den tradisjonelle arbeiderrørsla på land. I og med at eg hadde tidlegare gjort ei avgrensing på å ikkje sjå



på den arbeidstidsreguleringa som gjaldt for dei flyttbare installasjonane, blei det då heller ikkje aktuelt å involvere arkiva til Rederiforbundet og dei arbeidstakarorganisasjonane som har tidlegare organisert personell på flyttbare riggar.

På det tidspunktet eg gjorde kjeldesøk i SAFE-arkivet, var arkivet ikkje i ordna form og noko system for arkivet var då ikkje komt i stand. Dette gjorde at eit systematisk kjeldesøk ikkje var mogleg og det blei heller tilfeldig det eg fann. Dette kan utgjere ein veikskap ved kjeldematerialet. Likevel kan det materialet som eg fann vere med på kaste lys over spørsmålet om arbeidstid som krav frå arbeidstakarane og kva som har vore viktig til ei kvar tid for denne gruppa. Blant materialet var tariffavtaler frå 1980-talet frå forskjellige forbund, orskurder frå Rikslønnsnemnda, enkelte dokument som var knytta til rettsaker om arbeidstid som blei brukt som bevis i saksføringa. SAFE oppbevarar arkivet i lokalet der organisasjonen har sitt daglege virke, så då eg besøkte arkivet fekk eg også høve til å snakke med personar som har vore aktive i organisasjonen i lengre tid. Dette var nyttig i høve til å peike ut saker og årstal som har handla om arbeidstid og som då igjen spissa kjeldesøket ned på konflikt nivå. Sjølv om opplysningane eg har fått gjennom kontaktpersonane har vore nyttige og slik sett vore med å peika ut relevante konflikter, kan det likevel tenkjast at dette har vore med å utelukka andre konflikter som også kunne ha vore like relevante. Dette kan utgjere ein veikskap i og med at nokre konflikter kan ha fått forrang framfor andre og det kan også vere andre tilhøve som er relevant for arbeidstidsspørsmålet som slik sett ikkje vert handsama her. Det er likevel ingenting som tyder på at desse konfliktene eg har fått opplysningar og materiale om, ikkje var sentrale i høve til arbeidstidsspørsmålet. Materialet består av mellom anna korrespondanse mellom stat, arbeidstakarorganisasjonar og arbeidsgjevarar, der alle partar har same dokumenta. Det er heller ingenting i materialet som peikar i retning av at desse konfliktene og spørsmåla var sentrale. Derfor meiner eg at det materialet eg har funne eignar seg godt til å svare på dei problemstillingane eg har. Det same gjeld for materialet eg har fått tak i frå arbeidsgjevaresida.

På arbeidsgjevaresida var OLF sitt arkiv relevant å gjere kjeldesøk i. Alt kjeldematerialet som var plassert hjå statsarkivet frå OLF var klausulert og eg måtte søkje om innsyn for å kunne få tilgong til å sjå materialet. Dette gjorde at eg ikkje på førehand kunne vite noko om materialet var relevant eller ikkje. Etter å ha fått innsyn, viste det seg at materialet ikkje var eigna til å kunne svare på dei problemstillingane eg hadde på dette tidspunktet i prosessen. Derifrå gjekk vegen vidare til kontaktpersonar i sjølve organisasjonane som var hjelpsame med å finne kjelder som var relevante i høve til temaet. På same måte som ved kjeldesøket i SAFE-arkivet var det kontaktpersonar i organisasjonen som blei viktige for å peike ut stridsspørsmåla om arbeidstid både i karakter og i tid.

I dette tilfellet fekk eg ikkje høve til å gjere kjeldesøket sjølv. Det var i staden ein kontaktperson i organisasjonen som var hjelpsam med å finne fram dokument som omhandla arbeidstidsspørsmål. Dokumenta var korresponanse mellom arbeidsgjevarorganisasjonen, arbeidstakarorganisasjonen og styresmaktene i form av Kommunal-og arbeidsdepartementet og Oljedirektoratet, arbeidsnotat som var med å skildre arbeidsgjevarane sitt syn på arbeidstidsspørsmåla. Utvalet av desse dokumenta kan ha gjort at andre arbeidstidsspørsmål har vore unnateke. I og med at utvalet blei gjort av ein representant for arbeidsgjevarinteressene i partstilhøvet kan dette utgjere ein veikskap i materialet. Likevel meiner eg at dokumenta gjev eit godt bilete av korleis både arbeidsgjevarar, arbeidstakarar og styresmakter står i spørsmålet og at kjeldene kan vere med å framstille ein versjon av saka. På grunnlag av det same argumentet eg presenterte i høve til materialet eg fekk hjå OFS, meiner eg det same gjeld for materialet frå OLF. Men når eg kom så langt som til arbeidatarane sine førestillingar om arbeidstid, valde eg ei anna metodisk tilnærming og ikkje minst eit materiale av ein heilt anna karakter enn det eg har drøfta her.

### **Arbeidstakarane sine førestillingar**

I høve til problemstillinga eg presenterte i innleiinga til dette kapitlet, ville finne eit materiale som kunne seie noko om korleis arbeidarar i Nordsjøen opplever arbeidstida og korleis dei meiner denne arbeidstida pregar livet deira i Nordsjøen og på fastlandet. Den beste måten å få innblikk i dette på, var å få høyre korleis Nordsjøarbeidarane fortalde om arbeidstida, fritida og liva sine. Både Solheim, Størkersen og har nytta kvalitative intervju i sine analysar innan sosialantropologi og sosiologi. Måten denne metoden fungerer på er å velje ut ei gruppe informantar etter viss kriterier og stille desse spørsmål om eit bestemt tema dei ynskjer å gå i djupna av og analysere. Intervjuet tek utgangspunkt i ei temaliste, der intervjuaren har bestemt seg for å vere innom dei ulike temaene under intervjuet. Denne måten å intervjuje på opnar opp for å spørje oppfølgjings spørsmål til viktige områder som opptek informanten og intervjumetoden kan slik brukast til å nyansere viktige områder i analysen. Denne måten å intervjuje på har vore vanleg i den kulturhistoriske tradisjonen, noko som Ingar Kaldal er ein representant for. Ingar Kaldal har peika på kva slike forteljingar kan seie oss om normer og verdiar til den enkelte. I forteljingane ligg det spor av førestillingar som kan gje oss verdifull innsikt i måten den enkelte og grupper oppfattar seg sjølve og omverda på.<sup>21</sup> Derfor valde eg å intervjuje ei gruppe forpleiningsarbeidarar i Nordsjøen om deira opplevingar av fritida og arbeidstida og korleis dette verkar inn på livet deira. Grunnen til at eg valde forpleiningsarbeidar er av dei same grunnane som eg har nemnt tidlegare i dette kapitlet, at eg meiner dette vil vere ein verdifull tilnærming som kan gje ny innsikt i tilhøvet mellom

---

<sup>21</sup> Kaldal 2008: 668

arbeidstidsreguleringar og oppleving av arbeidstid.

## **Arbeidet med intervju.**

Arbeidergruppa eg har valt til intervjuundersøkinga arbeider i forpleiningen på ulike plattformer i Nordsjøen. Tanken bak å velje arbeidarar frå ulike plattformer var av omsyn til personvern. Sidan eg skal nytte kvalitative intervju som metode her, har eg fulgt prosedyrene i høve til NSD og meldt intervjuundersøkinga inn til databasen. Informantane har fått utlevert ei samtykkeerklæring som dei har skrive under på, der dei har fått høve til å godkjenne sitat frå dei transkriberte intervju dersom eg skal nytte dei i teksten.<sup>22</sup> I førebuingane til intervjuundersøkinga utforma eg ei liste over tema som eg ville spørje informanten om. Denne skulle også godkjennast av NSD før eg kunne setje i gang med intervju. Utvalet i arbeidergruppa er ikkje å rekne som representativt, men ved denne typen intervju er representativitet mindre viktig. Av omsyn til personvern har eg også valt å anonymisere informantane i teksten i høve til eksakt alder og gjerna andre opplysningar som kan tenkjast å identifisere informantane. Intervjua blei tekne opp som lydfiler og transkribert ut til tekst. Deretter har eg jobba med materialet med mål om å kunne seie noko om kva verdiar og normer som kjem til uttrykk i forteljingane til desse arbeidarane.

## **Arbeidarane.**

Forpleiningsarbeidarane som har vore med på undersøkinga har vore både kvinner og menn. Totalt er det 6 arbeidarar som har vorte intervju i dette arbeidet, ein arbeider som kokk, resten arbeider som reinhaldarar. Eg har valt å gje arbeidarane fiktive namn. Arne er reinhaldar og har jobba i Nordsjøen sidan slutten på 1970-talet. Astrid arbeider også som reinhaldar og har vore tilsett som reinhaldar sidan slutten på 1990-talet. Cecilie arbeider som reinhaldar og har vore med i Nordsjøen sidan slutten på 1970-talet. Det same har Elisabeth. Ho arbeider også som reinhaldar og byrja i Nordsjøen samstundes med Cecile. Tore arbeider som kokk og har arbeida i Nordsjøen sidan slutten på 1970-talet. Trude arbeider som reinhaldar og byrja i Nordsjøen tidleg på 1980-talet. Arbeidarane byrja i delvis ulike livsfasar. Arne, Cecile, Elisabeth og Tore som byrja på slutten av 1970-talet var unge, i starten på 20-åra og relativt uetablerte, medan Trude som byrja tidleg på 1980-talet var i slutten på 20-åra, gift og hadde barn, då ho tok sin fyrste tur i Nordsjøen. Astrid som byrja på slutten av 1990-talet, var i byrjinga av 40-åra og hadde hatt anna arbeidserfaring på land i lengre tid i tillegg til å ha vore etablert med barn.

---

<sup>22</sup> Her må eg gjere merksam på at nokre av sitata brukt i oppgåva har vorte godkjent i etterkant.

## **Refleksjonar rundt eiga forforståing av analyseområde.**

I hermeneutikken si lære er det viktig at ein kjenner seg ved sin eigen forforståing. Nils Gilje og Harald Grimen har nytta omgrepet forforståing om den kunnskaps-og erfaringsplattforma den enkelte har i høve til eit visst emne eller fenomen.<sup>23</sup> Når ein skal studere eit fenomen for å finne meininga med fenomenet nyttar du di eiga forforståing til å skape meining med det fenomenet du studerer. Dette er ein føresetnad for i det heile å kunne forstå verda rundt seg. Gilje og Grimen rettar også merksemd mot at forforståinga kan vere samansett av delar som vert både språklig artikulert og delar som ikkje vert artikulert, kanskje i det heile. Det vert då viktig å vere merksam på dei delane av forforståinga ein kanskje ikkje er medviten over. ”Slike elementer av vår forforståelse kan virke styrende på våre fortolkningar uten at vi er klar over det.”<sup>24</sup> I mitt tilfelle vert det å vere medviten over si eiga forforståing ekstra viktig, då eg har ei forforståing ein kan seie har vore prega av å ha eit arbeid i Nordsjøen. Sidan 2006 har eg vore tilsett i eit forpleiningsfirma og reist på plattformer i Nordsjøen når eg har hatt høve til det for å arbeide som reinhaldar. Dette kan utgjere både ein styrke og ein veikskap i arbeidet med analysen av arbeidstidsreguleringa og opplevinga av arbeidstida. Det kan utgjere ein styrke på den måten at eg har kan kome på sporet av andre samanhengar som kan medverke til ny innsikt i analysen. Men på ei anna side kan det også vere ein veikskap i og med at ein kan verte for nær kjeldematerialet og at samanhengar kan verte oversett, som ein kanskje ville ha oppdaga, dersom ein hadde gjort andre erfaringar og hatt ein anna taus kunnskap som forma forforståinga på ein anna måte. I tillegg kan det gjere at nokre samanhengar vert underforstått og dermed også underkommunisert, noko som igjen kan utgjere ein veikskap.

Då eg byrja arbeidet med masteroppgåva, hadde eg frå før erfaringar om korleis det var å arbeide som reinhaldar i Nordsjøen og korleis det var å ha det same arbeidet på land. Eg hadde allereie då ei oppfatning av at arbeidet i Nordsjøen var prega av å vere lagt opp etter eit system. Det fanst reinhaldsplanar som styrte daglege gjeremål og gjeremål som ikkje var naudsynt å gjere dagleg. Arbeidet var lagt opp etter eit system som styrte gjeremåla ned til kva dag aktiviteten skulle gå føre seg. Ein fekk utdelt ei liste over kva arbeidsoppgåver som skulle gjerast i løpet av ei veke. Ut i frå dette kunne ein planlegge korleis ein ville legge opp dagen. Kontrollen over arbeidet for den enkelte strakk seg til å planlegge kva gjeremål som skulle skje til kva tid den aktuelle dagen. Slik sett har eg ein klar oppfatning av kva som styrer det meste av arbeidet og kor stor kontroll den enkelte har over arbeidsdagen. Vidare har eg nok også ei klar oppfatning av kva det vil seie å vere ein del av

---

<sup>23</sup> Gile og Grimen 1993: 148

<sup>24</sup> Gilje og Grimen 1993: 15

arbeidsplassen ei plattform utgjør i korte perioder. Eg har ikkje arbeida samanhengande i den forstand at eg har hatt ei fast arbeidstidsordning og har slik sett ikkje noko erfaringar av kva det vil seie å ha dette arbeidet og arbeidstida over ei lengre periode. Men eg fekk eit klart inntrykk av å få mykje meir respekt for å arbeide som reinhaldar ute i Nordsjøen enn på land. Eg fekk også eit inntrykk av korleis relasjonar av kortvarig karakter vert bygde på ein slik arbeidsplass. Men trass i at dette pregar mi forforståing av analyseområdet, meiner eg at styrken i å ha vore i arbeid på ein installasjon i Nordsjøen veg opp for veikskapen i at forforståinga kan styre arbeidet. Eg har som sagt ikkje arbeida samanhengande i Nordsjøen over fleire år og har ikkje hatt dette arbeidet som hovudgesjeft. Dette gjer at eg har ein større distanse til arbeidet enn det eg ville hatt dersom eg hadde arbeidd der samanhengande og hatt dette arbeidet på fulltid. Derfor meiner eg at forforståinga mi ikkje er til hinder for meg i analysearbeidet.

### ***Korleis oppgåva er oppbygd.***

Eg har bygd opp oppgåva tematisk rundt viktige prosessar i arbeidstidsutviklinga i Nordsjøen frå 1977 og fram til 2002. I det andre kapitlet tek eg for meg prosessen rundt avklaring av verkeområdet for arbeidsmiljølova og korleis utfallet av vurderinga av arbeidstidsspørsmålet blei i form av arbeidstidsreglar. Denne prosessen er avgrensa frå 1976 til 1979, sjølv om eg tek utgangspunkt i korleis arbeidstidsreguleringa var før prosessen med utforming av arbeidervernforskrifta tok til. I kapittel 3 og 4 går eg inn i prosessar i perioda 1979 til 2002, der viktige avklaringar i høve til arbeidstid blei gjort. I desse kapitla går eg også inn i måten styresmaktene forholdt seg til partane i oljeverksemda og vidare korleis endringar i måten styresmaktene førte tilsyn med arbeidsmiljøet i oljeverksemda fekk verknadar for arbeidstidsreguleringa. I kapittel 5 har eg samla forteljingane om arbeidstida som forpleiningsarbeidarane har fortalt meg. Her går eg spesielt inn i kva slags normer og verdiar som kjem til uttrykk i forteljingane deira. I kapittel 6 samlar eg trådane i dei drøftingane eg har ført i dei føregåande kapitla og konkluderer om korleis utfallet av desse drøftingane kan svare på problemstillingane mine i innleiingskapitlet.

## Kapittel 2

### Sjøsetting av regimet?

#### ***Innleiing.***

På 1970-talet var arbeidet med ei ny arbeidervernlov i gang og dette førte til at debatten om arbeidsmiljø og tryggleik gjekk livlig både allment og i Stortinget. Dette var eit tema som også opptok oljearbeidarane i denne perioda og det var ei utbreidd oppfatning, både blant styresmakter og oljearbeidarar at arbeidsmiljø og tryggleik var særskilt viktig i oljeverksemda.<sup>25</sup> Samstundes gjekk det ein livleg debatt om korleis arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova skulle utformast, der retninga gjekk i retning av innstramming av arbeidstidsreglane i lova. Dette førte til etablering av eit arbeidstidsregime som hadde eit sterkt normativt preg, der normen var ei jevn arbeidstid utan store konsetrasjonar i perioder. Dette kapitlet skal handle om prosessen med utforming av arbeidstidsreglar i Nordsjøen i samband med vedtaket av arbeidsmiljølova i 1977 og om innverknaden av arbeidstidsregimet på arbeidstidsregulerina i Nordsjøen. Denne prosessen tek til i 1976 med utgreiing av mellom anna arbeidstidsreglane på sokkelen og endar i 1979, då den endelege forskrifta om arbeidervern og arbeidsmiljø med eigne arbeidstidsreglar for dei faste installasjonane blei vedteken permanent. Problemstillinga vert her:

*Er det fastlands-Noregs arbeidstidsregime som regulerer arbeidstida også i Nordsjøen?*

Før eg går nærmare inn på prosessen med utforming av arbeidstidsreglane i 1976, vil eg gjere greie for arbeidstidsreguleringa og organisasjonstilhøva på 1960-talet.

---

<sup>25</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:

## Arbeidstida i Nordsjøen på 1960-talet.

Arbeidstidsreglane i 1956-lova sette grenser for arbeidstid per veke for arbeid som blei drive heile døgnet kvar dag i veka(skiftarbeid). Arbeidstida blei rekna ut i frå skiftplanen og grensa var at arbeidstida skulle ikkje overstige 42 timar i gjennomsnitt i løpet av skiftperioden. Skiftplanen skulle enten godkjennast av direktoratet for arbeidstilsynet eller fastsetjast i ei tariffavtale mellom partane. Partane hadde på denne måten høve til å fråvike hovudregelen ved å fastsetje egne skiftplanar som var godkjent i avtala. Avtala kunne gå ut på at ulike skiftplanar kunne nyttast i løpet av året slik at den alminnelige arbeidstid i ei skiftperiode kan være lenger enn 42 timar i gjennomsnitt per veke forutsatt at den i andre skiftperioder var tilsvarande kortare. Denne føresegna blei foreslått ved revisjonen i 1958, men kom fyrst med i lova i 1968, fordi styresmaktene tidlegare meinte at å samle opp fridagar slik at ein fekk lengre samanhengande fritid, ville føre til ei uheldig konsentrasjon av arbeidstida og brot i arbeidsrytma.<sup>26</sup> Dette var reglane for heilkontinuerleg skiftarbeid.<sup>27</sup> Arbeidstida for heilkontinuerlege skiftarbeidarar var sett til 42 timar i veka ut frå vernemessige og sosiale velferdssynspunkter i 1956.<sup>28</sup> Arbeidstida var venta å verte nedsett til 40 timar i veka for heilkontinuerlege skiftarbeidarar i 1970.<sup>29</sup>

Arbeidstidsordningane som blei nytta i Nordsjøen i leiteboringsfasa var lagt opp til ei arbeidsperiode på 7 dagar etterfulgt av ei friperiode på 7 dagar, der arbeidstida per dag var 12 timar. Dersom ein reknar med at ei arbeidsperiode og ei friperiode tilsaman utgjer ei skiftperiode, held arbeidstida i gjennomsnitt seg på under 42 timar i veka. Dermed var det ikkje noko hinder i 1956-lova for at arbeidstidsordningane i oljeverksemda også kunne nyttast i leitinga etter olje i Nordsjøen.

Arbeidarane på leiteriggane på 1960-talet var ei blanding av amerikanske og norske arbeidarar, der dei amerikanske arbeidarane hadde ansvaret og leia boreoperasjonane, medan dei norske arbeidarane var dekkarbeidarar som hjalp til under boringa. Dei norske arbeidarane var i stor grad bønder frå området rundt Jæren og mange av dei hadde ikkje noko sterk tilknytning til fagorganisasjonar. Men fleire av dei norske arbeidarane søkte tilknytning til Arbeidsmandsforbundet, som var eit LO-forbund. Frå slutten på 1960-talet til byrjinga av 1970-talet var det stort sett Arbeidsmandsforbundet som organiserte arbeidarane på leiteriggane, men somme

<sup>26</sup> Arbeidervernlova av 1956, §23, note 28, s.104

<sup>27</sup> Arbeidervernlova av 1956, § 23, 3.ledd, s. 94

<sup>28</sup> Arbeidervernlova av 1956, §23, note 23, s.103

<sup>29</sup> Arbeidervernlova av 1956, kapittel 3, punkt 10, s.73

av arbeidarane organiserte seg også i Sjømandsforbundet som også var eit LO-forbund. I 1969 fann boreselskapet som leitte på vegne av Phillips olje i Nordsjøen, eit oljefelt som blei seinare kalla Ekofisk-feltet. I 1971 starta ein tidlegproduksjon frå den flyttbare riggen Gulf-feltet medan ein bygde ferdig dei faste produksjonsplattformene. Det var Phillips som hadde operatøransvaret på feltet og dei arbeidarane som fekk jobb i Phillips for tidligproduksjon på Gulftide som tidlegare hadde vore tilsett på leiteriggane Ocean Traveler og Ocean Viking.<sup>30</sup> Mange av desse arbeidarane var frå tida på leiteboringplattformene organisert i Arbeidsmandsforbundet og hadde gode erfaringar med det frå utviklinga av avtaleverket for leiteboringarbeidarane på slutten av 1960-talet. Som Smith-Solbakken peikar på vart mange av desse arbeidarane særskilt overraska då det frå sentralt LO-hald i 1973 blei bestemt at Sjømandsforbundet skulle overta organisasjonsansvaret for dei oljearbeidarane som var organisert i Arbeidsmandsforbundet.<sup>31</sup> Årsaka til at det blei bytta organisasjon for oljearbeidarane var offisielt at det var venta ein ny type plattformer i Nordsjøen som blei kategorisert som skip og som derfor vart rekna under sjøfartslovgjevinga. Dermed blei det meir naturleg at det var Sjømandsforbundet som skulle organisere arbeidarane på desse plattformene. Sidan arbeidsgjevarane på desse plattformene var norske reiarar, blei det hevda at det var meir naturleg at det var Sjømandsforbundet som var motparten.<sup>32</sup> At norske reiarar også hadde gjeve sterkt uttrykk for til LO at dei ynskte seg Sjømandsforbundet som motpart, hadde ifølge Smith-Solbakken også innverknad på utfallet av saka.<sup>33</sup> Arbeidarane på dei faste installasjonane som var organisert i Arbeidsmandsforbundet reagerte på overføringa til Sjømandsforbundet med å melde seg ut av forbundet, noko som førte til at Sjømandsforbundet mista fortfestet på dei faste installasjonane. Forbundet fekk derimot ein medlemsvekst for arbeidarar på dei flyttbare riggane med norske reiarar i tida frå 1973 og fram til 1977.<sup>34</sup>

Omtrent på same tid som organisasjonsansvaret for personell på dei faste installasjonane blei overført frå Arbeidsmandsforbundet til Sjømandsforbundet i 1973, tilsette Phillips dei arbeidarane som skulle over til dei faste installasjonane som var ferdigbygd på Ekofisk-feltet og som skulle byrje med produksjon i full skala. Ein del av desse arbeidarane kom frå Gulftide og Ocean Viking og var ikkje særleg interessert i LO lenger etter tvangsoverføringa til Sjømandsforbundet. I følge Ryggvik og Smith-Solbakken utnytta Phillips denne manglande tilliten til LO blant arbeidarane i operatørselskapet til å opprette si eiga husforening. Det var ei forening for tilsette i Phillips som blei

<sup>30</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 126.

<sup>31</sup> Smith-Solbakken 1997: 142

<sup>32</sup> Norsk Boreriggeierforening blei stifta i 1972 og gjekk inn i eit samarbeid med Norsk Rederforbund. R&S-S 1997: 127

<sup>33</sup> Smith-Solbakken 1997: 143

<sup>34</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 131.



etablert seint i november i 1973. Husforeninga som fekk namnet Phillips Petroleum Company Norway Employee Committee (PPCNEC) hadde sterke band til selskapet og var meint å skulle halde LO og norsk fagrørsle utafør fagorganiseringa i Nordsjøen.<sup>35</sup> Phillips var ikkje medlem i NAF, men operatørselskapa hadde ein samarbeidsorgansasjon gjennom North Sea Operators Committee Norway (NSOC) allereie i 1965. Organisasjonen stod utanfor det norske arbeidslivssystemet. Dette var ein organisasjon med diverse underkomiteear som hadde forskjellige ansvarsområde. Ein av desse komiteeane tok for seg operatørselskapa si handtering av arbeidstilhøve og lønsspørsmål og gjekk under namnet Employment Practices Committee.<sup>36</sup>

PPCNEC blei forgjengaren til Ekofisk-komiteen som gjorde seg uavhengig frå Phillips sin dominans i 1975. Ekofisk-komiteen blei den fyrste av mange arbeidstakarorganisasjonar som blei oppretta midt på 1970-talet og som stod utanfor LO. Året etter Ekofisk-komiteen, i 1976, kom Statfjordansattes forening (SAF) som var operatørtilsette på Statfjordfeltet si forening og Elf Aquitaine Norway Offshore Forening (EANOF) kom rett etter, i 1977, som forening for dei operatørtilsette på Friggfeltet.<sup>37</sup>

1976 var også året då Norsk Olje-og Gassmedarbeiderforbund (NOGMF) blei stifta som i 1977 blei til Norsk Olje-og Energimedarbeiders Fellesorganisasjon (NOEMFO) som var eit YS-forbund. NOEMFO vende seg til fleire arbeidstakargrupper enn berre dei operatørtilsette slik Ekofisk-komiteen, SAF og EANOF gjorde. Både dei som arbeidde på tankanlegga, raffineria, basane og plattformene kunne melde seg inn i NOEMFO. LO kom på banen med eit nytt forbund i 1977, Norsk Olje-og Petrokjemisk forbund (NOPEF) som også vende seg mot alle typar oljearbeidar i alle selskap både kontraktørar og operatørar.<sup>38</sup> Med små uavhengige arbeidstakarorganisasjonar og med LO svakt representert på sokkelen kan arbeidstakarsida seiast å vere splitta og lite samordna. På same tid som Ekofisk-komiteen gjorde seg uavhengig frå selskapet, starta prosessen med vurdering av arbeidstida og andre arbeidsvilkår i høve til arbeidsmiljølova som var under handsaming.

## **Sjøfart eller industri?**

I midten av november 1975 blei Halden-utvalet oppretta av Kommunal-og arbeidsdepartementet med Kåre Halden som formann for å vurdere i kva grad arbeidsmiljølova skulle gjerast gjeldande for oljeverksemda. Utvalet fekk i oppgåve å greie ut om det skulle gjerast unntak frå enkelte

---

<sup>35</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 132

<sup>36</sup> Smith-Solbakken 1997: 127

<sup>37</sup> Smith-Solbakken 1997: 146

<sup>38</sup> Smith-Solbakken 1997: 146

føresegner i arbeidsmiljølova og lage forslag til tilpasningsreglar.<sup>39</sup> I Halden-utvalet sat det representantar frå LO og frå styresmaktene.<sup>40</sup> Det Halden-utvalet kom fram til blei presentert i to delutgreingar, NOU 1976: 40 *Om arbeidsmiljøet på kontinentalsokkelen* og NOU 1977: 36 *Om arbeidsmiljøet på kontinentalsokkelen*. I den fyrste delutgreinga drøfta Halden-utvalet om arbeidsmiljølova skulle gjelde for alle delar av oljeverksemda. For utvalet var det viktig å skilje mellom dei typar aktivitetar som kunne samanliknast med sjøfart og dei typar aktivitetar som kunne samanliknast med anna industriell verksemd på fastlandet. Utvalet la dette skiljet til grunn for at arbeidsmiljølova skulle gjelde for dei faste installasjonane, medan sjøfartslovgjeving skulle gjelde for dei flyttbare installasjonane.<sup>41</sup> For dei faste installasjonane gjekk Halden-utvalet inn for at det skulle utformast ei eiga arbeidervernforskrift i tillegg til arbeidsmiljølova for dei delane der det var naudsynt med særreglar. Men sjølv om det skulle utformast særreglar la Halden-utvalet stor vekt på at desse reglane ikkje skulle vere noko dårlegare vern for arbeidstakarane enn det arbeidsmiljølova sine reglar gjorde.

### **Vurdering av arbeidstida.**

I vurderinga la Halden-utvalet vekt på at det var viktig med lovreglar som verna arbeidstakarane i oljeverksemda. Spesielt når det gjaldt arbeidstida var utvalet klar på at her var det naudsynt med lovreglar som verna arbeidarane sidan arbeidstidsordningane som vart nytta var prega av stor konsentrasjon av arbeidstid.<sup>42</sup> ”Med tanke på store økonomiske interesser som er involvert er det særlig grunn til å legge vekt på at arbeiderne blir sikret arbeidsvilkår og et rettslig vern om sin stilling på like linje med hva som ellers gjelder i arbeidslivet.”<sup>43</sup> Dette tyder på at intensjonen ved utforminga av arbeidstidsreglane var å gje arbeidstakarane eit sterkare arbeidervern gjennom lovreglar på same måte som i arbeidstida på land. Det at Halden-utvalet peikar på at det er ekstra viktig i dette tilfelle med tanke på dei økonomiske interessene som var involvert, tyder også på at her vil utvalet sikre at reglane vert utforma av omsyn til arbeidstakarane, ikkje av omsyn til dei økonomiske interessene i oljeverksemda. Det vekker også merksemd at dette vert peika spesielt på. På dette tidspunktet var oljenæringa ny og dei store internasjonale selskapa innanfor oljeverksemda blei representantar for ei kapitalistisk og mektig næring som kom utanfrå, noko som ein her kan emne dei norske styresmaktene sin skepsis mot. Dette seier noko om kva tenkjemåte som prega Halden-utvalet i deira arbeid med utforming av arbeidervernforskrifta. Det var av omsyn til

---

<sup>39</sup> NOU 1976: 40: 5

<sup>40</sup> NOU 1976: 40: 5

<sup>41</sup> NOU 1976: 40: 13

<sup>42</sup> NOU 1976: 40: 18

<sup>43</sup> NOU 1976: 40: 19

arbeidstakaren reglane skulle verte utforma. Men sjølv om Halden-utvalet legg til grunn at det var eit behov for lovreglar spesielt for arbeidstida, var vurderinga Halden-utvalet gjorde likevel prega av å vurdere dette behovet opp mot andre arbeidsmiljø- og tryggleiksfaktorar.<sup>44</sup> Hovudutfordringa med arbeidstidsordningane i Nordsjøen var nettopp at dei hadde ein høgare konsentrasjon av arbeidstid enn det dei fleste andre arbeidstidsordningar på fastlandet hadde, sjølv om arbeidarane til saman ikkje arbeidde noko meir enn det arbeidarane på fastlandet gjorde. Dei arbeidstidsordningane som vart presentert i utgreiinga var henta frå Ekofisk-feltet, der arbeidstida var organisert i skift på 12 timar i arbeidsperioder på 8 eller 16 dagar i samanheng. Nokre grupper kunne ha arbeidsperioder heilt opp til 32 døgn i samanheng.<sup>45</sup>

### **Meir eller mindre restriksjonar?**

Halden-utvalet gjekk inn for at alle arbeidergruppene som arbeidde på feltet burde ha same avgrensing i arbeidstid og at den burde vere 36 timar per veke i gjennomsnitt. Lengda på arbeidsperioda burde vere avgrensa, med høve til unntak for utanlandske arbeidarar som hadde lang reiseveg.<sup>46</sup> I tillegg burde overtidsarbeidet haldast innanfor snevre rammer.<sup>47</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken har tolka dette som at Halden-utvalet gjekk inn for å gjere konkrete avgrensingar i høve til samanhengande arbeidstid og bruk av overtid.<sup>48</sup> Men ved å sjå nærmare på kva desse endringane fekk å seie for korleis arbeidstidsordningane var organisert tidlegare, vil eg her argumentere for at Halden-utvalet gjekk inn for å utforme reglane på ein slik måte at dei arbeidstidsordningane som allereie var i bruk i oljeverksemda kunne fortsetje. Hovudregelen som fleirtalet i Halden-utvalet gjekk inn for var utforma på same måte som hovudregelen for skiftarbeid i arbeidervernlova av 1956. Det einaste som var forskjellig var timetalet. I 1956-lova var grensa for arbeidstid per veke 42 timar per veke, med ei nedsetting til 40 timar i veka i 1970 og ei nedsetting til 36 timar i veka i 1976.<sup>49</sup> På denne måten skjedde det ei avgrensing i samanhengande arbeidstid. Men i og med at arbeidstidsordningane i Nordsjøen var basert på gjennomsnittsutrekning av arbeidstida, hadde denne innskrenkinga mindre å seie for kor lang den samanhengande arbeidstida var. Denne innskrenkinga endra ikkje på det prinsippet at arbeidstida kunne konsentrerast i perioder for så å ha avspasering i andre perioder, noko som var kjernen i måten arbeidstida i Nordsjøen blei organisert på. Det endringa i ukentleg grense for arbeidstida kunne eventuelt ha verknadar for var måten arbeidstida blei rekna ut på.

<sup>44</sup> NOU 1976: 40: 18

<sup>45</sup> NOU 1976: 40: 18

<sup>46</sup> NOU 1976: 40: 22

<sup>47</sup> NOU 1976: 40: 22

<sup>48</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 154-156

<sup>49</sup> Arbeidervernlova av 1965

Utvalet gjekk rett nok inn for at lengda på arbeidsperiodene skulle vere avgrensa. Men det var ikkje tale om ei avgrensing som førte til at lengda på arbeidsperiodene blei kortare enn det den allereie var. Det var heller snakk om å sørge for at lengda på arbeidsperiodene ikkje blei lengre. Det kan då diskutertast i kva grad det var tale om nettopp ei avgrensing i høve til tidlegare arbeidstidsordningar. Eit poeng som også støttar opp under tolkinga mi er at utvalet gjekk inn for at alle dei arbeidstidsordningane som var i bruk på Ekofisk-feltet kunne vidareførast utan å endre noko. Det ser vi gjennom at lengda på arbeidsperioda i utgangspunktet ikkje skulle vere lenger enn 8 døgn, men med høve til å avtale om arbeidsperiode på 16 døgn og heilt opp til 32 døgn. Dermed opnar reglane som Halden-utvalet gjekk inn for at dei arbeidstidsordningane som blei praktisert kunne vidareførast utan noko omleggingar.<sup>50</sup>

Ryggvik og Smith-Solbakken meinte også at Halden-utvalet gjorde avgrensingar i høve til bruk av overtid. Overtidsføresegnene blei i høve til tidlegare regulering avgrensa.<sup>51</sup>I 1956-lova kunne ein til saman ha opptil 20 timar overtid til saman over ei periode på 2 veker og ikkje meir enn 250 timar overtid per år. Det gjekk også fram av lova at dersom arbeidstida gjekk over grensene for dagleg og ukentleg arbeidstid skulle dette reknast som overtid.<sup>52</sup> I forslaget til Halden-utvalet i den fyrste delutgreiinga gjekk inn for at overtida ikkje skulle overstige 200 timar per år og at den totale arbeidstida per døgn ikkje skulle overskride 16 timar til saman. Avgrensingane Ryggvik og Smith-Solbakken siktar til, var med andre ord at talet på total overtid per år gjekk ned og at ein fekk ei avgrensing på total arbeidstid per døgn. Men i og med at ein ikkje hadde noko avgrensing på overtid per veke eller 2 samanhengande veker, var det i prinsippet mogleg å la arbeidarane i Nordsjøen arbeide overtid kvar dag i enten 8, 16 eller 32 døgn i samanheng.<sup>53</sup> Dette gjer at sjølv om intensjonane i følge Halden-utvalet var at overtidsarbeidet skulle fordelast mest mogleg jevnt og haldast på eit lavt nivå, opna reglane for ein ytterligare konsentrasjon av arbeidstida til oljearbeidarane.

I høve til tidlegare regulering av arbeidstida i Nordsjøen kan forslaget til Halden-utvalet tyde på at måten arbeidstida var organisert på i Nordsjøen kunne halde fram utan endringar. Men i løpet av prosessen frå det fyrste forslaget som Halden-utvalet fremja til den endelege forskrifta blei vedteken i 1979, var det fleire element som fekk verknadar for utforminga av arbeidstidsreglane undervegs.

---

<sup>50</sup> NOU 1976: 40: 22

<sup>51</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 154-156

<sup>52</sup> Arbeidervernlova av 1956, § 25, punkt 1, note 1, s.119. § 26, punkt 1-4, s.125-126

<sup>53</sup> NOU 1976: 40: 23

Sidan Halden-utvalet etterlot seg ein del ubesvarte spørsmål og spørsmål som ikkje hadde vorte tilstrekkeleg utgreia i den fyrste delutgreiinga, ville utvalet fylgje opp desse spørsmåla i ei delutgreiing nummer 2. Dette gjaldt mellom anna spørsmålet til utforminga av arbeidstidsreglane.<sup>54</sup>

### **Usemje om formuleringar.**

Eitt år etter at Halden-utvalet hadde avgitt den fyrste delutgreiinga, i 1977, overrakte utvalet den andre delutgreiinga til Kommunal-og arbeidsdepartementet. I denne utgreiinga ser vi meir tydeleg korleis samanhengen var mellom intensjonen om å framskaffe eit like så strengt regelverk for oljeverksemda som for resten av næringslivet og samstundes tilpasse reglane til måten oljeverksemda utførte arbeidet i Nordsjøen på. Utvalet hadde teke steg i retning av å definere dei ulike tilhøve ved arbeidstida i Nordsjøen gjennom å presisere at der var ein skilnad mellom arbeidsperiode og opphaldsperiode. Ei arbeidsperiode var tidsrommet mellom to 12 timars vakter på installasjonen, medan ei opphaldsperiode sikta til kor lenge arbeidstakaren oppheldt seg på installasjonen i samheng.<sup>55</sup> Dette kan tolkast i retning av at utvalet ville presisere kva område det var naudsynt med regulering. Samstundes kan det også tolkast på den måten at her ville utvalet skille mellom reguleringa på fastlandet og reguleringa i Nordsjøen.

Fleirtalet i utvalet legg til grunn at det er dei eksisterande ordningane som skal fortsetje å gjelde og at dei ordningane skal regulerast på same måte som dei har blitt gjort hittil. Men det var ikkje alle som var like einige i at dei eksisterande arbeidstidsordningane skulle vidareførast. Sekretæren i LO, Børre Pettersen, og oljesekretær i Norsk Sjømannsforbund, Jan Strømme, gav uttrykk for bekymring når det gjaldt den lengste arbeidsperioda og at det var eit stort skilje mellom opphaldsperioder på 8 døgn og opphaldsperioder på 32 døgn.<sup>56</sup> Representantane ville med andre ord at det ikkje skulle vere så store skilnadar mellom arbeidergruppene sine opphaldsperioder og gjekk inn for å fremje større likskap i lengda på opphaldsperiodene. Dei uttrykte skepsis mot den store konsetrasjonen av arbeidstid og peika spesielt på at ein ikkje visste noko om langtidsverknadane av opphaldsperioder på 32 døgn.

### **Meir fleksibilitet på arbeidsgjevarsida.**

Arbeidsgjevarsida ville ha meir fleksibilitet inn i regelen om alminneleg arbeidstid. Representantane frå arbeidsgjevarsida, Kåre D. Nielsen frå NAF og Tom S. Vadholm frå Norsk Offshoreforening,

---

<sup>54</sup> NOU 1976: 40: 6

<sup>55</sup> NOU 1977: 36: 10

<sup>56</sup> NOU 1976: 40: 23

uttalte seg begge om arbeidstida. Dei gjekk inn for at føresegnene i §8 som i denne forskrifta omtalte den allminnelege arbeidstida vart endra til ”Den allminnelige arbeidstid må ikke overstige 12 timer i døgnet og et antall timer pr.uke i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst ett år tilpasset det som er bestemt i arbeidsmiljølovens §46 nr.2,3 og 4.”<sup>57</sup> Istadenfor 36 timar i gjennomsnitt per veke som var fleirtalet sitt forslag, ville arbeidsgjevarrepresentantane ha høve til å velje mellom 40, 38 eller 36 timar per veke.<sup>58</sup> Det desse representantane ville var å ha høve til å nytte fleire typar arbeidstidsordningar og å kunne regulere arbeidstida på fleire måtar. I tillegg ville dei ha formuleringa om at kvilepausa skulle medrekna i arbeidstida vekk, noko som igjen hadde ført til at det totale talet på arbeidstimar per dag auka.

Arbeidsgjevarsida frå dei norske organisasjonane ville ha det same som Phillips hadde ytra ynskje om i den fyrste delutgreiinga: meir fleksible arbeidstidsreguleringar som opna for at arbeidarane kunne arbeide lengre og i det heile tatt meir. Men i forslaget som fleirtalet stilte seg bak, fekk ikkje arbeidsgjevarane medhald i ynskja sine. I § 8 om den almenne arbeidstid gjekk det klart fram at arbeidstida skal vere 36 timar per veke i gjennomsnitt over ei periode på høgst eitt år. Den normale opphaldsperioda skal vere på 8 døgn og ikkje overstige 16 døgn i samanheng, men med høve til dispensasjon på opptil 32 døgn for arbeidstakarar med spesielt lang reisetid.<sup>59</sup> Utvalet peika på at ”Adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter skriftlig avtale eller etter avtale med tillitsvalgte, jfr. arbeidsmiljølovens § 47 nr.1-2, antar utvalget ikke bør komme til anvendelse. Skiftordningen på sokkelen vil i utgangspunktet være så vidt hard, at en ytterligere konsentrasjon av arbeids-og fritid ikke vil være forsvarlig.”<sup>60</sup> Tanken bak frå utvalet si side var med andre ord å innskrenke tilgongen til å pålegge arbeidstakarane ein høgare konsentrasjon av arbeidstid enn i andre perioder. Dette høver bra med retningslinjene som både utvalet hadde ført opp og med intensjonen bak arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova i sin heilskap, iallfall i følge Erlie.<sup>61</sup>

Samtidig ville utvalet kome fleksibilitetskravet frå arbeidsgjevarane i møte gjennom å opne for opphaldsperioder frå 8 døgn og opptil 16 døgn. Slik utvalet seier: ”Den normale oppholdsperiode på de faste anlegg er i dag på 8 døgn. Utvalget vil understreke at denne ikke bør utvides uten i særskilte tilfelle. For å innebygge en viss fleksibilitet i regelverket foreslås likevel at

---

<sup>57</sup> NOU 1977: 36: 8

<sup>58</sup> AML 1977: 224 § 46 nr.2, 3 og 4 om lengda av den almenne arbeidstida.

<sup>59</sup> NOU 1977: 36: 10

<sup>60</sup> NOU 1977: 36: 13

<sup>61</sup> Erlie meinte som tidlegare nemnt at det skjedde ei stort innstramming av arbeidstidsreglane for å hindre stor konsentrasjon av arbeidstid.

oppholdsperioden ikke må overskride 16 døgn i sammenheng.”<sup>62</sup> Så for å kome ynskjene frå arbeidsgjevarane i møte, blei det lagt opp til frå utvalet si side å vidareføre dei ordningane som allereie eksisterte på sokkelen, eller legge opp til at dei ordningane som eksisterte kunne vidareførast utan store omveltningar. Halden-utvalet la seg altså på ein gylden mellomveg mellom restriktive og fleksible reglar i og med at hovudregelen om den alminnelige arbeidstid ikkje gav noko tydeleg norm eller maksimale grenser for verken for arbeidstida eller fritida. Eit viktig trekk ved arbeidstidsregelane blei slik at definisjonen mellom arbeidstid og fritid blei mindre tydeleg og på denne måten meir fleksibel. Den mellomvegen Halden-utvalet la seg på vert understreka av ynskja til arbeidstakarrepresentanten frå Ekofisk-komiteen Øyvind Krovik.

### **Meir restriksjonar på arbeidstakarsida.**

I tillegg til reglane om den allmenne arbeidstida var det også andre områder der arbeidstakarrepresentantane var uenige med fleirtalsforslaget i utvalet. Øyvind Krovik meinte at overtidsregelen i forskrifta burde innhalde eit rammetal per veke og månad, på same måte slik overtidsregelen i arbeidsmiljølova var. Formuleringa i forskrifta sa at den samla arbeidstida inkludert overtid måtte ikkje overstige 16 timar i døgnet, i følgje § 10 om overtid, og den samla overtida i året måtte ikkje overstige 200 timar.<sup>63</sup> Krovik hevda at ”i det minste må reglen om maks 25 timer pr.4 uker gjøres gjeldende.”<sup>64</sup> I forslaget til formuleringar i forskrifta var der teke inn ein paragraf om fritid i forslaget, der fritida blei avgrensa til minst 8 timar per døgn og fritida mellom 2 opphaldsperioder måtte vare minst ein tredjedel av lengda på siste opphaldsperiode. Sjølv om han ville at fritida burde få eit sterkare lovmessig vern, meinte han også at det bør vere mogleg med dispensasjonar gjevne frå Oljedirektoratet etter uttaling frå arbeidstakarane sine tillitsvalde. I følge § 9 om fritid skulle fritida mellom to opphaldsperioder vare i minst ein tredjedel av siste avslutta opphaldsperiode og likevel minst fire dagar. ”Å gjennomføre skiftplaner med bare 4 dagar hjemme er uholdbart.”<sup>65</sup> Friperioden burde vere minst like lang som opphaldsperioden på arbeidsplassen, meinte Krovik. Arbeidstakarrepresentanten ville med andre ord ha fleire restriksjonar på overtida og meir fritid nedfelt i reglane, noko som ikkje blei rekna med i fleirtalsforslaget frå utvalet. At sterkare restriksjonar ikkje blei føreslegne, kan tolkast som eit steg i retning av å oppretthalde den arbeidstidspraksisen som allereie eksisterte i oljeverksemda. Det å ha færre restriksjonar på overtid og fritid, kan ha opna for større konsentrasjonar av arbeidstid over ei periode. På denne måten står ein overfor eit grunnleggjande trekk ved arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen som skil seg frå

<sup>62</sup> NOU 1977: 36: 13-14

<sup>63</sup> NOU 1977: 36: 11

<sup>64</sup> NOU 1977: 36: 8

<sup>65</sup> NOU 1977: 36: 8

intensjonen i arbeidstidsregimet på fastlandet, der hovudpoenget blei ei tydeleg avgrensing av arbeidstid og fritid som også gjorde høvet til konsentrasjon av arbeidstid tydelege mindre.

### **Statleg kontroll.**

Forslaget til formuleringar av arbeidstidsreglar forskrifta som Halden-utvalet presenterte i den andre delutgreiinga blei vidareført nesten utan endringar i ei mellombels forskrift som blei fastsett 22.juni 1977. Grunnen til at forskrifta var mellombels var at spørsmålet om kva slags organ som skulle ha ansvaret for kontrollen med arbeidsmiljøet ikkje var avklara. I mellomtida var det naudsynt å ha arbeidervernforskrifter for oljeverksemda. Så snart dette spørsmålet hadde vorte avklart skulle regjeringa legge fram det endelege resultatet i ei stortingsmelding som skulle handsamast i Stortinget.<sup>66</sup> At forskrifta blei vedteken å gjelde mellombels for alle sider ved arbeidsmiljøspørsmåla var tilstrekkeleg utgreia, kan tyde på at styresmaktene vurderte behovet for å få på plass det nye regelverket fort. Samstundes kan det tolkast som eit teikn på at styresmaktene ville ha tid til å sjå korleis desse reglane kunne fungere overfor verksemda før dei blei vedteke permanent. I den mellombelse forskrifta av 1977 var hovudregelen om 12-timars arbeidstid i døgnet og 36 timars arbeidstid i gjennomsnitt per veke med høve til gjennomsnittsutrekning over ei periode på høgst eitt år teken med. Det var også overtidsregelen med avgrensing per døgn og år. Vidare var også regelen om fritid per døgn og per opphaldsperiode teken med.

Erlie meiner at normalarbeidsdagen fekk eit sterkare lovmessig gjennomslag i arbeidsmiljølova. Dette synte seg i mindre høve til intensive perioder, med mange arbeidstimar konsentrert i ei kort periode.<sup>67</sup> Rammetala for overtid blei stramma inn gjennom ei avgrensing av overtidsarbeid per døgn, veke, månad og år. Erlie legg vekt på at arbeidsmiljølova sine reglar var utforma som ei rammelov og at dette gjorde reguleringsregimet til eit fleksibelt regime, noko som gjenspeglar seg at lovreglane ikkje set nokon direkte avgrensingar, men heller framhevar kva som var intensjonen med reglane som igjen styrer lova i ei bestemt retning.<sup>68</sup> Erlie meiner likevel at gjennom å stramme inn på vilkåra for overtid der kjernepunktet var å fjerne formuleringa om at overtid kan finne stad dersom det har oppstått særleg arbeidspress blei fjerna og ei formulering der arbeidstakaren fekk rett til å verte fritaken frå overtidsarbeid dersom det låg føre vektige sosiale eller helsemessige grunnar. Dette førte med seg ei overføring av subjektiv vurdering om bruk av overtid frå arbeidsgjevaren til arbeidstakaren. I tillegg meiner Erlie at det same skjer med reglane for fritid.

---

<sup>66</sup> Mellombels forskrift 1977: 3

<sup>67</sup> Erlie 2007: 29

<sup>68</sup> Erlie 2007: 30



Han presiserar at arbeidsmiljølova var den fyrste arbeidervernlova som definerte fritid og som la inn eit minimumstal på fritid per døgn og per veke.<sup>69</sup> Dette førte til ei styrking av rammene for normalarbeidstida, meiner Erlien.

### **Arbeidstid med mellombels status.**

Fleirtalsforslaget frå Halden-utvalet om desse reglane var vidareført i 1977-forskrifta utan endringar. Det var derimot eit par nye element ved forskrifta som hadde kome til undervegs. Det som var nytt i 1977-forskrifta var ein paragraf om godkjenning av arbeidstidsordningane som skulle nyttast på dei faste installasjonane. Planar over alle arbeidstidsordningar som skulle brukast både i operatørselskapet og dei andre kontraktørselskapa skulle innsendast til Oljedirektoratet for godkjenning seinast 2 veker før ordningane skulle takast i bruk.<sup>70</sup> Denne regelen styrkte ansvaret rettighetshavaren hadde for kontroll av arbeidstida både for sine egne tilsette og tilsette i andre selskap på same arbeidsplass. Samtidig sa denne reglen noko om korleis tilsynet med arbeidstida skulle foregå. Det var styresmaktene som hadde avgjerdsrett i siste instans på om arbeidstidsordningane var i tråd med forskrifta eller ikkje. Rettighetshavar hadde plikt til å legge til rette for at forskrifta skulle følgjast, men til slutt var det tilsynsorganet som skulle kontrollere at desse var i samsvar med reglane. Eit tilsyn som gjekk føre seg på denne måten syner trekk av ein statleg tilsynsstrategi, der hovudpoenget var at sjølv om bedriftene og arbeidsgjevarane har ei plikt til å sjå til at arbeidsmiljølova vart fulgt, var det likevel styresmaktene som skal kontrollere verksemdene.<sup>71</sup>

At Kommunal-og arbeidsdepartementet såg eit behov for å ha eit overordna tilsyn med arbeidstidsordningane som blei tekne i bruk på sokkelen, tyder på at departementet vurderte arbeidstida som eit ekstra viktig område når det gjaldt arbeidervern. Departementet ville også sørge for at den helsemessige sida ved å tillate opphaldsperioder på opp til 32 døgn for enkelte arbeidarar var klarlagt før ei avgjerd om å iverksetje planar der opphaldsperiodene hadde ei slik lengd blei teken. Derfor hadde departementet teke med ei formulering i den mellombelse forskrifta om at uttaling frå bedriftslegen skulle innhentast før ei slik avgjerd vert teken. I tillegg ville departementet innhente arbeidstakaren sitt synspunkt på å ha opphaldsperioder på 32 døgn ved å ta med uttaling frå den lokale tillitsvalde saman med uttaling frå bedriftslegen før en fatta ei endeleg slutning om

---

<sup>69</sup> Erlien 2007:31

<sup>70</sup> Mellombels forskrift 1977: 17

<sup>71</sup> Bjørnson har skrive om tilsynstrategi i kontroll med arbeidsmiljøet på 1970-talet og meiner at denne måten å føre tilsyn med var sentral i denne perioda.

arbeidstidsordninga.<sup>72</sup> Dette gjorde at fleire instansar hadde høve til å verke inn på avgjerda om arbeidstida var forsvarleg, men at avgjerda til sist blei gjort på det politiske nivået. Alle desse faktorane syner oss at styresmaktene var opptekne av å hindre unødige og uforsvarlege konsetrasjonar av arbeidstida for dei enkelte arbeidarane. At styresmaktene såg behovet for eit overordna tilsyn med arbeidstida kan også tyde på at reglane var utforma på ein slik måte at skulle arbeidervernet verte tilstrekkeleg ivareteke var det naudsynt å la styresmaktene vurdere dette, ikkje å overlata dette til verksemda sjølv.

Eit anna hovudtrekk som eg meiner peikar seg ut ved måten den mellombelse forskrifta vart utforma på, var at det var få høve til å få dispensasjon frå reglane. Dei områda der ein hadde høve til dispensasjonar i arbeidsmiljølova var mellom anna på overtid. Men sjølv om det var få dispensasjonar frå reglane i forskrifta, vil det dermed ikkje seie at reglane var særleg restriktive i høve til måten arbeidstida blei organisert på i oljeverksemda. Verksemda fekk høve til å halde fram med dei arbeidstidsordningane som allereie var i bruk og regelen for alminneleg arbeidstid sette grenser for gjennomsnittleg arbeidstid per døgn og per veke gjorde i prinsippet heller ikkje arbeidstidsreglane meir restriktive enn dei var tidlegare. Sjølv om den ukentlege grensa var sett ned til 36 timar, kunne likevel arbeidstidsordningane halde fram som før. Erlien meiner at sjølv om arbeidsmiljølova tillot avvik frå arbeidstidsreglane gjennom dispensasjonar, kunne reglane ikkje tolkast som fleksible i og med at dispensasjonane kravde at direktoratet for arbeidstilsynet si godkjenning. Dette støttar opp under mi tolking av at sjølv om arbeidstidsreglane ikkje tillot dispensasjonar, var det ikkje dermed sagt at reglane var restriktive. Dette seier noko om skilnaden mellom måten arbeidstidsregimet på fastlandet var utforma og måte arbeidstidsreglane i Nordsjøen var utforma på. Arbeidstidsreglane i Nordsjøen var meir fleksible fordi dei opna for ei annleis organisering av arbeidstida enn det som var vanleg på fastlandet i tillegg til at måten arbeidstida var organisert på tidlegare kunne halde fram.

At arbeidstidsreglane i Nordsjøen var meir fleksible kan ein sjå i måten både fritidsføresegna og overtidsføresegna var utforma på. Fritidsføresegna var avgrensa per døgn og per opphaldsperiode, slik at uansett kva slags opphaldsperiode ein hadde fekk ein fritid etter denne opphaldsperioda som skulle vare ein tredjedel av denne før ein blei sendt ut igjen. Dette gjorde at arbeidstakarne kunne bli sendt ut igjen før avspaseringsperioda etter planen var ferdig. Dersom ein arbeidstakar hadde ei arbeidstidsordning med 8 dagar arbeid og 8 dagar fri, kunne arbeidstakaren i prinsippet verte sendt ut igjen som vikar etter berre 4 dagar fri. I og med at fritidsføresegna opna for dette og ikkje var

---

<sup>72</sup> Mellombels forskrift av 1977: § 9 og 13

avgrensa i høve til fritid per måned eller veke, slik den var i arbeidsmiljølova, gjer at arbeidstidsreglane i Nordsjøen framstår som meir fleksible. Det same gjeld overtidsreglane. I overtidsføresegnene i arbeidsmiljølova var overtida avgrensa per døgn, veke, måned og år, medan overtidsreglane i Nordsjøen var kun avgrensa per døgn og år. I og med at avgrensinga ikkje var meir restriktiv opna dette for ein meir fleksibel bruk av overtid enn det arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova gjorde. Rett nok var rammetala for overtidsbruk per år i Nordsjøen dei same som i arbeidsmiljølova, men eg vil likevel meine at poenget med færre rammer for arbeidstida i Nordsjøen gjer desse reglane meir fleksible.

I den mellombelse forskrifta ser vi også at uttaling frå tillitsvalgt skulle om mogleg innhentast før avgjerd om arbeidstidsordningar med 32 døgn opphaldsperioder skulle iverksetjast. Dette gjer at tillitsvalgtapparatet vert engasjert i spørsmålet om arbeidstid. Dette var også ein sentral del i det normative grunnlaget for arbeidsmiljølova. Arbeidstakarmedverknad var viktig og gjennom tillitsmannsapparatet blei den enkelte arbeidstakar sine rettar kollektivt ivareteke. Som ein del av arbeidstidsregimet på fastlandet var også dette viktig. Erlien meinte at dette var ein sentral del i regimet. På dette punktet kan ein sjå at arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen ikkje skilte seg i stor grad frå arbeidstidsregimet på fastlandet.

### **Arbeidstid på permanent grunn.**

I 1979 blei arbeidsmiljøforskrifta vedteken å skulle gjelde på permanent grunnlag. Men det hadde på dette tidspunktet kome inn nokre endringar i forskrifta som ikkje hadde vore der tidlegare. Vi fekk vite at det skulle kome ei stortingsmelding som skulle ta for seg arbeidsmiljøspørsmåla tilknytta oljeverksemda som skulle handsamast i stortinget. Før dette gjort var det behov for ei mellombels forskrift som skulle gjelde fram til handsaming av desse spørsmåla var ferdig. Men det kom inga stortingsmelding som tok for desse spørsmåla. Ein fekk då heller ingen stortingsdebatt om innhaldet i forskrifta. Det er uvisst kvifor dette ikkje blei gjennomført, men arbeidsmiljøforskrifta blei i alle tilfelle gjort permanent gjeldande i 1979. På dette tidspunktet hadde det kome inn nokre nye element i forskrifta som omtala både arbeidstid og tilsyn med arbeidsmiljøet på sokkelen. I 1979-forskrifta blei det presisert at det var høve for partane å avtale arbeidstidsordningar med opphaldsperioder på opptil 16 døgn, men med Oljedirektoratet sitt samtykke. Det var forsåvidt lov å ha opphaldsperioder på opp til 16 døgn til saman i 1977-forskrifta. Men der var det ikkje presisert at det var gjennom ei avtale mellom partane at lengda på opphaldsperioda skulle fastsettast. Ein får

slik inntrykk av at 16-døgns opphaldsperiode ikkje var noko ein ville oppfordre til og ville ha som norm for arbeidarane og at den statlege kontrollen med arbeidstida hadde vorte meir involvert i måten arbeidstida var organisert på. Direktoratet fekk til dømes ein ekstra kontrollfunksjon, då direktoratet skal gje samtykke til at andre arbeidstidsordningar kan nyttast.<sup>73</sup> Her ser vi at tillitsmannsapparatet og partssamarbeidet blei dregne inn i spørsmålet om arbeidstid på ein sterkare måte enn ved den mellombelse forskrifta av 1977. I tillegg var lengda på den normale opphaldsperioda endra frå 8 til 10 døgn. Grunnen var at departementet hadde sett at dette var den mest vanlege lengda på opphaldsperioda som blei praktisert og endra reglane i samsvar med praksisen. Dette seier noko om måten forskrifta blei utforma på. I tillegg har ein fått ei styrking av partssamarbeidet i 1979-forskrifta gjennom at andre arbeidstidsordningar enn den som forskrifta legg opp til, med 10 døgns opphaldsperiode, skulle forankrast i ei avtale mellom partane. Dersom det låg føre ei slik avtale kunne Oljedirektoratet samtykke at desse arbeidstidsordningane blei brukt. Dette var nok også for å legge til rette for arbeidstakarmedverknad i arbeidstidsspørsmålet lokalt. I tillegg blei det lokale arbeidsmiljøutvalet involvert i spørsmålet om lengda på opphaldsperioder utover 10 døgn. Dersom det var naudsynt med opphaldsperioder utover 10 døgn skulle ei uttaling frå arbeidsmiljøutvalet i bedrifta følge med i søknaden. Dette kan tolkast i retning av at styresmaktene ville hindre større konsentrasjonar av arbeidstid og om dette var naudsynt skulle avgjerda forankrast i kollektive organ som arbeidsmiljøutvalet, som hadde til formål å vurdere dei sidene ved arbeidstida som kunne verke inn på arbeidsmiljøet lokalt. Det hadde altså skjedd ei styrking av arenaen der arbeidstidsspørsmål blei vurdert lokalt. Likevel heldt styresmaktene fast på at andre lengder på opphaldsperioder skulle godkjennast av staten til slutt.

Det vi ser er at arbeidstidsregimet på fastlandet også i stor grad styrte måten arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen blei utforma på og at arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen var utforma over same lest og i tråd med dei intensjonar som arbeidsmiljølova førte med seg når det gjaldt arbeidstid. Likevel ser vi at desse arbeidstidsreglane fekk ei meir fleksibel reguering enn arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova.

## **Oppsummering.**

I dette kapitlet har vi sett på prosessen med utforminga av arbeidervernforskrifta av 1979 og om det var arbeidstidsregimet på fastlandet som regulerte også arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen. I denne prosessen blei det klart at det normative grunnlaget for arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova og arbeidstidsreglane i Nordsjøen var det same: Det var meininga at arbeidstida skulle fordelast mest

---

<sup>73</sup> Forskrift om arbeidervern m.v 1979: 5-6

mogleg jevnt utover året. Men vi såg også at arbeidstidsreglane i 1979-forskrifta fekk ei meir fleksibel utforming enn det arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova gjorde. Arbeidstida i Nordsjøen før 1979-forskrifta blei regulert ut frå arbeidstidskapitlet i Arbeidervernlova av 1956. Der var det få restriksjonar på arbeidstida for skiftarbeidarar. Arbeidstida var avgrensa til gjennomsnittsutrekning med ei grense på arbeidstid per veke. Dette blei også kjernen i arbeidstidsreguleringa i forskrifta, både i den mellombelse forskrifta av 1977 og den permanente forskrifta av 1979. I arbeidstidsreguleringa i Nordjsøen var det også færre restriksjonar på overtida enn arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova hadde, men det var likevel ikkje høve til å få dispensasjonar frå reglane. Likevel såg vi at reglane i 1979-forskrifta la reglane opp til den praksisen med arbeidstida som hadde etablert seg i oljeverksemda og hovudtrekket ved forskrifta av 1977 og 1979 var å sørge for at den praksisen som hadde etablert seg kunne forsetje utan at arbeidstidsreglane skulle vere til hinder for det. Dette tyder dermed på at sjølv om det normative grunnlaget for arbeidstidsreglane i Nordsjøen var det same, fekk arbeidstidsreglane ei fleksibel utforming som gjorde at arbeidsgjevarane i perioder kunne bryte med normen.

## Kapittel 3

### Arbeidstid i hardt vør

#### ***Innleiing***

I perioden frå 1979 til 1986 skjedde det mykje i Nordsjøen: Arbeidskonfliktar med streikar og lock-out, etablering av arbeidstakarorganisasjonar som stod utanfor det etablerte arbeidslivssystemet, og nye former for organisering på arbeidsgjevarsida. Arbeidstakarorganisasjonane var sterk vekt på regulering av arbeidstida og dette blei eit konfliktspørsmål i denne perioden. Omorganisering av tilsynet med arbeidsmiljø og tryggleik som også verka inn på arbeidstidsreguleringa på det politiske nivået. På fastlandet var det også rørsler å spore i arbeidstidsregimet. Dette kapitlet skal handle om korleis desse hendingane verka inn på arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen. Dei spørsmåla eg vil finne svar på er:

*Korleis påverka endringar i tilhøvet mellom partane arbeidstidsreguleringa i denne perioden?  
Kva fekk desse prosessane å seie for tilhøvet mellom partane og staten når det gjaldt arbeidstidsregulering?*

For å svare på desse spørsmåla vil eg mellom anna drøfte haldningar til arbeidstid blant styresmakter og arbeidsgjevarar og arbeidstakarorganisasjonen OFS som kjem til uttrykk i konfliktene i denne perioden. Vidare vil eg drøfte innføring av internkontroll opp mot arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen og seie noko om korleis dette verka inn på arbeidstidsreguleringa. Vidare trekk eg utfallet av desse diskusjonane med i ein ny diskusjon om kva desse prosessane får å seie for tilhøvet mellom partane og staten og endringar i samfunnet på eit overordna plan. Aller fyrst vil eg greie ut om endringar i organisasjonstilhøva og i måten å føre tilsyn med arbeidsmiljø og tryggleik på sokkelen i denne perioda.

## **Utvikling i organisasjonstilhøva på sokkelen.**

Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) blei godkjent som ein landsomfattande arbeidstakarorganisasjon i midten av januar i 1980. Organisasjonen var ei samanslutning av tre fagforeiningar som organiserte tilsette i operatørselskapa Phillips Petroleum Company Norway (PPCoN), Mobil Exploration Norway Inc. (MENI) og Elf Aquitaine Norge A/S (EAN).<sup>74</sup> Fagforeiningane sprang ut frå eit geografisk område som var avgrensa til det feltet dei ulike operatørselskapa hadde operatøransvaret for eller stor del av rettane til. Som tidlegare nemnt var det PPCoN som hadde operatøransvaret på Ekofisk-feltet og fagforeininga hadde namnet Ekofisk-komiteen, medan MENI hadde operatøransvaret på Statfjord-feltet og fagforeininga tok namnet Statfjordarbeidernes foreining (SAF). På Frigg-feltet var det EAN som var operatør, der fagforeininga tok namnet etter selskapet og blei då Elf Aquitaine Norge Offshoreforeining (EANOF). Kvar av desse fagforeiningane hadde si eiga tariffavtale med selskapa frå 1977 og 1978 til slutten av 1979. På arbeidsgjevarsida var det derimot inga anna samordning enn samarbeidsorganet Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforeining (NOAF), men denne foreininga var berre eit rådgjevande organ som ikkje førte tarifforhandlingar på vegne av medlemsselskapa. NOAF blei oppretta i 1979.<sup>75</sup> Forhandlingane mellom fagforeiningane og selskapa hadde då gått føre seg separat, og det var fyrst etter at OFS blei akseptert som ein landsomfattande organisasjon at dei felles forhandlingane for å opprette eit samla avtaleverk mellom OFS og dei tre selskapa tok til.<sup>76</sup>

I dei neste åra skjedde det mykje i organisasjonssituasjonen på sokkelen generelt, mellom OFS og NOAF spesielt. I 1981 blei arbeidsgjevarar og arbeidstakarar tettare innlemma i det norske arbeidslivssystemet ved Willoch-doktrinen, då statsminister Kåre Willoch la konsesjonskortet på bordet til oljeselskapa og truga med mindre konsesjonar til utanlandske selskap dersom dei ikkje ville tileigne seg dei arbeidslivstradisjonane det norske systemet representerte. NOAF hadde tidlegare same år meldt seg inn i NAF.<sup>77</sup> Organisasjonssituasjonen endra seg tidleg på 1980-talet. Fleire organisasjonar som tidlegare hadde tilknytning til LO og YS, braut ut av desse organisasjonane og danna uavhengige fagforeiningar med utgangspunkt i kva slags arbeidergruppe dei tilhørte. I denne perioda dukka Cateringansattes Forbund opp i tillegg til Oljeborernes Forbund og Rederiansattes forbund. Desse søkte etterkvart tilknytning til OFS, og dermed blei

<sup>74</sup> Eg omtalar desse selskapa seinare med forkortinga EMP.

<sup>75</sup> Smith-Solbakken 1997: 166

<sup>76</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980 sak nr.4 Del I: 2

<sup>77</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 272-273 NAF står for Norsk Arbeidsgiverforening.

Operatøransattes Forbund, OAF, danna, som utgjorde dei operatørtilsette sin fagorganisasjon. OFS skifta namn frå Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg til Oljearbeidernes Fellessammenslutning med same forkorting, OFS.<sup>78</sup>

### **Arbeidsmiljø og tryggleik.**

Omlegging av tilsynet med tryggleik og arbeidsmiljø kom til å få betydning for arbeidstidsreguleringa i denne perioden. Oljedirektoratet, med direktør Magne Ognedal i spissen, gjekk inn for å legge om tilsynsstrategien overfor oljeverksemnda etter at arbeidsmiljølova blei vedteken i 1977. Ideen som skulle prege tilsynet var at hovudarbeidsgjevar på det enkelte felt og den enkelte arbeidsplass skulle få eit tydlegare ansvar for at arbeidsmiljølova sine intensjonar blei oppfylt på sokkelen. Hovudarbeidsgjevar skulle utarbeide system for kontroll av arbeidsmiljøet, såkalla egenkontroll, og i 1979 kom Forskrift om egenkontroll. Etterkvart som ideen blei meir utarbeida, blei namnet endra frå egenkontroll til internkontroll, og ei ny forskrift kom i 1981 med namnet Forskrift om internkontroll. Her var tanken at styresmaktene skulle få ein ny rolle i tilsynet. Der tilsynet hadde gått på å etterprøve arbeidsgjevaren og kontrollere at verksemnda arbeidde i tråd med arbeidsmiljølova sine intensjonar, skulle no tilsynet foregå som eit tilsyn av systemet arbeidsgjevaren sjølv hadde oppretta for å betre arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Grunnen til at innføringa av internkontrollsystema blei relativt smertefri, var at dei fleste selskapa i oljeverksemnda allereie hadde innført system for kvalitetssikring av produksjonen og andre arbeidsoppgåver tilknytta produksjonen. På denne måten var det allereie etablert eit system for planlegging og kontroll av arbeidet, slik at å opprette eit system for kontroll av arbeidsmiljømessige sider av arbeidet, stort sett greitt å innføre. I 1985 skjedde det også ei endring i arbeidervernforskrifta som ei følge av innføringa av internkontroll i oljeverksemnda.

### ***Normer og verdjar i drakamp mellom stat, selskap og arbeidrar.***

#### **Tøffe forhandlingar.**

Slik OFS såg det, var dei tariffavtalene som eksisterte mellom selskapa og dei tre fagforeningane så forskjellige, at arbeidsvilkåra for dei operatørtilsette på dei tre felt blei ulike. Derfor ville OFS etabelere eit felles avtaleverk mellom selskapa og OFS.<sup>79</sup> Dei tre oljeselskapa gjekk inn i felles forhandlingar med OFS 6. februar 1980. Ein månad seinare braut forhandlingane saman, og Riksmeklingsmannen blei informert om brotet. Hovudproblemet i forhandlingane, meinte OFS, var

<sup>78</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 268-269

<sup>79</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980 sak nr.4 Del I: 6



at arbeidsgjevarane hadde vanskar med å kome fram til felles standpunkt i dei ulike spørsmåla, og at arbeidsgjevarne derfor ville ha ein liknande struktur som hadde vore i dei tidlegare avtalene. Selskapa ville ha særskilde avtalar mellom kvar fagforeining og kvart selskap og ikkje ei felles avtale slik OFS ville. OFS meldte inn plassoppseiingar som skulle gjelde frå og med 20.mars. Men ifølge lova om inntektsegulering av 1978 kunne ikkje nokon av partane setje i verk arbeidskamp før etter hovudtariffoppgjøret for våren 1980 var avslutta.<sup>80</sup> Dermed trekte OFS plassoppseiingane attende. Den 25.mars blei partane einige om at det skulle først vidare forhandlingar og også om strukturen i avtaleverket. Nesten to månadar etterpå, 21.mai, braut OFS forhandlingane, og meldte om plassoppseiing for medlemmane sine med verknad frå 28.mai. Riksmeklingsmannen la ned forbod mot stans i arbeidet, og sidan hovudoppgjøret enno ikkje var avslutta, kunne plassoppseiingane heller ikkje denne gangen setjast i verk. Partane blei kalla inn til tvungen mekling 5.juni og hadde meklingsmøter i nesten ein måned før OFS kravde at meklinga blei avslutta, men det førte ikkje til noko løysing på konflikta. Partane blei ikkje einige om innhaldet i hovudavtala, som var den delen som gjekk på spelereglar mellom OFS og dei tre selskapa, og arbeidsgjevarane godtok heller ikkje forslaget frå OFS om den delen av avtala som gjekk på løns-og arbeidsvilkår. Streik blei sett i verk frå og med 3 juli og varte til 17.juli. Dagen etter vedtok regjeringa ved provisorisk anordning at Rikslønnsnemnda skulle avgjere tvistesaka mellom OFS og dei tre oljeselskapa.<sup>81</sup>

Kravet frå OFS ved forhandlingane i 1980 om arbeidstid var sett saman av fleire tilhøve som gjekk på arbeidstida. For det fyrste ville OFS ha ei tariffesting av arbeidstidsordninga 12-24.<sup>82</sup> Deretter ville OFS ha lagt om skiftplansystemet frå å vere basert på at 2, 5 personar skulle dele ei stilling til å vere basert på 3 personar. For at skiftplanane skulle gå opp med 2, 5 personar var det i realiteten 2 personar på ei stilling med vikarar som steppa inn for den tida som kom imellom. Til slutt ville OFS ha tariffesta eit maksimumstal på arbeidstimar per år som var lavare enn det årlege timetalet dei arbeidstidsordningane som var i bruk på det tidspunktet gav.<sup>83</sup> Konsekvensane av dette arbeidstidskravet ville ha ført til at skiftplansystemet måtte leggest om, og frekvensen mellom arbeidsperioder og friperioder hadde vorte annleis fordelt. Sidan det var 3 personar som skulle dele stillinga, ville det bli færre opphaldsperioder totalt og talet på arbeidstimar i eit årsverk ville ha gått ned. Dette ville mest sannsynleg ha vore konsekvensen av å tariffeste eit maksimumstal på arbeidstimar per år som var lavare enn det dagens arbeidstidsordningar var bygd på. Sidan ei

<sup>80</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980 sak nr.4 Del I: 2

<sup>81</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980 sak nr.4 Del I: 2-5

<sup>82</sup> 12-24 siktar til ei arbeidstidsordning oppdelt i ei opphaldsperiode på 12 døgn avløyst av ei friperiode på 24 døgn.

<sup>83</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980 sak nr.4 Del I: 9-10

tariffesting av eit maksimumstal på arbeidstimar per år gjorde at OFS fekk heimel i tariffavtala til å krevje overtidsbetaling for arbeidstimar utover årsgrensa, ville det førte til at det blei dyrare for arbeidsgjevarane å fortsetje med desse arbeidstidsordningane. Ein mogleg konsekvens ville verte at arbeidstakarane tente meir i form av overtidsbetaling. Ein anna alternativ konsekvens av arbeidstidskravet til OFS var at arbeidstida offshore ville verte dramatisk kortare. Dersom arbeidstidsordninga 12-24 blei innført saman med ein overgang til 3 personar per stilling blei innført ville dette føre til ein arbeidstidsreduksjon på over 250 timar årleg.<sup>84</sup>

### **Kortare arbeidstid for betra tryggleik.**

Argumentasjonen til OFS for dette arbeidstidskravet spelte i fyrste rekke på arbeidsmiljø og tryggleik. Ved å referere til Alexander Kielland-ulukka for å syne kor viktig tryggleiksopplæring var, hevda OFS at arbeidstida på installasjonane måtte ned for å redusere risikoen for ulukker. I følge OFS fekk ein ved å redusere arbeidstid offshore frigjort arbeidstimar som kunne bli brukt i land til tryggleiksopplæring. Tanken var altså å nytte dei 250 timane til tryggleiksopplæring i land.

Oljeselskapa avviste kravet frå OFS fordi den effektive arbeidstida offshore ville verte redusert med fleire hundre timar dersom kravet blei innfridd.<sup>85</sup> Arbeidsgjevarane meinte at tryggleiksspørsmåla ikkje høyrde heime i tarifforhandlingane og ville at denne saka skulle takast opp på eit anna plan. Dessutan viste oljeselskapa til ein protokoll som var inngått av begge partar under forhandlingane om hovudavtala. I følge denne protokollen hadde partane vorte samde om at det skulle opprettast ei studiegruppe med like mange representantar frå oljeselskapa som frå OFS. Gruppen skulle gå gjennom tryggleikssituasjonen i oljeverksemda og vurdere om tryggleiksopplæringa var god nok. Vidare skulle gruppa utarbeide eit forslag til ei forbetra tryggleiksopplæring for dei tilsette. I spørsmålet om arbeidstidsordningane var lovlege, peika oljeselskapa på at Oljedirektoratet hadde godkjent alle arbeidstidsordningane.<sup>86</sup>

Rikslønnsnemnda vurderte saka som veldig omfattande og kompleks. Grunnen til det var at det var tale om både oppretting av ei hovudavtale og fastsetting av løns-og arbeidsvilkår. Vidare meinte nemnda at dei tilhøva som ho skulle ta stilling til var kompliserte og at framstillingane frå begge partar kunne ha vore klarare. Derfor kom nemnda fram til at ho ikkje kunne ta stilling til alt i denne saka. Nemnda meinte at sidan partane i liten grad hadde fått høve til å forhandle om både løn og

<sup>84</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980, sak nr. 4, del I: 10

<sup>85</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980, sak nr.4, del I: 33

<sup>86</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980, sak nr.4, del I: 33-35

arbeidstid, kunne ei avgjersle frå nemnda i desse spørsmåla ”føre til at man fikk et resultat som begge parter fant utilfredstillende og som var belastet med skjevheter som kunne vært unngått”.<sup>87</sup> Nemnda ville konsentrere seg om spørsmåla som tok for seg innhaldet i hovudavtala og la partane forhandle vidare om løns-og arbeidsvilkår og dei andre krava som OFS stilte.<sup>88</sup>

### **Fleksibel løysing.**

OFS og dei tre selskapa forhandla vidare utover hausten. Men det tok ei stund før avtaleverket var på plass. Partane skulle rapportere inn kva dei blei samde om til Rikslønnsnemnda.

Rikslønnsnemndas andre orskurd i denne tvistesaka blei avsagt 16.oktober og det generelle blei lønstillegget fastsett. Partane skulle forhandle vidare om utforming av arbeidsvilkåra og desse forhandlingane skulle vere avslutta innan 1.november. Rikslønnsnemnda skulle då formelt godkjenne forhandlingsresultatet som ein del av tariffavtala. Partane blei i dette tidsromet samde om utforminga av den delen av tariffavtala som tok for seg løns-og arbeidsvilkår. Men det var ikkje mogleg å kome fram til eit avtaleverk der alle delar var felles for alle tre selskapa. Derfor hadde tariffavtala tre tillegg som regulerte tilhøve som dei tre oljeselskapa ikkje kunne finne ei felles løysing på.<sup>89</sup> I denne saka la Rikslønnsnemnda til rette for at partane sjølve kunne forhandle seg fram til løysingar, spesielt når det gjaldt delen som gjekk på arbeidsvilkår. Nemnda la få føringar bortsett frå å fastsette ei økonomisk ramme for dei vidare forhandlingane. Partane fekk høve til å kome fram til ei utforming av tariffavtala utan vidare innblanding frå nemnda. Utfallet av desse forhandlingane blei arbeidstidsreglar som ikkje avgrensa arbeidstida meir enn det 1979-forskrifta gjorde. Det var nemleg den same formuleringa om alminneleg arbeidstid i 1979-forskrifta som blei teken inn i overenskomsten mellom OFS og EMP<sup>90</sup> Arbeidstida skulle ikkje overstige 12 timar i døgnet og 36 timar i gjennomsnitt per veke over eit periode på høgst eitt år, medan lengda på opphaldsperioda skulle avtalast nærmare mellom partane på den enkelte bedrift.<sup>91</sup> Det var desse arbeidstidsreglane som utgjorde arbeidstidsreguleringa på det sentrale kollektive nivået i perioda fram til 1986.

OFS var ei hovudsamanslutning som stod utanfor LO, og banda mellom LO og den sitjande arbeiderpartiregjeringa var sterke. Arbeiderpartiet og LO stod for mykje av dei same verdiane og delte tilknytning til det sosialdemokratiske verdisetet. LO hadde også ein avgjerande posisjon i

<sup>87</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980: 39-40

<sup>88</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980, sak nr. 4, del I: 41, 84

<sup>89</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 1.desember 1980, sak nr.4, del III: 3

<sup>90</sup> EMP er første bokstaven i namnet til dei tre oljeselskapa Elf, Mobil og Phillips og er her forkorta til EMP, sidan dei tre selskapa var samla om forhandlinga med OFS.

<sup>91</sup> Domsavseiing i arbeidsretten 22.februar 1982: 59

arbeidslivet og LO hadde stor innverknad på sine medlemsforbund og la mange føringar for medlemsforbunda både fagleg og politisk. I og med at OFS ikkje forplikta seg til noko spesifikt verdisett gjennom tilslutning til eit politisk parti eller til LO, stod OFS fritt til å utforme sin eigen politikk. Det OFS forplikta seg til var derimot å ivareta medlemmane sine interesser, med andre ord: oljearbeidarane sine interesser. Dette syner seg i krava og argumentasjonen til OFS ved forhandlingane i 1980. OFS ville ha ei meir restriktiv regulering av arbeidstida, noko som tilsynelatande peikar i retning av måten arbeidstidsregimet på fastlandet ville ivareta arbeidstida for arbeidstakarane på. Argumentasjonen bar preg av å ville ha større likskap i arbeidsvilkår med arbeidstakarar i liknande industri på fastlandet, noko som kan tolkast i retning av eit sosialdemokratisk verdisyn, som var kjerna i arbeidstidsregimet ifølgje Erlie.<sup>92</sup> Men i og med at OFS sine krav ville ha ført med seg ein enorm reduksjon av arbeidstida i høve til kor mykje arbeidstakarar i liknande industri på fastlandet arbeidde, i tillegg til at OFS krevde ei auke i løna på 33 %, noko som ville ha ført til eit voldsomt hopp i lønsnivået for oljearbeidarane, oppstår det eit misforhold mellom måten OFS argumenterte på og kva organisasjonen krevde av goder i høve til resten av arbeidslivet. Det var også viktig for OFS at alle krava blei innfridd på ein gong, noko som ville føre til store kostnader for arbeidsgjevarane. Dette tyder på at OFS var klar over si eiga markedsrett og at industrien hadde store økonomiske midlar til å innfri desse krava. OFS ville også at medlemmane skulle få ta del i den økonomiske gevinsten som låg i oljeproduksjonen gjennom fleire goder.

### **Lokal tilpassning.**

Det skjedde ikkje endringar i måten desse reglane var utforma på før den allmenne arbeidstidsreduksjonen i 1986. Kva seier desse reglane om tilhøvet mellom arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen og arbeidstidsregimet på fastlandet? OFS prøvde ved fleire høve i løpet av denne perioden å endre desse arbeidstidsreglane ved tariffoppgjøra utover på 1980-talet, men utan hell. Alle tariffoppgjøra på 1980-talet enda i Rikslønnsnemnda, og staten fekk på denne måten siste orden i saka om korleis arbeidstidsreglane var utforma. Dette tyder på at arbeidstakarane ikkje hadde særleg stor innverknad på arbeidstidsreguleringa på det sentrale kollektive nivået. På det lokale kollektive nivået derimot hadde fagforeiningane truleg større innverknad på måten arbeidstida blei regulert og organisert på. Året etter forhandlingane om avtaleverk mellom OFS og oljeselskapa blei avslutta, i 1981, bad Ekofisk-komiteen arbeidsgjevaren PPCoN om at dei arbeidstakarane som var dekkja av OFS-avtala, kunne gå over til ei anna arbeidstidsordning med intervalla 12-12, 12-24. Dette gjekk i orden og dei lokale partane, Ekofisk-komiteen og PPCoN, blei

---

<sup>92</sup> Erlie 2007: 41

også under drøftingane i januar 1982 samde om ei kompensasjonsordning i overgangsperioden mellom gammal og ny arbeidstidsordning. Dei tilsette skulle få utbetalt overtidsbetaling for dei arbeidstimane der dei tilsette etter gammal arbeidstidsordning skulle hatt fri.<sup>93</sup> Dette tyder på at selskapa var villige til å betale for arbeidstida og at det ikkje var like vanskeleg å få gjennomført endringar i arbeidstidsordninga lokalt.

Styrketilhøvet mellom arbeidsgjevarane og OFS gjekk i retning av ein ny balanse mellom partane. Arbeidstakarorganisasjonane stod sterkare i denne perioda enn før. OFS styrka seg og fekk meir påverknadskraft sidan både medlemstalet totalt vaks, i tillegg til at fleire arbeidergrupper samla seg i ein organisasjon. I og med at arbeidstakarsida blei sterkare i denne perioden, auka også deira makt til å presse igjennom endringar ved tariffoppgjøra. På arbeidsgjevarsida endra også organisasjonstilhøva seg. Oljeselskapa meldte seg inn i Norsk arbeidsgiverforening (NAF) i november i 1981.<sup>94</sup> Gjennom å bli medlem i NAF, måtte oljeselskapa forholde seg til dei samarbeidstradisjonane som hadde etablert seg mellom NAF og LO gjennom lengre tid. Styresmaktene kunne dermed forholde seg til oljeselskapa gjennom NAF, noko som var ein innarbeidd tradisjon når det gjaldt arbeidslivsrelasjonar i Noreg. Ved å bli medlem i NAF forplikta også oljeselskapa seg til å ta omsyn til dei retningslinjene for tariffoppgjøra som LO og NAF sentralt blei samde om. Dermed blei oljeselskapa si evne til å innfri dei krava som OFS fremja i denne perioden styrt av dei føringane som LO og NAF kom fram til ved tariffoppgjøra. I denne perioda ser vi også at staten greip inn i alle arbeidskampane som blei sett igang på sokkelen med tvungen lønnsnemnd. Ved alle oppgjøra blei OFS sine krav avvist og forslaga frå NAF teke inn i overenskomsten. Dette førte til at arbeidstidsreguleringa på det kollektive sentrale nivået i stor grad blei bestemt av staten og arbeidsgjevarane.

### **Til kamp for ei meir restriktiv regulering.**

Slik vil har sett ville krava til OFS føre til ei strengare regulering av arbeidstida på det sentrale kollektive nivået. OFS legg til grunn ei forståing av arbeidstidsreglane i 1979-forskrifta som var meir restriktiv enn det styresmaktene la opp til. Som nemnt tidlegare fekk arbeidstidsreglane i 1979-forskrifta ei fleksibel utforming med av gjennomsnittsutrekning av arbeidstida som hovudregel, der rammene for arbeidstida i forskrifta blei avgrensa per døgn og per veke.<sup>95</sup> Forskrifta presiserte ikkje noko tal for årleg arbeidstid i sjølve reglane. I kommentaren til 1979-forskrifta var det derimot frå departementet si side lagt opp til at den årlege arbeidstida skulle kome på 1733 timar. Slik talet står

<sup>93</sup> Protokoll mellom PPCoN og Ekofisk-komiteen 8.januar 1982. Arkiv: Ekofisk-komiteen.

<sup>94</sup> Smith-Solbakken 1997: 328

<sup>95</sup> Jamfør kapittel 2

nemnt i kommentaren, framstår dette talet som ei rettleiande norm, og det var opp til styresmaktene som skulle godkjenne arbeidstidsordningane å vurdere i kva grad dette talet kunne avvike for å kome arbeidstidsordningane i Nordsjøen i møte. OFS opererte med ei anna forståing av denne formuleringa i kommentaren til 1979-forskrifta. OFS hevda i forhandlingane i 1980 at arbeidstidsordningane var i strid med 1979-forskrifta, sidan det i kommentaren til 1979-forskrifta stod at årleg arbeidstid ville kome på 1733 timar, medan dei arbeidstidsordningane som var i bruk på sokkelen baserte seg på ei årleg arbeidstid på 1752 timar. Derfor var dei ordningane som var i bruk på sokkelen å rekne som ulovlege, og sidan same formulering stod i overenskomsten mellom OFS og EMP, var arbeidstidsordningane dermed også tariffstridige, eit syn OFS gjekk til arbeidsretten med.<sup>96</sup>

Det var snakk om ca 19 timar per år som OFS meinte tariffstridige. Men det som OFS ikkje tok omsyn til, var at skiftplanane til den enkelte arbeidar gjekk ikkje opp med kalenderåret, noko som førte til at arbeidstida per år ville svinge litt frå år til år. Dette var også grunnen til at arbeidsgjevarane og styresmaktene opererte med eit gjennomsnittleg årstimetal. Å ta sikte på å ha ei absolutt grense for den årlege arbeidstida, ville då ikkje vore praktisk mogleg med den måten arbeidstida blei organisert på i Nordsjøen. Konsekvensen av kravet til OFS ville ha vorte ei omlegging av skiftplansystemet for å kome grensa på 1733 timar i møte, eller å betale overtid for dei overskytande timane per år. I og med at skiftplansystemet var lagt opp til eit gjennomsnittleg årleg timetal på 1752, tydde dette at i nokre år kom den årlege arbeidstida til å bli kortare enn 1752 timar, medan i andre år kom til å bli høgare enn 1752 timar. Dersom grensa for arbeidstida skulle vere på 1733 timar årleg, ville arbeidarane ut frå det skiftplansystemet som var i bruk på sokkelen i nokre år, få ei høg utbetaling av overtidskompensasjonar for timar arbeidd utover 1733 årleg. Arbeidsretten avsa dom i denne saka 22.februar 1982, og retten sitt standpunkt i saka var at arbeidstidsordningane var godkjent av styresmaktene og dermed var ikkje arbeidstidsordningane tariffstridige. Arbeidsretten meinte også at det ikkje låg føre ei slik forståing av arbeidstidsreglane som OFS argumenterte med. Eit argument for dette var at OFS i overenskomsten i 1980 hadde vorte samde med arbeidsgjevarane om at som ein kompensasjon for at skiftplanane førte med seg eit ujevnt timetal per år, skulle arbeidstakarane få overtidskompensasjon for denne ulempa. Den enkelte arbeider på OFS-avtala skulle få betalt overtid for 2 timar per måned, som godtgjersle for varierende arbeidstid per år.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Domsavseing i arbeidsretten 22.februar 1982: 63

<sup>97</sup> Domsavseing i arbeidsretten 22.februar 1982: 58 Nettside: [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no) Lest 18.04.2011.

## **NAF forsvarar styringsretten.**

I november 1982 kontakta NAF Kommunal- og arbeidsdepartementet, som hadde forvaltningsansvar for arbeidsmiljøspørsmål i oljeverksemda, for å få ei klargjering av korleis enkelte føresegner i forskrifta skulle tolkast og korleis Oljedirektoratet praktiserte desse.<sup>98</sup> NAF ville ha Kommunal- og arbeidsdepartementet si vurdering av om Oljedirektoratet tolka og praktiserte desse føresegnene rett. Dette gjaldt spesielt overtidsarbeid i friperioda og korleis skiftplanen til den enkelte vart vurdert i høve til maksimal årleg arbeidstid. ”Selskapene har i forbindelse med forlenget oppholdsperiode på grunn av overtid bestrebet seg på å holde hovudverneombud/tillitsmenn samt OD orientert”.<sup>99</sup> Oljedirektoratet la opp til at overtidsarbeid der den aktuelle arbeidstakaren blei beden om å stå lenger på arbeid før heimreise til fastlandet, skulle vere basert på samtykke frå arbeidstakarane gjennom fråsegn frå tillitsmann. Deretter skulle Oljedirektoratet skriftleg godkjenne overtidsarbeidet før det blei sett i verk.

Men måten NAF ordla seg i høve til denne praksisen, var at selskapa har «bestrebet seg» på å halde arbeidstakarane og Oljedirektoratet orientert. Dette tyder på at dette var ein praksis som ikkje alltid blei fulgt. Det NAF protesterte mot når det gjaldt denne praksisen, var at arbeidstakarane kunne få fullmakt til å stoppe overtidsarbeidet, og dessutan kunne ei slik fullmakt gjere arbeidstakarane i stand til å presse gjennom ei mannskapsauke frå 2, 5 personar til 3 personar per stilling, noko som ifølgje NAF ville få store økonomiske verknadar for oljeverksemda. NAF meinte at sidan paragrafen om overtid i forskrifta ikkje sa noko om vilkåra for overtid eller prosedyren som skulle følgjast ved utviding av opphaldsperioda, men at det var under paragrafen for allmenn arbeidstid dette stod, gjorde at ein måtte stille spørsmål ved kva medhald Oljedirektoratet hadde til å pålegge ei slik prosedyre.<sup>100</sup> Direktoratet meinte i høve til overtidsføresegnene og inngrep i styringsretten at ein ikkje kunne legge avgjerande vekt på definisjonen av arbeidstid og overtid og kva paragraf denne stod under, sidan opphaldsperiode definerte eit tidsrom som både inneheldt arbeidstid og fritid. Hovudpoenget blei då at ein ikkje utan vidare kunne setje likskapsteikn mellom definisjonen av arbeidstid og vilkåra for overtid etter arbeidsmiljølova og definisjonen av opphaldsperiode i forskrifta, då omgrepet opphaldsperiode hadde ein mykje vidare definisjon enn arbeidstid.<sup>101</sup> Denne saka syner klart kva intensjonen med arbeidstidsreglane i 1979-forskrifta var når det gjaldt overtid. Intensjonen var å halde overtida innanfor strenge rammer. Dette syner oss også at det

<sup>98</sup> Brev til Kommunal-og arbeidsdepartementet frå NAF 12.november 1982.

<sup>99</sup> Brev til Kommunal-og arbeidsdepartementet frå NAF 12.november 1982: 2

<sup>100</sup> Brev til Kommunal-og arbeidsdepartementet frå NAF 12.november 1982: 3

<sup>101</sup> Brev til Kommunal-og arbeidsdepartementet frå Oljedirektoratet 26.november 1982: 1-2

normative grunnlaget for arbeidstidsreglane i Nordsjøen og for arbeidstidsregimet på fastlandet var det same. Men på same tid gjer denne saka det også klart at sjølv om det normative grunnlaget for arbeidstidsreglane var det same, opna arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen for ei annleis organisering av arbeidstida enn på fastlandet. Dette såg vi i kapittel 2. Det at fråsegna frå arbeidstakarane var ein del av vurderingsgrunnlaget til OD for å godkjenne at opphaldsperioda blei forlenga, syner oss fleire ting. For det fyrste at vurderinga av arbeidstid som eit arbeidsmiljøspørsmål i siste instans var plassert hjå styresmaktene. Her skil arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen seg frå arbeidstidsregimet på land. I følge Erlie blei eit element av subjektiv vurdering av arbeidstida overført frå arbeidsgjevar til arbeidstakar. Dette var eit sentralt trekk i reguleringsregimet av 1977. Erlie argumenterer med at gjennom å ta vekk formuleringa om dersom særleg arbeidspress oppstått kunne arbeidsgjevar pålegge arbeidstakarane overtidsarbeid og erstatte denne med ei formulering der tillitsmannen skulle uttale seg før overtidsarbeidet blei iverksett gjorde at det skjedde ei endring i vurderinga av arbeidstida.<sup>102</sup> I arbeidstidsreglane i Nordsjøen blei dette også gjort.

### **Kortare arbeidstid for betre velferd.**

Kortare arbeidstid blei eit krav som OFS stod på fram til 1986. Ved tariffoppgjøret i 1984 blei kortare arbeidstid igjen eit tema i forhandlingane. Oppgjøret enda også denne gangen i rikslønnsnemnda etter at partane hadde forhandla utan resultat og partane hadde vore til mekling utan å kome nokon veg. Kravet frå OFS var som tidlegare å korte ned arbeidstida for arbeidstakarane gjennom å basere skiftplansystemet på 3 personar på ei stilling framfor 2, 5 med vikarar eller «breakers» som dei blei kalla, som fylte opp tida mellom dei 2 som delte stillinga. Argumentasjonen OFS førte for dette kravet var ganske lik argumentasjonen ved etableringa av tariffavtale mellom OFS og oljeselskapa i 1980. Men på nokre punkt hadde argumentasjonen endra seg. Hovudpoenget i argumentasjonsrekka til OFS i 1984-oppgjøret baserer seg på fritid som eit velferdsgode, medan argumentasjonsrekka ved oppgjøret i 1980 baserte seg på kortare arbeidstid for å ivareta tryggleiken for arbeidstakarane. Kravet frå OFS om kortare arbeidstid kom i form av ei endring i formuleringa under alminneleg arbeidstid frå «ikke overstige 36 timar per veke over ei periode på høgst eitt år» til «ikke overstige den til enhver tid maksimalt lovbestemte arbeidstid for helkoninuerlig skiftarbeide pr år».<sup>103</sup> OFS argumenterte med same forståing av arbeidstidsreglane i 1979-forskrifta som tidlegare, at forskrifta gav 1733 timar i årleg arbeidstid, men i tillegg til dette kom ein ekstra feriedagen som blei innført i 1982 som blei trekt frå desse timane. Den årlege arbeidstida blei då 1733 timar minus 12 timar som var ein arbeidsdag i Nordsjøen. Dermed blei den

---

<sup>102</sup> Erlie 2007: 30

<sup>103</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 2.juli 1984: 7



årlege arbeidstida 1721 timar til saman. Argumentasjonen spelte vidare på poenget som OFS tidlegare hadde nytta; at arbeidstidsordningane i Nordsjøen var basert på ei årleg arbeidstid på 1752 timar, som 19 timar, 31 timar viss ein rekna med den ekstra feriedagen, over den lovfesta arbeidstida. Dessutan gjorde dette ikkje noko med det faktum at overtid blei flittig brukt for å dekke inn sjukefråvær og permisjonar. Dette i tillegg til den utstrekte overtidsbruken gjorde at arbeidstakarane si fritid blei invadert, noko som var i strid med intensjonen i arbeidsmiljølova der restriksjonar blei lagt på arbeidstida for å verne om fritida. Dermed måtte formuleringa under alminneleg arbeidstid byttast ut.<sup>104</sup> OFS la større vekt på overtidsbruken i verksemda i argumentasjonen ved dette oppgjøret enn tidlegare i tillegg til å vektlegge fritid som ein verdi i seg sjølv.

NOAF argumenterte som før med at arbeidstidsordningane som var i bruk på sokkelen var godkjente av styresmaktene og dermed fullt lovlege. Dessutan meiner NOAF at ulempen med at den årlege arbeidstida får eit ujamnt tal per år, vert kompensert med 3 timars overtidsbetaling per månad. NOAF ville at formuleringa som stod i tariffavtala frå tidlegare skulle bli ståande og avviste kravet frå OFS.<sup>105</sup> Rikslønnsnemnda meinte at arbeidstidsordningane, slik dei blei praktiserte då, ikkje var urimelege og viste til at denne skiftplanordninga har vorte godkjent av styresmaktene og dermed ikkje kan sjåast som ulovleg heller. Rikslønnsnemnda viste også til dommen frå arbeidsretten i 1982 om arbeidstidsspørsmålet og tek med dette sitatet frå dommen: ”Denne ordning forutsettes å være blitt akseptert av myndighetene. Arbeidsretten er etter dette kommet til at hovedavtalens bestemmelse må forstås slik at det ikke gjelder noen absolutt grense for den årlige arbeidstid, idet mindre avvikelser for den enkelte år er godtatt ut fra hensynet til et rasjonelt skiftplansystem.”<sup>106</sup> Nok ein gang greip styresmaktene inn i oppgjøret mellom OFS og NAF og det skjedde ingen endringar i arbeidstidsreguleringa på det sentrale kollektive nivået. Men sjølv om OFS hadde endra litt profil i argumentasjonen sidan sist, var det grunnleggande rasjonalet OFS la opp argumentasjonen sin etter det samme. Det som var poenget med krava var å forbedre oljearbeidarane sin situasjon.

---

<sup>104</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 2.juli 1984: 27-33

<sup>105</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 2.juli 1984: 59-60

<sup>106</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 2.juli 1984: 98

## ***Tid under intern kontroll.***

### **Innføring av ein ny tilsynsstrategi.**

Som nemnt tidlegare, innførte Oljedirektoratet ei ny måte å kontrollere tryggleiken og arbeidsmiljøet i oljeverksemda på 1980-talet. I 1981 kom Forskrift om internkontroll som førte med seg eit nytt prinsipp for kontroll av tryggleik og arbeidsmiljø. Internkontroll fastslo at operatøren og rettighetshavaren hadde ansvaret for å utarbeide kontrollsystem for tryggleiken og arbeidsmiljøet. Ansvaret for tilsyn og kontroll blei på denne måten fordelt annleis mellom styresmakter og operatørselskapa enn tidlegare. Styresmaktene hadde framleis det overrørnda ansvaret for tilsyn av tryggleik og arbeidsmiljø i oljeverksemda, men til forskjell frå tidlegare var det ikkje deltafjorskrifter styresmaktene skulle føre tilsyn med, men med kontrollsystema operatørselskapa sjølve hadde utvikla. I tida frå 1981 og fram til 1985 var etablering av internkontroll som styringsprinsipp i oljeverksemda spesielt viktig for styresmaktene, og i 1986 meldte Oljedirektoratet at dei fleste operatørselskapa hadde fått etablert internkontrollsystem.<sup>107</sup> I 1985 blei også arbeidervernforskrifta av 1979 endra. Bakgrunnen var mellom anna innføring av det nye styringsprinsippet. Dette syner seg også i arbeidstidsreglane. Det var fleire element som blei endra ved arbeidstidsreglane i 1985. For det fyrste blei det meir tydeleg kva som var meint med omgrepet opphaldsperiode i tillegg til at lengda på opphaldsperioda blei endra. Vidare blei det tydlegare korleis vilkåra for overtid skulle tolkast i samband med opphaldsperioda. For det andre blei det høve til å arbeide meir overtid. For det tredje fekk større høve til å vike frå hovudregelen om 12-timars arbeidsperiode per døgn og 36 timars arbeidsveke i gjennomsnitt i året. For det fjerde blei regelen om godkjenning av arbeidstidsordninga endra.

Til forskjell frå 1979-forskrifta blei lengden av opphaldsperioden regulert under paragrafen for alminneleg arbeidstid. Slik vi har sett kunne dette føre til forvirring i høve til korleis opphaldsperioden skulle tolkast i juridisk forstand. NAF henvendte seg til KAD<sup>108</sup> i 1982 for å få klarleik i spørsmålet om overtid i samband med opphaldsperioden. Det som blei endra i 1985 var at opphaldsperioden blei regulert i ein eigen paragraf om opphaldsperioder i forskrifta.<sup>109</sup> Vidare blei det klarare kva vilkåra for overtid var når det gjaldt opphaldsperioden. Ved å ta inn ei formulering om at dersom det låg føre særlege omstende, kunne opphaldsperioda forlengast, fekk ein ei avklaring på kva slags vilkår som måtte vere tilstades for at opphaldsperioda kunne forlengast. Denne formuleringa syner oss ei viktig endring i tilhøvet mellom stat og verksemd når det gjaldt

<sup>107</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 368

<sup>108</sup> KAD er her ei forkorting for Kommunal- og arbeidsdepartementet

<sup>109</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 13.september 1985: § 11a om opphaldsperioder s. 5

vurdering av arbeidstid. Der 1979-forskrifta hadde krevd ei godkjenning av arbeidstidsordningar og forlenging av opphaldsperioder før dei blei iverksett, blei vurdering av dette spørsmålet overført frå staten til verksemda. Dette ser vi gjennom klargjering av vilkåra for forlenging av opphaldsperioda i forskrifta. Arbeidsgjevaren kunne avgjere at opphaldsperioda kunne forlengast. Arbeidstakarane fekk høve til å uttale seg om forlenginga, men det var til sist arbeidsgjevaren som skulle gjere vurderinga og ta avgjerda i siste instans. Som sagt blei det høve til meir overtidsarbeid totalt. I føresegna om overtid blei grensa for overtidstimar per år utvida frå 200 timar til 300 timar etter vedtak i arbeidsmiljøutvalet.<sup>110</sup> I 1979-forskrifta var det ikkje mogleg å avvike frå regelen om total overtid på 200 timar i året. I 1985 blei det derimot opna for at denne regelen kunne avvikast på grunnlag av ei vurdering i det lokale arbeidsmiljøutvalet.

Endringane i 1985 førte som tidlegare nemnt med seg større høve for partane å avvike frå hovudregelen om alminneleg arbeidstid. Tredje ledd i § 9 i forskrifta regulerte den alminnelege arbeidstida og fastsette ei ramme der arbeidstida ikkje skulle overstige 12 timar i døgnet og 36 timar i veka i gjennomsnitt over ei periode på høgst eitt år.<sup>111</sup> Fagorgansiasjonar eller samanslutningar med innstillingsrett «kan slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av de grenser som for arbeidstidens lengde som er fastsatt i denne paragrafs tredje ledd».<sup>112</sup> Dette vil seie at partane stod fritt til å avtale andre rammer for arbeidstida enn grensa per døgn og veke som forskrifta la opp til. I femte ledd i same paragraf opna forskrifta for at departementet kunne avgjere at høve til å slutte avtale om anna ordning av den alminnelege arbeidstida også kunne gjelde for fagforeiningar utan innstillingsrett, men som organiserte arbeidstakarar frå fleire arbeidergrupper og som ikkje hadde eit avgrensa geografisk verkefelt.<sup>113</sup> Slik eg nemnde tidlegare, skjedde det også endringar i godkjenninga av arbeidstidsordningane. 1979-forskrifta skulle operatøren sende inn oversikt over dei arbeidstidsordningar som skulle nyttast på arbeidsplassen 2 veker før desse skulle takast i bruk for å få dei godkjent av Oljedirektoratet.<sup>114</sup> I 1985 blei denne regelen omgjort slik at ordningane ikkje trengde å bli godkjente av styresmaktene før ordningane blei sett iverk.<sup>115</sup> Styresmaktene ville likevel at arbeidsplanar skulle innsendast til styresmaktene, men det var ikkje lenger noko krav at ordningane måtte godkjennast. Som tidlegare nemnt var dette eit viktig punkt i endringa i tilhøvet mellom staten og verksemda. Dette syner at staten inntok ein meir tilbaketrekt

---

<sup>110</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 13.september 1985: § 11 om overtidsarbeid s.5

<sup>111</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 13.september 1985: § 9 om alminneleg arbeidstid s.4

<sup>112</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 13.september 1985: § 9 om alminneleg arbeidstid, 4.ledd, s.4

<sup>113</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 13.september 1985: §9 om alminneleg arbeidstid, 5.ledd, s.4

<sup>114</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1.juni 1979: § 13 om godkjenning av arbeidstidsordningar, s.6

<sup>115</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 13.september 1985: §13 om innsending av plan over arbeidstidsordningar og opphaldsperioder, s.5

posisjon når det gjaldt vurdering og kontroll av arbeidstida.

### **Styringsretten styrkast.**

I litteraturen har innføring av internkontroll vorte diskutert som eit system med indre motsetningar. Intensjonen med internkontrollsystemet var å sørge for at det tankegodset som arbeidsmiljølova førte med seg blei ivareteke gjennom eit systematisk arbeid for å betre tryggleiken og arbeidsmiljøet. Ryggvik og Smith-Solbakken har peika på internkontroll var eit styringssystem som fyrst og fremst fokuserte på leiaransvar, noko som stod i motsetning til intensjonen i arbeidsmiljølova om arbeidstakarmedverknad på arbeidsplassen.<sup>116</sup> Samstundes legg Ryggvik og Smith-Solbakken vekt på fagforeiningane si rolle i å heve tryggleiksnivået på norsk sokkel i perioda fram til 1986. Utan den innverknaden arbeidstakrane kunne utøve gjennom kanalar som verneombudsordninga, arbeidsmiljøutval og tillitsmenn, ville nok ikkje tryggleiksnivået ha fått det løftet det gjorde i denne perioda. I og med at fagorganisasjonane spelte ei viktig rolle i denne perioda og at normene og verdiane til oljearbeidarane endra seg i retning av å bli meir opptekne av arbeidsmiljø og tryggleik, gjer det sannsynleg at desse normene og verdiane spelte inn i høve til måten arbeidstida blei vurdert som eit spørsmål om tryggleik. Gjennom endringa i arbeidstidsreglane i forskrifta om at fagforeiningar som ikkje hadde innstiliingsrett også kunne avtale ei anna ordning av arbeidstida enn det regelen om alminneleg arbeidstid sette rammer for, blei tilhøva lagt til rette for at partane kunne samarbeide med lausare tøyalar i høve til tidlegare arbeidstidsregulering. Det at internkontrollsystemet blei innført burde jo ha ført til at også arbeidstida blei vurdert som eit tryggleiksspørsmål på lik linje med andre arbeidsmiljøspørsmål. Eit viktig poeng i denne utviklinga er at med ei overføring av fullmakt til verksemda sjølv, gjorde at innverknaden arbeidstakarane hadde på arbeidstida var avhengig av maktbalansen mellom partane og at partane var likeverdige. Dersom arbeidstakarsida blei svekka, var det dermed arbeidsgjevarane som sat med siste ord i spørsmålet om arbeidstid. Ein kan dermed seie at styringsretten til arbeidsgjevarane blei styrka ved innføring av internkontrollsystemet.

I arbeidstidsregimet på fastlandet skjedde det også endringar i overtidsreglane. Det blei høve til å arbeide meir overtid totalt. Erlien drøftar denne endringa i høve til liberaliseringa av samfunnet på 1980-talet. Liberaliseringa var spesielt knytta til deregulering av arbeidslivet og til ei høgrebølge i politikken tidleg på 1980-talet. Erlien peikar på at reguleringsregimet som blei innført i 1977 blei utsett for kritikk for å ikkje ta omsyn til alle delar av arbeidslivet, både i høve til at kvinnene gjorde

---

<sup>116</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 394-395

sitt inntog på arbeidsmarkedet og at regimet var for strengt til å gjelde for heile arbeidslivet. Dermed kom det ei rekkje arbeidstidsreformer på 1980-og 1990-talet. Det blei teke sikte på å involvere kvinnene i arbeidslivet meir ved deltidsreforma i 1983 og å løyse opp på reguleringsregimet ved ei oppmjuking av overtidsreglane i 1984. Til slutt blei heile arbeidsmiljølova revidert i 1995.<sup>117</sup>

Endringane i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen i 1985 må også sjåast i samanheng med utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet. Det at det blei meir høve til å arbeide overtid og at det blei høve for partane å avtale ei anna ordning for arbeidstida enn hovudregelen på fastlandet, syner oss at intensjonane for endringane i arbeidstida i Nordsjøen var dei same. Men saman med innføringa av internkontroll fekk endringane for arbeidstida i Nordsjøen andre verknadar. Sidan arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen allereie var meir fleksibel enn arbeidstidsregimet på fastlandet blei i 1977, fekk arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen eit endå meir fleksibelt preg. Det normative grunnlaget var fortsatt det samme som før. Det kjem fram i kommentaren til forskriftsendringa i 1985, der departementet legg vekt på at arbeidstida skal fordelast mest mogleg jevnt utover året, men med høve til å arbeide intensivt i kortare perioder i året.<sup>118</sup> Men reglane bar likevel preg av å ville legge opp reglane etter korleis arbeidstida blei organisert i praksis på sokkelen. Til dømes blei det innført ein eigen paragraf om opphaldsperioda til forskjell frå 1979-forskrifta der opphaldsperioda blei regulert som ein del av den alminnelige arbeidstid. Vidare hadde lengda på opphaldsperioda vorte endra frå 10 døgn til 14 døgn fordi dette var i meir i tråd med kva som var den mest brukte arbeidstidsordninga i verksemda.<sup>119</sup>

At styringsretten til arbeidsgjevarne blei styrkt gjennom endringane i 1985, var eit av elementa som prega ei konflikt om arbeidstid på Ekofisk-komplekset i tida etter forskriftsendringa blei gjort. Denne konflikta syner oss fleire ting ved arbeidstidsreguleringa og haldningar blant arbeidarane. Gangen i konflikta syner oss til dømes korleis den nye forskriftsendringa der arbeidsgjevaren kunne forlengje opphaldsperioda med opptil 5 døgn blei utført i praksis og graden av innverknad arbeidstakarane hadde på denne avgjerda.

---

<sup>117</sup> Erlien 2007: 44-45

<sup>118</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1985: 10-11Kommentar til § 9

<sup>119</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1985: 4-5

## ***Meir strid om arbeidstid.***

### **Forpleining i frammarsj.**

Denne konflikta gjaldt forpleiningsarbeidarane i Stavanger Catering som var leigd inn av operatørselskapet Phillips Petroleum Company Norway (PPCoN) for å drive forpleininga på Ekofisk-komplekset i Nordsjøen. Slik eg nemnde i innleiingskapitlet, er forpleiningsselskapet eit kontraktørselskap som har gått inn i ei kontrakt med operatørselskapet om å stå for catering og reinhald. Forpleiningen har også vorte plassert nederst på hierarkiet i arbeidsorganisasjonen offshore, noko som også kan bidra til å forklare bakgrunnen for konflikta. Utgangspunktet for konflikta var at forpleiningsarbeidarane som var organisert i den lokale klubben i Cateringansattes Forbund (CAF), hadde gjort avstemning om kva slags arbeidstidsordning dei ville ha og der fleirtalet hadde landa på 14-21-ordninga<sup>120</sup>. Dette var ei arbeidstidsordning som andre forpleiningsselskap opererte med og dei tilsette i Stavanger Catering på Komplekset ville gjerne gå over på denne ordninga. Klubbformannen på Komplekset hadde i midten av mars teke kontakt med leiinga i Stavanger Catering og ba om å ta saka vidare til hovudarbeidsgjevaren. Svaret let vente på seg og klubbformannen tok kontakt igjen med same føremål i tillegg til å be om eit forhandlingsmøte med leiinga i forpleiningsselskapet innan 8 dagar.<sup>121</sup> Dette skjedde i mai i 1985. I september hadde det framleis ikkje kome noko svar frå leiinga i forpleiningselskapet, så 25.september tok klubbformannen i Stavanger Catering direkte kontakt med hovudarbeidsgjevaren, PPCoN, for å høyre om dei hadde vorte kontakta om ei mogleg endring i arbeidstidsordninga. PPCoN svarte at dei ikkje var kjent med noko spørsmål om arbeidstidsordninga for Komplekset. Klubben i Stavanger Catering tolka dette som at forpleiningsselskapet oversett arbeidstakarane sitt ynskje om å endre arbeidstida og reagerte med å "si opp de avtaler som dispenserer utover sokkelforskriftenes 14 d regel. Dette vil medføre at 14-dagers schedule innføres ifra d.dato. Alt arbeid utført utover dette vil bli krevd oppgjort som overtidsbetaling etter tariffavtalens bestemmelser".<sup>122</sup>

Arbeidstakarane nytta då reguleringane i den nye forskrifta, spesielt føresegna om lengda på opphaldsperioda og tariffreguleringa til å krevje overtidsbetaling for arbeid utover 14 dagar, sidan arbeidstidsordninga dei forpleiningstilsette gjekk på var 16 dagar. SAS Servicepartner som seinare overtok forpleiningskontrakta på Ekofisk-komplekset, hadde forpleiningskontrakt på Tor-plattformen som låg i Ekofiskområdet, men som ikkje var ein del av Ekofisk-komplekset.<sup>123</sup> SAS Servicepartner

<sup>120</sup> 14-21 ordning tyder ei arbeidstidsordning med ei opphaldsperiode på 14 døgn avløyst av ei friperiode på 21 døgn.

<sup>121</sup> Domsavseiing i Stavanger byrett 22.desember 1989: 2-4

<sup>122</sup> Domsavseiing i Stavanger byrett 22.desember 1989: 4-5

<sup>123</sup> Ekofiskkomplekset bestod av ei rekkje plattformer som var knytta saman med gangbru og som produserte på sjølve

hadde i august 1985 kontakta PPCoN også her om ei mogleg endring av arbeidstidsordninga. På Tor-plattformen hadde PPCoN svart positivt på førespurnaden frå SAS Servicepartner om ei vurdering av 14-21 som ny arbeidstidsordning og 18.september hadde PPCoN svart SAS Servicepartner at ein overgang til 14-21 blei vurdert og at ein forventa å kunne få til ein overgang rett over nyttår i 1986. Tilbake på Komplekset skulle SAS Servicepartner ta over forpleiningskontrakta 1.oktober 1985. Før SAS Servicepartner skulle ta over kontrakta hadde dei tilsette i Stavanger Catering som arbeidde på Komplekset, fått tilbod om å fortsetje på plattformen og bytte selskap frå Stavanger Catering til SAS Servicepartner. Der fekk dei tilsette som ville bytte selskap og fortsetje på Komplekset informasjon om at arbeidstidsordninga 16-24 fortsetjer utan endring og dei skulle skrive under på informasjonsskjemaet frå SAS Servicepartner. Dette skulle leverast inn innan 20.september, altså 5 dagar før CAF-klubben sendte brev til leiinga om at PPCoN ikkje hadde høyrte noko om ei endring i arbeidstidsordning for Komplekset og at klubben dermed innførte 14-21 ordninga frå 25.september i medhald av den nye reguleringsendringa i forskrifta.

Etter denne korrespondansen med leiinga i Stavanger Catering, skjedde ingenting før 6.november. Då sendte klubbformannen brev til leiinga i SAS Servicepartner som hadde overteke 1.oktober, der klubben forlangte overtidsbetaling og ventetidsbetaling for den tida som hadde vorte arbeidd utover 14 dagar for den enkelte sidan 1.oktober. CAF-klubben argumenterte for dette kravet med korrespondansen mellom arbeidstakarar, arbeidsgjevarar og hovudarbeidsgjevar om endring av arbeidstidsordning før SAS Servicepartner overtok. Eit anna argument CAF nytta var at reguleringsendringa i forskrifta fyrst hadde vorte kjent etter at dei fleste arbeidstakarane hadde skrive under på at 16-24 ordninga skulle fortsetje. CAF meinte at sidan klubben hadde i tillegg gjort krav på 14-21 ordning før SAS overtok, skulle denne arbeidstida gjelde frå og med overtakinga 1.oktober.

7.november blei det holdt møte mellom SAS Servicepartner og bedriftsklubben CAF om arbeidstidsordninga, der SAS Servicepartner tilbød dei tilsette om å fortsetje på 16-24 fram til januar 1986 og frå då av gå over til 14-21. CAF stod derimot fast på sitt krav om 14-21 frå dagens dato og avslø tilbodet frå SAS Servicepartner om å gå over til 14-21 fyrst i januar. Etter dette blei det halde forhandlingsmøter mellom partane, men partane blei ikkje enige og arbeidstidsordninga fortsatte å vere 16-24 heilt fram til 2.januar 1986, då overgangen til 14-21 blei sett i verk. CAF fremja deretter krav om overtidsbetaling for perioda frå 6.november 1985 til 2.januar 1986 og gjekk

---

Ekofisk-feltet. Men i tillegg blei det sørlege området i Nordsjøen kalla Ekofisk-området som då også omfatta felta Albuskjell, Cod, Edda, Eldfisk, Embla, Tor og Vest-Ekofisk. Tor-plattformen var såleis ikkje ein del av verken Ekofisk-komplekset eller Ekofisk-feltet, men ein del av Ekofisk-området.

til sak mot arbeidsgjevarane for dette. 3 år etter, i 1989, blei det avsagt dom i Stavanger byrett og CAF tapte saka om overtidsbetaling mot arbeidsgjevarane.<sup>124</sup>

Denne konflikta framstår som ei misforståing mellom ulike ledd i det lokale hierarkiet og at dette har vorte tolka av forpleiningsarbeidarane som at leiinga syner lite forståing overfor arbeidstakarane. Sjølv om arbeidstakarane får den arbeidstidsordninga som dei ynskte og som var utgangspunktet for konflikta, nyttar likevel den lokale klubben ei tolking av arbeidstidsforskrifta som eit argument for å krevje overtidsbetaling då kravet ikkje blei etterkome etter CAF sin frist. Denne måten å argumentere på har store likskapar med OFS sentralt sin måte å argumentere på i arbeidstidssaker. Eit anna poeng som denne konflikta syner oss, er at sjølv om det blei gjennomført drøftingar mellom tillitsmann og arbeidsgjevar utan at dei blei samde om å forlenge opphaldsperioda blei opphaldsperioda likevel forlenga.<sup>125</sup> Dette peikar i retning av at styringsretten til arbeidsgjevaren blei styrt på det lokale nivået etter forskriftsendringa i 1985, slik eg tidlegare har argumentert for.

## **Ferie?**

I dette spørsmålet kjem det også tydeleg fram at OFS legg vekt på særstillinga til oljearbeidarane i samfunnet. Ein kan spore eit rasjonale der oljearbeidarane bør få betre ordningar enn andre arbeidarar på fastlandet på grunn av arbeidstilhøva. Spørsmålet om ferie syner dette tydeleg. OFS meiner at oljearbeidarane burde få utteljing for ferien, sjølv om slik vi har sett i saka om arbeidstidsordningane i CAF på Ekofiskfeltet, så var ein av dei mest vanlege arbeidstidsordningane i denne perioda 14 dagar arbeid og 21 dagar fri. Det å ha 3 veker fri i samheng ein gang i året var jo det folk flest meinte med ferie, medan dette var vanleg for oljearbeidarane kvar gong dei hadde arbeid i 14 dagar. Å krevje at også oljearbeidarane skulle ha ferie, blei i denne samanhengen å krevje både pose og sekk. Spørsmålet OFS retta mot Kommunal-og arbeidsdepartementet var om ferietida skulle reknast med i den årlege arbeidstida eller ikkje. OFS ville at ferien skulle reknast med i den årlege arbeidstida. Konsekvensen av dette ville verte at den årlege arbeidstida vart redusert, noko som OFS slett ikkje såg negativt på.

---

<sup>124</sup> Domsavseiing i Stavanger byrett 22.desember 1989: 22

<sup>125</sup> Domsavseiing i Stavanger byrett 22.desember 1989: 10



OFS sendte i byrjinga av februar eit brev til Kommunal- og arbeidsdepartementet der OFS ville ha ei uttaling frå departementet i høve til utrekning av arbeidstida per veke og om ferien skulle takast med i utrekningsgrunnlaget eller ikkje. OFS la føre korleis NAF meiner arbeidstida skal utreknast, der ferien ikkje skal takast med i utrekningsgrunnlaget, medan OFS meinte at ferien også burde gjelde for oljearbeidarane og dermed at ferien skulle takast med i utrekningsgrunnlaget. NAF sin måte gjekk ut i frå eit timetal per veke på 33, 6 timar slik talet for heilkontinuerlige skiftarbeidarar ville verte etter den komande arbeidstidsreduksjonen, medan OFS la opp til å nytte 36 timar per veke som var det timetalet som forskrifta fastsette. Sjølv om OFS nytta eit høgare timetal, fekk OFS eit lavare totalt årstimetal enn det utrekningsmåten til NAF gjorde. Dersom OFS hadde nytta eit lavare timetal per veke slik NAF gjorde hadde det totale gjennomsnittlege timetalet per år ha vorte endå lavare. Og dersom NAF hadde nytta 36 timar per veke for å rekne ut arbeidstida hadde det totale talet på arbeidstimar per år ha vorte endå høgare. Og det fremste argumentet til OFS var at dersom NAF sin utrekningsmåte blei lagt til grunn ville dette slå beina under kravet frå fagrørssa om ein allmen arbeidstidsreduksjon frå 40 timar per veke til 37, 5 timar per veke, sidan NAF sin utrekningsmåte viste at arbeidarane allereie hadde ei arbeidstid på 36, 8 timar per veke.<sup>126</sup>

Kommunal- og arbeidsdepartementet svarte OFS i oktober same år. Der la departementet fram prinsippa som skulle gjelde for gjennomsnittsutrekning av arbeidstida for oljeverksemda. Departementet gjekk inn for at det var NAF sin utrekningsmåte som skulle gjelde. Når det gjaldt tilhøvet til ferielova, gjorde departementet greie for at feriefritida i ferielova tok utgangspunkt i eit tal på verkedagar. Hovudferien var på 18 verkedagar som vil seie 3 veker i samanheng. Verkedagar vil seie dei dagane frå mandag til laurdag og siktar ikkje til dei dagane den enkelte arbeidstakar skulle ha arbeidd. Dette tyder at sjølv om arbeidstakaren skulle hatt fri på dei aktuelle feriedagane, vert dette rekna som feriefritid og hovudpoenget med dette er at lova skal sikre den enkelte arbeidstakar lengre samanhengande fri kvart år. Poenget var ikkje å sikre den enkelte arbeidstakar eit bestemt tal på arbeidsdagar fri i året eller å regulere den årlege arbeidstida på anna måte. På grunnlag av dette synspunktet meinte departementet at ferielova ikkje kunne nyttast som eit argument for å regulere den årlege arbeidstida i Nordsjøen. Departementet gjorde det klart at hovudferien på 18 verkedagar eller 3 veker fint kunne avviklast i ei av friperiodene til oljearbeidarane som var 3 veker i perioden frå 16.mai til 30.september.<sup>127</sup>

Departementet tok også stilling til korleis den arbeidstidsordninga som vart praktisert, spesielt med

---

<sup>126</sup> Brev til Kommunal- og arbeidsdepartementet frå OFS 5.februar 1986.

<sup>127</sup> Brev til OFS frå Kommunal- og arbeidsdepartementet 13.oktober 1986

tanke på at ordninga får ei gjennomsnittleg årleg arbeidstid på 1752 timar og om denne ordninga var i tråd med arbeidstidsføresegnene. Spørsmålet som har vore framme til vurdering i fleire samanhengar kjem altså på nytt fram til ei ny vurdering frå departementet. Forskrifta fastset ei maksimal grense på arbeidstid per dag og opnar for ei gjennomsnittleg grense på arbeidstid per veke. Ut frå dette set forskrifta inga maksimalgrense for årleg arbeidstid. Men årstimetalet kan også variere alt ut frå kva slags utrekningsmåte ein legg til grunn. Kor lange periodar ein vel å rekne ut arbeidstida og om ferien skal reknast hadde verknadar for kva slags resultat ein fekk i årleg arbeidstid.

Departementet viser til at spørsmålet om utrekningsperioda og kor lang denne skulle vere og om utrekningsperioda påverkar det maksimale årstimetalet blei handsama i Stavanger byrett tidlegare på året. Saksøkerane hadde fått medhald i at utrekningsperioda ikkje skulle vere mindre enn eitt år og det maksimale årstimetalet ikkje skulle overstige 1727 i ei periode på 365 dagar. Denne dommen strir mot det standpunktet departementet, Oljedirektoratet og andre rettsinstansar har teke tidlegare i spørsmålet om maksimal arbeidstid. Tidlegare har standpunktet frå styresmaktene vore at forskrifta ikkje opererer med eit maksimalt timetal per år, men eit gjennomsnittleg timetal. Departementet tek også klart eit anna standpunkt til fastsetting av eit maksimalt timetal per år og ei fast utrekningsperiode på eitt år. Departementet legg turnusperioda på 5 veker<sup>128</sup> til grunn i sin måte å rekne ut arbeidstida på og legg same prinsippa som NAF la til grunn i sin utrekningsmåte: at ferien skulle takast med i utrekningsgrunnlaget.<sup>129</sup>

### **Kortare arbeidstid fordi vi er oljearbeidarar**

I 1986 var arbeidstidsspørsmålet på nytt eit krav for OFS i tariffoppgjøret på vårparten. OFS krevde på nytt kortare arbeidstid. Her ser vi også at krava og argumentasjonen på nytt har endra seg frå det forrige tariffoppgjøret. Det fyrste som vi kan merke oss er argumentasjonen om måten arbeidstida blei utrekna på. Det andre var eit krav om lokal arbeidstidsavtale. Det tredje var at OFS kravde ein arbeidstidsreduksjon frå 36 timar i veka til 33, 5 timar i veka i tråd med den generelle arbeidstidsreduksjonen på fastlandet. I tariffavtala var formuleringa at arbeidstida ikkje måtte overstige 36 timar per veke over i ei periode på høgst eitt år. OFS valde på denne måten ei litt anna linje i argumentasjonen ved tariffoppgjøret i 1986. Argumentasjonen gjekk på forståinga av korleis arbeidstida skulle reknast ut og kva rammer som gjaldt for utrekninga. OFS argumenterer med ei forståing av formuleringa «over ei periode på høgst eitt år» som eit kalenderår og at det var tale om ein måte å rekne ut arbeidstida på som fastsette kalenderåret som ei fast ramme for

<sup>128</sup> Turnusperiode vil seie ei heil opphaldsperiode og ei heil friperiode, der 2 pluss 3 vert 5 veker til saman.

<sup>129</sup> Brev til OFS frå Kommunal- og arbeidsdepartementet 13.oktober 1986: 6

gjennomsnittsutrekninga. OFS ville ha ei formulering om at det var kalenderåret, altså 365 dagar, som gjaldt som perioda arbeidstida skulle reknast ut over. Konsekvensen av dette ville verte at grensa for årleg arbeidstid ville vere heilt låst til kalenderåret og mindre fleksibel for arbeidsgjevarane. Sidan skiftplanane til den enkelte ville variere frå år til år og ikkje gjekk opp med eitt kalenderår, ville det då verte vanskeleg for arbeidsgjevarne å halde arbeidstida til den enkelte innanfor denne grensa. Dermed måtte arbeidsgjevarane betale for den tida den enkelte gjekk over grensene. Det vart slik dyrare for arbeidsgjevarane med ei meir restriktiv regulering av arbeidstida. Sjølv om nokre av argumenta til OFS var annleis i 1986 var konsekvensane av kravet til OFS det same: Det blei dyrare for arbeidsgjevarane å i verksetje overtidsarbeid og det blei generelt dyrare for arbeidsgjevarane i og med at dei eksisterande arbeidstidsordningane blei dyrare i drift som følge av restriktiv regulering.<sup>130</sup>

Eit anna trekk ved argumentasjonen til OFS ved dette oppgjøret var at tilliten til arbeidslivssystemet var mindre enn ved tidlegare oppgjør. OFS inntek ein posisjon der organisasjonen anklagar styresmaktene for å vere partisk på side med arbeidsgjevarane for å sabotere OFS sine krav.<sup>131</sup> På fastlandet var det allereie varsla ein reduksjon i den sentralt avtalte arbeidstida for alle kategoriane av arbeid som skulle tre i kraft frå 1.januar 1987. Det var altså som følge av ei avtale mellom LO og NHO at arbeidstidsreduksjonen kom på plass. For heilkontinuerlig skiftarbeid, som arbeidet i oljeverksemda blei kategorisert under, blei arbeidstida nedsett frå 36 timar til 33, 6 timar i veka.<sup>132</sup>

Arbeidsgjevarane argumenterte mot OFS sitt krav om nedsetting av den allemenne arbeidstida med å hevde at arbeidstidsordningane på sokkelen er mindre belastande enn arbeidstidsordningar innan heilkontinuerlig skiftarbeid på land. Dette argumentet baserer seg på ei oppfatning av at sidan størsteparten av arbeidarane arbeider på dagtid og mindreparten arbeider skiftande mellom natt og dag, blei arbeidstida for fleirtalet mindre belastande. Dessutan var pausene medrekna i arbeidstida, slik at den reelle arbeidstida per dag, ikkje var på 12 timar, men 11. Derfor meinte arbeidsgjevarane at arbeidstida ikkje burde nedsettast, men sidan det allereie vert innført ein arbeidstidsreduksjon på land, såg arbeidsgjevarane seg nøydde til å også innføre dette for oljeverksemda. Men føresetnaden for at ein reduksjon skulle gjennomførast for oljeverksemda, var at ein ikkje auka bemanninga og at ein fekk ei produksjonsauke. Så arbeidsgjevarane går med på ein arbeidstidsreduksjon på 2, 4 timar

<sup>130</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 23.august 1986 sak nr.2: 24

<sup>131</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 23.august 1986 sak nr. 2: 24

<sup>132</sup> Nedsettelse av arbeidstiden pr.1.januar 1987. Vedlegg til Rikslønnsnemndas orskurd av 23.august 1986 sak nr.2

ned til 33, 6 timar i per veke. Det arbeidsgjevarane ikkje går med på er å fastsetje ein praksis for utrekning av arbeidstida til eit kalenderår og tariffeste eit maksimalt tal på arbeidstimar per år. Arbeidsgjevarane vil heller at formuleringa i arbeidervernforskrifta i § 9 om den allmenne arbeidstida skal takast inn i overenskomsten som også opnar for ei utrekningsperiode på mindre enn eitt år.<sup>133</sup> Kravet frå arbeidsgjevarane går klart ut på at dei ikkje vil minske fleksibiliteten i arbeidstidsreguleringa i tariffavtalene ved å fastsette ei maksimalramme for arbeidstida i året. Rikslønnsnemnda legg arbeidsgjevarane sine formuleringar til grunn som byggjer på ordlyden i forskrifta. Dessutan meiner nemnda at sidan arbeidsgjevarane hadde anka dommen som vart avsagt i Stavanger byrett i februar same år om tolkinga av føresegna om allmenn arbeidstid, om denne fastset ei maksimalramme for arbeidstida og om utrekningsmåten av arbeidstida, ville ikkje nemnda ta OFS sitt krav til nærmare vurdering. Dei andre krava frå OFS blei heller ikkje tekne vidare av Rikslønnsnemnda og nemnda la arbeidsgjevarane sine tilbod til grunn.<sup>134</sup>

Ordninga med intensive perioder med arbeid og lengre samanhengande friperioder som tilsvarte same lengd som ferien på fastlandet gjorde at krav om meir vern om friperioda ikkje verka legitime eller rimelige. Fordi dei har så mykje fri uansett i høve til resten av arbeidslivet, verkar det ikkje legitimt å krevje endå meir fri eller verna fritid. På denne måten var det vanskeleg for oljearbeidarane å vinne fram med argument om like vilkår med arbeidstakarane innan industrien på fastlandet, sidan oljearbeidarane med sine arbeidstidsordningar allereie då kanskje blei sett på som betre i og med at dei hadde ordningar som gjorde at dei hadde lengre samanhengane perioder med fritid fleire gongar i året samanlikna med fleirtalet på land som hadde ei lengre samanhengande friperiode i året.

### **Verdisynet i arbeidstidspolitikken til OFS.**

Velferdsprofilen som OFS la opp til ved oppgjøret kan sjåast i samanheng med liberaliseringsdebatten i samfunnet. I etterkant av Høgre tok over regjeringsmakta i 1981 blei liberalisering av ulike samfunnsmessige institusjonar eit tema i den allmenne debatten. Liberalisering av arbeidstida blei eit tema som også prega debatten i stortinget i denne perioda. I samband med ein revisjon av arbeidsmiljølova skjedde det endringar i arbeidstidsreglane også i denne perioda. I 1984 endra overtidsreglane seg gjennom å gje høve til meir overtidsarbeid i tillegg til ei endring i retning av å bli meir fleksible i tydinga av å opne for ei anna organisering av arbeidstida enn normalarbeidstida. Det som framstår som litt underleg var at midt i denne pågåande debatten om liberalisering av overtidsreglane i arbeidsmiljølova, nyttar OFS overdreven

<sup>133</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 23.august 1986 sak nr. 2: 63-64

<sup>134</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 23.august 1986, sak nr.2: 88-90

overtidsbruk som eit argument for kortare arbeidstid. Eit anna poeng vert kva normer og verdiar som prega arbeidstakarorganisasjonane i spørsmålet om arbeidstid. Dersom ein ser på den arbeidstidspolitikken som OFS hadde ført i samband med tariffoppgjøra og krav om arbeidstid tidlegare såg vi at OFS førte ein politikk som fyrst og fremst skulle tene oljearbeidarane sine vilkår og det går fram at på bakgrunn av dei ulempene som låg i arbeidssituasjonen til oljearbeidarane var det rettferdig at dei fekk så gode vilkår som mogleg og gjerne betre enn arbeidargruppene på land. Dette står i motsetning til eit ideal om likskap mellom ulike arbeidergrupper i samfunnet, som var ein av bærebjelkane i arbeidstidsregimet på fastlandet. Dette seier noko om verdiar og normer på det sentrale kollektive nivået i Nordsjøen.

### **Oppsummering.**

I denne perioda har vi sett på utviklinga i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen opp mot utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet og kva endringar som skjedde i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen, då internkontrollsystemet blei innført. Vidare har vi sett på arbeidstidspolitikken til OFS som blei den største arbeidstakarorganisasjonen i Nordsjøen i denne perioda og kva slags verdisyn som kjem til uttrykk i måten OFS argumenterer på. Dette var ei viktig periode, der arenaen for vurdering av arbeidstida blei endra. Dette førte til at partane fekk høve til å ta avgjerder om arbeidstida sjølve og seg i mellom i større grad enn tidlegare. Det normative grunnlaget var framleis det same, men det at verksemda sjølv gjennom innføring av internkontroll fekk høve til å ta avgjerder om arbeidstida som dei tidlegare ikkje kunne gjorde at det kollektive nivået i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen fekk meir innverknad på kva faktorar som blei vurdert i spørsmålet om arbeidstid i samband med tryggleik og arbeidsmiljø. Verdisynet til OFS i arbeidstidspolitikken bar preg av at oljearbeidarane såg på seg sjølve som ei særreiga arbeidergruppe med særreigne behov som rettferdiggjorde at dei krevde betre vilkår og goder som arbeidergrupper i tilsvarande industriar på fastlandet ikkje hadde. Vidare ser vi i denne perioda at utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet også fører til endringar i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen gjennom at det blei høve til meir overtidarbeid og at partane fekk større høve til avtale andre arbeidstidsordningar med andre rammer enn den hovudregelen gav. Desse endringane saman med innføring av internkontroll som nytt tilsynsprinsipp mellom stat og oljeverksemd, førte til at styringsretten til arbeidsgjevar blei styrkt saman med at høvet til ytterlegare konsentrasjon av arbeidstida gjennom utvida rammer for overtid innført. Legg ein til at arbeidstidsreglane i Nordsjøen allereie hadde fått ei meir fleksibel utforming enn arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova, fekk arbeidstidsreglane i Nordsjøen eit endå meir preg av å vere fleksible overfor arbeidsgjevar sitt behov.

## Kapittel 4

### Striden stilnar.

#### ***Innleiing.***

På slutten av 1980-talet og fram til 2002 var det få arbeidskonfliktar i oljeverksemda samanlikna med perioda før. Oljeverksemda gjekk i denne perioda inn i ein økonomisk tung periode med lave oljeprisar som pressa fram tiltak som skulle rasjonalisere og effektivisere produksjonen. I forrige periode såg vi at internkontrollsystemet fekk verknadar for arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen i retning av at styringsretten til arbeidsgjevaren blei styrka. Arbeidstidspolitikken til OFS synte oss eit verdisyn som var prega av at oljearbeidarane stod i ei særstilling som arbeidergruppe i samfunnet. I arbeidstidsregimet på fastlandet var dette ei periode der ein fortsatt kunne spore liberaliseringstendensar. Problemstillinga for dette kapitlet vert derfor:

*Kva følger får endringane i oljeverksemda og i liberaliseringstendensane i fastlandsregimet for arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen i denne perioda? Korleis utvikla arbeidstidspolitikken til OFS seg i denne perioda?*

Eg vil i dette kapitlet drøfte utviklinga i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen ut frå prosessar som hadde med oljeverksemda å gjere, før eg drøftar dette opp mot utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet.

## Harmonisering mellom lovverka.

I 1988 sette Regjeringa ned eit utval som fekk i oppgåve å vurdere om lovreguleringa av arbeidsmiljøet på sokkelen burde endrast og om den tilsynsordninga som gjaldt for sokkelen også burde endrast. Formann i utvalet var jusprofessor Hans-Jakob Bull og utvalet gjekk dermed under namnet Bull-utvalet. Bull-utvalet føreslo ei utviding av verkeområdet til arbeidsmiljølova slik at lova også gjaldt for dei flyttbare installasjonane. Dette skulle gjerast gjennom utforming av ei ny arbeidsmiljøforskrift i tillegg til justeringar i arbeidsmiljølova og sjøfartslovgjevinga. For arbeidstida tydde dette lite, sjølv om Bull-utvalet føreslo nokre mindre justeringar i arbeidstidsføresegnene. Av endringar i arbeidstidsreglane var det fyrst og fremst ei utviding av rammene for forlenging av opphaldsperioda i tillegg til å fjerne eit ledd som opna for at partane gjere avtale om opphaldperioder på opptil 16 døgn.<sup>135</sup> Hovudtrekket ved forslaget til Bull-utvalet var å vidareføre prinsippet om internkontroll og om mogleg legge regelverket endå meir til rette for at denne systemstrategien skulle fungere.

## OFS i endring.

Samstundes med at Regjeringa sette ned Bull-utvalet, blei det vedteke lov om inntektsregulering i 1988 som varte til 1990. Lønnstillegga blei dermed bestemt av lova i denne perioda.<sup>136</sup> I etterkant av tariffoppgjøret i 1986 skjedde endringar internt i OFS. Dette skjedde som ei følge av at rikslønnsnemnda i 1986 hadde bede om ei større samordning på arbeidstakersida innan OFS. Derfor gjekk OFS inn ei avtale med NOAF om å føre kun ei forhandlingrunde ved kvart oppgjør. Dette førte til ei omorganisering internt i OFS. Dei forskjellige forbunda for forpleining, boring og operatørar blei oppløyst og forbunda fekk ei meir direkte tilknytning til OFS. Det blei også OFS som førte forhandlingar for alle arbeidargruppene, både forpleining, boring og operatør, til forskjell frå tidlegare der oppgjøra for kvar arbeidergruppe blei gjort etter tur.<sup>137</sup> På hausten 1987 blei OFS og NOAF einige om ei ny tariffavtale, der datoen for utløp blei endra til 1990. NOAF hadde i mellomtida endra namn til Oljeindustriens Landsforening (OLF).<sup>138</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken tolkar utviklinga i OFS i perioda frå 1986 og fram til 1997 som ei periode der tilslutninga til OFS frå oljearbeidarane blei svekka og at dette bidrog til å senke konfliktnivået. På slutten av 1980-talet var det mange medlemmar i OFS som meldte overgang til NALF og NOPEF. NALF var eit forbund for arbeidsleiarar og det var mange i OFS fordelt både frå forpleining, boring og operatørselskapa

<sup>135</sup> NOU 1989: 15: 9, 11

<sup>136</sup> Rikslønnsemndas orskurd av 15.oktober 1990: 75-79

<sup>137</sup> Rikslønnsemndas orskurd av 15.oktober 1990: 61

<sup>138</sup> Rikslønnsemndas orskurd av 15.oktober 1990: 60-62

som trakk seg ut av OFS.<sup>139</sup> Statoil hadde teke over operatøransvaret på mange av feltene og blei i 1990 rekna for å vere den største arbeidsgjevaren i Nordsjøen.<sup>140</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken har peika på at OFS hadde militante trekk ved måten organisasjonen opptredde på i arbeidskonfliktene på 1980-talet, noko som var ei haldning som varte ved OFS sjølv i perioder med få konflikter. I OFS eksisterte ei oppfatning av at oljearbeidarane stod overfor ein særlege situasjon og at dei hadde lite til felles med arbeidergrupper på fastlandet. Dette meiner Ryggvik og Smith-Solbakken avtok etter kvart som åra gjekk.<sup>141</sup> I oppgjøret i 1990 synte OFS trekk av ei slik militant haldning, men valde ei anna tilnærming til kravet om arbeidstida.

### **Krav om felles arbeidstidsordning.**

I forrige periode såg vi at verdisynet i arbeidstidspolitikken til OFS var prega av å skaffe best mogleg vilkår for oljearbeidarane utan omsyn til dei økonomiske verknadane dette kunne få for resten av samfunnet. Arbeidstid var igjen eit tema i oppgjøret i 1990. OFS krevde ei tariffesting av arbeidstidsordninga 14-21-14-28.<sup>142</sup> Det som var oppsiktsvekkjande med dette kravet i høve til tidlegare krav frå OFS, var at det ikkje ville føre med seg ein reduksjon i arbeidstida, slik krava til OFS hadde vore prega av fram til 1986. Det OFS fremja ved dette oppgjøret var ei tariffesting av den arbeidstidsordninga som var mest vanleg på sokkelen. Dette var også med utgangspunkt i forståinga av arbeidstidsforskrifta som styresmaktene gjekk god for. OFS hadde dermed lagt om argumentasjonen frå perioda før. Dette tyder på at OFS hadde akseptert måten styresmaktene tolka arbeidstidsreglane på, som i forrige periode hadde vore eit stridsområde. Sjølv formuleringa i overenskomsten om arbeidstid var så å seie identisk med formuleringa i forskrifta, bortsett frå timetalet per veke i overenskomsten var 33, 6 etter arbeidstidsreduksjonen i 1986. OFS viser til at det har vore vanleg å avtale arbeidstidsordninga på det lokale plan, men at no ville organisasjonen ha ei tariffesting av arbeidstidsordninga, utan å argumentere kvifor.<sup>143</sup> OLF avviste dette kravet og refererte til at ei tariffesting av arbeidstidsordninga ville føre til at fleksibiliteten i selskapa vart redusert. Sjølv om 14-21, 14-28 ordninga var mest vanleg på sokkelen, var naudsynt å oppretthalde ein slik fleksibilitet for å kunne ha høvet til å nytte andre arbeidstidsordningar i perioder. Gjennom ei lokal fastsetting av arbeidstidsordninga vart dette høvet vidareført. Rikslønnsnemnda gjev uttrykk for at OFS ved krava som organisasjonen fremja ikkje hadde vist den moderasjon som styresmaktene hadde uttrykt var viktig i lønnsoppgjøret i 1990. Bakgrunnen her var

<sup>139</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 300-301

<sup>140</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997:301, 303

<sup>141</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 439

<sup>142</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 15.oktober 1990: 41

<sup>143</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 15.oktober 1990: 71-72



inntektsreguleringslovene som blei vedtekne to år tidlegare med den hensikt å bremse lønnsstigningen. Nemnda understrekar at det var berre OFS med sine krav som ikkje hadde vist denne moderasjonen, både NOPEF og NALF har vore medgjørlege og gått med på moderate avtalar. Nemnda peikar likevel på at det ikkje var alle krava som direkte var urimelege, men at nemnda ikkje kunne ta standpunkt til desse i denne tvistesaka.<sup>144</sup>

### **Frustrerte arbeidstakarar.**

Eit viktig poeng her vert at OFS sitt krav i høve til arbeidstida ved dette oppgjøret, ikkje ville føre til store endringar i måten arbeidstida var organisert på i verksemda. Det var ikkje tale om ei total omlegging av skiftplansystemet slik dei tidlegare krava ville ha ført til. Det var heller ikkje tale om at det ville føre til store kostnadar for arbeidsgjevarne å tariffeste denne ordninga, sidan dette var den mest vanlege ordninga på sokkelen i denne perioda. Bakgrunnen for at arbeidsgjevarne avviste kravet var dermed at det ville redusere fleksibiliteten til bedriftene. Det at nemnda ikkje ville ta stilling til spørsmålet om tariffesting av arbeidstidsordninga gjenspeglar styresmaktene sin posisjon i høve til partane i oljeverksemda. OFS viste likevel tvil i høve til det norske forhandlingsystemet og trekk av militante haldningar overfor styresmakter og arbeidsgjevarar. Frustrasjonen til OFS kan lesast gjennom medlemmet Larsen i nemnda sin te avsluttande ord: ”Konklusjonen avgitt av flertallet bekrefter bare det som tidligere er anført av OFS-at hele Rikslønnsnemndsinstittutet er ’farsepreget’”.<sup>145</sup> Sjølv om OFS har lagt an ein annleis profil i arbeidstidspolitikken, var framleis det grunnleggande rasjonalet for krava til OFS det samme. Dette ser vi gjennom at OFS igjen hadde krevd ei lønnsauke som gjekk langt over det nivået som LO og NHO sentralt hadde vorte enige om tidleg i oppgjøret.<sup>146</sup> OFS var frustrert over å ikkje vinne fram med sine krav og meinte at organisasjonen blei knebla i forhandlingsystemet. OFS meinte at styresmaktene og arbeidsgjevarane hadde alliert seg mot organisasjonen.

### **Vidareføring av ein suksess.**

At tilhøvet mellom stat og selskap var prega av tillit, synte seg også på måten saka om utviding av arbeidsmiljølova sitt verkeområde blei handsama både i Kommunaldepartementet og i debatten i stortinget. Kommunaldepartementet kommenterte ikkje direkte forskriftendringane om arbeidstid, men var enig i Bull-utvalet si vurdering om dei grunnleggande prinsippa.<sup>147</sup>I stortingsdebatten var

<sup>144</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 15.oktober 1990: 105

<sup>145</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 15.oktober 1990: 110

<sup>146</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 15.oktober 1990: 100, 105

<sup>147</sup> Ot.prp. nr.60(1991-1992): 7

det semje mellom dei ulike partia om forslaget til Bull-utvalet om arbeidsmiljølova og forskriftsendringane.<sup>148</sup> For slik stortingsrepresentant Sverre Mauritzen seier: ”Når det gjelder moderne sikkerhetstenkning, har oljeindustrien og kontrollmyndighetene for lengst funnet hverandre i eit internkontrollkonsept som er blitt forbedret i årenes løp”.<sup>149</sup> Dette understrekar han med: ”Norsk regelverk er faktisk blitt eksportvare til andre petroleumsland, og internkontrollprinsippet har for lengst kommet over på landjorden og dannet skole for det øvrige arbeidsliv”.<sup>150</sup> Måten spørsmålet om utviding av verkeområdet til arbeidsmiljølova på sokkelen blei handsama på i Stortinget, vitnar både om tillit til at partane og spesielt til operatørselskapa i oljeverksemda handsamar tryggleiken og arbeidsmiljøet seg i mellom og at det ikkje er naudsynt å gripe inn med vernereglar i eit system som fungerer. Seint i november 1992 blei forskrifta om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsverksemda fastsett også for dei flyttbare installasjonane.<sup>151</sup>

### **Arbeidstida i trygge hender?**

Året etter at Bull-utvalet blei engasjert i å utgreie verkeområdet til arbeidsmiljølova i oljeverksemda, sette Regjeringa ned eit utval som fekk i oppdrag å revidere arbeidsmiljølova i sin heilskap. Erlien har vurdert denne prosessen som eit steg mot auka liberalisering av arbeidstidsreglane, men konkluderer med at kjerna i reguleringsregimet i perioden fram frå 1980 og fram til 2000-talet var intakt. Hovudargumentet til Erlien for denne konklusjonen var at sjølv om arbeidstidsreguleringa blei mjuka opp, var det framleis lite høve til konsentrasjon av arbeidstida og unntaka blei regulert gjennom partane, noko som gjorde at reguleringsregimet stod sterkt. Dette var også tendensen midt på 1990-talet då arbeidsmiljølova blei revidert.<sup>152</sup> Men slik vi såg i kapittel 3, tok arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen ei litt anna retning, då internkontrollprinsippet blei innført på 1980-talet, sjølv om endringane i arbeidstidsreglane i stor grad fulgte utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet. Konklusjonen der var at innføring av internkontroll førte til ei styrking av styringsretten til arbeidsgjevarane og at innverknaden til arbeidstakarane på arbeidstidsspørsmålet blei styrt av styrketilhøvet mellom partane. Dette gjorde at dei liberale brytningane som mjuka opp arbeidstidsreglane på fastlandet gjorde at arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen fekk eit meir liberalt og fleksibelt preg enn arbeidstidsreglane på fastlandet fekk. Denne utviklinga vart vidareført gjennom vedtaket om utviding av verkeområdet til arbeidsmiljølova i 1992. Dersom vi tek med Ryggvik og Smith-Solbakken sitt poeng om at innverknaden arbeidstakarane hadde etter innføring av

---

<sup>148</sup> Ot.tidende 1992: 32-34

<sup>149</sup> Ot.tid.1992: 33

<sup>150</sup> Ot.tid 1992: 33

<sup>151</sup> Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten av 27.november 1992.

<sup>152</sup> Erlien 2007: 51

interkontrollprinsippet var avhengig av at tilhøvet mellom partane var balansert, peikar dette i retning av at vern om arbeidstida gjennom kollektive ordningar i Nordsjøen ikkje var like trygt som på fastlandet.

Ryggvik og Smith-Solbakken er kritisk til den verknaden internkontrollsystemet hadde på tryggleiken og arbeidsmiljøet, men konkluderar med at både utviklinga av kvalitetssikringssystem, innføring av interkontroll og endringar i haldningar blant arbeidstakarane til tryggleik og arbeidsmiljø gjorde sitt til at tryggleiken på sokkelen blei betra i løpet av 1980-talet til starten av 1990-talet. I samband med fallet i oljeprisen i 1986, gjekk oljeverksemda inn i ei dårleg periode i perioda utover på 1990-talet. Rasjonaliseringstiltak blei iverksett og nedbemanningar av plattformene blei også iverksett. Med NORSOK-prosessen blei også auka merksemd retta mot effektivisering og rasjonalisering av arbeid og mannskap. Men det skulle ikkje på nokon måte gå på bekostning av tryggleiken. Ei slik utvikling var likevel vanskeleg å unngå. I løpet av 1990-talet auka talet på dødsulukker og fagforeiningane byrja å peike på fleire uheldige verkndar av rasjonaliseringstiltaka som gjekk ut over tryggleiken på sokkelen.<sup>153</sup> Ein kan stille spørsmålet om dette også fekk verknader for korleis arbeidstida blei vurdert på sokkelen. I ei tid der økonomiske spørsmål som kostnadskutt og rasjonaliseringar fekk stor merksemd både frå styresmaktene og selskapa, vil det vere sannsynleg at dette også verka inn på korleis også arbeidstida blei vurdert på sokkelen. I og med at dette også var ei periode der ein av dei største arbeidstakarorganisasjonane blei svekka, peikar dette i retning av at arbeidstidsspørsmålet blei i endå større grad avgjort av arbeidsgjevarane på lokalt nivå.

### **På veg mot fastlandet?**

At OFS meldte seg inn i YS på slutten av 1990-talet kan tyde på at OFS hadde mista oppslutning og søkte til ein større organisasjon for å styrke sin posisjon som arbeidstakarorganisasjon.

Ryggvik og Smith-Solbakken meiner at det at OFS meldte seg inn i YS kan sjåast som eit uttrykk for at OFS hadde vorte meir integrert i arbeidslivsrelasjonane og identifiserte seg i større grad med arbeidergrupper på land.<sup>154</sup> Men i og med at YS kan seiast å ha ei lausare tilknytning til sine medlemsforbund og dermed mindre høve til å instruere sine medlemsforbund i kva slags politikk

---

<sup>153</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 311-312

<sup>154</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 448

dei fører i ulike saker, var det derimot høve til OFS å halde på sin politikk og måte å argumentere i arbeidstidssaker som tidlegare. Vi kan også merke oss at det ikkje skjedde store endringar i måten arbeidstida blei regulert på, då OFS meldte seg inn i YS. Arbeidstidsreglane i YS-overenskomsten var utforma på same måte som arbeidstidsreglane i avtala mellom OFS og NOAF frå 1986 og avtala mellom OFS og OLF frå 1990.<sup>155</sup>

I oppgjøret i 2000 var det rett nok ikkje arbeidstid som var eit krav frå OFS, men nedsetting av pensjonsalderen som var det sentrale kravet. Det gjekk denne gangen også i retning av arbeidskamp og tvungen lønnsnemnd. Kravet til OLF ved dette oppgjøret gjekk på fleksibilitet i høve til lokale avtalar om arbeidstid. Nemnda tek ikkje OFS sitt krav om nedsett pensjonsalder til følgje og viser til tvistesaka ved tariffrevisjonen i 1994, der OFS fremja det same kravet og der grunngjevinga for avvising av kravet framleis var like relevant. Nemnda avgjorde at kravet om fleksibilitet som OLF kom med, blei teken inn i overenskomsten.<sup>156</sup> Den økonomiske situasjonen i oljeverksemda var god på byrjinga av 2000-talet. Oljeprisen var høg oppgangstider hjå handelspartnarane og lav arbeidsløyse gjorde at den økonomiske situasjonen var god. OFS uttrykkjer frustrasjon over det norske systemet. Medlemmet Nustad i nemnda ”finner det fullstendig uhensiktsmessig å kommentere de enkelte punkter i kjennelsen. Dette med bakgrunn i at kjennelsen preges av ensidighet og et unyansert syn i nemnda”.<sup>157</sup>

Måten OFS argumenterer på ved konflikta i 2000, syner at trekk ved argumentasjonen som OFS førte i perioda fram til 1986 framleis var operative. OLF hadde fremja krav om auka fleksibilitet i arbeidstidsordningane, noko OFS var ei forringing av arbeidstidsreglane og førte til mindre forutsigbarheit og meir belastning.<sup>158</sup> Dette peikar i retning av at OFS si oppfatning av arbeidstidsreguleringa gav eit godt vern for arbeidstakarane som ikkje i utprega grad var belastande og som gjorde at arbeidstakarne hadde forutsigbarheit i høve til arbeidstid. Dette tyder også på at OFS hadde akseptert arbeidstidsreglane og måten styresmaktene såg på arbeidstidsreglane på til forskjell frå forrige periode. I samband med oppgjøret mellom LO og NHO same vår, der avtalefesta rett til eit femte ferieveke blei gjennomført, fekk også dette innverknadar på arbeidstida i Nordsjøen. Dette var ikkje noko krav frå OFS si side, men eit tilbod frå OLF om at den avtalafesta

---

<sup>155</sup> Overenskomst mellom NAF/NOAF og OFS/OAF 1986-1988, punkt 3.2 om arbeidstid og punkt 3.3 om opphaldsperiode. Overenskomst mellom NHO/OLF og OFS 1990-1992, punkt 3.2 om arbeidstid og punkt 3.3 om opphaldsperiode. Overenskomst mellom NHO/OLF og YS/OFS 2000-2002, punkt 3.2 om arbeidstid og punkt 3.3 om opphaldsperiode.

<sup>156</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 12.september 2000: 20

<sup>157</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 12.september 2000: 21

<sup>158</sup> Rikslønnsnemndas orskurd av 12.september 2000: 9

ferien skulle leggest i friperiodene i arbeidssyklusen. Der arbeidsplanar med 14-21, 14-28 var i bruk ville då den gjennomsnittlege arbeidstida i 2002 då innføring av den femte ferieveka var gjennomført vere 11 timar lenger enn tariffert arbeidstid. Frå 1.januar i 2002 ville då dei 11 overskytande timane per år verte kompensert med overtidsbetaling.<sup>159</sup>

### **Fortsatt internkontroll.**

I 2001 skjedde det endringar i regelverket for oljeverksemda, men i arbeidstidsreglane var det få endringar. Slik vi såg ved vedtaket av ei utviding av verkeområdet for arbeidsmiljølova i 1992, var forskrifta i 2001 framleis prega av internkontrollprinsippet. Dette ser vi gjennom at paragrafen om innsending av planar over arbeidstidsordningar og opphaldsperioder blei endra. Planane skulle ikkje lenger innsendast til direktoratet. Det viktigaste var at arbeidstakarne skulle informerast om planane så tidleg som mogleg og seinast ved ankomst på innretninga.<sup>160</sup> Dette peikar i retning av ei endå større oppslutning rundt internkontrollprinsippet i og med at styresmaktene gav slepp på å halde oversynet med arbeidstidsordningane. Måten regelen var utforma på forsterkar også inntrykket av at styringsretten til arbeidsgjevaren blei styrka gjennom internkontrollprinsippet. Det var ikkje gjeve rom til at arbeidstakaren hadde innverknad på denne avgjerda om opphaldsperioder og arbeidstidsordningar. Dette ser vi spesielt gjennom formuleringa om at «arbeidstakaren skulle informerast om planene», som peikar i retning av at avgjerda var teken før arbeidstakaren blei konsultert.<sup>161</sup>

Avtalen om ei femteferieveke i 2000 førte til endringar i arbeidstidsreglane mellom OFS og OLF. Dei arbeidstakarane som var omfatta av avtala kom til å få overtidsbetalt for 11 timar per år frå og med 2000 i og med at den femte ferieveka førte til ein reduksjon i arbeidstida. Oppgjøret i 2002 førte også til endringar i måten arbeidstida blei regulert på i overenskomsten. Ved oppgjøret i 2002 krevde OFS innføring av 14-28 ordninga. Partane blei tilslutt einige om at partane lokalt kunne drøfte innføring av 14-28 ordninga innan 1.oktober same år. OFS fekk gjennomslag for kravet, men det var under visse føresetnadar. Partane lokalt måtte utarbeide samarbeidstiltak for å betre både effektivitet, fleksibilitet og produktivitet. OFS måtte også gå med på ein reduksjon i løn, der 14-28 ordninga blei avtalt, då denne ordninga førte til ein reduksjon i den årlege arbeidstida i høve til 14-21, 14-28 ordninga med 122 timar.<sup>162</sup>

<sup>159</sup> Overenskomst mellom NHO/OLF-OFS 2000, punkt 12 om ferie og feriepengar.

<sup>160</sup> § 48 i Rammeforskrift for petroleumsvirksomheten av 31.august 2001.

<sup>161</sup> § 48 i Rammeforskrift for petroleumsvirksomheten av 31.august 2001.

<sup>162</sup> Overenskomst mellom NHO/OLF-OFS 2002, punkt 3.6 om arbeidstidsordningar.

Tilhøvet mellom styresmaktene, arbeidsgjevarane og OFSi denne perioda ber preg av at OFS føler seg overkøyrd i forhandlingssystemet og at styresmakter og arbeidsgjevarar står saman om å svekke OFS i å forhandle om krava sine. Dette peikar i retning av at Ryggvik og Smith-Solbakken si tolking av posisjonen mellom styresmaktene, arbeidsgjevarane og OFS i denne perioda stemmer. Ryggvik og Smith-Solbakken ser på utviklinga mellom partane og nedgangen i konflikter på sokkelen i perioda etter 1986 som eit samspel mellom ulike faktorar. Dei refererer til den økonomiske lavkonjunkturen i oljeverksemda som følgje av nedgang i oljeprisen i 1986, intern omorganisering i OFS og endring i organisasjonstilhøve mellom OFS og andre arbeidstakarorganisasjonar.<sup>163</sup> Men ser vi på utviklinga i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen syner utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet oss at regimet i stor grad styrte arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen. Dette perspektivet kan bidra til å setje utviklinga i Nordsjøen i eit nytt lys.

### **Oppsummering.**

I denne perioda har vi sett at det var lite endringar i arbeidstidsreguleringa på det politiske nivået. Prosessen med utviding av verkeområdet for arbeidsmiljølova i 1988 til 1992 synte oss at oppslutninga rundt internkontrollprinsippet frå styresmaktene si side var stor. Dette var noko også regelverksendringa i 2001 synte oss. Oljeverksemda gjekk inn i ei period med lavkonjunktur etter oljeprisfallet i 1986 som pressa fram rasjonaliseringstiltak. Saman med det fortsatte satsinga på internkontrollsystemet frå styresmaktene si side, saman med svikt i balansen mellom partane i arbeidsgjevarane sin favør, peikar i retning av at arbeidstakarane hadde mindre innverknad på også arbeidstidsspørsmålet enn tidlegare. Det at OFS gjekk inn i ei periode med interne omorganiseringar og søkte tilknytning til YS på slutten av 1990-talet, gjorde tilsynelatande ikkje så mykje med verdisynet i OFS, sjølv om arbeidstidspolitikken endra retning. Arbeidstidspolitikken i denne perioda gjekk i retning av større oppslutning og aksept av det synet på arbeidstid som styresmaktene hadde fremja på 1980-talet. Gjennom at OFS ikkje ville endre på arbeidstidsreglane i overenskomsten og så på tilbodet frå OLF om meir fleksibilitet som ei mogleg forringing av arbeidstidsreglane peikar i same retning. Denne perioden syner oss at sjølv om arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen i stor grad fulgte utviklinga i arbeidstidsregimet på fastlandet, fekk arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen eit anna og meir fleksibelt preg enn arbeidstidsreglane på fastlandet.

---

<sup>163</sup> Ryggvik og Smith-Solbakken 1997: 441

## Kapittel 5

### Forteljingar om tid

Helikopteret køyrer ut på rullebana og stoppar. Rotorane akselerear og Astrid kjenner at helikopteret lettar frå bakken. Rett opp i lufta før det set kursen mot havet og plattformen. På veg til arbeid igjen. Fjorten dagar som vanleg. Astrid lurar på kva slags lugar ho får denne gangen. Hadde jo vore kjekt med ein med vindu. Astrid duppar av innimellom desse tankane og våknar fyrst då piloten annonserer ankomst til plattformen. Helikopteret landar med eit rykk på helikopterdekket. <sup>164</sup>

#### ***Innleiing***

Forteljinga over skildrar ein forpleiningsarbeider som er på veg ut på arbeid på plattformen og kva tankar denne arbeideren sit med på vegen ut dit. Det eg vil undersøkje i dette kapitlet er kva normer og verdiar kjem til uttrykk i forteljingane til forpleiningsarbeidarane og korleis dei opplever å ha ei slik arbeidstidsordning. I dette kapitlet undersøker eg dermed eit nytt aspekt ved arbeidstida i Nordsjøen til forskjell frå kapittel 2 til 4, der eg analyserte lov- og avtaleverket og kva oppfatningar av arbeidstida i Nordsjøen som gjorde seg gjeldande i OFS, blant arbeidsgjevarane og styresmaktene. Problemstillinga for dette kapitlet vert:

*Kva normer og verdiar pregar forteljingane til forpleiningsarbeidarane om arbeidstid og fritid og korleis dei opplever å ha ei slik arbeidstidsordning?*

---

<sup>164</sup> IF 6 Dette er ei forteljing basert på spørsmål informantene fekk om kva vedkomande tenkjer på på veg ut til arbeid på plattformen.

## **Forteljinga om familien**

Det er to typer utsagn som ser ut til å dukke opp i dei fleste forteljningane til forpleiningsarbeidarane som eg har intervjuet. Det eine utsagnet omtalar tilhøvet til kollegaene og til dei andre arbeidargruppene i sin heilskap, medan det andre utsagnet omtalar korleis dei ser på fritida. I utsagnet om tilhøvet til kollegaene tok dette i stor grad form av: ”vi er jo som en stor familie” eller ”vi e en av gjengen”. I utsagnet om fritida tok dette meir eller mindre form av: ”Det e jo fritida vi e her for”. Desse to utsagna står i motsetning til kvarandre, då ein skulle tru at dersom det var fritida arbeidarane var der for, ville dei kanskje ikkje ha de sterkaste banda til arbeidsplassen eller nærare sagt arbeidskollegaene. Forteljinga om familien har fleire lag som gjev oss informasjon om kva som er viktig for forpleiningsarbeidarane, både når det gjeld sjølve arbeidet og opphaldet på plattform. Å omtale kollegaene som ei familie, gjev i fyrste rekke oss ein inntrykk av at det her dreier seg om stabile, langvarige relasjonar.

## **Stabilitet**

For å kunne etablere langvarige relasjonar til kollegane, er stabilitet i arbeidstidsordninga viktig. Dette syner Astrid då ho fortel om det å skifte plattform ikkje er ei god nyheit. Astrid meiner at det å skifte arbeidsplass både plattform og nytt skift ikkje var særleg gunstig. Ho seier at ein vert kjend med kvarandre på ein spesiell måte og opplever det som smigrande at dei andre arbeidarane bryr seg om kvar ein er hen og at ein har flytta plass.”[...]Når du får ein beskjed om at du skal[...]flytte plattform, så er det ein sorg[...]fordi at ein brukar lang tid på å[...]bli kjent med folk.”<sup>165</sup> At det dreier seg om langvarige relasjonar syner Cecile oss då også ho skildrar tilhøvet til arbeidskollegaene som ei stor familie: «...vi deler jo sorger og gleder...og kjenner hverandre på godt og vondt, så..og har jo delt, ja sorger og gleder opp i gjennom årene..og kjenner familiene om vi ikke har truffet de og..har fulgt barnene opp gjennom til den ene og til den andre om du ikke har truffet de så, så..så det e jo..eg syns vi e flink til å ta vare på hverandre egentlig og..»<sup>166</sup> Samstundes er det eit anna karakteristisk trekk ved forteljinga om familien, at den synast å eksistere i det sosiale miljøet ute på plattform og at desse banda forsvinn når ein kjem over på fastlandet att. Dette ser vi i måten Arne og Astrid fortel om det kollegiale felleskapet ute i havet. Arne opplever at når ein kjem på land igjen så forsvinn noko av dette bandet. Han meiner det er ein av fordelane ved å arbeide ute i Nordsjøen at ein vert godt kjent med kvarandre der ute og ”får høre om sorger og gleder[...]Og det er jo litt rart, når man er på land igjen, så er det ofte[...]de er helt glemt, man ser de ikkje før man kommer på jobb igjen.”<sup>167</sup> Også Astrid har merka at det sosiale felleskapet som ein går inn i ute på

---

<sup>165</sup> IF 6

<sup>166</sup> IF 3

<sup>167</sup> IF 4



plattforma, ofte løyser seg opp når ein kjem på land att. Astrid fortel også at ho opplevde fleire gongar å få god kontakt med kollegaene og andre ute på plattforma. Men då dei landa på flyplassen oppløyste gruppa seg, drog kvar sin veg omtrent utan å seie ha det. ”Og så hørde du ikkje eit knyst då, gjerne før neste gong du traff dei, eitt år etterpå fordi at ein reiste rundt som vikar.”<sup>168</sup> Astrid kallar dette fenomenet teflonvennskap og fortel at dette blei ho fortalt om då ho byrja som vikar i Nordsjøen. Det blei sagt at ho ville nok merke kva dette var for noko etterkvart som ho arbeidde som vikar. Uttrykket teflonvennskap seier noko om korleis det kan opplevast å vere vikar og ikkje ha ein fast arbeidsplass. Samstundes seier det noko om at det sosiale felleskapet som oppstår der ute, oppstår på nytt når ein treffer kollegaene der ute.

Dette syner seg også i det Arne fortel. Han seier at mange av dei som han kjente då han byrja i Nordsjøen for tretti år sidan har flytta plattform eller slutta. Men sjølv om fleire av dei han hadde relasjonar med tidlegare er vekk, kjem det nye folk til og utviklar slik nye relasjonar og i dag syns han at han har mange venner der ute.<sup>169</sup> Å kjenne seg som ein del av det sosiale felleskapet på tvers av arbeidergrupper har Cecile opplevd. Cecile fortel også at ho hadde opplevd at arbeidarar i andre yrkesgrupper hadde verna om ho i ein vanskeleg situasjon. Ho arbeidde ein del på boring og då vart ho teken inn i varmen av nokre av dei eldre arbeidarane der. Det var ein arbeidar som var ubehagelig mot Cecile og då hadde dei andre arbeidarane tatt seg av han og han hadde fått beskjed om å oppføre seg skikkelig.<sup>170</sup> Sjølv om Astrid ikkje har like lang fartstid som dei andre forpleiningsarbeidarane og har opplevd dei negative sidene ved det sosiale felleskapet, har ho likevel adpotert forteljinga om familien. Arne skildrar forholdet til andre på plattforma som ei familie: «[...]..man blir jo som en familie, man bor jo der ute, sant.». Cecile ser også på det sosiale felleskapet som ei familie: «Vi e jo som en stor familie på en måte. Selvfølgelig nå har der vært mye utskiftninger og sånn, men de som du har jobbet med i mange år, ja, vi e jo en familie.» men måten Astrid fortel om familien på, syner oss dei negative sidene ved det sosiale felleskapet. Her peikar Astrid på at ein kan støte på sosiale utfordringar, dersom ein er på fast skift og veit at «eg er nøydd til å forhalda meg til den fjompen støtt».<sup>171</sup> Likevel kan det sjå ut til at forteljinga om familien også avklarar dei negative sidene ved det sosiale felleskapet: ”[...]og til vanleg så går fjorten daga fort og[...]du har jo ei familie der ute på ein måte, så stort sett går det jo greit. Du har jo både bedre og dårlegare familiemedlemma der og arbeidskollegaer som du godt kunne både sett meir og mindre til.”<sup>172</sup>

---

<sup>168</sup> IF 6

<sup>169</sup> IF 4

<sup>170</sup> IF 3

<sup>171</sup> IF 6

<sup>172</sup> IF 6

## Respekt

Eit anna trekk ved forteljinga om familien, syner seg i måten forpleiningsarbeidarane opplever tilhøvet til dei andre arbeidergruppene og i høve til det arbeidet dei gjer. Forpleiningarbeidarane opplever å få respekt frå andre arbeidergrupper for den jobben dei gjer og den funksjonen dei fyller på plattformen. Trude fortel at tilhøvet til leiinga var annleis før enn det er i dag. I byrjinga var det amerikanarne som var hovudsjefane og at "[...] dei var jo gudane og dei oppførte seg som dei var det og."<sup>173</sup> Det går her fram at ranginndelinga var tydeleg mellom leiinga og forpleiningsarbeidarane tidlegare, men at det har skjedd store endringar på dette punktet. Ho fortel at forpleiningen er ein av gjengen og at det ikkje er nokon som ser ned på forpleiningen i dag. Ho seier at forpleiningsfirmaet er egentlig det firmaet der ute som er eitt av dei viktigaste, for viss ikkje forpleiningen er der ute så kan ikkje dei andre firmaene vere der heller. Ho meiner at arbeidet vert sett på som viktigare no enn før og ein får ein heilt anna respekt for det arbeidet i dag enn det ein gjorde før.<sup>174</sup>

Det å knytta sin eigen stilling til den funksjonen forpleiningen fyller om bord, er med på å styrka forpleiningsarbeidaren si oppleving av å ha ei viktig rolle på plattformen og av at arbeidet dei gjer er viktig. Men det kan sjå ut til at det å få respekt for det arbeidet du gjer frå andre, er endå meir viktig. Det kan tyde på at å få aksept frå andre, sjølv om det arbeidet er lavast på statuspyramiden, er vel så viktig som sjølve arbeidet. Arne fortel korleis tilhøvet mellom forpleining og leiinga på plattformen var då han byrja på slutten av 1970-talet. Han seier at leiinga på plattformen hadde inspeksjonar. Sykepleieren og boresjefen gjekk rundt med kvite hanskar på inspeksjonane og "plattformsjefen var jo kongen".<sup>175</sup> Han meiner at i dag vert ein vurdert på ein anna måte. "I dag stoler man jo litt mer på folk. Det er ikkje dei inspeksjonane lenger." Det var også tydeleg at dei hadde ei nedlatande haldning til dei som arbeidde i forpleiningen. Ein var lavast på rangsstigen og "[...]den gangen så var det liksom sånn: Vaskekjerringar." Han fortel at dette var haldningar som dei norske leiarane også hadde og som blei lite likt på grunn av dette. "Så dei var der oppe og vi var der nede."<sup>176</sup> Cecilie fortel også om vasking som arbeid og på å få aksept frå andre: "[...]Det som jeg alltid har tenkt, er at jeg har en jobb som folk setter pris på at jeg gjør og derfor...altså for i utgangspunktet tenker du jo ikke at det å vaske e en takknemlig jobb, altså eller det e jo litt sånn:

---

<sup>173</sup> IF 2

<sup>174</sup> IF 2

<sup>175</sup> IF 4

<sup>176</sup> IF 4

”Åh! Det må vere grusomt!” Men, men du gjør en jobb som de setter pris på.”<sup>177</sup>

Og før i verden så vasket vi lugarene hver dag, reide senger hver dag og på en måte..når du gjorde en skikkelig jobb, så var det jo folk veldig glad for det du gjorde, det e ikke alltid alle har gjort en like skikkelig jobb, og da kommer du ut og da ble det for til at jeg gjorde noen skippertak, så ble det sett og det får du veldig mange positive tilbakemeldinger på.<sup>178</sup>

Her kan det også sjå ut til at det vert knytta ærekjensle til det å gjere eit grundig arbeid og gjere meir enn det som kanskje i utgangspunktet var krevja. Det kan tyde på at ein høg arbeidsmoral kan ha vore viktig også for å få meir aksept for det arbeidet du gjer. Cecilie meiner også at sånn som det er i dag, så trur ho at dei andre ser kor viktig arbeidet i forpleiningen er og at ”de ser menneskene mye mer enn akkurat den jobben du gjør[...]. I hvertfall de som vi kjenner godt der ute.”<sup>179</sup>

## Forutsigbarheit

Eit anna trekk ved måten arbeidstakarane opplever arbeidet på, som i mindre grad kan kyttest til familieforteljinga, men som likevel er ein viktig del av opplevinga av opphaldet og arbeidet på plattformen er at arbeidet er forutsigbart og oversiktleg. Her fortel flerie av forpleiningsarbeidarane at dei opplever at det har skjedd ei endring i måten arbeidet har vorte organisert på og at dei opplever dette som positivt. Trude fortel at rutinene er mykje dei same som før, men at hjelpemidla har endra seg. Ein planlegg jo arbeidet litt på førehand, men at rutinene styrer mykje. ”Du får ein rutine. Tilslutt går det av seg sjølv nesten, sant”.<sup>180</sup> Astrid fortel også at dei forpleiningsarbeidarane som har vore der i lang tid har ikkje alltid sett like lyst på at arbeidsdagen skulle verte variert og leggast opp annleis enn før. Ho seier at det har vore ei haldning blant desse arbeidarane om at det gamle og gode måten å gjere det på er sånn det skal vere og at alt nytt som vert introdusert i arbeidsdagen er ”skremmande og det skal egentlig motarbeidast.”<sup>181</sup>

Ein kan også lese andre verdiar ut i frå denne forteljinga. Det at arbeidarane synast at det var best å ha arbeidsdagen slik den var og var lite omstillingsvenlege til å byrje med kan ha sin bakgrunn i at arbeidsdagen før var mykje meir prega av tilfeldigheiter og at ein kanskje hadde mindre kontroll

---

<sup>177</sup> IF 3

<sup>178</sup> IF 3

<sup>179</sup> IF 3

<sup>180</sup> IF 2

<sup>181</sup> IF 6

over sin eigen arbeidsdag enn ein har i dag. I ein slik kvardag blei kanskje rutinene som dei sjølve hadde lagt opp mykje meir viktig og gjorde kanskje då arbeidsdagen deira på den tida enklare, medan det etterkvart som både tilhøve og arbeidsoppgåver endra seg blei desse metodane tungvinte og mindre relevante. Det å arbeide seg opp faste rutiner i ein kanskje meir kaotisk og mindre kontrollert kvardag blei etterkvart det faste og trygge elementet i kvardagen og det å skulle avfinne seg med det trygge i kvardagen var kanskje vanskeleg for arbeidarane.

I tillegg fortel Arne om korleis arbeidsdagen kunne fortone seg i dei tidlege åra. Det var ofte at leiaren kunne kome med oppgåver som måtte gjerast med det same. Det kunne vere eit tak som skulle vaskast eller andre ting som ein gjerne vart sett til å gjere. Ein vart gjerne tildelt ei etasje der ein fekk beskjed om at dei områda skal vaskast, men at det ikkje var spesifisert kor ofte eller kor grundig det skulle gjerast, noko som er tilfellet med arbeidsorganiseringa i dag. Før så kunne ein gjerne verte flytta litt rundt og vere litt her og der. I dag er det litt meir ordna tilhøve, noko som er kjekkare, fortel arbeidaren. Ein har også meir kontroll over sin eigen kvardag i det at ein kan planlegge ut i frå listene, der det står at i morgon skal den oppgåva gjerast, medan onsdag er det ei anna oppgåve som står for tur. Vidare fortel han at før var det meir ustrukturert og at det kunne vere forskjell frå person til person i kor raskt ein arbeidde, medan nokre arbeidde litt langsommare, noko som kanskje også gjorde det ustrukturert. Han meiner det er meir lettvent no og at det er ”mer orden på tingene”. Samstundes meiner han at ein ”hadde det gjerne mer gøy før” der bløtkakekrig og innviingsritual der nye jenter skulle døypast i steamkjelen, var dømer på kva som gjorde det meir gøy før.<sup>182</sup>

Trude seier at dei som har arbeida der ute lenge også var nye ein gong og at ein då var veldig redd for at ein ikkje skulle gjere det ein skulle gjere. Dette var fordi ein vart kontrollert på ein heilt anna måte enn det ein vert i dag. I dag går det mykje på egenkontroll og at det er ein sjølv som har ansvaret for at ein gjer arbeidet for ”viss ikkje du gjer det skikkelig, er det ingen som sjekka deg egentlig, sant”.<sup>183</sup> Vidare seier ho at det kanskje ikkje er alle som burde ha det like fritt. Her kjem det fram at det har skjedd ei tydeleg endring i korleis leiinga stiller seg til å sjekke at arbeidet er gjort. Det kan sjå ut til at forpleiningsarbeidaren meiner det kan ha både fordeler og ulemper. Nokon trengde kanskje det å verte kontrollert for å gjere ein skikkelig jobb. Tore fortel at som kokk så har ein høve til å vere kreativ på deira eigen måte og at dei på ein måte har mykje fridom i arbeidet. Ein kan kontrollere mykje sjølv når det gjeld tillaginga, men det er også andre tilhøve som ein ikkje har

---

<sup>182</sup> IF 4

<sup>183</sup> IF 2

like god kontroll over. Dette gjeld tilgong til råvarer og handsaming av råvarene på veggen ut til plattformen.<sup>184</sup>

Cecilie fortalde også at det kunne vere slik at før hadde ein gjerne det same arbeidsområde i fleire arbeidsperioder etter kvar andre. Ho kunne vere to-tre turar i messa og var eit heilt år borte på boreavdelinga. Det var av og til nokre som hadde vore på to-tre områder og som ”var litt sur hvis de ikke fikk sine jobber igjen.” Ho meiner også at før var ein ikkje så flink til å hjelpe kvarandre med arbeidet. Viss ein til dømes hadde lugarområdet som arbeidsområde ei arbeidsperiode, så kunne ein vere tildelt ei etasje med kun nattlugarar. Ei arbeidsperiode hadde dei ni nattlugarar<sup>185</sup> og seksten 12-12 lugarar. Dei lugarane der arbeidarane gjekk på arbeid kl.12 om dagen og arbeidde til 12 om kvelden og omvendt, måtte vaskast mellom elleve og halv ett om dagen. ”[...]og så hadde du en daglugar til resten av dagen.”<sup>186</sup> Dette var tilhøve som var endra til det betre i dag, fortel ho.

Elisabeth fortel at dei då då hadde oppreising av senger kvar dag og at alle fekk nye handduker på senga kvar dag. Dette har dei no slutta med. Ho fortalde også at forpleiningsarbeidarane fekk klage fordi dei brukte mopp for å vaske trappa. Då fekk dei beskjed om at det var tjuvtriks og at det var å gjere det lettvent. Så dei måtte bruke golvfiller og vaske trappa på ”ordentlig gammaldags måte.”<sup>187</sup> I tillegg måtte dei bruke mykje vaskemiddel utan å dosere dette for ”jo bedre det luktet, jo bedre var det.” Ho meiner at arbeidsdagen har vorte mykje lettare og at det var tyngre å arbeide før for då bar dei gjerne store sekkar med sengetøy og handdukar ned og opp trappene, viss heisen var oppteken. No har dei traller som lettat arbeidet slik at det ikkje vert så mange tunge løft. I tillegg vaskar dei ikkje kvar dag og at no er det støvet ein skal ta vekk. Ein vaskar der folk går, noko som har gjort arbeidet mykje lettare.<sup>188</sup> Arne fortel også at arbeidsdagen var mykje meir tungvent før. Han fortel at i dag har ein skoovertrekk som ein tek over skoa inne, medan før så kom alle rett i frå dekk og gjekk inn på alle inneområder med skitne bein og oljesøl. Ein del hadde i oppgåve å rense tepper og desse vart kullsvarte. Ein reinsa teppa om natta og så blei dei svarte på dagen etter. Så reinsa ein dei om natta igjen før dei blei svarte igjen dagen etter. Det var litt tøysete å halde på med denne reinsinga,

---

<sup>184</sup> IF 1

<sup>185</sup> Å ha ein nattlugar vil seie at arbeidaren som går nattskift er ferdig kl.07.00 om morgonen og vil gå å legge seg så fort som mogleg etter at skiftet er ferdig. Men før arbeidaren kan legge seg må forpleiningsarbeidaren vaske lugaren, så for å få høve til dette er regelen at nattarbeidaren ikkje kan gå å legge seg før 08.30. Likevel kan situasjonen ofte bli slik at nattarbeidaren står og venter utanfor lugaren til forpleiningsarbeidaren er ferdig, sjølv om klokka ikkje er 08.30 enno.

<sup>186</sup> IF 3

<sup>187</sup> IF 5

<sup>188</sup> IF 5

meiner Arne og at i dag er det mykje meir lettvent og greit.<sup>189</sup>

Trude fortel at ho syns arbeidsdagen ute er lang og kan vere slitsam, men at den er verre på land. Ho meiner det er stor forskjell mellom den tida ein har på arbeidet ute i Nordsjøen og den tida ein har til arbeidet på land. "[...]Vi har det faktisk likevel levelig, då. Det er ikkje alle dagar vi har det like stritt."<sup>190</sup> Astrid meiner at det å ha ein variert kvardag, der ein kan gjere litt forskjellige typar arbeid gjennom heile dagen er positivt og at det gjer at det ikkje blir så "kjedelig lange økter".<sup>191</sup> Dette står i kontrast til dei trygge rutinane som har vore viktig for andre arbeidarar, men dette kan ha med korleis organiseringa av arbeidet har vore tidlegare. Før var det meir viktig for å skape orden i kaoset av arbeidsoppåver, medan etter at arbeidsorganiseringa har vorte meir systematisert, framstår dei faste rutinene som tungvinte og lite praktiske. Ho opplever også arbeidsdagen som veldig tilrettelagt i form av at arbeidaren vert teken hensyn til i korleis arbeidsdagen er lagt opp. Arbeidsdagane er så å seie styrt av arbeidsinstruksar og klokkeslett og ulike gjeremål til ulike tider, noko som ho syns er veldig greit. Det har skjedd mykje på korleis arbeidet har utvikla seg at der har kome nye arbeidsmetodar inn og nye produkt som gjer arbeidsdagen lettare.

Eit anna karakteristisk trekk ved forteljingane om arbeidet forpleiningarbeidarane gjer i Nordsjøen er at fleire av dei ikkje kan tenkje seg å arbeide innan reinhald på land. Astrid grunngjev dette med at det er dårleg betalt og at det er tungt arbeid. Ho meiner at i reinhald på land vert ikkje arbeidet tilrettelagt og det vert ikkje teke omsyn til det fysiske i arbeidet på same måte som i Nordsjøen. Vidare fortel ho at ho trivdest ikkje som reinhaldar ute i Nordsjøen heller i byrjinga. Ho som hadde to typar utdanningar og så enda ho opp som reinhaldar. Men i dag føler ho eigentleg ikkje det lenger. I dag synest ho det er kjekt å vite at ho er ein av verdas best betalte reinhaldarar og ho er stolt av det.<sup>192</sup> Arne meiner også at reinhaldar er eit lavstatusyrke på land og at det er dårleg betalt. Ein kan her spore ærekjensler over å ha ei god løn og fritid i tillegg til det å ha ei utdanning i noko. Vidare fortalde Astrid at det var nokon som drog ein vits på akkurat det med å arbeide i forpleiningen i Nordsjøen. Vitsen gjekk på måten ein svara på dersom ein fekk spørsmålet om kvar ein arbeidar. Fyrst svara forpleiningsarbeidaren at han arbeidde offshore. Etter nok eit spørsmål svara forpleiningsarbeidaren namnet på feltet, deretter namnet på plattformen. Etter endå eit spørsmål svara forpleiningsarbeidaren at han arbeidde i forpleiningen før til sist heile rekka blei avslutta med

---

<sup>189</sup> IF 4

<sup>190</sup> IF 2

<sup>191</sup> IF 6

<sup>192</sup> IF 6

han arbeidde som reinhaldar.<sup>193</sup> Dette syner oss at forpleiningsarbeidarane er opptekne av arbeidet sitt, men måten arbeidarane fortel om arbeidet på syner oss at det i mindre grad er sjølve arbeidet som forpleiningarbeidarane opplever som meningsfullt. Arne gjev uttrykk for at han ser på seg sjølv som ein oljearbeider framfor ein reinhaldsarbeider. Slik kjem det tydeleg fram at det er ikkje ved arbeidsoppgåvene dei har dei vel å presntere seg sjølv, men som del av ei større verksemd: Oljeverksemda i Nordsjøen.

## **Forteljinga om friperioden**

### **Stabilitet**

Fritida står høgt i kurs blant forpleiningsarbeidarane. Fleire seier at det er på grunn av fritida dei har den jobben dei har. Arne fortel at det som var positivt med å ha konsentrert fritid er at ein slepp å tenkje på å skulle dra på arbeid kvar dag. Ein slepp å måke ut bilen om vinteren eller måtte ta buss til jobben kvar dag. Ein reiser ut på jobb og er der til ein er ferdig med arbeidet. Som Arne seier ”du slipper å tenke på jobb i morgon, sant.”<sup>194</sup> Han meiner at det å ha fri samanhengande gjer at ”du kan gjøre kva du vil[...] Det er jo en enorm frihet.”<sup>195</sup> Dette seier noko om å sleppe unna den tvangen og disiplineringa normalarbeidsdagen utgjer. Trude fortel at ho syns det er bra å ha ein arbeidsplass der ho slepp å tenkje på den daglege organiseringa: ”Du står opp,[...]du behøve ikkje tenkje på at eg må skunda meg for å rekke den bussen eller skal ut ein kald vintersdag i ein kald bil eller kald buss.[...] du e der på arbeidsplassen. Det er den fordelene vi har.”<sup>196</sup> Trude fortel også at dette var noko av grunnen til at ho søkte seg arbeid i Nordsjøen. Sidan ho budde i distriktet ville det å få seg jobb i byen føre med seg mykje reisetid per dag ”og så hadde du jo ungar som du skulle ha i barnehagen som skulle hentast[...]så alternativet var jo eigentleg[...]å begynne i Nordsjøen”.<sup>197</sup>

Men det går også klart fram at det var viktig å ha ei stabil ordning slik at ein kan planlegge friperiodene. Astrid syner dette då ho fortel om nomadetida si.<sup>198</sup> Med dette siktar ho til tida då ho byrja i Nordsjøen og jobba som kontraktsvikar. Dette vil seie at ho berre hadde arbeidskontrakt frå jobbetur til jobbetur og måtte reise ut på kort varsel. Det var vanskeleg å planlegge fritida for ho visste aldri når ho måtte ut. Ein gong hadde ho akkurat kome heim og fann ut at ho skulle ta seg ein dagstur på fjellet. Då ho kom heim frå fjellet, fekk ho beskjed om å reise ut på jobb att. Astrid fortel at i byrjinga så flaut ho på ei adrenalinbølge. ”[...]jeg har fått jobb i Nordsjøen, der alle andre vil og

---

<sup>193</sup> IF 6

<sup>194</sup> IF 4

<sup>195</sup> IF 4

<sup>196</sup> IF 2

<sup>197</sup> IF 2

<sup>198</sup> IF 6

eg fekk det!” “[...]Då var det ikkje noko som heitte at du skulle ha fri fjorten dagar etter ein tur[...]” Etter fjorten dagar så fekk ein vere heime i 4,66[dagar]<sup>199</sup> og så fortel ho at ho har opplevd at selskapet har ”rekna på timen om eg hadde vore lenge nok heime til å kunne reise ut igjen. [...]Me var eigentleg jaga vilt, men det var greit.”<sup>200</sup> Dette syner oss at stabilitet i fritida i forstand av ei fast arbeidstidsordning er viktig for forpleiningsarbeidarane.

### **Fri frå normalarbeidsdagen**

Eit anna karakteristisk trekk ved måten forpleiningsarbeidarane fortel om fritida si på, er at dei opplever eit press for å delta i frivillig arbeid, der andre som arbeider på fastlandet ikkje har høve til å delta i. Tore fortel at det blei så å seie forventa at han skulle ta i eit ekstra tak i frivillige idrettslag og på skulen til borna i fritida. Han seier at før ungane byrja på skulen gjekk fritida med til å passe dei og då dei byrja på skulen gjekk fritida med til engasjement i idrettslag eller anna aktivitetar som borna var med på. Det blei så å seie forventa av han at han skulle stille opp sidan han hadde så mykje fri og at dei lange friperiodene vert brukt mot nordsjøarbeidarane: ”For du som har så mye fri, du kan jo vere med her, sant.”<sup>201</sup> Tore seier at klasseseturar og andre arrangement gjerne blei lagt opp til at det skulle passe med skiftplanen og friperioden, slik at han kunne vere med som foreldrekontakt og andre ting. Han meiner at det kan kanskje verte for mykje av det gode for når ein stiller opp så ”etter hvert[...]sluker deg med hud og hår[...]når du først har fri.[...]Og så er de jo lei seg då, når du må reise på jobb, men det er jo bare fjorten dager vi er vekk, så kan vi komme tilbake igjen å vere med for fullt.”<sup>202</sup> Trude fortel også at friperiodene kunne gå med til å følge opp borna og vere med på slike arrangement. Det kunne vere foreldremøte eller andre typar arrangement som til dømes dugnad og at det gjerne blei tilpassa friperiodene: “[...]dei prøvde[...]å legge opp når du var heime.”<sup>203</sup> Cecile fortel også at ho nyttar friperiodene til å engasjere seg i idrettslaget og i arbeidsutvalet i foreldrerådet på skulen til borna og at ho synast det er kjekt men at det kan også verte mykje til tider.<sup>204</sup> Elisabeth fortel også at friperiodene tidlegare då barnet var mindre ofte gjekk med til å støtte opp om idrettsarrangement der barnet deltok.<sup>205</sup> Cecilie fortel at før ho fekk born engasjerte ho seg i fagforeninga i fritida. “[...]Så jeg har jo hatt fornuftige ting[...]å holde på med.” Astrid nyttar også mykje av friperioden i dag til oppgåver som har med fagorganisering å gjere.<sup>206</sup>

---

<sup>199</sup> informanten sa timar, men her er det nok dagar som var meint.

<sup>200</sup> IF 6

<sup>201</sup> IF 1

<sup>202</sup> IF 1

<sup>203</sup> IF 2

<sup>204</sup> IF 3

<sup>205</sup> IF 5

<sup>206</sup> IF 6



Dette er også noko gjelder for Tore også. Han fortel at han no engasjerer seg i fagorganisasjonen som ofte er arbeid som vert gjort i friperioda.<sup>207</sup> Det å halde på med fornuftige ting i fritida, slik Cecilie seier, kan også fortelje oss litt om forventningar frå opinionen. Ein bør ikkje ha mykje sløse bort fritida ufornuftig, men heller engasjere seg i samfunnsnyttige aktivitetar. Det går også fram i forteljinga om fritida at forpleiningsarbeidarane syns det er positivt å ha ei arbeidstidsordning som ikkje alle andre har. Dette syner seg i det at Trude ser på fritida som ein luksus.<sup>208</sup> Astrid fortel at då ho byrja i Nordsjøen opplevde ho arbeidstida som "husmorferie" fordi fritida heime var fylt med anna arbeid. Dette kan tyde på at i dei periodene i livet der friperioden vert fylt opp av forplikningar på heimebane, kan arbeidsperioden i Nordsjøen verke befriande. Cecilie fortel også at då ungane var små var det å reise ut på arbeid husmorferie og at ho gledde seg til å sjå folk igjen. Elisabeth fortel at ho gleder seg også til reise ut for å treffe folk igjen og høyre korleis det går med dei. Spesielt viss det også har vore ei roleg periode heime, gler ho seg også til å kome ut å få kome i arbeid.<sup>209</sup>

Astrid trur ikkje at arbeidarar på land med vanleg arbeidstid tenkjer så mykje over kva det vil seie å ha så mykje fri. Ho snakkar ikkje så høgt om det å ha fri så lenge til andre som har arbeid på land og har ferie tre veker i året. Då det nærmar seg sommarferien og dei på land seier at dei gler seg til å ha sommarferie og fri i heile tre veker, seier ho ingenting om si eiga friordning med fire veker samanhengande fri for kvar arbeidsperiode i Nordsjøen. "...for då hadde de vel mobba nordsjøarbeidarane."<sup>210</sup> Arne fortel at han opplever at folk på land misunner han den samanhengande fritida.<sup>211</sup> Tore seier at han før han fekk born brukte fritida til å arbeide meir på land.<sup>212</sup> Elisabeth fortel også at ho tidlegare i dei første åra ho arbeidde i Nordsjøen kunne synast at det å ha fri kunne vere negativt i den forstand at ho hadde fri då andre arbeidde."[...]Det som var litt negativt[...]var jo det at på dagtid så jobbet jo[...]flesteparten av vennene[...]de var jo i arbeid eller på skole".<sup>213</sup>

Alle svarar at dei brukar tid på å planegge feriar, går på turar, reiser på hytta, men at dette også har variert frå livsfase til livsfase. Før dei fekk barn, svarar nokre at det var ein del festing då dei var komne på land etter endt opphaldsperiode, men då dei fekk barn gjekk friperiodene med til

---

<sup>207</sup> IF 1

<sup>208</sup> IF 2

<sup>209</sup> IF 2

<sup>210</sup> IF 6

<sup>211</sup> IF 4

<sup>212</sup> IF 1

<sup>213</sup> IF 2

barnepass då barna var små.

Slik eg synte i kapittel 1, får Solheim og Størkersen forskjellige bileter av synet på arbeid i sine studier. Grunnen til dette er sjølvst at dei har ulik tilnærming og ulikt materiale. Solheim sitt materiale peikar i retning av eit instrumentelt syn på arbeidstid, medan Størkersen sitt materiale peikar både i retning av ein instrumentelt syn eller at arbeidaren identifiserer seg med fritida framfor arbeidet, og i retning av at reinhaldarane finn arbeidet meningsfullt. Mitt materiale peikar i retning av at forpleiningsarbeidarane opplever ei tilhøyrse på plattformen på ein slik måte at dei opplever å ha ei familie nummer to ute i Nordsjøen. Materialet mitt seier også noko om eit syn på arbeid som peikar meir i retning av å likne på Størkersen enn det gjer på Solheim. Solheim trekk også fram at det er i fritida «livet leves». I mitt materiale kan det synast som om det uttrykket «det er fritida me e her for» heng att frå det tidlegare synet på arbeidstid, der det var eit instrumentelt syn på arbeidet og opphaldet og arbeidstida på plattformen blei lite innhaldsrikt. Solheim sitt materiale blei samla tidleg på 1980-talet i oljeverksemda. Dei forpleiningsarbeidarane som har vore lengst i forpleininga i mitt materiale, viser til at dei opplever ei endring i måten dei vert sett på, at dei før blei sett ned på, men no blir sett på som ein av gjengen. Kjensla av samhald til opphaldet på plattformen og aksept for deira arbeid og gruppe har vorte endra til det betre. Dette gjeld også innhaldet i arbeidet. Størkersen finn at med utviklinga som har skjedd i kvalitetssikingsystem og med kontrakter som avtaler ein bestemt reinhaldsstandard, har ført til ei konflikt blant reinhaldarane som har vore lenge i bransjen. Ærekjensler knytta til å gjere eit godt og grundig arbeid, kjem i konflikt når reinhaldsstandarder synk i høve til korleis den var tidlegare. I mitt materiale får eg fram at forpleiningsarbeidarane stort sett er nøgde med den utviklinga i arbeidsorganisering som har kome med kvalitetssystema. Deira arbeid har vorte lettare, mindre tungvint og dei opplever at dei som arbeidstakar vert sett og teken omsyn til i måten arbeidet er lagt opp på.

Ellingsæther meiner at det har skjedd ei utvikling innan arbeidstidsregimet som fører til at dei i lavstatusyrke som til dømes reinhald opplever større tidspress som følge av meir standardisering av arbeidstid, auka tidskontroll og dermed mistar dei makt over tida og korleis dei kan planlegge arbeidsdagen. Dette gjeld spesielt arbeidstid som fell utanfor normalarbeidsdagen. Desse yrkesgruppene får ei arbeidstid med ein lavare sosial verdi fordi dei har fri når alle andre jobbar. Det mitt materiale peikar i retning mot utviklinga av arbeidstidsreguleringa med innverknad frå arbeidstidsregimet frå fastlandet har fått andre verknadar for lavstatusyrka i oljeverksemda.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett korleis forteljingane til forpleiningsarbeidarane gjenspeglar verdiar og normer i høve til arbeidstidsordninga. Det vi fyrst har gått inn på er kva som ligg i forteljinga om det kollegiale felleskapet som ei familie, som pregar måten forpleiningsarbeidarane opplever arbeidet på. Deretter har vi gått inn på korleis dei opplever fritida og kva som er viktig for dei når det gjeld fritid. Det vi har funne er at det er viktig å ha ei stabil arbeidstidsordning slik at ein får oversikt over når ein har fri og når ein er på arbeid. Dette var viktig i høve til etablere og vedlike halde relasjonar både på land og i havet. Vidare var det viktig å ha ein fast arbeidsplass og ha forutigbarheit i arbeidsdagen. Det som forpleiningsarbeidrane også opplever er at samfunnet på land forventar at dei skal nytte fritida si fornuftig gjennom frivillig arbeid og andre samfunnsnyttige aktivitetar. Forpleiningsarbeidrane opplever det positive i å ha ei arbeidstidsordning som ikkje andre på fastlandet har.

## Kapittel 6

### Konklusjon

I denne oppgåva har vi sett korleis arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen forholder seg til arbeidstidsreigmet på fastlandet. I innleiingskapitlet spurte eg i kva forstand kan ein snakke om eit eige arbeidstidsreigme i Nordsjøen. Det eg har kome fram til er at arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen har det same normative grunnlaget som arbeidstidsregimet på fastlandet har, sjølv om reglane opnar for ei annleis organisering av arbeidstida og var meir fleksible enn arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova. Samstundes såg vi at det var staten som hadde oversynet med at desse normene som låg nedfelt i arbeidsmiljølova blei fulgt. Staten hadde siste ordet og skulle godkjenne arbeidstida før den blei sett i verk. Staten var med andre ord tungt inne i vurdering av om arbeidstidsordningane som var i bruk på sokkelen var forsvarleg eller ikkje. Staten hadde gjennom KAD og Oljedirektoratet gått inn for ei fleksibel haldning til godkjenning av arbeidstidsordnignane i den forstand at det var rom for å tøye grensene i høve til årleg arbeidstid. Partane hadde høve til å avtale arbeidstidsordnignar seg i mellom, men staten måtte godkjenne desse til slutt. Tidleg på 1980-talet såg vi at det skjedde ei endring i tilhøvet mellom staten og partane. Gjennom innføring av internkontroll trakk staten som kontrollorgan seg tilbake frå å vere aktivt inne i vurderinga av om arbeidstidsordningane var forsvarlege, til å berre halde oversikt over kva arbeidstidsordnignar som var i bruk på sokkelen. I tråd med internkontrollprinsippet skulle ansvaret for å utvikle systemer for å ivareta tryggleiken og arbeidsmiljøet på sokkelen leggst i sterkare grad på operatøren på felta. For at også arbeidstida skulle leggst under ei heilskapeleg vurdering som ein faktor som spelte inn

på arbeidsmiljøet og tryggleiken ombord, var det naudsynt at det skjedde endringar i korleis staten forholdt seg til kontroll av arbeidstida. Dermed trakk staten seg tilbake i også dette spørsmålet. I løpet av perioda frå tidleg 1980-tal til 1985 hadde alle operatørane fått sine internkontrollsystem oppe å gå. Det som hadde også stor innverknad på gjennomføringa av internkontrollsystema var ei endring i haldning til arbeidsmiljø og tryggleik blant arbeidarane. Sjølv om det skjedde ei endring til arbeidsmiljø og tryggleik blant arbeidarane, er det diskutabelt om dette hadde ei verknad også på vurdering av arbeidstida. Synet på arbeidstid som gjer seg gjeldande sentralt i OFS i tida fram til 1986, ber preg av å vere mest oppteken av det økonomiske aspektet ved arbeidstida i tillegg til lengda på arbeidstida. Denne måten å sjå arbeidstida på var også gjeldande på lokalt nivå. Det som skjer i perioda etter 1986 og fram til 2002, var at OFS endra profil i arbeidstidspolitikken, men at rasjonalet var det samme. OFS meldte seg inn i YS i 1997, noko som i litteraturen vert sett på som eit steg i retning av å verte meir innlemma i det norske arbeidslivssystemet og vert sett på som eit teikn på at OFS i større grad forholder seg til og kjenner seg ved dei verdiane som ligg nedfelt i det norske forhandlingssystemet. Det som vi også ser er at sjølv om OFS har eit verdisyn som skil seg frå det sosialdemokratiske verdisynet som pregar arbeidstidsregimet på fastlandet, vert det likevel desse verdiane som gjer seg gjeldane også for arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen. Gjennom forhandlingssystemet der styresmaktene grip inn i tilhøvet mellom partane med tvungen lønnsnemnd som verktøy, gjer det sosialdemokratiske verdisynet i høve til arbeidstida seg gjeldande. På denne måten styrer arbeidstidsregimet på fastlandet også arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen. Dette ser vi gjennom at arbeidstida ikkje vert kortare for arbeidarane i Nordsjøen enn arbeidstakarar i liknande arbeid på fastlandet, sjølv om OFS krevde dette ved fleire høve i løpet av 1980-talet. Arbeidstida i Nordsjøen følgjer utviklinga i arbeidstida på fastlandet som til dømes ved arbeidstidsreduksjonen i 1986 og innføring av den femte ferieveka i 2000. Dette var endringar som gjekk føre seg på det sentrale kollektive nivået, mellom LO og NAF, NHO etter 1986.

Sjølv om OFS har valt ein anna strategi i krava som blei fremja, bar argumentasjonen til OFS likevel preg av å stå i opposisjon til forhandlingssystemet. Dette såg vi gjennom frustrasjonen OFS uttrykte både ved oppgjøret i 1990 og i 2000. Det kan dermed diskuteras i kor stor grad OFS identifiserer seg med det norske forhandlingssystemet. Samtidig motsatte OFS seg innføring av meir fleksibilitet i arbeidstidsreglane, noko som kan tyde på at dei arbeidstidsreglane som gjaldt blei sett på som gode i følge OFS og restriktive nok. Noko OFS ikkje hadde vore nøgde med tidlegare.

Sjølv om argumentasjonen OFS fører i perioda frå 1980 til 2002 ber preg av sosialdemokratiske verdiar, ser vi at OFS var opptekne av å fremje oljearbeidarane sine interesser fyrst og fremst

framfor å knytte seg til eit spesifikt verdisett. Dette ser vi i at krava til OFS gjekk så langt utover rammene for det resten av samfunnet på fastlandet fekk, noko som tyder på at OFS såg på dei økonomiske verdiane som oljeverksemda drog inn til samfunnet, som noko oljearbeidarane framfor resten av samfunnet burde nyte godt av.

Sjølv om arbeidstida i Nordsjøen har fulgt den same utviklinga som arbeidstida på fastlandet har gjort i perioda frå 1979 og fram til 2002, er det likvel trekk ved arbeidstida i Nordsjøen som skil seg i stor grad frå arbeidstida på fastlandet. Gjennom innføring av internkontrollsystema på 1980-talet skjedde det endringar i arenaen for arbeidstidsspørsmål som medverka til å styrkje styringsretten til arbeidsgjevaren. Innverknaden frå arbeidstakersida på denne arenaen var avhengig av sterke fagforeningar lokalt og sentralt. Likvel såg vi at dersom det var usemje mellom partane lokalt var det likevel arbeidsgjevarane som fekk siste ordet i saka.

Utviklinga i arbeidstidsreguleringa i Nordsjøen syner oss at det er tette band mellom arbeidstidsregimet på fastlandet og i Nordsjøen. Måten forpleiningsarbeidarane opplever arbeidstida på syner oss også at det er dei same normene og verdiane som er viktig for forpleiningsarbeidarane som dei som ligg nedfelt i arbeidstidsregimet. Dette syner seg gjennom forteljinga om familien, der stabilitet, respekt, forutsigbarheit er viktige verdier. Samstundes opplever forpleiningsarbeidarane eit press for å bruke fritida si til noko fornuftig og samfunnsmessig nyttig, noko som vi kan sjå som ein gjenspegling av dei verdiar og normer som rår i samfunnet elles.

## Litteratur

Byrkjeland, Martin 2006. *Kortare arbeidstid-Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Notat 6, Røkkansenteret, Bergen.

Ellingsæther, Anne Lise 2009. *Vår tids moderne tider. Det norske arbeidstidsregimet*. Universitetsforlaget, Oslo.

Erlie, Trond Holmen 2007. *Kampen om tiden. Arbeidstidens utvikling fra 1977 til 2006*. Masteroppgåve i historie, Universitetet i Bergen.

Gilje, Nils og Harald Grimen 1993. *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapelig vitenskapsfilosofi*. Universitetsforlaget, Bergen.

Hanisch, Tore Jørgen og Gunnar Nerheim 1992. *Norsk Oljehistorie. Fra vantro til overmøt? Norsk Petroleumsforening*. Bind 1, Leseselskapet, Oslo

Kaldal, Ingar 2008. "Minna og mytane. Bruk av munnlege kjelder som historisk materiale" *Historisk Tidsskrift*.

Nerheim, Gunnar 1996. *Norsk Oljehistorie. En gassnasjon blir til. Norsk Petroleumsforening*. Bind 2, Leseselskapet, Oslo

Nicolaisen, Heidi 2001. *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?* Fafo-rapport 362, Oslo

Ryggvik, Helge og Marie Smith-Solbakken 1997. *Norsk Oljehistorie. Blod, svette og olje. Norsk Petroleumsforening*. Bind 3, Ad Notam Gyldendal, Oslo

Smith-Solbakken, Marie 1997. *Oljearbeiderkulturen: historien om cowboyar og rebellar*. Hovudoppgåve i historie. Utgjeven ved Historisk Institutt ved NTNU. Trondheim.

Solheim, Jorun 1988. "Coming Home to Work: Men, Women and Marriage in the Norwegian Offshore Oil Industry." I Lewis, Jane and Marilyn Porter and Mark Shrimpton(red).1988. *Women, Work and Family in the British, Canadian and Norwegian Offshore Oilfields*.

Størkersen, Kristine Vedal 2008. *Kunsten å la lodotter ligge. Yrkesidentitet blant renholdere i utaskjærs virksomhet*. Masteroppgåve i sosiologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Trondheim.

## **Kjelder**

Midlertidig forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1977 Petroleumstilsynet

Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1979 Petroleumstilsynet

Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1985 SAFE

Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 1992 Petroleumstilsynet

Rammeforskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø 2001. Nettside: [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no) Lest 07.03.2011.

NOU 1976:40 *Arbeidsmiljøet på kontinentalsokkelen*.

NOU 1977:36 *Arbeidsmiljøet på kontinentalsokkelen*.

NOU 1989: 15 *Arbeidsmiljølovens virkeområde på kontinentalsokkelen*.

Ot.prp.nr.60(1991-1992) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Innstilling til Odelstinget nr.3

Odelstingstidende 1992

Rikslønnsnemndas orskurd av 8.oktober 1980 i sak nr.4/1980 Del I

Rikslønnsnemndas orskurd av 1.desember 1980 i sak nr.4/1980 Del III



Rikslønnsnemndas orskrud av 2.juli 1984 i sak nr.1/1984 SAFE

Rikslønnsnemndas orskurd av 23.august 1986 i sak nr.2/1986 SAFE

Rikslønnsnemnda si orskurd av 15.oktober 1990 i sak nr.1/1990 SAFE

Rikslønnsnemndas orskurd av 12.september 2000 i sak nr.3/2000 Nettside: [www.safe.no](http://www.safe.no)

Overenskomst mellom NAF/NOAF og OFS/OAF 1986-1988 SAFE

Overenskomst mellom NHO/OLF og OFS 1990-1992 SAFE

Overenskomst mellom NHO/OLF og YS/OFS 2000-2002

Overenskomst mellom NHO/OLF og YS/OFS 2002-2004

Brev frå NOAF til KAD 12.november 1982. OLF-arkiv

Brev til KAD frå OD 26.nov 1982. OLF-arkiv

Brev frå KAD til OFS med kopi til NOAF 13.oktober 1986 OLF-arkiv.

Brev frå OFS til KAD 5.februar 1986. OLF-arkiv.

Protokoll mellom PPCoN og Ekofisk-komiteen 8.januar 1982. Arkiv: Ekofisk-komiteen.

Domsavseiing i Stavanger byrett 22.desember 1989 Stavanger tingrett.

Domsavseiing i Arbeidsretten 22.februar 1982. Nettside: [www.lovdato.no](http://www.lovdato.no) Lest 18.04.2011.

Arbeidsmiljølova av 1977 med lovkommentarar av Odd Friberg. Tanum-Nordli, Oslo.

Utgåver frå 1978, 1987.

Arbeidervernlova av 1956 med lovkommentarer av Odd Friberg. Tanum-Nordli Oslo. Utgåve med endringslova av 1968.

Mikkelsen, Aslaug, Svein Helgesen, Kari Jøsendal, Jan Erik Karlsen, Arne Jarl Ringstad og Jon Moxnes Steineke 2001 *Tre eller fire uker hjemme? Konsekvenser for sikkerhet og læring av arbeidstidsordninger i Nordsjøen*. RF- rapport 2001/072

Nettsider til avisartiklar brukt i kapittel 1:

Artikkel i Teknisk ukeblad.

Nettside: <http://www.tu.no/industri/2012/02/29/stoltenberg--jeg-vet-ikke-hva-vi-skal-leve-av-etter-oljen> Lest 10.mai 2012.

Artikkel i NRK lokalavis for Telemark:

Nettside: <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/ostafjells/telemark/1.7196123> Lest 10.mai 2012.

Intervjumateriale: transkriberte intervju frå lydfiler.

IF 1 Tore

IF 2 Trude

IF 3 Cecile

IF 4 Arne

IF 5 Elisabeth

IF 6 Astrid